



**ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO DE LAS
INSTITUCIONES DEL PREAVISO Y LA CESANTÍA EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y OTRAS DE
RELEVANCIA EN LATINOAMÉRICA**

ROBERTO EDUARDO KESTLER ORDÓÑEZ

Guatemala, noviembre, 2015



ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO DE LAS INSTITUCIONES DEL PREAVISO Y LA CESANTÍA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y OTRAS DE RELEVANCIA EN LATINOAMÉRICA

TESIS

Presentada al Consejo de la Facultad de Derecho de la Universidad del Istmo

por

ROBERTO EDUARDO KESTLER ORDÓÑEZ

Para optar al grado académico de:

LICENCIADO EN DERECHO

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Asesor

M.A. Martha Esther Castro Castro

Guatemala, noviembre de 2015

Guatemala, 3 de septiembre de 2015.

**SEÑORES
CONSEJO DE LA FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DEL ISTMO
PRESENTE**

Estimados señores:

Me dirijo a ustedes con el objeto de referirme al Trabajo Final de Tesis del alumno **ROBERTO EDUARDO KESTLER ORDÓÑEZ**, estudiante de Derecho de esa casa de estudios, el cual se titula **“ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO DE LAS INSTITUCIONES DEL PREAVISO Y LA CESANTÍA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y OTRAS DE RELEVANCIA EN LATINOAMÉRICA”**, el cual he podido revisar y a mi criterio, reúne los requisitos técnicos y científicos, así como la estructura de un trabajo serio de investigación, previo a la obtención del Título de Licenciatura.

Radica el aporte de este trabajo, no solo en el estudio comparativo que el estudiante realizó sobre las instituciones del Preaviso y del Seguro de Cesantía en otras legislaciones latinoamericanas, sino sobre su propuesta para la implementación de dichas figuras de previsión social en Guatemala

En tal sentido, luego de formular determinadas observaciones en cuanto a su contenido, no tengo inconveniente en emitir dictamen favorable sobre el referido trabajo, a efecto que se apruebe el Trabajo Final de Tesis presentado.

Sin otro particular, cordialmente me suscrito de ustedes.

Atentamente,

**M.A. MARTHA ESTHER CASTRO CASTRO
ABOGADA Y NOTARIA**

MARTHA ESTHER CASTRO CASTRO
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, 13 de noviembre de 2015

Señores
Consejo de la Facultad de Derecho
Universidad del Istmo
Ciudad

Estimados Señores:

En cumplimiento a la designación recaída en mi persona como revisor de fondo del trabajo de tesis presentado por el alumno **ROBERTO EDUARDO KESTLER ORDÓÑEZ**, titulado "ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO DE LAS INSTITUCIONES DEL PREAVISO Y LA CESANTÍA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y OTRAS DE RELEVANCIA EN LATINOAMÉRICA", se procedió conforme al artículo 25 del Reglamento de Tesis de la Facultad de Derecho. Por medio de la presente carta presento mi aprobación al trabajo de tesis ya identificado, pues el alumno **ROBERTO EDUARDO KESTLER ORDÓÑEZ** atendió las observaciones que oportunamente le fueron formuladas.

Sin otro particular me suscribo de ustedes.

Atentamente,

Lic. Sergio Alejandro Peña Mandujano

SERGIO ALEJANDRO PEÑA MANDUJANO
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD
DEL ISTMO

FACULTAD DE
DERECHO

FDER 479-15

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS

En el municipio de Fraijanes del Departamento de Guatemala, el diecisiete de noviembre de dos mil quince, la infrascrita Secretaria del Consejo de la Facultad de Derecho de la Universidad del Istmo,

CERTIFICA:

PUNTO ÚNICO: Haber tenido a la vista el libro de actas del Consejo de la Facultad de Derecho de la Universidad del Istmo correspondiente al año dos mil quince, en el que se contiene el acta número diecinueve diagonal quince (19/15), correspondiente a la sesión celebrada por el Consejo de Facultad el martes 17 de noviembre de dos mil quince.

Consta en el punto segundo de dicha acta la resolución que, en su parte conducente, dice textualmente:

- a. El alumno Roberto Eduardo Kestler Ordóñez presentó su trabajo final de tesis titulado "*Análisis jurídico comparativo de las instituciones del preaviso y la cesantía en la legislación laboral guatemalteca y otras de relevancia en Latinoamérica*". Dicho trabajo de tesis cuenta con el visto bueno de su revisor de fondo el Lic. Sergio Peña.

Este Consejo resuelve: Autorizar la impresión del trabajo de tesis del alumno Roberto Eduardo Kestler Ordóñez, con el título "*Análisis jurídico comparativo de las instituciones del preaviso y la cesantía en la legislación laboral guatemalteca y otras de relevancia en Latinoamérica*".

No habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente, firmando la misma la Secretaria del Consejo de la Facultad de Derecho de la Universidad del Istmo, quien da fe.

Km 19.2 Carr. a Fraijanes
Finca Santa Isabel, Fraijanes
PBX (502) 6665-3700 Ext. 3821
(502) 6665-3735
fder@unis.edu.gt
www.unis.edu.gt
Guatemala, Centroamérica

Licda. Mayra Figueroa de Poggio
Secretaria de Consejo de Facultad



FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DEL ISTMO

DEDICATORIA

A LA MEMORIA DE HERBERT RENÉ KESTLER DE LEON Y RAMIRO
ORDÓÑEZ JONAMA, EJEMPLOS PERFECTOS DE COMO UN VERDADERO
HOMBRE DEBE VIVIR

AGRADECIMIENTOS

A mi madre Claudia por su constante esfuerzo y empeño en hacerme ser la persona que soy, por su confianza, por su amor y por siempre creer en mí y en mis sueños. Por ser, a quien todo en esta vida, debo.

A mi hermano Ramiro por su entrañable amistad, por siempre confiar en mí, por su amor e incondicional apoyo y por nunca abandonarme.

A la Universidad del Istmo y en especial a la Facultad de Derecho por la oportunidad de formarme en tan prestigiosa y completa casa de estudios, por los conocimientos transmitidos, por las inolvidables experiencias y la oportunidad de conocer tantas buenas personas que formaran, por siempre, parte de mi vida.

A Martha Esther Castro Castro, por su constante apoyo y el valioso tiempo dedicado en la elaboración del presente trabajo, por transmitirme sus conocimientos y por sus reprimendas, pero especialmente por su amistad y cariño.

RESUMEN

El presente trabajo consiste en un análisis jurídico de las instituciones del preaviso y la cesantía o seguro de desempleo en la legislación laboral guatemalteca para determinar su existencia, regulación específica, funcionamiento y aplicación, y con ello determinar la necesidad de su actualización.

Para ello, se investigó con detalle y abarcando los aspectos más importantes y complementarios de otras legislaciones consideradas de relevancia en Latinoamérica, el estudio y análisis correspondiente para poder evaluar y comprender la regulación del preaviso y la cesantía o seguro de desempleo, determinar la homogeneidad de los conceptos legales de cada institución y posteriormente evidenciar la actualización o implementación que han tenido dichas instituciones en las legislaciones consideradas vanguardistas en derecho latinoamericano y en específico, en el derecho del trabajo.

Para el efecto, se realizó un trabajo de tesis incorporando entre sí, dos modalidades de investigación siendo estas dogmática – jurídica pues se investigaron las instituciones del preaviso y la cesantía y el problema existente respecto a estas instituciones puesto que en la legislación guatemalteca, el cumplimiento, la regulación y la aplicación de las normas respecto a estos temas son escasos, incompletos y en algunos puntos o en su totalidad, inexistentes. También la modalidad jurídico – comparativa, pues al empezar la investigación se tenía conocimiento de la evolución que han tenido dichas instituciones en otras legislaciones latinoamericanas que son referentes para los avances en la protección y superación de los derechos laborales mínimos establecidos en la ley y atendiendo a los principios del derecho laboral, se consideró podría resultar necesaria la revisión de dichas instituciones para continuar con el mejoramiento de las relaciones laborales en Guatemala, hacer que estas sean más estables y que además estén dotadas de seguridad y certeza jurídica.

Después de concluida la investigación y con el panorama legal latinoamericano sobre la mesa, se concluyó sobre la inexistencia de la aplicación simultánea de las instituciones, pero se plasmó un listado de aspectos positivos que podrían beneficiar y hacer eficientes los efectos y aprovechamiento de los recursos que los seguros de desempleo brindan, pero también se enumeraron ciertos riesgos y aspectos negativos que podrían surgir de la modificación e implementación de la figura conjunta del preaviso y la cesantía ante el posible desconocimiento de la legislación anterior, la implementación de un nuevo procedimiento o la interrupción del proceso de adaptación de las reformas recientes y derivado de ello la inaplicación de las instituciones o que pasaran a ser, como en muchos otros casos, ejemplos claros de letra muerta en la ley.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1. El preaviso	5
1.1 El preaviso como institución en la legislación laboral guatemalteca.....	5
1.2 Procedimiento del preaviso en la relación laboral en Guatemala.....	9
1.3 Regulación del preaviso en Latinoamérica.....	10
1.3.1 Estados Unidos Mexicanos.....	10
1.3.2 El Salvador.....	13
1.3.3 Costa Rica.....	17
1.3.4 Colombia.....	21
1.3.5 Chile.....	23
1.3.6 Argentina.....	27
1.4 Axiología de la institución.....	29
Capítulo 2. Cesantía	33
2.1 La cesantía y su concepción en la legislación laboral guatemalteca (Indemnización por tiempo de servicio).....	33
2.2 Regulación de la cesantía en Latinoamérica.....	35
2.3. Concepción general latinoamericana de la institución de la cesantía.....	35

2.4.1 México.....	36
2.4.2 El Salvador.....	38
2.4.3 Costa Rica.....	40
2.4.4 Colombia.....	42
2.4.5 Chile.....	45
2.4.6 Argentina.....	51
2.3 Axiología de la institución.....	55
Capítulo 3. La integración del preaviso y la cesantía como institución de operación conjunta.....	57
3.1 Ejercicio simultáneo.....	57
3.2 Aspectos positivos de la aplicación conjunta del preaviso y el seguro de desempleo.....	64
3.3 Aspectos negativos de la aplicación conjunta del preaviso y el seguro de desempleo.....	66
4.1 Generalidades.....	66
Conclusiones.....	69
Referencias.....	75

Anexo

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por objeto explicar en qué consisten los derechos laborales de preaviso y cesantía tal como se conocen en el marco jurídico nacional y en los de mayor importancia a nivel latinoamericano para poder demostrar el desarrollo que dichas instituciones han tenido y la opción de la revisión de las mismas en la legislación guatemalteca.

Las instituciones objeto de estudio, pertenecen a la rama del Derecho del Trabajo aunque por la perspectiva en que se analizan y el funcionamiento en conjunto que de su integración puede devenir, se especializa en la rama de la Seguridad Social.

Para lograr los objetivos fue necesario un estudio extenso y detallado tanto de la legislación laboral como de seguridad social aplicable en cada una de las jurisdicciones complementada con la doctrina existente, misma que resulta escasa y el desarrollo en la práctica de cada institución.

Determinar cuál ha sido el desarrollo conceptual y legal que dichas instituciones han tenido a nivel latinoamericano respecto al guatemalteco resultó indispensable para analizar a fondo la mecánica propuesta de funcionamiento en conjunto y derivado de ello, determinar la oportuna revisión de las instituciones en el derecho laboral guatemalteco y en ciertos casos para determinar su implementación.

En el primer capítulo se hizo la revisión completa del preaviso dentro de la legislación laboral guatemalteca, partiendo del análisis y explicación de los artículos que contemplan dicha figura y el procedimiento que se lleva a cabo para el ejercicio de dicha obligación. Para determinar los avances legales que ha tenido dicha institución, se estableció un marco de referencia doctrinario respecto al preaviso y así partir del concepto general hacia poder identificar y comprender a cabalidad los matices que implica el preaviso en cada una de las legislaciones

estudiadas. En el segundo capítulo, se hizo, al igual que en el primero, una revisión de la legislación laboral guatemalteca respecto a la cesantía o seguro de desempleo, pudiendo concluir que la regulación al respecto es inexistente y que, de forma técnica aunque poco utilizada en Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo, se refieren en el caso guatemalteco como cesantía a la indemnización por tiempo de servicios dada por un empleador a su trabajador cuando éste último pierde su trabajo sin causa justificada.

De la conclusión anterior se procedió a la revisión de las legislaciones latinoamericanas para determinar un concepto general base del cual partir y tener en mente para abstraer la naturaleza y concepción del seguro de desempleo en Latinoamérica. Del ejercicio se concluyó que la terminología en Guatemala, conceptualmente, no hacía referencia al consenso latinoamericano y por consiguiente, no existía ley aplicable al respecto en Guatemala. Posteriormente se estudiaron las legislaciones escogidas para establecer el panorama de aplicación, gestión y funcionamiento del seguro de desempleo para abstraer su esencia y entender las variantes y distintos sistemas de país en país para poder efectuar las conclusiones pertinentes, mismas que devinieron del análisis realizado pues, como en el preaviso, la doctrina, probablemente por su naturaleza procedimental, no es extensa ni profunda.

En el tercer capítulo, teniendo los conceptos universales del preaviso y la cesantía y presentes los matices de cada jurisdicción, se hizo la reflexión pertinente respecto a la no aplicación en conjunto del preaviso y el seguro de desempleo, pero se determinó que el preaviso es comúnmente enlazado a la indemnización por tiempo de servicios.

De esa cuenta surgió la reflexión y determinación de los aspectos positivos y negativos que conllevaría la aplicación de ambas en conjunto y como pudieran beneficiar en aspectos fundamentales como un posible desconocimiento del sistema por parte del trabajador o la dejadez de iniciar su trámite y el perjuicio que podría causarle, sin dejar de considerar el incumplimiento de obligaciones

patronales y la inestabilidad respecto a certeza y seguridad jurídica se refieren que la implementación a través de reformas y modificaciones a las leyes podrían suceder.

Como último punto se llevaron a cabo las conclusiones de forma individual respecto a cada institución y de forma colectiva respecto a su integración tomando en consideración su funcionabilidad, efectividad y aspectos favorables al sistema de seguridad social para determinar su aplicabilidad en Guatemala.

CAPÍTULO 1

El preaviso.

1.1 El preaviso como institución en la legislación laboral guatemalteca

Dentro de la legislación laboral guatemalteca, existe la terminación de la relación laboral por parte del trabajador mediante un acto unilateral llamado renuncia la cual consiste en dimitir de la actividad prestada al empleador sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad.

La renuncia se considera como un derecho propio e irrenunciable del trabajador. El artículo 83 del Código de Trabajo regula como único requisito para ejercer el derecho de renunciar, la obligación de dar un preaviso cuando ha transcurrido el período de prueba. El período de prueba es pactado por mutua conveniencia por las partes o en defecto de pacto, se refutan como tal los dos primeros meses de la relación laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. Se establece la obligación del preaviso después de transcurrido el período de prueba, debido a que como establece el artículo mencionado anteriormente, cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, dentro de dicho período, sin incurrir en responsabilidad u obligación alguna lo cual, incluye la renuncia hecha por el trabajador.

La naturaleza jurídica del preaviso es la voluntaria y expresa notificación realizado con anticipación a la fecha de la extinción del vínculo jurídico que une en relación de dependencia al trabajador y al empleador. Por lo cual, el omitirlo, conlleva como consecuencia el pago de una suma de dinero con carácter de indemnización por los daños y perjuicios que dicha omisión haya hecho incurrir al patrono.

Esta obligación consiste en un aviso previo ya sea por escrito o de forma oral y ante dos testigos, según sea el tipo de contrato de trabajo, de parte del trabajador

al empleador para comunicarle que va a renunciar y así dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado. Lo anterior para que el patrono tenga conocimiento de la renuncia y a su vez, no pierda la continuidad de la actividad que dicho trabajador realiza, a su favor, con motivo de la relación laboral. El preaviso debe darse con cierto período de anterioridad al día en que se hará efectiva la renuncia el cual es proporcional a la antigüedad del trabajador al servicio de empleador. El artículo 83 antes mencionado regula que las partes pueden haber pactado el período de antelación con que debe darse el preaviso y en su defecto de la siguiente forma:

Tiempo Laborado	Período de Antelación
Antes de ajustar seis meses de servicios continuos.	Una semana de anticipación por lo menos.
Después de seis meses de servicios continuos.	Diez días de anticipación por lo menos.
Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años.	Dos semanas de anticipación por lo menos.
Después de cinco años de servicios continuos.	Un mes de anticipación por lo menos.

Los días de anticipación con que ha de hacerse efectivo el preaviso, no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente, salvo que éste último lo consienta. El empleador puede aceptar la compensación o renunciar al preaviso.

La omisión de esta obligación, hace incurrir en responsabilidad al trabajador, la cual consiste en el pago del importe del preaviso y los daños y perjuicios ocasionados, dicho pago se hará efectivo emplazando el empleador al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiendo demostrar el empleador los hechos por los que se pretende obtener el pago del preaviso.

Dado el aviso respectivo por parte del trabajador, puede su patrono ordenarle que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo sin incurrir por ello en responsabilidad.

Según Luis Fernández Molina, “la institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan, a pesar de que el Código contiene un artículo específico (Artículo 83), que regula estas situaciones. Lamentablemente es otro ejemplo más de la letra muerta de la ley, que merece revisarse y, en su caso, exigirse con mayor rigor para una mejor transparencia y armonía en las relaciones laborales”¹. En efecto la práctica del preaviso ha pasado desapercibida en las relaciones laborales guatemaltecas además de su omisión por parte del obligado a efectuarlo. Siguiendo la línea de pensamiento de Fernández Molina, resulta más oneroso para el empleador emprender una acción por abandono de trabajo para obtener el pago del preaviso y de los daños y perjuicios, que la pérdida que el abandono le pudo haber causado, pues el monto de la indemnización que pueda obtener con el emplazamiento del trabajador ante los tribunales no será, en muchos casos, superior a los gastos en que tenga que incurrir. Posterior a la investigación realizada, únicamente se encontró en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala, un solo caso de esta naturaleza en el período comprendido del año 1,998 al año 2,005, situación que evidencia el desuso y poco interés de los empleadores de hacer el reclamo de la indemnización por falta de preaviso ante los tribunales de trabajo, debido a las causas mencionadas. El reclamo del preaviso se observa frecuentemente como una de las reclamaciones que hace el patrono al trabajador al momento de existir la reconvención la cual se da, cuando es el trabajador, el que emplaza al patrono para reclamar el pago de sus prestaciones irrenunciables y otras que amerite el caso concreto.

¹ Fernández Molina, Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. Tercera Edición. Guatemala. Editorial Oscar de León Palacios. 2006. Págs. 132 y 133.

El desuso del preaviso, dificulta los preparativos para hacer efectivo el pago de las prestaciones irrenunciables, la indemnización por tiempo de servicio, los cálculos necesarios para determinar si el trabajador tiene o no derecho a los beneficios que la ley le pueda conceder y a la planificación y definición de montos y fechas de pago. También, la falta de preaviso, genera al patrono desconocimiento de la futura renuncia y a su vez, hace que se pierda la continuidad de la actividad que dicho trabajador realiza con motivo de la relación laboral, lo cual podría evitarse con éste simple aviso y significar un beneficio para ambos ya que el patrono no perderá la continuidad de su actividad ni tendrá consecuencias inmediatas económicamente hablando y, a su vez, el trabajador no perjudicaría la relación que sostiene con el empleador, facilitando de cierta forma y haciendo viable el efectivo pago de las prestaciones a las que en virtud de ley tiene derecho y en un tiempo prudente, situación que se ve alterada al no darse el preaviso y causa que, como posible represalia por su actuar, el patrono demore en el cumplimiento de su obligación e incluso, se niegue a pagarla.

Es oportuno hacer mención que tal como indica Luis Fernández Molina, el preaviso es una norma jurídica vigente que no se aplica y no se observa en la práctica lo cual lo convierte en una norma de derecho vigente pero no positiva. Sin embargo, el que sea no positiva no evita resaltar que aunque uno de los principios del derecho de trabajo es el de tutelaridad, cabe resaltar la falta de colocar al trabajador en una posición jurídicamente favorable o al menos equitativa al empleador ya que ni en el mismo artículo 83 que establece el preaviso ni en todo el Código de Trabajo, se regula que, el empleador debe dar un aviso previo al trabajador al despedirlo. En efecto se regula la notificación que éste debe hacerle por escrito comunicándole la causa del despido, tal como puede apreciarse en los artículos 78 y 80 del Código de Trabajo, pero éstas normas no establecen que dicho aviso deba darse con tiempo de antelación a la fecha efectiva en que el trabajador deba cesar en el ejercicio de sus actividades a favor del patrono permitiendo de ésta forma que dicha comunicación pueda darse por buena y bien hecha en el mismo momento de realizarse el despido produciendo, desde ese momento, los efectos del mismo.

1.2 Procedimiento del preaviso en la relación laboral en Guatemala

- a) El trabajador toma la voluntaria y unilateral decisión de poner fin al contrato de trabajo que lo vincula con su patrono y en consecuencia, dar fin a la relación jurídica de dependencia que existe en virtud de dicho contrato.
- b) Según la duración de la relación de trabajo al momento de que el trabajador tome su decisión, debe determinar el tiempo de anticipación, de conformidad con el artículo 83 del Código de Trabajo, con que debe notificar al empleador su decisión de renunciar. Con este acto de notificación, se da por efectuado el preaviso.
- c) Dependiendo la forma del contrato de trabajo, así debe de realizarse el preaviso. Si la relación se entabló en virtud de un contrato escrito, de igual forma debe el trabajador, dar el preaviso por escrito al patrono, pero si el contrato se entabló mediante un contrato oral, el trabajador puede dar el preaviso de forma oral siempre que cuente con la presencia de dos testigos.
- d) Dado el preaviso al patrono, el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo hasta la fecha en que se haga efectiva la renuncia, salvo que el patrono le pida cesar en el ejercicio de sus actividades por la causa que sea. En este caso el patrono puede pedir cesar sus labores sin responsabilidad de su parte ya que, el trabajador ya renunció. Esta petición es más conocida como la dispensa del preaviso, la cual no obliga al trabajador a permanecer en el puesto hasta culminar el plazo del preaviso.
- e) El trabajador es libre de entablar una nueva relación de trabajo y obligarse mediante un nuevo contrato, así como el empleador es libre de contratar a un nuevo trabajador, dejando a salvo su obligación de pagar al

trabajador las prestaciones irrenunciables conforme a la ley y el derecho del trabajador de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo por el incumplimiento de la obligación antes mencionada, dentro del plazo de prescripción.

1.3 Regulación del preaviso en Latinoamérica

Así como dentro de la legislación laboral guatemalteca se regula el preaviso como una protección para el patrono ante la renuncia del trabajador, en otras legislaciones laborales latinoamericanas, también se regula dentro de las obligaciones del trabajador para renunciar. Para comprender a cabalidad ésta figura y no limitarse al ámbito guatemalteco, así como con cualquier institución del derecho, sea de la rama que sea, es importante indagar y conocer cómo se regula en otros países, pues esto ayuda a lograr una mejor comprensión y lograr, a profundidad, entender los motivos de su existencia y su función en las relaciones de trabajo. A continuación, el preaviso dentro de las legislaciones latinoamericanas que se consideraron importantes para el estudio.

1.3.1 Estados Unidos Mexicanos

Desde la promulgación de la Constitución del Congreso Constituyente de Querétaro el 5 de febrero de 1917, la cual fue llamada a ser no sólo una revolución social sino una constitucionalista liderada por la existencia de un continuo choque entre clases sociales que buscaban que los intereses de la clase obrera se sobrepusieran sobre la clase empresarial, supuso la revolución del derecho laboral que no solo influyó en Latinoamérica, sino también inspiró a muchas otras legislaciones en dicha materia. “La revolución se caracterizó por la intervención directa de la clase media y baja en contra de la alta, por lo que es fácil comprender

que al triunfar éstas sobre aquéllas, la Constitución tuvo que reflejar los deseos, necesidades y aspiraciones de estas clases sociales”².

A raíz de éste momento, la legislación laboral mexicana se destacó primordialmente por las ideas del principio de igualdad que particularmente, en el derecho de trabajo, posee matices muy fuertes pues se convierte en el nexo entre los ideales y la fuerza de los trabajadores, impulsando así la integración de derechos que nivelen las situaciones jurídicas de los trabajadores con la de los patronos, tornándola favorable.

Esta situación favorable se refleja en muchos derechos consagrados en la legislación mexicana del trabajo, sin embargo es de los derechos que no se encuentran regulados de ninguna forma ya que en México, no se considera la renuncia como causa de rescisión o terminación de los contratos de trabajo por lo que la situación del preaviso para ambas partes del contrato, es igualitaria. Contrario al caso guatemalteco, no existe, para ninguna de las dos partes en la relación el preaviso.

En relación al trabajador, el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos establece que a pesar de, por su naturaleza, estar los contratos de trabajo llamados a ser por tiempo indeterminado, “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”³. Lo anterior, se interpreta como el derecho que tiene el trabajador a rescindir voluntariamente el contrato de trabajo. El precepto anterior, podría interpretarse como si el trabajador estuviere obligado a cumplir con el empleador por lo menos por un año, estando ligado a éste durante ese tiempo. La interpretación anterior es errónea debido a que éste precepto tiende a proteger al trabajador, no permitiendo que sea obligado a contratar sus servicios a favor de un empleador por más de un

² Manzanilla Schaffer, Victor. *Aspectos sociales de la Constitución de 1917*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Pág. 156.

³ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/22/dtr/dtr9.pdf> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/4/2014 a las 10:30 A.M.

año, pudiendo esto afectar su libertad laboral obligándolo a estar al servicio de un empleador por un tiempo determinado.

Establecido lo anterior, el trabajador puede renunciar en cualquier momento de la relación laboral sin el deber de dar un preaviso a su empleador con determinada anterioridad a su renuncia siendo libre de tomar esa decisión de forma libre, voluntaria y unilateral cuando así lo considere.

Así como para el trabajador, nada establece la Ley Federal del Trabajo, tampoco lo hace para el empleador. La legislación laboral mexicana no establece un preaviso para el trabajador, al igual que la legislación guatemalteca y al igual que en ésta última, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la necesidad de dar al trabajador un aviso escrito refiriendo claramente a la conducta que motiva la rescisión del contrato y la fecha en que se cometió. Establece que el aviso puede darse en el momento mismo del despido o puede el empleador, dentro de los cinco días hábiles siguientes al despido, comunicar la decisión a la “Junta de Conciliación y Arbitraje competente”⁴, proveyendo el último domicilio registrado del trabajador para que se le notifique de forma personal. Hay que notar que el artículo citado anteriormente y el artículo 46 regulan la existencia de un despido justificado que puede darse en cualquier momento de la relación, siempre

⁴ Es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno, de conformidad con lo dispuesto en la fracción XX del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que tiene a su cargo el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas y su competencia está determinada por la fracción XXXI, Apartado A del artículo 123 constitucional y por el artículo 527 y demás relativos de la *Ley Federal del Trabajo*. Existen Juntas especiales radicadas en el Distrito Federal y otras llamadas especiales foráneas que son las que radican fuera del Distrito Federal en los demás Estados. Cada una tiene su competencia por materia y territorio. (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/preguntas_frecuentes.html [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/4/2014 a las 11:24 A.M.)

que exista una causa justificada, y no regula el despido injustificado, lo cual no limita la existencia de éste sino que en beneficio del trabajador, trata la legislación lograr que los despidos que se produzcan, se den como consecuencia de una causal de justificación y no por la pura voluntad del patrono, dejando libre el emplazamiento al patrono para que éste pruebe la causal sobre la que justifica el despido.

1.3.2 El Salvador

La renuncia es una forma de terminación del contrato de trabajo de las más comunes, como en la mayoría de países latinoamericanos. El artículo 54 del Código de Trabajo de la República de El Salvador establece que la renuncia del trabajador, siempre que conste por escrito es una de las formas de terminación del contrato de trabajo.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pues por tratarse como se dice en la doctrina de un acto libre, voluntario y unilateral, no necesita del consentimiento de otro para producir sus efectos jurídicos.

La legislación salvadoreña del trabajo no regulaba nada relativo al preaviso para las relaciones de trabajo por tiempo definido o de obra como se establece en el artículo 26, debiendo el empleador, cuando el tiempo de la obra durare más de quince días y la relación de trabajo vaya a terminar antes del plazo establecido, debe el empleador dar aviso con siete días de anticipación por lo menos a los trabajadores que se vayan a ver afectados por la terminación. El aviso debe darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo. Sin haberse dado el aviso referido anteriormente, el patrono debe pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que devengarían por siete días. Además si el aviso no se diere con la antelación debida, deberá el patrono pagar el salario ordinario que falte por los días restantes hasta terminar el plazo. Pero todo lo anterior, como se dijo al inicio, únicamente para el contrato de trabajo por plazo fijo u obra.

No fue hasta el primero de febrero de 2013, que una sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que declara la prestación económica por renuncia como un derecho constitucional del trabajador, amparado por el artículo 38 de la Constitución, Decreto Constituyente No. 38 del 15 de diciembre de 1983, que se empieza a hablar del preaviso dentro de las relaciones de trabajo por tiempo indefinido.

El artículo 38 mencionado anteriormente establece en su parte conducente: “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 12) La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán **obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.**

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.” **(La negrilla no forma parte del texto original)**

Es por ello que a partir del primero de enero de 2015, entro en vigencia el Decreto No.592 de la Asamblea Legislativa, tal como establece su considerando segundo “Que mediante sentencia de inconstitucionalidad por omisión, emitida a las doce horas con treinta minutos del día uno de febrero del dos mil trece, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, dispuso que esta Asamblea debería emitir las disposiciones legales que permitan a las y los trabajadores permanentes, gozar de la prestación constitucional antes referida” refiriéndose a la

compensación por renuncia que no podía aplicarse si no hasta que fuera regulado en ley secundaria como lo establece el artículo 252 dentro del Título X Disposiciones Transitorias de la Constitución.

El Decreto No.592 contiene la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria la cual tiene por objeto la regulación de las condiciones bajo las cuales los trabajadores permanentes del sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.

De conformidad al artículo 2 del Decreto No.592, ésta ley obliga a los patronos privados e instituciones autónomas que generen recursos propios con relaciones regidas por el Código de Trabajo y aplica para aquellos trabajadores que sean permanentes y tengan al menos dos años de antigüedad. Para que un trabajador pueda aplicar a ésta ley, si pertenece a puestos gerenciales debe presentar un preaviso con por lo menos treinta días de anticipación a la renuncia y con por lo menos quince días si es del resto de trabajadores pertenecientes la empresa.

El preaviso es la notificación de su futura renuncia que el trabajador hace a su empleador con un tiempo determinado de anticipación la cual en el caso salvadoreño debe constar en las hojas que para el efecto produzca el Ministerio de Trabajo o mediante acta notarial y no constituye una renuncia, solamente un preaviso.

La renuncia conforme el artículo 3 debe constar por escrito, firmada por el trabajador y acompañada de una copia de su Documento Único de Identidad (DUI). El trabajador podrá junto con el preaviso, presentar su renuncia la cual, aunque no necesita de aceptación patronal, no fuera aceptada por éste, el trabajador puede acudir al Ministerio de Trabajo para que por su medio se le notifique al patrono; De acuerdo al artículo 4 de ese mismo cuerpo legal, al ser el

preaviso, requisito para optar a la compensación económica por renuncia, es necesario establecer que si el patrono se niega a pagarla, se presume legalmente que el trabajador fue despedido y por tanto deberá pagar la indemnización correspondiente al despido injustificado.

La compensación económica por renuncia será igual a quince días de salario ordinario del trabajador por cada año de servicio el cual no podrá superar dos salarios mínimos del rubro al que pertenezca el trabajador.

“Para velar con el cumplimiento de ésta ley, es la Dirección General de Inspección de Trabajo a través de los procedimientos de inspección que realizan, la encargada de velar por que se cumpla y pague la prestación cuando los trabajadores cumplan con los requisitos establecidos.

Ésta prestación a la que está atado el preaviso, también es aplicable a los empleados públicos en virtud del Decreto Legislativo No.593 y por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal para los trabajadores de las municipalidades.”⁵

El preaviso para el empleador, no existe dentro de la legislación salvadoreña. Para el despido de hecho, o directo como lo conocemos en Guatemala, basta comunicarlo al trabajador para que éste produzca sus efectos con el único requisito que si es otra persona distinta al empleador quien haga la comunicación, lo haga por escrito en carta firmada por el empleador o alguno de sus representantes conforme al artículo 55 del Código de Trabajo. Queda a salvo el derecho del trabajador de demandar al patrono por una indemnización al considerarse el despido de hecho, sin causa justa, misma que de existir, deberá probar el empleador en los tribunales de justicia.

⁵ Decreto 592, relativo a la compensación por retiro voluntario entra en vigencia a partir del 2015. [http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=2046:decreto-592 relativo a-la-compensacion-por-retiro-voluntario-entra-en-vigencia-a-partir-del-2015&catid=1:noticias ciudadano&Itemid=77](http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=2046:decreto-592%20relativo%20a-la-compensacion-por-retiro-voluntario-entra-en-vigencia-a-partir-del-2015&catid=1:noticias-ciudadano&Itemid=77) [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/12/2014 a las 10:24 A.M.

1.3.3 Costa Rica

En Costa Rica, el preaviso alcanza una de sus concepciones más avanzadas y modernas en cuanto a su concepto, regulación, práctica, técnica, complementariedad y doctrina al respecto.

En la legislación costarricense el preaviso se define como “la garantía de tiempo efectivo de trabajo con que cuenta la parte afectada, sea patrono o trabajador, cuando se le extingue unilateralmente la relación contractual de trabajo, con el fin de que durante ese lapso se tomen las medidas pertinentes para aminorar o eliminar los efectos del rompimiento laboral”⁶.

Según el artículo 28 de la Ley No.2 del Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, Código de Trabajo, “En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
- b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y
- c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

⁶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. *Compendio de Criterios Jurídico-Laborales 1999-2014*. Compilado por Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia: FUNPADEM. San José, Costa Rica, 2014. Pág.122. https://43ecb905-a-0c390810-s-sites.googlegroups.com/a/mtss.go.cr/mtss/documentosvarios/Compendio%20Criterios%20Jur%C3%ADdicosLaborales%20MTSS.pdf?attachauth=ANoY7crv622od7idQI2L_i1XKGwcZtXhL3bFgykD1qZXQSBH9azqBbTp_pBvLiXPqpdQ5nse83RszFN4AhiDDe3LsMvVj3Ph7gtBYY2mAempkX_4OIJkKcMGNu3YMIFnn4nOQ3tzv_xnUTWfo0yRrelzluAPITY6k56seh68-gReRkyqF9i045ZL8qftBCNXwdDZ1XNn7TUf1Sy_F2Or12optoQ1T2i6i3euuP8jfkXL2kn00CjtQQr08sMIbXvj5ziOtBXRrs1eGPbPpFBfvKjKZ2ey58unLA%3D%3D&attredirects=0 [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/1/2015 a las 15:45 P.M.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores. Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.”

De conformidad con el artículo anterior, cualquiera de las partes, trabajador o patrono puede dar por terminada la relación de trabajo por tiempo indefinido, dando un aviso previo que, como en el caso guatemalteco, depende la antigüedad de la relación laboral, estableciendo un amplio período previo a hacerse efectivos los efectos de la renuncia o del despido para que ninguna de las partes se vea afectada en sus actividades por la decisión tomada por la otra.

Establece el artículo citado que el preaviso debe darse por escrito salvo que la relación de trabajo sea verbal, caso en el que, únicamente el trabajador, puede darlo de forma verbal y frente a dos testigos. Cabe resaltar el último párrafo del artículo y sus fines proteccionistas respecto al trabajador ya que establece que el patrono debe dar, un día de cada semana del preaviso, asueto al trabajador para que éste busque colocación, es decir, que el trabajador tenga el tiempo suficiente, considerado por el legislador como un día a la semana, para buscar una nueva plaza de trabajo y no afectar sus ingresos. El preaviso también se da con el ánimo de no perjudicar al patrono en sus actividades comerciales pues, la falta de un trabajador, puede suponerle pérdidas y generarle algún gasto inesperado que, con el preaviso, tiene suficiente tiempo para evitarlo.

La modernidad del preaviso en la legislación costarricense puede apreciarse en varios matices que, otras legislaciones, incluyendo la guatemalteca no contemplan. Es claro el Código de Trabajo al mencionar que durante el preaviso, la relación laboral sigue vigente, lo cual significa que ambas partes de la relación

deben de continuar en el estricto cumplimiento de todas las obligaciones y en el goce de todos los derechos que les corresponden en virtud del contrato de trabajo. Un ejemplo de lo anterior y de la vigencia de la relación laboral, aun en tiempo de preaviso es que el trabajador, no puede ausentarse sin justa causa dos días seguidos consecutivos o más de dos dentro de un mes pues incurriría en causal de despido justificado, la cual está establecida en el artículo 81, literal g) del Código de Trabajo.

Otro aspecto innovador del preaviso es la posibilidad de revertir sus efectos en caso de ser solicitados por parte del empleador, los servicios del trabajador preavisado y éste acepta la propuesta del empleador o simplemente continuar con la relación de trabajo que tenían antes del preaviso. Si el trabajador accede, se sigue la relación de trabajo, pero si no, debe el empleador, proceder a la liquidación y a darse por terminada la relación de trabajo.

Como en las otras legislaciones analizadas, si no se otorga el preaviso, deberá la parte que falte a dicha obligación, compensar a la otra con el pago del salario ordinario diario que goce el trabajador por los días que hubieren correspondido al preaviso. Si falta el empleador, el trabajador podrá emplazarlo ante los tribunales de justicia laboral para cobrar el monto correspondiente a días de salario ordinario que equivalgan al tiempo del preaviso. También procede el pago cuando habiendo dado el trabajador preaviso, decide el patrono no respetar el tiempo y dar por terminada la relación. Lo anterior, se ha interpretado como un irrespeto del patrono al preaviso que causa un perjuicio al trabajador quedando éste sin ingreso salarial antes de la fecha que correspondía según su preaviso. “No sería justo desde el punto de vista legal, que si el trabajador está cumpliendo su obligación de dar el aviso de su retiro con el tiempo que indica la legislación, el patrono obvие ese aviso y decida no respetar el tiempo que falta para la conclusión del contrato, es

por ello que el patrono debe pagar el monto correspondiente que al tiempo que falta para completar el preaviso”⁷.

Si fuera el trabajador el que falta, no puede el empleador retener el monto del preaviso de la liquidación sino que debe demandarlo ante los tribunales de justicia dentro del mes siguiente a que el trabajador presentó su renuncia o termine la relación de trabajo para reclamar dicho monto. Al considerarse desde éste punto de vista, un derecho del patrono, puede prescindir de éste derecho haciendo cesar al trabajador en sus actividades, pero de igual forma, debe cancelar al trabajador los días correspondientes al preaviso. Al respecto, el jurista costarricense Ricardo Vargas dice que "El preaviso es un derecho del patrono, por ello, no está obligado a cancelar ningún monto si no requiere tiempo adicional del trabajador, puede prescindir de ese derecho"⁸, criterio que, como puede observarse en los comentarios realizados a dicha afirmación en la fuente, dicha afirmación es una antología en razón de su aplicación práctica, crítica con la cual estamos de acuerdo, pues claro es el Código de Trabajo en lo que establece en el artículo 28

⁷ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. *Compendio de Criterios Jurídico-Laborales 1999-2014*. Compilado por Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia: FUNPADEM. San José, Costa Rica, 2014. Pág.123. https://43ecb905-a-0c390810-sites.googlegroups.com/a/mtss.go.cr/mtss/documentosvarios/Compendio%20Criterios%20Jur%C3%ADdicosLaborales%20MTSS.pdf?attachauth=ANoY7crv622od7idQI2L_i1XKGwcZtXhL3bFgykD1qZXQSBH9azqBbTp_pBvLiXPqpdQ5nse83RszFN4AhiDDe3LsMvVj3Ph7gtBYY2mAempkX_4OljKkcMGNu3YMIFnn4nOQ3tzv_xnUTWfo0yRrelzluAPITY6k56seh68-gReRkyqF9i045ZL8qftBCNXwdDZ1XNn7TUf1Sy_F2Or12optoQ1T2i6i3euuP8jfkXL2kn00CjtQQr08sMIbXvj5ziOtBXRrs1eGPbPpFBfvKjKZ2ey58unLA%3D%3D&attredirects=0 [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/1/2015 a las 17:12 P.M.

⁸ Cantero, Marcela. *Entrevista a Ricardo Vargas titulada: Definir el preaviso es vital al momento de renunciar*. Revista Electrónica Nación 8 de septiembre de 2014. Grupo Nación, S.A., San José, Costa Rica, 2014. http://www.nacion.com/economia/EI_Empleo-Oller_Abogados-preaviso-La_Nacion-trabajo-consejos-_elemplo-com_0_1437856293.html [En Línea] Consulta electrónica realizada el 24/1/2015 a las 9:34 A.M.

al respecto del incumplimiento del preaviso pues quien no lo dé, debe pagar al otro lo correspondiente.

El criterio anterior, con el cual no estamos de acuerdo, se sostenía en que por ser el preaviso un derecho a favor de la parte afectada, si ésta renuncia al preaviso, no estaría en la obligación de pagarle. Por lo cual si el trabajador da el preaviso y el afectado empleador lo rechaza, cesando al trabajador en el mismo instante o durante el tiempo del preaviso, no debería pagarle al trabajador la indemnización correspondiente al tiempo del preaviso salvo que, se haya estipulado en el contrato que el empleador se obliga a dejar al trabajador completar el tiempo del preaviso, extremo del cual nada dice la ley y a nuestro criterio es una interpretación contraria al principio de imperatividad al dar lugar al uso de la autonomía de la voluntad, perjudicando al trabajador.

A diferencia de otras legislaciones, el preaviso otorgado, aunque permanezca vigente la relación laboral, no debe tomarse en cuenta dentro de la liquidación del trabajador pero sí debe pagarse con el salario ordinario conforme corresponde por el tiempo laborado.

1.3.4 Colombia

La definición del preaviso dentro de la legislación y la doctrina colombiana, no difiere de otras legislaciones latinoamericanas como las ya estudiadas anteriormente.

Para el caso colombiano es necesario hacer un análisis legislativo en el tiempo pues en un principio, el legislador colombiano consideró necesaria la figura del preaviso pero posteriormente, con la creación de nuevas leyes y su entrada en vigencia, se reformó y derogó parcialmente la norma jurídica que preceptuaba el preaviso para el trabajador.

El artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1965 establece en su numeral segundo que “El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o, numeral 7o, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.” El artículo 8 numeral 7 del Decreto 2351 de 1965 establecía que “Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.” Ésta sanción de la cual se habla anteriormente, fue incorporada también en el Código Sustantivo del Trabajo al entrar en vigencia y fue reformado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 el cual lo regulaba de igual forma, pero en su artículo 64, numeral 5 manteniendo así la sanción al trabajador si daba por terminado su contrato de trabajo de forma intempestiva, es decir, a la luz del artículo transcrito anteriormente, dentro de los treinta días antes de la efectiva terminación de la relación laboral.

Posteriormente, con la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 que tenía la intención de reducir los costos de operación de las empresas para incrementar las fuentes de trabajo locales pero que resultó ser polémica por considerarse inconstitucional por reducir muchos derechos de los trabajadores, entre ellos el artículo 25 que dispone la extensión de la jornada diurna de trabajo, dificultando lograr acaparar horas extras, también modificó el artículo 64, eliminando el numeral 5 de dicho artículo, no regulando así la sanción del pago equivalente a 30 días de trabajo si se renunciaba intempestivamente. No obstante, la Ley 789, en nada modificó el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo el cual sigue regulando que aunque el contrato sea por término indefinido, el trabajador puede

darlo por terminado con la antelación no inferior a treinta días para que pueda ser reemplazado con la única diferencia que, aunque en su parte final establece que de no dar el aviso oportuno se aplicará lo dispuesto en el artículo 8, numeral 7 para el tiempo que se haya dejado de cumplir, esto remite al Decreto 2351 de 1965 que ya no es vigente y por ende, no existe una sanción por no dar el aviso con por lo menos 30 días antes aunque, conforme éste artículo 47, el aviso sigue siendo una obligación del trabajador aunque sin consecuencia jurídica negativa para él si no la cumple.

Respecto al empleador, norma que también es aplicable al trabajador, según el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, debe existir cuando decidan terminar de forma unilateral el contrato de trabajo, la manifestación de la causal o motivo que mueve a tomar esa decisión, salvo la existencia de una cláusula de reserva regulada en el artículo 49 del Código Sustantivo del Trabajo. A la terminación del contrato, debe el empleador pagar al trabajador la indemnización correspondiente, quedando a salvo, en caso de incumplimiento patronal, el derecho del trabajador a demandarlo frente a los tribunales de trabajo competentes. La manifestación anterior del motivo de la terminación del contrato de trabajo, no se considera ni produce los efectos del preaviso respecto al empleador, sólo es un formalismo que debe cumplirse por parte del empleador para hacer efectiva la terminación del contrato.

1.3.4 Chile

En la legislación chilena no se conoce como preaviso la institución que estamos estudiando sino como desahucio o aviso previo, tanto para el que se da en el despido como el dado en la renuncia.

“Se define como el aviso, con un mínimo de tiempo, que el trabajador o el empleador hacen al otro según sea el caso, con el objeto de no verse afectados en sus compromisos económicos, al menos por un mes (30 días) antes de

renunciar o ejecutar un despido”⁹. Otorga el tiempo suficiente al trabajador para iniciar la búsqueda de un nuevo trabajo y al empleador el tiempo necesario para buscar un sustituto para que desempeñe las funciones que el trabajador que renuncia o está siendo despedido, ejecuta.

Como en otras de las legislaciones que hemos estudiado, también en la chilena se regula el preaviso en diferentes circunstancias en la relación de trabajo.

Para el caso de trabajadores para casa particular, dentro del período de prueba, establece el artículo 147 del Decreto con Fuerza de Ley No. 1 del 31 de julio de 2002, Código del Trabajo, que “las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.” Se establece la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo, dentro de las primeras dos semanas de relación, debiendo la parte que va a resolver el contrato, dar un aviso con tres días de anticipación al día en que efectivamente se resolverá el contrato. En éste caso se regula de igual forma para las dos partes de la relación de trabajo.

El Código del Trabajo establece para la terminación del contrato de trabajo por renuncia en el artículo 159, que el contrato de trabajo terminará por renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos. Vemos en éste caso, que por tratarse de una relación de trabajo indefinida y no estando en un período de prueba ni un régimen específico como en el caso anterior, el tiempo del aviso previo es estipulado por el legislador por un tiempo mayor y suficiente para lograr proteger a ambas partes de la relación, en

⁹ Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. *Memorias de Licenciados. Derecho del Trabajo*. Editorial Jvridica de Chile. Santiago de Chile, Chile. 1950. Pág. 197. https://books.google.com.gt/books?id=lewpG7Kx-t0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [En Línea] Consulta electrónica realizada el 7/2/2015 a las 10:46 A.M.

resguardo de sus intereses y permitiéndoles adecuarse, durante ese tiempo, a la situación que les sobreviene como consecuencia de la renuncia.

El artículo 161 del Código del Trabajo, establece que el empleador podrá poner fin a una relación de trabajo alegando la causal de necesidades de la empresa tales como la racionalización o modernización de la empresa, bajas de la productividad, cambio de economía que hagan necesaria la separación de uno o varios trabajadores de la empresa. Para éste caso, de conformidad con el artículo 162, el empleador debe dar el aviso al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva según industria o territorio con por lo menos treinta días de anticipación lo cual no será necesario cuando el empleador pague una indemnización en dinero en sustitución del aviso previo. El acto del pago en lugar del preaviso se denomina indemnización sustitutiva de aviso previo, la cual no sólo puede utilizarse en éste caso, sino en todos los casos en que la ley establece el aviso previo.

El mismo artículo 162 establece también que el empleador puede terminar el contrato de trabajo por las causales de los numerales 4, 5 o 6 del artículo 159 o por una o más del artículo 160, casos en los cuales, comunicará por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada, las causales invocadas y hechos en que se funda. Las causales indicadas anteriormente son:

Artículo 159: 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. y 6) “Caso fortuito o fuerza mayor”¹⁰.

Artículo 160: 1) Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

¹⁰ El artículo 45 del Código Civil chileno define fuerza mayor o caso fortuito como “el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”. En el derecho chileno, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad).

- a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b. Conductas de acoso sexual;
- c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f. Conductas de acoso laboral.

2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

En conclusión, el aviso previo, como se denomina en la doctrina chilena, aplica para ambas partes de la relación laboral debiendo ellas percatarse del momento en que tomarán la decisión de concluir el contrato laboral y evitar así las consecuencias económicas que pudiera suponer. Si para alguna de las partes, resultara gravoso o no conviene a sus intereses, puede hacer uso de la indemnización sustitutiva de aviso previo, institución que, como su nombre indica, es susceptible de emplearse en lugar del tiempo que debe transcurrir entre el aviso y los efectos de renuncia o despido, pagando la parte correspondiente el equivalente a los días que deba durar el preaviso.

Corresponde siempre, un derecho o una obligación en cualquiera de las situaciones y como en las demás legislaciones, su finalidad es otorgar un tiempo prudencial para no afectar a la otra parte en sus actividades y responsabilidades y de esa forma, mantener la cordialidad entre las partes de la relación laboral, demostrando, a través del cumplimiento de esta obligación, un acto de comprensión mutuo.

1.3.5 Argentina

La regulación argentina del preaviso, no dista del sentido en que está reglamentado en las demás legislaciones, manteniendo que es una obligación mutua que corresponde a empleadores y trabajadores y cuyo tiempo, puede ser sustituido por una indemnización en caso de omitirse.

La doctrina argentina explica el preaviso como “un lapso que debe conceder cada una de las partes a la otra de un contrato de trabajo de plazo indeterminado antes de extinguir el vínculo por su propia voluntad”¹¹.

¹¹ De Diego, Julián. *¿Cómo funciona el deber de preaviso en el contexto laboral?*. iProfesional.com. <http://www.iprofesional.com/notas/125313-Cmo-funciona-el-deber-de-preaviso-en-el-actual-contexto-laboral>. [En Línea] Consulta electrónica realizada el 7/2/2015 a las 11:34 A.M.

Los plazos para conceder el preaviso, en todo momento de la relación para el trabajador que renuncia, siempre es de 15 días. Para el empleador, este varía según el tiempo de servicios prestado por el trabajador. Si se encuentra en período de prueba consistente en los primeros 3 meses de la relación laboral, es de 15 días, de un mes cuando el trabajador tenga menos de 5 años de servicio y de dos si excede de 5 años. Lo anterior de conformidad con el artículo 231 del Régimen de Contrato de Trabajo, Ley No. 20.744, Reformada por la Ley de Ordenamiento Laboral, Ley No. 25.877

La obligación del preaviso es bilateral, situación por la que las partes deben cumplirla de buena fe cuando notifiquen el acto extintivo del vínculo laboral a la otra parte y esto con la finalidad de evitar daño consecuente por la extinción voluntaria. Realza la buena fe contractual a modo de prevenir a la otra parte para adaptar las medidas que considere necesarias y no resultar afectado.

Como en el caso de Guatemala, tal como se indicó en palabras del jurista Luis Fernández Molina, el laboralista y profesor argentino Julián De Diego, afirma la deformación del preaviso, viéndose, en la práctica, reemplazado en su totalidad por la indemnización sustitutiva, prevista en el artículo 236 de la ley citada y omitido sin compensación por parte del trabajador.

Según el profesor De Diego, el trabajador no lo otorga pues, su renuncia generalmente se motiva por otra oferta de trabajo que supera las condiciones de la actual y el empleador omite cumplir dicha obligación para evitar la tensión y hostilidad que pueda suscitarse durante el lapso del preaviso ante la ruptura del vínculo laboral. Se ha convertido en una obligación de cumplimiento excepcional en la vida laboral argentina.

Uno de los motivos fundamentales del incumplimiento por parte del empleador se debe al siguiente análisis: Como consecuencia del preaviso, el artículo 237 obliga al patrono a dar una licencia diaria, durante todo el plazo del preaviso y sin reducción del salario, de dos horas pudiendo ser las primeras, las últimas u optar por acumularlas en una o más jornadas. El patrono deberá seguir pagando al

trabajador como si la relación siguiera, aún en el tiempo de licencia. Los costos en que incurre el empleador son mayores si mantiene el preaviso pues además de pagar al trabajador que goza de licencia, debe de alguna manera cubrir otro trabajador para que realice las actividades el otro, mientras que si hace efectiva la indemnización sustitutiva de preaviso, sus obligaciones cesarán respecto a ese trabajador y podrá poner fin a sus actividades, contratando a otro que labore sin interrupción, ahorrando así el tener que gastar en la sustitución mientras el trabajador que renunció o será despedido, goza de su licencia para encontrar un nuevo trabajo.

Lo anterior es parte y quizá, el motivo fundamental del desuso de la institución en argentina y su práctica supletoria por la indemnización respectiva al tiempo de preaviso.

1.4 Axiología de la institución

A través del estudio y explicación del funcionamiento del preaviso en las legislaciones examinadas, una de las diferencias notorias es la obligación mutua o, como en el caso de Guatemala, que se establece una obligación solo para el trabajador.

En el derecho guatemalteco, en el preaviso, se refleja la ausencia del principio protector y de la tutelaridad e igualdad de posiciones a través del otorgamiento de derechos que persigue el Derecho de Trabajo. De esa cuenta, el empleador puede de forma unilateral y en cualquier momento poner fin a la relación laboral, desestabilizando la situación del trabajador dejándolo en un estado de indefensión.

Respecto a las legislaciones que cumplen con establecer una obligación bilateral según la parte de la relación laboral que pretenda poner fin a la misma de forma voluntaria, refleja la tutelaridad y protección del Derecho de Trabajo al otorgar tiempo suficiente a las partes para no tener un desequilibrio en sus

obligaciones y poder buscar una solución al problema que, debido al lapso del preaviso, no les afecta de forma inmediata.

Aunque la consecuencia de un despido o renuncia sea la terminación de la relación laboral que une a las partes, de cierta forma el preaviso protege el principio de continuidad laboral, prolongando la misma por el tiempo suficiente considerado por el legislador, para no generar de forma abrupta el deber de cumplir las obligaciones que el empleador debe satisfacer en virtud de la terminación del contrato de trabajo tales como la indemnización por tiempo de servicio y el pago de las prestaciones irrenunciables. Por otro lado, para el trabajador, con la terminación del contrato, no se generan obligaciones frente al empleador, pero mientras dure la relación laboral, debe cumplir con el adecuado desempeño de las funciones y actividades para las que fue contratado, las cuales no pueden verse interrumpidas de forma inmediata al renunciar y con la finalidad de proteger las actividades del empleador, la obligación del preaviso evitaría el cese repentino.

Aunado a las obligaciones anteriores, el empleador debe remunerar al trabajador por los servicios prestados durante los días que dure el preaviso pues del trabajo realizado se genera el derecho del trabajador a recibir el sueldo correspondiente a esos días. Sin el preaviso, los ingresos del trabajador se interrumpieren de forma inmediata, salvo el derecho de pago de prestaciones irrenunciables y dependiendo de la causa de terminación del contrato de trabajo, la indemnización por tiempo de servicios. Con el preaviso, aunque la relación vaya a concluir, además de tener el trabajador un conocimiento previo de la futura situación de desempleo, contará aún, por un período determinado, de un empleo retribuido y que además, le permitirá un cierto tiempo para iniciar la búsqueda de un nuevo trabajo.

Hay que tomar en consideración la buena fe manifiesta en el cumplimiento de esta obligación. La presunción de una buena intención y el correcto actuar mantiene la cordialidad entre las partes, mostrando un determinado interés en la

estabilidad mutua. Es la máxima expresión de la voluntad de no causar un perjuicio al otro.

En Guatemala, se promueve el preaviso y la implementación de beneficios que pueden surgir de su aplicación a través de negociaciones de pactos colectivos de condiciones de trabajo o por disposición del patrono. Algunos ejemplos de ellos son el Banco de los Trabajadores, el cual establece en su pacto colectivo de condiciones de trabajo un preaviso de tres días para someter el despido de un trabajador a la Junta Mixta antes de ejecutarlo. Otro ejemplo es Grupo Rosul el cual por disposición patronal, establece el pago de indemnización si el trabajador, al renunciar, da un preaviso de por lo menos treinta días.

Lo anterior refuerza la concepción del preaviso como una institución que busca un bienestar y una estabilidad recíproca para las partes de la relación laboral y evitar de esa forma, las complicaciones que pueden surgir de una abrupta terminación.

CAPÍTULO 2

La cesantía.

2.1 La cesantía y su concepción en la legislación laboral guatemalteca (Indemnización por tiempo de servicio)

En Guatemala, no se contempla la cesantía como una institución dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. Dentro de la esfera del derecho sustantivo individual; no obstante la palabra cesantía únicamente se encuentra dentro del texto del citado código en el artículo 221 al referirse al contenido de los estatutos de un sindicato y específicamente a la no interrupción o pérdida de los derechos de los miembros del sindicato por su “cesantía” obligada por el plazo de un año.

No obstante lo anterior, en la doctrina guatemalteca, y a decir del mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, la cesantía “es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término a la relación laboral. Suma que debe pagarla el empleador si ha invocado alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo.”

De la definición anterior, deberá entender y establecer que la cesantía es, en Guatemala, la indemnización por tiempo de servicios que debe pagar el empleador al trabajador cuando éste último es despedido de forma injustificada o cuando existe causal de despido indirecto, de conformidad con el artículo 82 del Código de Trabajo.

En ese mismo sentido utiliza dicho término el Código del Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441 edición rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo, realizada en colaboración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, editado en el año 2009, que como epígrafe del artículo 82 se establece “Cesantía: cuantía y reglas de protección”, por lo cual se menciona anteriormente,

que dicho artículo regula lo referente a la indemnización por tiempo de servicios por lo que podemos afirmar con precisión, que en el derecho de trabajo guatemalteco, no se considera la cesantía como un seguro de desempleo sino como la indemnización referida.

Existe, en el Congreso de la República de Guatemala, la iniciativa de ley 4036, conocida por el Pleno del Congreso el 18 de agosto de 2009 la cual fue presentada por el diputado Oscar Armando Quintanilla Villegas.

La iniciativa fue titulada “Ley para el establecimiento de un Programa de Seguro de Desempleo y Fomento al Empleo”. La iniciativa tiene su motivación en la necesidad de implementar las políticas necesarias para fomentar el empleo y por consiguiente para prevenir el desempleo para todos los guatemaltecos debido a que cada día, más guatemaltecos se encuentran desempleados y dado que la mayoría de personas vive de su trabajo y por consiguiente los ingresos económicos por este concepto son la única fuente para subsistir. Continua manifestando que el desempleo es producto de problemas causados por el propio Estado, por las políticas económicas, laborales, sociales y de capacitación que debería de impulsar, aunado al hecho del momento económico que se vive.

Son varios los países en los que ya está vigente el seguro de desempleo, en los que en unos casos está su financiamiento a cargo de los trabajadores, en otros a cargo de los empleadores y en otros funciona de forma tripartita entre los anteriores y el Estado, siendo estos últimos viables por sus incalculables beneficios económicos y sociales constituyéndose así en una política pública por demás progresista y necesaria, puesto que solventa de manera oportuna, un apoyo a la sobrevivencia del trabajador.

La iniciativa desarrolla una participación tripartita entre el trabajador, empleador y el Estado para contribuir mensualmente a la creación de un fondo en una cuenta bancaria para destinarlo a cubrir el período de seguro que le corresponda al trabajador según lo que haya acumulado para el efecto. Además como parte de los beneficios que incluye, establece el Programa del Seguro de Desempleo y

para el Fomento del Empleo que, además de administrar y velar por el cumplimiento de las políticas respecto al pago del seguro, promover la creación de nuevos empleos y facilitar al desempleado acceso a ofertas laborales.

La iniciativa de ley fue presentada a Dirección Legislativa, enviada a la comisión respectiva para su análisis y dictamen, en dónde aún permanece sin movimiento ni interés del Pleno del Congreso por promover su discusión y posterior aprobación.

2.2 Regulación de la cesantía en Latinoamérica

En los últimos años, el seguro de desempleo, ha tenido un auge dentro de las legislaciones laborales latinoamericanas con el objetivo de crear una nueva prestación para el trabajador y una forma ágil de reducir la situación del desempleado. El desarrollo de ésta institución, ha permitido a los Estados que la han adaptado, tener diferentes experiencias respecto a su institución, funcionamiento y efectividad en el cumplimiento de sus objetivo. Es importante contemplar las diversas perspectivas de una misma institución, pues al estudiarlas, se puede obtener de forma abstracta, pero precisa, un concepto profundo y claro de la razón de ser del seguro de desempleo y su contenido intrínseco.

2.3 Concepción general latinoamericana de la institución de la cesantía

La cesantía, también conocida como Seguro de Desempleo en casi todos los países latinoamericanos, es la institución que asegura al trabajador, afiliado a los programas de cesantía, un ingreso mensual cuando ha sido despedido sin causa justa, durante el tiempo necesario, prudente y adecuadamente establecido, que tarde la persona en conseguir un nuevo trabajo y dejar de ser cesante. Complementa a la cesantía, los planes de impulso al empleo, que son oficinas estatales encargadas de la promoción y publicidad de ofertas de trabajo, no solo a

los cesantes sino a la población en general. Con éstas oficinas se busca lograr que el tiempo de cesantía de las personas sea mínimo y rápidamente se pongan al servicio de un nuevo empleador. Lo anterior con el fin de evitar una desestabilización financiera a las familias dependientes de los ingresos de los trabajadores, así como evitar la vagancia y el posible fomento a cometer actos ilícitos con el fin de obtener ingresos.

“Lo anterior, pone en evidencia un activo proceso de búsqueda de mejores soluciones para la protección ante el desempleo en la Región, la que ha presentado insuficiencias significativas derivadas tanto de las características estructurales de funcionamiento de los mercados de trabajo, y el predominio de la informalidad como variable de ajuste, por limitaciones propias de los Seguros de Desempleo, diseñados sobre bases contributivas, así como por la falta de integración de éstos con otros regímenes de protección, como las indemnizaciones por despido”¹².

La cesantía es una prestación complementaria a la indemnización por tiempo de servicios que pretende reforzar las capacidades económicas del trabajador y a la vez facilitarle la obtención de una nueva oferta en el mercado laboral.

2.4.1 México

En los Estados Unidos Mexicanos, se puede tomar de ejemplo el funcionamiento del Seguro de Desempleo en el Distrito Federal.

El marco legal de aplicación se encuentra en la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal del año 2008.

¹² Velásquez, Mario. *Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina*. Editorial CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Santiago de Chile, Chile. 2010. <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5465-seguros-de-desempleo-y-reformas-recientes-en-america-latina> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 14/2/2015 a las 9:18 A.M.

La ley establece en el artículo 8 la definición del Seguro de Desempleo considerándolo como “un sistema de protección social para las personas desempleadas, residentes del Distrito Federal, tendiente a crear las condiciones para su incorporación al mercado de trabajo y al goce del derecho constitucional de empleo digno y socialmente útil.”

Este seguro tiene como objetivos, según el artículo 10, otorgar un derecho económico a sus beneficiarios, estimular y promover la incorporación de los beneficiarios a un empleo del sector formal de la economía e impulsar la capacitación de los beneficiarios en el desarrollo de nuevas habilidades que les permita fortalecer su potencial laboral y orientarlos hacia la organización social del trabajo estableciendo como incentivo al sector empresarial, ciertos beneficios fiscales para incentivar la facilidad de captación de los beneficiarios.

El “Seguro de Desempleo” es de carácter tutelar, universal y solidario, bajo la responsabilidad del Estado, es uno de los elementos que garantizan el ciclo del trabajo digno o decente y es un derecho de todas las personas que viven y trabajan en la Ciudad de México que por causas ajenas a su voluntad se quedan sin un trabajo dentro de la formalidad.

De conformidad con el artículo 9 de la ley, el monto del seguro asciende a 30 días de salario mínimo el cual es entregado mensualmente al beneficiario. Los beneficiarios sólo pueden optar al plan por un plazo no mayor a seis meses cada 2 años y para el efecto, deben justificar fehacientemente ante la Secretaría respectiva y con el cumplimiento de determinados requisitos, su estado de desempleo. El seguro de desempleo es una prestación financiada totalmente por el Estado y colocada dentro del presupuesto anual susceptible de modificación según la demanda.

En el Distrito Federal, la autoridad responsable es la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. El objetivo de la Secretaría es la protección básica a las personas trabajadoras asalariadas que hayan perdido de forma involuntaria su

empleo para crear condiciones que contribuyan a su subsistencia básica incorporándolo nuevamente al mercado laboral.

Para optar al programa, es necesario cumplir con las Reglas de Operación del Seguro de Desempleo 2015 (Reglas Vigentes) las cuales son emitidas por la Secretaría de Trabajo Local. Los requisitos son: ser residente en el Distrito Federal, ser mayor de edad, haber laborado previamente a la pérdida del empleo durante seis meses en la Ciudad de México, haber perdido el empleo por causas ajenas a su voluntad a partir del primero de enero de dos mil doce. Además es necesario no recibir ningún otro ingreso económico por concepto de jubilación, pensión u otro similar y ser demandante activo de empleo y estar de alta ante la Bolsa de Trabajo del Servicio Nacional de Empleo.

El monto abonado al beneficiario, se deposita o acredita mensualmente a una tarjeta bancaria o a través de otro medio que se considere conveniente de conformidad con la ley.

2.4.2 El Salvador

En El Salvador, la Ley del Seguro Social, Decreto 1263 de la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, establece en el artículo 2, literal f) lo siguiente:

“El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de: f) Cesantía involuntaria.”

Complementando lo anterior, el artículo 70 de la misma ley señala que “En caso de cesantía involuntaria, el asegurado tendrá derecho a un subsidio periódico cuyo monto y condiciones serán determinados por un reglamento. El riesgo de cesantía no se podrá cubrir por el Instituto, mientras no exista un sistema especial de colocaciones que funcione como dependencia del Instituto o de un organismo oficial.”

A pesar de estar dicha prestación regulada en una ley positiva, no se aplica ni funciona en El Salvador ningún programa ni institución que tenga por objeto el cumplimiento del seguro por cesantía involuntaria siendo derecho vigente, no positivo.

Hay en la actualidad, un movimiento sindicalista llamado Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador (MUSYGES) el cual ha propuesto la creación de un seguro de desempleo de cobertura básica que se trasladaría a una cuenta individual de cada empleado para cubrir hasta por seis meses las necesidades del trabajador.

La propuesta incluye un mecanismo de contribución tripartita de la cual los trabajadores activos contribuirían al fondo con el 0.5% de su salario mensual y el Estado y los empleadores con el 1% de la nómina de salarios mensuales.

En palabras de Sarahí Molina, secretaria general de MUSYGES, la iniciativa tiene “como fin primordial de la iniciativa, se contempla contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por la pérdida involuntaria del empleo, reducir el riesgo al desaliento y la desocupación por un largo período y, a la vez, ayudar a la búsqueda y selección de un nuevo trabajo”¹³.

Dentro de la propuesta se incluye como parte de los beneficios del seguro, el pago de asignaciones familiares, cobertura médica, orientación laboral y apoyo en la búsqueda de empleo y poder capitalizar el seguro para el desarrollo de emprendimiento económico que facilite la inserción laboral de los beneficiarios.

La falta de interés política y social al respecto, ha llevado a que el debilitamiento del mercado laboral, haga que las entidades financieras, se protejan a sí mismas contra el desempleo de sus clientes, otorgando como valor agregado a sus servicios, un seguro de desempleo por la adquisición de alguno de sus productos con el fin primordial de evitar que el trabajador deje de pagarles.

¹³ Ramírez, Marielos. *Seguro para protegerse del desempleo*. Zona Empleo. San Salvador, El Salvador. 2013 <http://www.tecoloco.com.sv/blog/seguro-para-protegerse-del-desempleo.aspx> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 15/2/2015 a las 11:30 A.M.

2.4.3 Costa Rica

En Costa Rica, al igual que en El Salvador, no existe la prestación del seguro de desempleo a pesar de su regulación Constitucional y en una ley ordinaria.

La Constitución Política de la República de Costa Rica de 1999, establece en el artículo 72 lo siguiente:

“ARTÍCULO 72.- El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo.”

En igual sentido, el artículo 2 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social No. 17 del 22 de Octubre, 1943, establece que “el seguro social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario...”

Como en El Salvador, a pesar de ser una ley vigente, no es positiva y por los mismos motivos, las entidades bancarias y financieras prevén para sí mismas un mecanismo de seguridad para evitar dejar de percibir el pago por parte de sus clientes en caso de desempleo.

Esta modalidad de seguro tiene por nombre Seguro Colectivo de Protección Crediticia por Desempleo. Consiste en la inclusión de dicho producto dentro de los contratos que normalmente realizan los bancos brindando a los clientes la posibilidad de poder pagar las cuotas de sus créditos si quedan desempleados hasta por un máximo de 12 meses o según lo estipule la entidad que ofrece el servicio. Ha sido un producto con aceptación suficiente y con gran beneficio pues las operaciones de crédito se mantienen al día y evita el incurrir en mora o arruinar el record crediticio de los usuarios mientras éstos consiguen un nuevo empleo.

El enfoque ha sido, aunque beneficioso, de forma individual y no colectiva como pretende ser un seguro de desempleo desde la concepción a que éste estudio se refiere, pero cumple alguna de las funciones principales del seguro de

desempleo como la estabilidad y cumplimiento de las obligaciones de un trabajador.

La mayoría de bancos en el sistema costarricense, con mayor realce en los bancos estatales o de capital mixto, han establecido dentro de las condiciones de la póliza, su aplicación por despidos injustificados, la continuidad del trabajador por seis meses como mínimo al servicio de un mismo empleador y su calidad de cotizante¹⁴ a la Caja Costarricense de Seguro Social¹⁵.

Regresando al plano público y al cumplimiento de la ley, el panorama no se posiciona tan positivo para hacer funcionar el seguro por desempleo involuntario, como en El Salvador.

Al respecto, el abogado Mauricio París señala que “aunque el artículo 72 de la Constitución establece la existencia de un seguro de desocupación, ello debe analizarse a la luz de varios criterios. Primero, es facultad del legislador determinar el momento en que eventualmente se establezca el seguro, tomando en consideración la realidad política y ante todo, económica del país y segundo, lejos de buscar la forma en que el Estado subvencione a los desempleados, se tendría que buscar la forma de permitir crear las condiciones necesarias para la generación de más empleos, que el Estado no puede crear por sus medios sino que deben ser generadas por el sector privado, para lo que las herramientas más útiles son los tratados de libre comercio y la estimulación de la pequeña empresa nacional”¹⁶.

¹⁴ Cotizante: Quien paga la parte correspondiente de gastos colectivos, las cuotas de la seguridad social.

¹⁵ Caja Costarricense de Seguro Social: La institución creada para aplicar los seguros sociales obligatorios en Costa Rica.

¹⁶ París, Mauricio. *Seguro de desocupación*. Diario electrónico Nación. Domingo 7 de enero de 2007. San José, Costa Rica. http://www.nacion.com/ln_ee/2007/enero/07/opinion951783.html [En Línea] Consulta electrónica realizada el 07/3/2015 a las 9:54 A.M.

Esta postura, contraria a la dominante en El Salvador, aunque ambas con un cierto grupo de oposición, demuestra que los costarricenses no están de acuerdo con el cumplimiento del seguro de desempleo pues supondría la promoción de un Estado Paternalista obligado a cuidar y facilitar el acceso a los recursos necesarios de forma gratuita y expedita a los desempleados, solo por el hecho de serlo, haciendo uso de los impuestos pagados que podrían utilizarse para otros fines importantes, tales como el señalado anteriormente, la promoción y crecimiento de pequeñas empresas nacionales que viabilicen fuentes de trabajo.

2.4.4 Colombia

En Colombia, rige a partir del 18 de junio de 2013 la Ley 1636 de 2013, Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia.

El objeto de la ley es crear un Mecanismo que funcione como un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores, facilitando mediante su funcionamiento, la reinserción de los cesantes en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de calidad de vida, permanencia y formalización.

A través de esta ley, se crean también dos instituciones, las cuales son las encargadas del desarrollo de las políticas y cumplimiento de las prestaciones a los afiliados. El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, encargada de otorgar los beneficios a la población cesante que cumpla con los requisitos de acceso a los programas y El Servicio Público de Empleo, como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo para agilizar la reinserción al mercado laboral de los cesantes beneficiados con los programas.

A estos beneficios pueden optar, de conformidad con el artículo 3 de la ley, todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres años si es

dependiente y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres años si se es independiente.¹⁷ También son necesarios los requisitos del artículo 13 dentro de los que destaca el período de aportación a las Cajas, tal como se indicó anteriormente. Además para optar al programa, el empleador tiene la obligación de entregar una carta o certificación al trabajador donde indique la fecha de terminación de la relación de trabajo con la cual el trabajador podrá hacer la solicitud del beneficio en cualquier Caja en Colombia.

El empleador también informará al administrador del Mecanismo de Protección al Cesante sobre la terminación del contrato laboral al momento del pago de aportes del último mes o máximo a los cinco días hábiles siguientes a la terminación del contrato. Con estos dos procedimientos el Mecanismo de Protección al Cesante se activará de manera inmediata.

El fondo adquiere su financiamiento como lo establece el artículo 6, a través del 35% de los recursos administrados por las Cajas de Compensación Familiar como lo establecen los artículos 6, 7, 10 y 11 de la Ley 789 de 2002, Normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social.

Los fondos llegan a las diferentes Cajas por los aportes realizados por los empleadores. Todos los empleadores tienen la obligación de afiliar y pagar los aportes de sus trabajadores permanentes el cual constituye un 4% de los aportes a la seguridad social que pagan los empleadores sobre el salario de sus trabajadores a cargo.

De la afiliación que realizan los empleadores de cada uno de sus trabajadores, es que puede llevarse el control respecto a los pagos realizados y determinar el cumplimiento de los requisitos para optar al sistema.

¹⁷ Cajas de Compensación Familiar: Son entidades privadas sin ánimo de lucro, de redistribución económica, creadas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias a través de la entrega de parte de los aportes de seguridad social realizados por los empleadores, con el fin de ayudar al desarrollo humano, familiar y laboral contribuyendo a una mejor calidad de vida de las comunidades en general. Funcionan como agentes de ejecución del seguro social.

Al ingresar al programa, el trabajador recibirá por seis meses, el promedio de los últimos doce salarios percibidos.

El programa también establece determinadas obligaciones que cumplir por parte del trabajador durante el tiempo que goce de los beneficios. De conformidad con el artículo 14, el trabajador cesante puede perder el beneficio si incurre en las causales siguientes:

“Artículo 14. Pérdida del derecho a los beneficios. El cesante perderá el derecho a los beneficios si:

- a) No acude a los servicios de colocación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo;
- b) Incumple, sin causa justificada, con los trámites exigidos por el Servicio Público de Empleo y los requisitos para participar en el proceso de selección de los empleadores a los que sea remitido por este;
- c) Rechaza, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de Empleo, siempre y cuando ella le permita ganar una remuneración igual o superior al 80% de la última devengada en el empleo anterior, y no se deterioren las condiciones del empleo anterior. Para efectos de este inciso se entenderá que las ofertas laborales ofrecidas por el Servicio Público de Empleo no podrán bajo ninguna circunstancia tener remuneraciones menores al salario mínimo mensual legal vigente, o proporciones de este según tiempo laborado;
- d) Descarta o no culmina el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas y laborales específicas, al cual se haya inscrito, excepto en casos de fuerza mayor que reglamentará el Gobierno Nacional.

Como en El Salvador y en Costa Rica, Colombia no es la excepción respecto a las críticas del Seguro de Desempleo. En Colombia la mayor preocupación es la estabilidad fiscal del país debido al mecanismo de financiación pues como se expuso anteriormente, se financia con aportaciones realizadas a la Seguridad Social absorbiendo gran parte de ella para el Seguro de Desempleo, limitando los recursos susceptibles de uso en el Seguro Social.

Además se viabiliza, aunque la Ley sea para trabajadores desempleados, que el beneficio se convierta en un programa de subsidio el desempleado informal pues no es del todo determinable la situación anterior del trabajador al solicitar aplicar al beneficio.

Sin embargo, como lo establece el artículo 14 de la ley, debe interpretarse el beneficio como un incentivo para atraer y mantener a todos los trabajadores en el sector formal del trabajo pues las obligaciones establecidas y principalmente la de aceptar las ofertas de trabajo, siempre que no sean inferiores al 80% del empleo anterior ni menoscaben sus condiciones anteriores, no suponen un subsidio ilimitado ni el mantenimiento de la población activa respecto a la pasiva por tiempo indeterminado sino la obtención de capital humano a través de mecanismos de colocación y contratación casi inmediata

También constituye un incentivo a buscar un trabajo estable y formal, el hecho que sólo se puede optar al programa una vez, pues esto obliga al trabajador a no desperdiciar los 6 meses de goce que otorga la ley pues así como en ese momento puede optar a un nuevo empleo, las posibilidades de estar nuevamente en las circunstancias que lo obligan a optar al beneficio, son latentes.

2.4.5 Chile

El Seguro Obligatorio de Cesantía o Seguro de Desempleo, es un seguro que busca la protección de los trabajadores dependientes regidos por el Código del

Trabajo cuando quedan cesantes, entregándoles beneficios monetarios por un período de tiempo determinado.

“El seguro vino a complementar la indemnización de un mes por año de servicio en caso de despido, con la que ya contaba el trabajador chileno. El seguro cuenta con dos fondos principales, las contribuciones a las cuentas individuales de cotización de cada trabajador, que constituyen el ahorro forzoso y el llamado Fondo de Cesantía Solidario (FCS), con contribuciones que varían según sea el trabajador permanente o temporal. Este segundo componente, de monto considerablemente menor y cuya función es repartir el riesgo entre todos los afectados, constituye el verdadero seguro del sistema, pues el beneficiario lo recibe por el solo hecho de caer en la cesantía, independientemente del aporte que haya realizado al fondo”¹⁸.

Están obligados al Seguro Obligatorio de Cesantía de conformidad con el artículo 2 de la Ley No.19.728 que establece un seguro de desempleo, todos los trabajadores con contrato, ya sea indefinido, a plazo fijo, por obra o servicio, regidos por el Código del Trabajo y firmados después del 2 de octubre de 2002. Sin embargo, no están incluidos, los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan y los pensionados salvo que la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial. Tampoco rige éste seguro para los trabajadores independientes.

Para el funcionamiento del seguro, cada trabajador tiene una cuenta individual, donde tanto él como su empleador cotizan mensualmente un porcentaje de la remuneración percibida. Cuando el trabajador queda cesante, puede retirar los fondos acumulados en su cuenta personal individual de cesantía y si fuere necesario, recurrir al Fondo Solidario el cual se constituye por los aportes de los empleadores y del Estado.

¹⁸ Ramos, Joseph y Carlos Acero. *El seguro de desempleo*. Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo- Chile. 2010. Pág. 2 <http://www.revistahumanum.org/revista/wp-content/uploads/2012/12/El-Seguro-de-desempleo-Chile.pdf> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 28/3/2015 a las 5:40 P.M.

El financiamiento del Seguro Obligatorio de Cesantía, se realiza conforme lo establece el artículo 5 de la ley mencionada, de la siguiente forma:

- El aporte del trabajador con contrato indefinido, corresponde al 0,6% de su remuneración mensual el cual va a su cuenta individual. El trabajador a plazo fijo o por obra o trabajo o servicio determinado no tiene que hacer aportes.

- El aporte del empleador asciende al 2,4% de las remuneraciones imponibles del trabajador con contrato indefinido. De este aporte, sólo un 1,6% se abona en la cuenta individual, y el 0,8% restante ingresa al Fondo de Cesantía Solidario. Para los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, el aporte del empleador es de un 3% con el fin de cubrir el importe al cual no está obligado el trabajador.

- El aporte del Estado asciende anualmente a 225,792 unidades tributarias mensuales (UTM) depositadas en 12 cuotas en el Fondo de Cesantía Solidario. El monto de las UTM, lo establece el Servicio de Impuestos Internos en pesos chilenos el cual se fija cada año para cada mes siendo los últimos establecidos los siguientes para el año 2015:

2015	UTM
ENERO	43.198
FEBRERO	43.025
MARZO	43.068
ABRIL	43.240
MAYO	43.499
JUNIO	43.760
JULIO	43.848
AGOSTO	44.067
SEPTIEMBRE	44.243

Fuente: Sii (Servicio de Impuestos Internos) UTM – UTA – IPC 2015
<http://www.sii.cl/pagina/valores/utm/utm2015.htm> [En línea] Consulta electrónica realizada el 16/08/2015 a las 13:39 P.M

Para poder cobrar el seguro de cesantía en cuenta individual, el trabajador debe cumplir los siguientes requisitos establecidos en el artículo 12 de la ley:

-Debe estar cesante y que el contrato haya terminado por cualquier causal, por ejemplo, renuncia, mutuo acuerdo, despido o liquidación de la empresa.

-Si es un contrato indefinido, acreditar al menos 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas desde su afiliación o desde el último giro que tuvo derecho.

-Si es un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, acreditar al menos 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas.

Cumplidos los requisitos, el trabajador puede cobrar de su cuenta en proporción a los siguientes porcentajes establecidos en el artículo 15 de la ley:

Meses	Porcentaje promedio de remuneración de los últimos 6 ó 12 meses, según corresponda
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o superior	30%

El porcentaje del último mes de prestación, puede ser inferior al monto establecido, dependiendo de la capacidad restante en la cuenta individual de cada trabajador.

Al agotarse el saldo de la cuenta individual, los trabajadores pueden ser de forma parcial o totalmente beneficiados por la prestación del Fondo de Cesantía

Solidario, debiendo cumplir para el efecto con los requisitos del artículo 24 de la ley el cual establece los siguientes:

- Registrar 12 cotizaciones en el Fondo desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato. Sin embargo, las tres últimas cotizaciones realizadas deben ser continuas y con el mismo empleador.

- Que el contrato de trabajo termine por vencimiento del plazo, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, caso fortuito o fuerza mayor (numerales 4, 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo), terminación del contrato por causal de necesidad de la empresa (artículo 161 del Código del Trabajo) o por sometimiento del empleador a procedimiento concursal de liquidación (artículo 163bis del Código del Trabajo).

- Que los recursos de su cuenta individual por cesantía sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos estipulados.

- Encontrarse cesante al momento de la solicitud.

Un trabajador no podrá recibir más de diez pagos de prestaciones financiadas parcial o totalmente con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en un período de cinco años.

De forma complementaria al Seguro de Cesantía Obligatorio, funciona el Sistema de Información Laboral y la Bolsa Nacional de Empleo. Su objetivo es facilitar la búsqueda y el ofrecimiento de vacantes para los trabajadores cesantes afiliados al seguro. Los beneficiarios deben asistir de forma mensual a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral más cercana durante el tiempo que dure el beneficio y prestarse disponibles para capacitaciones o empleo que la oficina les pueda ofrecer.

Es obligación de los trabajadores asistir y buscar empleo, de lo contrario, el no hacerlo, supone una causal de terminación del beneficio del seguro. Se considera que una persona no busca efectivamente empleo en las situaciones siguientes:

- No inscribirse en la Bolsa Nacional del Empleo.

- No postular a las oportunidades disponibles.

- No concurrir a entrevistas intermediadas por la Bolsa.

- Rechazar sin justificación oportunidades de empleo mediadas por la bolsa.

- Rechazar sin justificación, becas ofrecidas y financiadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Por último es importante resaltar la participación privada en la administración del Seguro de Cesantía. De conformidad con el artículo 30 de la ley, la administración del régimen está a cargo de una sociedad anónima de nacionalidad chilena o agencia de una extranjera constituida en Chile, de giro único, que tiene como objeto exclusivo, administrar el Fondo de Cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley.

Actualmente “la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (AFC Chile) ganó la licitación que le permite administrar el Seguro de Cesantía durante 10 años, a partir del 7 de octubre de 2013. Esta empresa es la responsable de recibir las cotizaciones de los empleadores, acreditar los dineros en los fondos de cesantía, invertir los recursos de esos fondos de acuerdo a lo establecido en la Ley, atender las dudas y consultas del público, solucionar los reclamos de trabajadores y empleadores, y otorgar las prestaciones por cesantía.

Por su parte, la Superintendencia de Pensiones es el organismo público encargado de la supervigilancia, control y fiscalización de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., AFC Chile. Para ello cuenta con las mismas facultades que el decreto ley N° 3.500 y el decreto con fuerza de ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ambos de 1980,

le otorgan respecto de sus fiscalizados. Dicha Superintendencia es quien tiene la autoridad para fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Seguro, la que es de carácter obligatorio para la Sociedad Administradora, y dictar normas de carácter general para su aplicación”¹⁹.

2.4.6 Argentina

En Argentina, funciona el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, más conocido como “Seguro de Desempleo”, el cual garantiza un ingreso básico a los trabajadores que han incurrido en situación de desempleo.

El seguro puede ser percibido por todos los trabajadores regidos por la ley de contrato de trabajo.

Su objetivo principal es “contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por la pérdida involuntaria del empleo, reducir el desaliento y la desocupación de larga duración y ayudar a buscar y seleccionar un nuevo trabajo”²⁰.

El financiamiento del Seguro de Desempleo se da de forma bilateral entre el empleador y el Estado. El trabajador, no aporta nada en las contribuciones, pero debe estar inscrito al Fondo Nacional del Empleo a través de su empleador para que las cuotas que éste último pague, cuenten en el record del trabajador.

Las cuotas del empleador se determinan según el artículo 2 del Decreto No. 814/2001 el cual establece que para los empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios siempre que sus ventas totales superen los 48 millones de pesos anuales, deben contribuir de forma mensual con el 1.11%

¹⁹ Superintendencia de Pensiones. *Administración del Seguro de Cesantía*. Gobierno de Chile. <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6111.html> [En línea] Consulta electrónica realizada el 25/04/2015 a las 09:23 A.M.

²⁰ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de Argentina. *Seguro por Desempleo*. <http://www.trabajo.gob.ar/seguroidesempleo/> [En línea] Consulta electrónica realizada el 09/05/2015 a las 16:58 P.M.

del monto de su planilla mientras que los demás cuyas ventas totales sean de 48 millones de pesos o menos, deben contribuir con el 0.89%.

La contribución del Estado consiste en todo el déficit que pueda existir para la prestación del seguro de desempleo.

Para que los trabajadores tengan derecho a la prestación, es indispensable que cumplan con los siguientes requisitos establecidos en el artículo 113 de la Ley No. 24.013:

-Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado. Se entiende que el trabajador está en dicha situación, según el artículo 114 cuando: haya sido despedido sin justa causa (artículo 245 Ley de Contrato de Trabajo), haya sido despedido por fuerza mayor o disminución de trabajo no imputable al empleador (artículo 247 Ley de Contrato de Trabajo), por resolución del contrato por denuncia fundada en justa causa del trabajador (artículos 242 y 246, Ley de Contrato de Trabajo), por extinción colectiva total por motivo económico o tecnológico de los contratos de trabajo, por extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador (artículo 251 Ley de Contrato de Trabajo), por expiración del tiempo convenido, realización de la obra, tarea o servicio objeto del contrato (artículo 251 Ley de Contrato de Trabajo), muerte, jubilación o invalidez del empresario individual o la no reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador.

-Estar inscrito en el Sistema Único de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social.

-Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de 6 meses durante los 3 años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación de desempleo.

-Los trabajadores contratados a través de las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente, tendrán un período de cotización mínimo

de 90 días durante los 12 meses anteriores al cese de la relación que da lugar al desempleo.

-No percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.

-Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda.

La solicitud debe presentarse dentro del plazo de 90 días a partir del cese de la relación laboral, si se presenta luego, los días que excedan a los 90, se descontarán del período total de la prestación.

La duración de la prestación se determinará según el artículo 117 por la cantidad de cotizaciones realizadas durante los últimos tres años por el trabajador, de conformidad con la siguiente tabla:

<u>Período de Cotización</u>	<u>Duración de las prestaciones</u>
De 6 a 11 meses	2 meses
De 12 a 23 meses	4 meses
De 24 a 35 meses	8 meses
36 meses	12 meses

Según el artículo 118, la cuantía de la prestación será para los primeros 4 meses, el 50% de la mejor remuneración en los seis meses anteriores a la situación legal de desempleo. El porcentaje es fijado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Del quinto al octavo mes, será el 85% de la de los primeros cuatro mese, del noveno al duodécimo será del 70% de la de los primeros cuatro meses.

En ningún caso puede ser la prestación menos a los 250 pesos ni mayor a los 400 pesos, fijados por el Consejo.

Para las personas de 45 años en adelante que se encuentren sujetas al beneficio, como lo establece el Decreto 267/2006, la cobertura se extiende automáticamente por 6 meses más aunados al período correspondiente con la contraprestación de participar de los programas de capacitación y fomento al empleo para los que sea solicitados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

La legislación también prevé causales de suspensión y extinción de la prestación, reguladas respectivamente en los artículos 122 y 123:

ARTICULO 122. — La percepción de las prestaciones se suspenderá cuando el beneficiario:

- a) No comparezca ante requerimiento de la autoridad de aplicación sin causa que lo justifique;
- b) No dé cumplimiento a las obligaciones establecidas en los incisos a), b) y c) del artículo 121;
- c) Cumpla el servicio militar obligatorio salvo que tenga cargas de familia;
- d) Sea condenado penalmente con pena de privación de la libertad;
- e) Celebre contrato de trabajo de duración determinada por un plazo menor a 12 meses.

La suspensión de la prestación no afecta el período de prestación que le restaba percibir al beneficiario pudiendo reanudarse al finalizar la causa que le dio origen.

ARTICULO 123. — El derecho a la prestación se extinguirá en caso que el beneficiario quede comprendido en los siguientes supuestos:

- a) Haber agotado el plazo de duración de las prestaciones que le hubiere correspondido;
- b) Haber obtenido beneficios previsionales o prestaciones no contributivas;

- c) Haber celebrado contrato de trabajo por un plazo superior a 12 meses;
- d) Haber obtenido las prestaciones por desempleo mediante fraude, simulación o reticencia;
- e) Continuar percibiendo las prestaciones cuando correspondiere su suspensión;
- f) Incumplir las obligaciones establecidas en los incisos d) y e) del artículo 121;
- g) No haber declarado la percepción de gratificaciones por cese de la relación laboral correspondiente a los últimos seis meses;
- h) Negarse reiteradamente a aceptar los empleos adecuados ofrecidos por la entidad de aplicación.

Por último, es importante señalar que todos los trámites respecto a la solicitud del Seguro de Desempleo se deben de realizar ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) el cual es un Organismo descentralizado, creado en el año 1991 por el Decreto No. 2.741 y es el encargado, a través de sus delegaciones en la República, de administrar la Seguridad Social en la República de Argentina.

2.5 Axiología de la institución

Del estudio del Seguro de Desempleo o Cesantía, se puede establecer que está inspirada y fundamentada en los principios de Seguridad Social tendientes a tutelar, proteger y sustentar al trabajador ante la situación que afronta al estar en estado de desempleo. Del examen profundo de los mecanismos, formas de operación, requisitos, goce y obligaciones instituidas en las jurisdicciones estudiadas, los principios fundamentales son:

Solidaridad: Pues la práctica del Seguro supone un apoyo mutuo, bipartido o tripartito según la jurisdicción y que está enfocado a garantizar el acceso a los distintos programas. El Estado participa, controla y lleva a cabo la dirección y

supervisión del funcionamiento de los seguros para asegurar el cumplimiento de sus objetivos.

Eficiencia: Se busca la correcta administración y la mejor utilización e inversión de los recursos disponibles con los que cuenta cada una de las instituciones públicas o privadas encargadas de la gestión del seguro. Además se complementa con los sistemas de capacitación e inserción laboral procurando que los desempleados, recuperen el estatus de efectivos y contribuyan para sí o para el sostenimiento de alguien más.

Sostenibilidad: A través de la fijación de mínimos y máximos en las prestaciones se logra un punto de equilibrio que hace que los programas sean de larga duración y se mantengan al servicio de los trabajadores sin exceder de sus límites sin provocar una extralimitación de la capacidad del seguro haciendo que colapse.

Participación: Aunque el Estado sea el encargado de velar por su efectivo funcionamiento, se involucran de forma activa a las organizaciones de empleadores y trabajadores en conjunto con el Gobierno para la organización, control, fiscalización, y ejecución de los recursos a disposición del seguro.

Obligatoriedad: La afiliación e inscripción de los trabajadores se constituye como una obligación cuyo cumplimiento es vital para los empleadores. Para el trabajador en algunos casos es voluntaria y en otra obligatoria, pero para los que constituye una obligación, se traduce en un beneficio que brindará estabilidad ante un despido haciendo latente el principio protector que debe predominar en el Derecho del Trabajo.

Universalidad: Pues todo trabajador tiene derecho a disfrutar de los derechos mínimos otorgados por la ley, salvo excepciones según el régimen de trabajo, y con ellos poder obtener los medios económicos suficientes para satisfacer sus necesidades y así no sufrir infortunios al ser despedidos. A la afiliación al seguro de desempleo pueden optar todos los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en ley, en iguales condiciones y sin discriminación alguna.

CAPÍTULO 3

La integración del preaviso y la cesantía como institución de operación conjunta

3.1 Ejercicio simultáneo

Dentro de las legislaciones laborales analizadas, no se encuentra ninguna en la que exista el ejercicio conjunto del preaviso de despido o de renuncia como paso inicial para poner, de forma simultánea, en marcha a los órganos encargados del seguro de desempleo y asegurar que al concluir el período de preaviso, el trabajador pueda iniciar el goce de las prestaciones del seguro de forma inmediata.

La modalidad del preaviso de despido o por renuncia, es ampliamente utilizada en las legislaciones estudiadas y otras que, aunque no fueron objeto del estudio realizado, siguen la misma doctrina y costumbre jurídica dentro de los que podemos mencionar de forma puramente ilustrativa a Brasil y Venezuela. En estas jurisdicciones funciona en conjunto con el pago de prestaciones irrenunciables y la indemnización por tiempo de servicio prestado. De manera que, cuando el obligado efectúa el preaviso, el empleador lleva a cabo los actos necesarios para poder dar cumplimiento al pago de las prestaciones cuando llega el momento en que la renuncia o despido se hacen efectivos, y se da el rompimiento del vínculo laboral.

Los efectos prácticos o consecuencias de ejercitar el preaviso en la forma y tiempo que regule la ley de la materia, serían otorgar un tiempo suficiente al empleador para la preparación y gestión de los pagos que deben realizarse al trabajador. También prevenir que la renuncia o despido de este último, se convierta en una situación imprevista que genere, de forma inmediata, complicaciones en el desarrollo de las actividades del trabajador, respecto a la empresa y su giro ordinario, buscando estabilidad laboral y empresarial. Como se ha expresado, el preaviso supone una muestra de interés recíproca entre los trabajadores y empleadores, con el ánimo de no desestabilizarse y mantener el

orden y el correcto desenvolvimiento de la relación laboral hasta que el hecho que pretenda poner fin a la relación se ejecute.

Estos mismos efectos prácticos e incluso otros pueden trasladarse a un funcionamiento en conjunto del preaviso por despido o renuncia y el inicio de la cobertura de la póliza suscrita por el trabajador del seguro de desempleo, el cual estaría compuesto, como en las legislaciones estudiadas, por un administrador del fondo. Este fondo puede ser administrado por una entidad pública o privada, que tendría las funciones de administrar las aportaciones realizadas de forma mensual por los trabajadores, empleadores y el Estado, si llegara a aportar, y de esa cuenta, ante los avisos realizados por los empleadores al ser informados de un preaviso en caso de renuncia, u otorgarlo en caso de despido, también determinaría las cuantías de las prestaciones y el plazo por el cual el trabajador tendría derecho a recibir el seguro, según el número de aportaciones que se hayan realizado.

El administrador del fondo, además de ser la dependencia encargada de la administración y gestión del seguro de desempleo, contaría también con otra dependencia que podría denominarse Oficina Nacional del Empleo. Esta oficina tendría a su cargo la creación de una base de datos a nivel nacional, de las plazas proporcionadas por las empresas que deseen colaborar con el plan y otra con los perfiles y hojas de vida de las personas que gocen del seguro de desempleo y así poder cotejarlas y determinar el perfil del trabajador cesante que se adecue a las necesidades del empleador oferente y gestionar su reinserción laboral. Deberá trabajar de la mano de la dependencia gestora para que esta le comunique cuando un trabajador vaya a pasar a en cesantía. Dentro de los requisitos para optar al seguro de desempleo, se incluiría la hoja de vida del trabajador para que con ella, pueda la Oficina Nacional del Empleo gestionar e identificar al mejor trabajador para la plaza o para la capacitación vacante.

Llama la atención y se desconocen los motivos por los que el preaviso y el seguro de desempleo no se hayan unificado por el legislador en alguna de las legislaciones estudiadas y volver la prestación del seguro de desempleo más

eficiente. Al igual que con la indemnización por tiempo de servicio y el pago de prestaciones irrenunciables, la cobertura del seguro de desempleo podría agilizarse e iniciar a hacerse efectiva cuando la renuncia o despido surta sus efectos. Esto se reflejaría en la prontitud del aviso al cual se encontraría obligado el patrono a dar a la entidad administradora del seguro, cuando tenga conocimiento del preaviso. De esa cuenta, mientras se agota el plazo del preaviso, la entidad administradora del fondo de desempleo, iniciaría la tramitación interna para lograr que cuando el trabajador cese en el ejercicio de sus labores, inmediatamente inicie a gozar de las prestaciones del seguro de desempleo.

De conformidad con lo anterior y con la firme convicción que el preaviso y el seguro de desempleo pueden funcionar de forma simultánea y de esa forma ser implementadas en la legislación laboral guatemalteca y en general, en las legislaciones latinoamericanas, se procederá a exponer la propuesta del procedimiento que las instituciones deberían tener para incorporar un funcionamiento eficiente y eficaz que logre los objetivos de tutelaridad y protección recíproca que se buscan.

Respecto al preaviso, como paso inicial, el trabajador tomará la libre y voluntaria decisión de renunciar, presentará una comunicación de forma escrita dirigida a su empleador la cual entregará a él mismo, a quien lo represente en el centro de trabajo o a la oficina de Recursos Humanos de la empresa, la cual contendrá su decisión de renunciar. Dicha comunicación, la cual constituye el preaviso, deberá otorgarse con el debido tiempo de anticipación, para poner en conocimiento de su empleador la decisión de terminar la relación laboral. De igual forma procederá el empleador que decida poner fin a la relación laboral a través del despido, ya sea justificado o injustificado. La comunicación que haga debe entregarse de forma personal, en las instalaciones de la empresa donde el trabajador realice sus actividades o con citación previa a la oficina de recursos humanos.

El tiempo de anticipación con que debería comunicarse el preaviso de renuncia o de despido, estaría fijado en ley tomando como parámetro el tiempo de servicio

prestado por el trabajador y así, aumentar o disminuir el tiempo con que debe comunicarse el preaviso. El tiempo de anticipación se establecerá, de igual manera, para ambas partes de la relación laboral.

Los propósitos principales de comunicar el preaviso son: no crear la desestabilización económica del trabajador al caer en situación de desempleo y evitar causar apuros y contratiempos en el desarrollo de las actividades en que colabora en la empresa y la producción de la empresa, pudiendo el empleador, durante el preaviso, buscar un sustituto para el desempeño de las funciones del trabajador que cesará, y este último, iniciar la búsqueda de un nuevo empleo.

Recibida la comunicación por el empleador o el trabajador, ambos estarán obligados a firmar a la otra parte, una copia del preaviso para hacer constar de forma fehaciente que se cumplió con la obligación.

Posteriormente, el empleador estará obligado a comunicar por escrito a la entidad administradora del fondo, dentro de un plazo que no debería de exceder de los tres días siguientes del preaviso para que a nivel administrativo empiece la planeación y designación de los fondos para cubrir en tiempo y a cabalidad los montos que por concepto de cesantía, tendrá derecho el trabajador.

Además, dicho aviso conlleva dar de alta al trabajador en la Oficina Nacional del Empleo, la cual se constituirá como dependencia de la Administradora del fondo y será la encargada de la administración de las bases de datos y solicitudes de trabajadores, remitidas por las empresas que deseen colaborar en el programa. También tendría a su cargo realizar funciones de un agente de recursos humanos, determinando la elegibilidad de los trabajadores para los diferentes programas disponibles, así como la evaluación de los perfiles de los trabajadores para optar a las distintas oportunidades de capacitación que ofrezcan, mientras consiguen un nuevo empleo.

Lo anterior se instituiría para que el trabajador, desde el inicio del preaviso, sea candidato elegible para las ofertas de trabajo que se ajusten a sus capacidades y pueda ser propuesto para capacitaciones y cursos para mejorar sus condiciones y

habilidades para facilitar su reincorporación laboral. Es aquí donde se manifiesta principalmente la agilidad y uno de los beneficios del ejercicio simultáneo del preaviso y el seguro de desempleo pues al instante de darse el preaviso de renuncia o el despido y por consiguiente la futura situación de desempleo la búsqueda del nuevo empleo habría iniciado con el objetivo de propiciar que el trabajador necesitara durante el menor tiempo posible las cuotas del seguro y halle a la brevedad un nuevo empleo, logrando su reinserción laboral, sin dejar de ser productivo.

Mientras se llevan a cabo los trámites administrativos en la entidad administradora del fondo y sus dependencias, por su cuenta el trabajador gozaría de tiempo suficiente diario para buscar un nuevo empleo, asistir a reuniones y entrevistas de trabajo y realizar, en general, todo lo necesario para procurar su reincorporación. Este tiempo al cual nos referimos, debe, obligatoriamente, ser concedido por el empleador para procurar y colaborar a la reinserción del trabajador. Si vence el período de preaviso sin haberse reincorporado laboralmente, continuaría de alta en la Oficina de Empleo y siendo apto para aplicar a los programas de la entidad administradora, pero inmediatamente empezaría a gozar del beneficio del seguro de desempleo por el tiempo que establezca la legislación y sólo si cumple con las obligaciones establecidas en ley para mantener el goce de la prestación. Dichas obligaciones consistirán principalmente en asistir y colaborar a todas las reuniones, capacitaciones y entrevistas a las cuales sea llamado y a procurar su reinserción laboral, incluso por sus propios medios.

Desde que concluya la relación laboral y el empleador cumpla con el pago de las obligaciones que le corresponden, pierde toda responsabilidad con respecto a dicho trabajador, transformando la relación con respecto al seguro de desempleo, únicamente entre la entidad administradora y sus usuarios trabajadores, pues el empleador ya cumplió con todas sus obligaciones respecto al programa.

Al igual que para el trabajador, para el empleador, el funcionamiento en conjunto del preaviso y el seguro de desempleo, también representa un gran

beneficio pues sin este, la tramitación de las indemnizaciones correspondientes y los trámites del seguro de desempleo, tendrían que iniciarse casi de forma inmediata tras el despido o renuncia, y ello colocaría al empleador en una situación de premura teniendo que desatender sus actividades diarias con tal de satisfacer los requisitos y tramitación necesaria para cumplir con sus obligaciones y no ser sujeto de sanciones posteriores.

Con el doble funcionamiento del preaviso y el seguro de desempleo, se evitaría que cuando el trabajador renuncia o es despedido, deba avocarse a la institución encargada de la gestión y control del seguro, presentar la documentación, cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley, pasar un examen de aplicabilidad y esperar a que la solicitud sea analizada y resuelta pues los requisitos del trámite de solicitud para solicitar el inicio de la cobertura del seguro y demás documentos necesarios, serían solicitados por el empleador al trabajador al inicio de la relación laboral, quien se vería obligado a remitirlo a la Administradora del fondo para iniciar con el expediente respectivo y evitar trámites posteriores.

El plazo podría variar, pero el promedio de espera sería de diez días que, debido a la burocracia a la que están sometidas las instituciones públicas, es muy factible que dicho plazo fuese más largo. Aunado al plazo anterior, habría que sumar el tiempo en que el trabajador, se presente a hacer la solicitud y que como en algunas jurisdicciones, ese tiempo se encuentra limitado, podría significar un perjuicio en la remuneración que obtendrá por hacer efectivo su seguro de desempleo fuera de tiempo.

A diferencia que, funcionando las instituciones como son propuestas, los plazos, riesgos y el incumplimiento de deberes y obligaciones por los contratantes, se verían totalmente reducidos, salvo casos extraordinarios en que pudieran suceder dichos incumplimientos. Se tendría como consecuencia la protección inmediata al trabajador, pues uno de los objetivos del funcionamiento simultaneo del preaviso y el seguro de desempleo es iniciar los trámites de evaluación y concesión de los beneficios de la póliza al trabajador sin, que éste deba posteriormente reclamarlos.

Por ejemplo, si un trabajador, que tiene derecho a gozar del seguro únicamente por seis meses, es despedido, y mientras logra la reinserción laboral gozara de dos cuotas, cuando el trabajador vuelva a necesitar del seguro, únicamente podrá contar con el goce de las cuatro cuotas restantes pues no existe un retorno al estado original de las cuotas ni son susceptibles de reutilizarse. En consecuencia puede decirse que el trabajador goza de seis cuotas por una única vez hasta que se agoten, pudiéndose a través del ejercicio simultáneo del preaviso y el seguro de desempleo, reducir el riesgo de agotamiento.

Utilizando el seguro por períodos breves gracias a estar habilitado en la Oficina de Empleo desde que se otorga el preaviso, se lograría que el trabajador consiga un nuevo trabajo aun antes de haberse terminado el procedimiento administrativo para iniciar con el pago de las cuotas, situación que provocaría que se utilicen lo menos posible las cuotas disponibles y así poder utilizarlas en otra oportunidad.

En Guatemala y en cualquier jurisdicción, un preaviso equitativo que garantice estabilidad, según en los ámbitos que corresponda a las partes de la relación laboral, combinado con un seguro de desempleo correctamente estructurado, con financiamiento conciso y establecido, con una regulación concentrada, que brinde certeza y seguridad jurídica a los sujetos susceptibles de su aplicación y disfrute de sus beneficios, es totalmente viable y debe tomarse en cuenta para su aplicación.

Es importante destacar que, como sucede en Chile, la implementación de un administrador de seguros de desempleo privado que controla, gestiona y administra todo lo relacionado al seguro, ha producido la alta efectividad y correcta administración de las prestaciones.

Esta última situación, por el acontecer político nacional, debería ser tomada en cuenta en Guatemala para disminuir las posibilidades de actos de corrupción y demás situaciones que pueden derivarse de una deficiente administración pública, aunque el sector privado tampoco está libre de actos de corrupción. Al respecto, según la situación política, social y económica en que se encuentre el país cuando

los legisladores determinen el momento oportuno para implementar las instituciones que estamos estudiando, deberán minuciosamente estudiar y tomar una decisión respecto a la administración del seguro de desempleo como parte de la administración pública o como una función otorgada a través de una licitación a quien mejor cotice en el sector privado.

Para lograr la incorporación del preaviso al seguro de desempleo se tendría que realizar, ineludiblemente, mediante una nueva ley y reglamentos que implementarían y complementarían el seguro y su funcionamiento.

Debe procurarse la implementación del preaviso y del seguro de desempleo y su funcionamiento simultáneo, en la menor cantidad de leyes posibles de modo que se facilite su comprensión, interpretación y aplicación.

El ejercicio de varios derechos de seguridad social se ven obstaculizados por sus constantes reformas o por no encontrarse en normas integradas y por consiguiente, una nueva reforma podría incrementar la confusión o desconocimiento por parte de los usuarios y beneficiarios del seguro de desempleo.

A continuación, la enumeración de aspectos positivos y negativos que pueden suscitarse como consecuencia de la combinación del preaviso y el seguro de desempleo o cesantía.

3.2 Aspectos positivos de la aplicación conjunta del preaviso y el seguro de desempleo

-Evitaría el retraso por desconocimiento: El trabajador puede desconocer sobre el seguro de desempleo, parcial o totalmente e ignorar cómo proceder a reclamar los beneficios. Si se aplicaran de forma conjunta el preaviso y el seguro de desempleo y se impone como obligación al empleador velar por la cobertura y el goce del seguro por parte del trabajador, podría garantizarse de manera efectiva que, mientras consigue un nuevo trabajo, pueda contar con ingresos básicos y hacer así, frente a sus obligaciones.

-Garantía del goce total del seguro de desempleo: Como se expuso, hay legislaciones en las que el trabajador cuenta con un plazo fijo para gestionar su dada de alta en el programa del seguro de desempleo y la Oficina Nacional del Empleo y en consecuencia la tardanza en iniciar el trámite podría hacerle perder los ingresos equivalentes a cada día que tarde en dar el aviso respectivo fuera del plazo establecido en la ley. Con la implementación conjunta del preaviso y el seguro de desempleo, se garantizaría el goce total por parte del trabajador de las cuotas a las que tenga derecho en virtud del seguro de desempleo.

-Agilización de la reinserción laboral del cesante: Una de las consecuencias inmediatas que podría tener el preaviso mutuo en el sistema de empleo nacional, es la dada de alta en el sistema y por consiguiente el status de elegible para el trabajador, acelerando el proceso para optar a un nuevo trabajo. Además mientras llega la oportunidad de empleo, podría facilitar el acceso a capacitaciones que se adapten a su perfil y evitar que se pierdan determinadas oportunidades. Además para el empleador que ofrezca plazas de trabajo a la Oficina Nacional del Empleo, resultaría una ventaja pues, facilitaría la sustitución del trabajador que dejará de estar a su servicio.

-Mayor aprovechamiento y uso del seguro de desempleo si un trabajador llegara a incurrir en cesantía: Hay legislaciones en las que el seguro de desempleo sólo puede utilizarse una vez y otras más beneficiosas en donde puede utilizarse siempre que el trabajador cumpla con las cotizaciones, pero debe mediar un determinado plazo entre una y otra. Si el trámite del beneficio inicia antes de lo que empezaría si el trabajador tuviera que avocarse a la administradora del seguro a reclamar el pago y simultáneamente él es dado de alta en la bolsa de empleo, puede verse considerablemente reducido el tiempo en que se obtenga la reinserción laboral del desempleado, logrando un mejor aprovechamiento del seguro. Como se estableció, en algunas jurisdicciones, el uso del seguro de desempleo se ve limitado a un determinado número de cuotas que, cuando cesa el goce de la prestación, no se reintegran quedando disponibles para su aprovechamiento, únicamente las que no se hayan percibido.

Utilizando el seguro por períodos breves como consecuencia de estar habilitado en la Oficina de Empleo desde que se otorga el preaviso, sólo cuando sea estrictamente necesario, puede provocar que el trabajador consiga un nuevo trabajo sin siquiera haberse terminado el procedimiento administrativo para iniciar el pago de las cuotas y por conseguir un nuevo empleo antes de iniciar los pagos o poco tiempo después de iniciados, provoca que se utilicen lo menos posible las cuotas disponibles y así poder utilizarlas en otra oportunidad.

3.3 Aspectos negativos de la aplicación conjunta del preaviso y el seguro de desempleo

-Preaviso obligatorio: Si se regulara como un requisito de carácter obligatorio, el preaviso para las partes de la relación laboral, podría impedir el ejercicio de otros derechos tales como la renuncia o el despido que en determinadas situaciones ameritan que dichas acciones surtan efectos de forma inmediata. Podría significar, el ejercicio de esos derechos, debiendo cumplir con el preaviso de forma obligatoria, un obstáculo para disfrutar del goce del seguro de desempleo, pues al no constar que el trabajador comunicó el preaviso, resultaría imposible solicitar el pago del seguro de desempleo.

-Dispersión de la regulación: En las diferentes legislaciones estudiadas, se encontró que la normativa respecto al seguro de desempleo es dispersa y no concentrada en un sólo cuerpo legal. Esto debido a la existencia de reglamentos para leyes o para artículos específicos, normas complementarias o reformas legales que con el paso del tiempo han ido estableciendo un procedimiento uniforme.

3.4 Generalidades

Es notorio el beneficio que puede suponer el ejercicio conjunto del preaviso y el seguro de desempleo pues su naturaleza es muy similar. Consiste en proteger al

trabajador de las complicaciones que puede suponerle la pérdida de un trabajo y con ello tener la ley carácter tutelar y superar los derechos mínimos que le son reconocidos, pero también hay que considerar, no solo los beneficios que pueden estudiarse y analizarse, sino que es necesario el estudio y consideración de quién será sujeto de aplicación de las normas y quién pudiera sufrir las consecuencias de una legislación confusa, un sistema inoperante o el desconocimiento del funcionamiento de las instituciones.

Es posible que la utilización conjunta del preaviso y el seguro de desempleo conlleve seguridad jurídica y estabilidad económica y laboral, pero no hay que olvidar el realismo jurídico que interviene al momento de legislar y más en temas tan susceptibles como en materia de Trabajo y en temas económicos como lo sería la obligación para el patrono y el Estado.

Es probable que en algunas jurisdicciones los resultados sean positivos y se logre un funcionamiento idóneo, pero en otras, por carecer de educación y la idiosincrasia que afecta a la población e inclusive la falta de capacidad del Estado para reaccionar y aplicar la ley y sus mecanismos de funcionamiento, generen que las regulaciones que se suponen modernas y necesarias, se vean en total desuso.

En fin, el conocimiento real y concreto del desenvolvimiento de las instituciones estudiadas, podrá analizarse y criticarse según se reformen los procedimientos de operación de los seguros de desempleo o conforme se implementen los seguros en las legislaciones donde no las hay, e incorporen el funcionamiento conjunto de las instituciones y así puedan estudiarse con los efectos y consecuencias que su aplicación real generen en la sociedad.

CONCLUSIONES

1. La regulación laboral en Guatemala, contempla al preaviso únicamente como una obligación para el trabajador con la finalidad de evitarle al empleador sufrir las consecuencias abruptas e inmediatas del cese de actividades de un trabajador al renunciar.
2. En Guatemala, no existe la obligación del empleador de dar un preaviso al trabajador cuando, de forma, voluntaria y unilateral, ya sea de forma justificada o injustificada, decide la terminación de la relación de trabajo permitiendo el desempleo del trabajador en cualquier momento sin un tiempo prudente y suficiente que le permita prepararse para las dificultades que enfrentará al hacerse efectivo el despido.
3. El preaviso que da el trabajador en Guatemala, se efectúa en el momento oportuno previsto por la ley para surtir sus efectos y cumplir a cabalidad sus fines siendo estos: mantener en suspenso los efectos de la renuncia por un tiempo determinado, mientras el empleador se prepara para afrontar las consecuencias económicas, laborales y comerciales que pueda sufrir con la salida de un trabajador.
4. Podría decirse que aunque el preaviso en Guatemala está contemplado solo como una obligación para el trabajador, esta obligación lo hace garante de sus derechos. Lo anterior en virtud de que, como se expuso antes, el preaviso es para que el empleador se prepare para poder afrontar las consecuencias de la salida del trabajador y dentro de ellas, el pago de las prestaciones irrenunciables.
5. Es claro que la sola inclusión del preaviso como una obligación para ambas partes de la relación laboral, representa una evolución notable de la institución pues además de nivelar la posición jurídica en que se encuentran

trabajadores y empleadores, la tutelaridad del Derecho de Trabajo se manifiesta al proteger al trabajador, cuidándolo de un despido con efectos inmediatos que pueda desestabilizar su situación económica y social.

6. El preaviso es una institución la cual está incorporada y se regula en la mayoría de países latinoamericanos como una obligación mutua entre trabajadores y empleadores, con algunas excepciones tales como, el caso de Guatemala que solo lo regula para el trabajador y la peculiaridad del sistema mexicano, que no establece un preaviso para ninguna de las partes, pero al mismo tiempo protege al trabajador, prohibiendo que sea obligado a contratar sus servicios por más de un año en aras de su propia libertad, pudiendo poner fin al contrato en cualquier momento. Para el empleador solo se establece un aviso por escrito expresando la causa del despido el cual debe darse al momento de efectuarse.
7. La regulación del preaviso en las legislaciones latinoamericanas estudiadas mantienen cierta uniformidad respecto a sus finalidades y formas de operar, variando en ciertos casos los avisos que deben hacerse a la oficina administrativa correspondiente, generalmente una dependencia del Ministerio de Trabajo de cada país y los plazos en que debe darse el preaviso, aunque se mantiene que el tiempo con anterioridad con que debe darse el preaviso, es respecto al tiempo de servicios prestados.
8. Debido a la uniformidad de las legislaciones, salvo el caso de México (donde no existe) y de Guatemala, es clara la tendencia a lograr con el preaviso mutuo, una cierta igualdad del trabajador respecto al poder que pueda tener el empleador dentro de la relación laboral a través de derechos que le confieran una posición jurídica de igualdad respecto a su empleador.
9. Guatemala podría optar al sistema de preaviso mutuo para garantizar que el trabajador también cuente con un período suficiente para determinar su proceder ante el despido injustificado. Dicha inclusión podría hacerse,

sin más que una reforma al artículo 83 del Código de Trabajo en la que se incluya en la parte conducente de la redacción que “El trabajador o empleador que desee dar por concluido el 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 a la otra parte de acuerdo con lo que expresamente se estipule en el contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:... ”. De esta forma se lograría una protección adicional al trabajador y garantizaría evitar las consecuencias negativas de los efectos de un despido inmediato.

10. La regulación de la Cesantía o Seguro de Desempleo en Guatemala es totalmente inexistente. No hay ninguna figura que tienda a producir los efectos del Seguro de Desempleo. Doctrinariamente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo, se han referido a la indemnización por tiempo de servicio como cesantía, pero el concepto y funcionamiento no es el mismo.
11. En Guatemala, en el año 2009 se presentó al Congreso de la República, Dirección Legislativa, a través de la Iniciativa de Ley 4036 “Ley para el establecimiento de un Programa de Seguro de Desempleo y Fomento al Empleo”, presentada por el diputado Oscar Armando Quintanilla Villegas y que fue conocida por el Pleno del Congreso de la República el 18 de agosto de 2009 la cual fue remitida a la comisión de trabajo correspondiente y permanece, como coloquialmente se dice, “engavetada” hasta la fecha.
12. Del estudio realizado se determinó que el seguro de desempleo por su funcionamiento y finalidad, supone un sistema y mecanismos coordinados, correctamente estructurados que permitan el financiamiento del Fondo de Desempleo, dar su cobertura a quienes lo necesiten y no permitir que los beneficios se extiendan a personas que no gozan del derecho o que quienes gocen de él, lo hagan por más tiempo que el que tienen derecho,

evitando así, un excedente en el gasto de los recursos aportados para el efecto que tuviera como consecuencia, la inestabilidad del fondo y la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones.

13. El seguro de desempleo tiene su razón de ser fundamentada en los principios de solidaridad, eficiencia, sostenibilidad, participación, obligatoriedad y universalidad de la seguridad social, a través de los cuales busca una participación activa de la población trabajadora del sector formal, dependiente o independiente, que contribuya con el sistema para su propio beneficio, pero que a la vez, sus cotizaciones respondan a un beneficio colectivo.
14. El seguro de desempleo se organiza en la mayoría de jurisdicciones en dos. Primero en una cuenta individual de cesantía en la cual se contabilizan el número de aportaciones por el trabajador y su empleador realizadas para un fondo personal, el cual cubre en primer lugar las cuotas del seguro al cobrarse. Un segundo Fondo Común de Cesantía en el cual se depositan de forma colectiva las cotizaciones de los empleadores que no vayan a la cuenta personal de cada trabajador y las aportaciones del Estado para permitir un seguro completo para quienes su cuenta personal no ostente suficientes fondos. La cobertura del Fondo Común puede ser total al agotarse los recursos, como lo establece el artículo 24 de la Ley No.19.728 para el Seguro Obligatorio de Cesantía en Chile, o parcial para completar la cuenta personal.
15. El financiamiento del seguro se da en algunos estados de forma tripartita como en Chile y Colombia (trabajador, empleador y Estado), de forma bipartita como en Argentina (Empleador y Estado) y en los lugares dónde la figura se ve suplantada por productos bancarios, de forma personal como en Guatemala o Costa Rica. Sin embargo, por ser el seguro de desempleo una institución de previsión social, se considera que la mejor forma de financiamiento es la tripartita, pues las cuentas y los fondos estarán

dotados de fuentes distintas, que a su vez, no se verán sobrecargadas por la contribución. El problema del financiamiento bipartito es que el Estado debe contrarrestar el déficit existente para cubrir las pólizas que se estén cobrando, por lo que si la cobertura se ampliara a más personas, puede ocurrir que se necesite hacer ajustes presupuestarios para cubrirlos.

16. En Guatemala, por la experiencia latinoamericana, podría suponer un serio problema la adaptación a un sistema de seguro de desempleo obligatorio. Primero, por el constante incumplimiento de la normativa laboral vigente, que ha llevado a Guatemala al borde de paneles de arbitraje para la resolución de conflictos por no velar por el cumplimiento de las Leyes de Trabajo. Además la implementación de un nuevo programa, en el momento social, económico y político que se vive, no sería prudente. Otro problema latente que sucedería en Guatemala, así como sucede en Chile y Argentina, es la dispersión de normas relativas al seguro de desempleo, ya que como se puede observar en el estudio realizado a cada una de dichas jurisdicciones, el seguro de desempleo se encuentra regulado en grupos de 5 a 7 normas, que en la práctica deben integrarse para su funcionamiento y que supondrían principalmente, un problema de desconocimiento para la población sobre la normativa aplicable.
17. Tras el análisis del preaviso y el seguro de desempleo se concluye que en ninguna jurisdicción se aplican el preaviso y el seguro de desempleo de forma conjunta pues en las legislaciones donde existe el preaviso, este se relaciona con la indemnización por tiempo de servicio y el pago de prestaciones irrenunciables y el seguro de desempleo funciona totalmente ajeno a lo anterior, pero su integración en nuevas legislaciones así como su posible implementación en Guatemala, en el momento social y político oportuno, es posible.

18. De la implementación del preaviso y la cesantía como figuras de operación conjunta, se derivan varios aspectos positivos y algunos negativos derivados del incumplimiento de obligaciones patronales. De la implementación se derivan beneficios al trabajador, principalmente en la aceleración de la efectividad de los pagos del seguro de desempleo, así como de su reinserción laboral en el tiempo más corto posible.
19. De todo lo anterior se considera que, a corto plazo, la reforma del preaviso en Guatemala, para convertirlo en una obligación de doble vía, con beneficios tanto para el trabajador y empleador, es completamente viable y conllevaría buenos resultados y una proyección a nivel nacional e internacional, de la intención del Estado de proteger al trabajador y equiparar posiciones con el empleador.
20. También se considera que, en el momento social, político y económicamente oportuno, puede procurarse la inserción de un sistema de seguro de desempleo, como una garantía para la estabilidad del sector formal y como incentivo para evitar permanecer en desempleo y a través de las oficinas nacionales del empleo, perfilarían a los aspirantes y colaborarían con los empleadores en la asignación de capital humano capaz y adecuado para las plazas que se ofrezcan y para las futuras que deseen registrar. Los nuevos inversionistas como los empresarios actuales, podrían acercarse a las oficinas nacionales del empleo y registrar las plazas que tengan disponibles detallando el perfil del trabajador que necesitan y así, a través de la oficina, obtener los servicios de una agencia de recursos humanos, pública y gratuita que se encargará de remitir a los aspirantes cuyos perfiles encajen en lo solicitado.

REFERENCIAS

Libros

- Barros Puga, Marta. *Derechos y obligaciones del trabajador*. Madrid, España. Ediciones Pirámide, S.A. 1998.
- Blasco Lahoz, José Francisco y otros. *Curso de Seguridad Social I, Parte General*. Valencia. Tirant Lo Blanch. 2007.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral, Tomo II*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 2001.
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Editorial Porrúa, S.A. 1977.
- Fernández Molina, Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala, Guatemala. Editorial Óscar de León Palacios. 2006.
- Grisolia, Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina. Lexis Nexis Argentina S.A. 2008.
- Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España. Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.) 1976.
- Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa. *Derecho del Trabajo, Decimoquinta Edición*. Madrid, España. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. 2007.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo. *Ciudadanía social y derechos laborales en Centroamérica*. San José, Costa Rica. Sede Académica Costa Rica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLASCO). 1998.
- Valenzuela Herrera, Augusto. *Manual de Derecho Laboral*. Ciudad de Guatemala, Guatemala. Editorial Sur. S.A. 2003.

Electrónicas

-ASOFONDOS (Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía)
<http://www.asofondos.org.co/sites/default/files/Cesant%C3%ADas.pdf> [En línea]
Consulta electrónica realizada el 14/5/2012.

-Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. *Seguro de cesantía*.
<http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/seguro-de-cesantia> [En línea] Consulta electrónica realizada el 11/07/2015 a las 9:38 A.M.

-Cantero, Marcela. *Entrevista a Ricardo Vargas titulada: Definir el preaviso es vital al momento de renunciar*. Revista Electrónica Nación 8 de septiembre de 2014. Grupo Nación, S.A., San José, Costa Rica, 2014.
http://www.nacion.com/economia/El_Empleo-Oller_Abogados-preaviso-La_Nacion-trabajo-consejos-_empleo-com_0_1437856293.html [En Línea]
Consulta electrónica realizada el 24/1/2015 a las 9:34 A.M.

-Congreso de la República [en línea]
<http://www.lexglobal.com/documentos/1270575156.pdf> Consulta electrónica el 14/5/2012.

-Decreto 592, relativo a la compensación por retiro voluntario entra en vigencia a partir del 2015.
http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=2046:decreto-592-relativo-a-la-compensacion-por-retiro-voluntario-entra-en-vigencia-a-partir-del-2015&catid=1:noticias-ciudadano&Itemid=77 [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/12/2014 a las 10:24 A.M.

-De Diego, Julián. *¿Cómo funciona el deber de preaviso en el contexto laboral?*. iProfesional.com. <http://www.iprofesional.com/notas/125313-Cmo-funciona-el-deber-de-preaviso-en-el-actual-contexto-laboral>. [En Línea] Consulta electrónica realizada el 7/2/2015 a las 11:34 A.M.

-Dirección del Trabajo. *Seguro de desempleo*. Gobierno de Chile. <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-27201.html> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 28/06/2015 a las 20:07 P.M.

-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/preguntas_frecuentes.html [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/4/2014 a las 11:24 A.M.

-López Castillo, Marlon Vinicio. *“Análisis crítico de la renuncia de derechos en la Junta Conciliatoria celebrada en la Inspección General de Trabajo de la ciudad de Huehuetenango”* Guatemala, 2007. <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/19519.pdf> Consulta electrónica realizada el 14/5/2012.

-Manzanilla Schaffer, Víctor. *Aspectos sociales de la Constitución de 1917*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Pág. 156. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/22/dtr/dtr9.pdf> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/4/2014 a las 10:30 A.M.

-Ministerio de Trabajo de Colombia. *10 cosas que debes saber sobre el seguro de desempleo.* <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-julio-2014/3672-las-10-cosas-que-debe-saber-sobre-el-seguro-de-desempleo.html> [En línea] Consulta electrónica realizada el 06/06/2015 a las 10:27 A.M.

-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de Argentina. *Seguro por Desempleo.* <http://www.trabajo.gob.ar/segurodesempleo/> [En línea] Consulta electrónica realizada el 09/05/2015 a las 16:58 P.M.

-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. *Compendio de Criterios Jurídico-Laborales 1999-2014.* Compilado por Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia: FUNPADEM. San José, Costa Rica, 2014. Pág.122. https://43ecb905-a-0c390810-sites.googlegroups.com/a/mtss.go.cr/mtss/documentosvarios/Compendio%20Criterios%20Jur%C3%ADdicosLaborales%20MTSS.pdf?attachauth=ANoY7crv622od7idQI2l_i1XKGwcZtXhL3bFgykD1qZXQSBH9azqBbTp_pBvLiXPqpdQ5nse83RszFN4AhiDDe3LsMvVj3Ph7gtBYY2mAempkX_4OljKkcMGNu3YMIFnn4nOQ3tzv_xnUTWfo0yRrelzluAPITY6k56seh68-gReRkyqF9i045ZL8qftBCNXwdDZ1XNn7TUf1Sy_F2Or12optoQ1T2i6i3euuP8jfkXL2kn00CjtQQR08sMIbXvj5zIotBXRrs1eGPbPpFBfvKjKZ2ey58unLA%3D%3D&attredirects=0 [En Línea] Consulta electrónica realizada el 20/1/2015 a las 15:45 P.M.

-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. [en línea] <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/preaviso-y-cesantia.html?pid=59&sid=115:Qu-es-el-preaviso> Consulta electrónica el 14/5/2012.

-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. [En línea] <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/preaviso-y-cesantia.html?pid=59&sid=122:Qu-es-el-auxilio-de-cesanta> Consulta electrónica el 14/5/2012.

-Organización Internacional del Trabajo [En línea] <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C158> Consulta electrónica el 14/5/2012.

-Organización Internacional del Trabajo [en línea] <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C044> Consulta electrónica el 14/5/2012.

-París, Mauricio. *Seguro de desocupación*. Diario electrónico Nación. Domingo 7 de enero de 2007. San José, Costa Rica. http://www.nacion.com/ln_ee/2007/enero/07/opinion951783.html [En Línea] Consulta electrónica realizada el 07/3/2015 a las 9:54 A.M.

-Ramírez, Marielos. *Seguro para protegerse del desempleo*. Zona Empleo. San Salvador, El Salvador. 2013 <http://www.tecoloco.com.sv/blog/seguro-para-protegerse-del-desempleo.aspx> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 15/2/2015 a las 11:30 A.M.

-Ramos, Joseph y Carlos Acero. *El seguro de desempleo*. Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo- Chile. 2010. Pág. 2 <http://www.revistahumanum.org/revista/wp-content/uploads/2012/12/El-Seguro-de-desempleo-Chile.pdf> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 28/3/2015 a las 5:40 P.M.

-Superintendencia de Pensiones. *Administración del Seguro de Cesantía*. Gobierno de Chile. <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6111.html> [En línea] Consulta electrónica realizada el 25/04/2015 a las 09:23 A.M.

-Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. *Memorias de Licenciados. Derecho del Trabajo*. Editorial Jvridica de Chile. Santiago de Chile, Chile. 1950. Pág. 197. https://books.google.com.gt/books?id=lwpG7Kx-t0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [En Línea] Consulta electrónica realizada el 7/2/2015 a las 10:46 A.M.

-Urna de Cristal, Gobierno de Colombia. *Así funciona el mecanismo de protección al desempleado*. Bogotá, Colombia. 2015. <http://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/seguro-de-desempleo> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 30/05/2015 a las 15:11 P.M.

-Velásquez, Mario. *Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina*. Editorial CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Santiago de Chile, Chile. 2010. <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5465-seguros-de-desempleo-y-reformas-recientes-en-america-latina> [En Línea] Consulta electrónica realizada el 14/2/2015 a las 9:18 A.M.

Legislación guatemalteca

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

-Congreso de la República. Código de Trabajo, Decreto 1441. Guatemala. 1961.

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

-Iniciativa de ley 4036 “Ley para el establecimiento de un Programa de Seguro Desempleo y Fomento al Empleo”, conocida por el Pleno del Congreso el 18 de agosto de 2009 la cual fue presentada por el diputado Oscar Armando Quintanilla Villegas del Bloque del Partido Libertad Democrática Renovada (LIDER).

Legislación extranjera

Estados Unidos Mexicanos

-Ley Federal del Trabajo. 1970.

-Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal del año 2008.

-Reglas de Operación del Seguro de Desempleo para el Distrito Federal (2015).

El Salvador

-Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo, Decreto No. 15. El Salvador. 1972.

-Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley del Seguro Social, Decreto No. 1263. 1953

Costa Rica

-Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. Código de Trabajo, Ley No. 2. Costa Rica. 1943.

-Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social No. 17 del 22 de octubre de 1943.

Colombia

-Código Sustantivo del Trabajo. Colombia. 1950.

-Ley 789 de 2002 por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.

-Decreto 2351 de 1965.

-Ley 50 de 1990.

-Ley 1636 de 2013 por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. Nivel Nacional.

Chile

-Código del Trabajo. Chile. 1994.

-Ley 19.728 de 2001 que establece un seguro de desempleo.

-Decreto 49 enero de 2002 que aprueba reglamento de la comisión de usuarios del sistema de seguro de desempleo.

-Decreto 91 de noviembre de 2009 que regula el artículo 25 bis de la ley No. 19.728, sobre seguro obligatorio de cesantía.

-Decreto 250 de 2002 que aprueba el reglamento del artículo 28 de la Ley No. 19.728, sobre seguro obligatorio de cesantía.

-Ley 20.440 de 2010 que flexibiliza los requisitos de acceso para obtener beneficios del seguro de cesantía de la Ley No. 19.728, producto de la catástrofe del 27 de febrero de 2010.

-Ley 20.829 de 2015 que modifica el seguro de cesantía de la Ley No. 19.728.

Argentina

-Ley No. 12.867. Ministerio de trabajo

-Ley No. 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo, texto ordenado por decreto 390/1976

-Ley No. 24.013. Ley de Empleo de 1991

-Ley No. 26.222. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones

-Ley No. 26.088 Régimen de Contrato de Trabajo

-Ley No. 25.877. Régimen Laboral.

-Decreto Nacional No.739/92. Decreto reglamentario del Título IV de la Ley 24.013 (Ley de Empleo)

-Decreto 814/01 Asignaciones familiares. Promedio mínimo requerido para acreditar el derecho a la percepción de las asignaciones familiares. Dto. 1,245/96.

-Ley 25.877. Ley de Ordenamiento Laboral de 2004.

ANEXO

DIRECCIÓN LEGISLATIVA
- CONTROL DE INICIATIVAS -

NUMERO DE REGISTRO

4036

FECHA QUE CONOCIO EL PLENO: 18 DE AGOSTO DE 2009.

INICIATIVA DE LEY PRESENTADA POR EL REPRESENTANTE OSCAR ARMANDO
QUINTANILLA VILLEGAS.

ASUNTO:
INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR LEY REGULADORA DEL
PROGRAMA NACIONAL DEL SEGURO DE DESEMPLEO Y FOMENTO DEL EMPLEO.

TRAMITE: PASE A LAS COMISIONES DE TRABAJO Y DE FINANZAS PÚBLICAS Y
MONEDA PARA SU ESTUDIO Y DICTAMEN CONJUNTO
CORRESPONDIENTE.



00000002

*Congreso de la República
Guatemala, C. A.*

04 DE MARZO 2009

**Licenciada
Isabel Antillon
Directora Legislativa
Congreso de la República
Su Despacho**

Estimada Licenciada:

De la manera mas atenta me dirijo a usted, con el objeto de remitir a su persona la iniciativa de ley denominada **LEY PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE SEGURO DESEMPLEO Y FOMENTO DEL EMPLEO** a efecto de que se inicie con el proceso Legislativo correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted

Cordialmente,

**Diputado
Oscar Armando Quintanilla
Bloque -LIDER-**

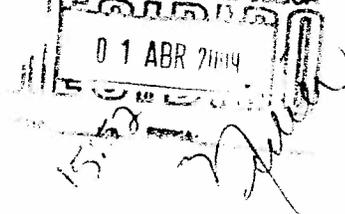
CONGRESO DE LA REPUBLICA



c.c./ Archivo

DIRECCION LEGISLATIVA
CONGRESO DE LA REPUBLICA

01 ABR 2009



INICIATIVA DE LEY**LEY PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE SEGURO DE
DESEMPLEO Y FOMENTO DEL EMPLEO****HONORABLE PLENO**

En Guatemala, no obstante lo contemplado en los artículos del 101 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social; que se establecen los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, así como que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y que atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes, no se han implementado hasta el momento las políticas necesarias para fomentar el empleo y por consiguiente para prevenir el desempleo para todos los guatemaltecos.

Nuestro ordenamiento legal en materia de trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República) que contiene el Código de Trabajo, tiene ya más de sesenta años de haber sido promulgado; sin embargo al no haberse tomado las acciones necesarias para proteger el empleo y fomentarlo, cada día más guatemaltecos se encuentran desempleados y dado que en nuestra sociedad, la gran mayoría de personas vive de su trabajo y por consiguiente los ingresos económicos por este concepto son la única fuente para su subsistencia, sean trabajadores formales o informales, la pérdida de este ingreso pone en graves apuros a los jefes de hogar al no contar con la forma de llevar el sustento diario a sus familias, agravando con ello además, los problemas de inseguridad, desintegración familiar, enfermedad, deserción escolar y problemas psicológicos, que generan otros graves problemas para el país, independientemente de los que ocasionan a sus habitantes.



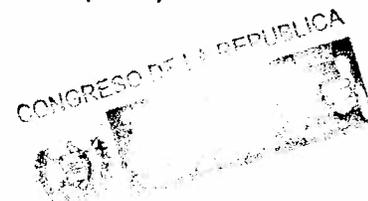
El desempleo es producto de problemas causados por el propio Estado, por las políticas económicas, laborales, sociales y de capacitación que debe de impulsar, aunado al hecho del momento económico que vivimos por los altos precios del petróleo y otros factores que encarecen la canasta básica y los servicios a los que todos tenemos derecho.

Si el desempleo es una deficiencia estructural del Estado, éste debe de asumir su responsabilidad mediante la inversión de los recursos necesarios para evitar consecuencias futuras desastrosas para las finanzas públicas y el equilibrio social. En Guatemala el desempleo tiene cifras alarmantes.

Son varios los países en los que ya está vigente el seguro de desempleo, en los que en unos casos está su financiamiento a cargo de los trabajadores, en otros a cargo de los empleadores y en otros tripartidamente financiado por los trabajadores, por los empleadores y por el Estado y en estos últimos se ha comprobado su viabilidad y sus incalculables beneficios económicos y sociales; lo que es una realidad es el hecho de que constituye una política pública por demás progresista y necesaria, puesto que viene a solventar de manera oportuna un apoyo de sobrevivencia para ese enorme número de desempleados que existen en estos momento en toda la República.

Como se mencionó al principio de la presente exposición de motivos, tener un trabajo es un derecho humano de carácter laboral y social que el Estado está obligado a fomentar, crear y proteger para que se brinde en condiciones dignas y estables que aseguren una remuneración adecuada para satisfacer las necesidades mínimas de todo trabajador y sus familias, ya que sin empleo son nulos e inaplicables los derechos laborales y los de la seguridad social por ser irrealizables. El constante aumento de la desocupación laboral somete a la sociedad a una constante tensión por la competencia en el mercado laboral, la desintegración familiar y es en gran medida una de las causas de la delincuencia común.

De conformidad con los datos manejados por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- existen en el mundo alrededor de 150 millones de personas sin empleo y de estas, el 75 % no cuenta con un seguro de desempleo.



Los seguros de desempleo tienen su origen mundialmente desde que en Alemania, después de la primera guerra mundial, la creciente militancia de la clase trabajadora como producto de las brutalidades del capitalismo que amenazaba con la revolución socialista, dio paso a la creación de los seguros de accidentes, de enfermedades, de vejez y de invalidez. También en Inglaterra desde esas épocas se establecieron leyes que contenían los seguros de de enfermedades e invalidez y posteriormente de desempleo.

En los Estados Unidos de Norteamérica, no fue sino hasta en el año 1937 con la promulgación de la Ley de Seguridad Social que se creó el seguro de desempleo, el que recibió ataques muy fuertes de la clase empleadora y como en los casos de los países anteriormente citados, recibió toda clase de presagios desalentadores que indicaban que estas leyes esclavizarían a los trabajadores y eliminarían toda posibilidad de que los empleadores crearan nuevas fuentes de trabajo ya que no se está fundamentando bajo una sólida base financiera.

Lejos de ser ciertos los presagios fatalistas, el seguro de desempleo se constituyó como el sostén central del capitalismo pues impidió que la clase trabajadora buscara soluciones radicales, sin menoscabar los recursos inyectados para el funcionamiento adecuado del sistema.

En Latinoamérica, por buscar el enriquecimiento de unos pocos monopolios nacionales y transnacionales, se han sacrificado los intereses de la clase trabajadora y en general de la mayoría de la población.

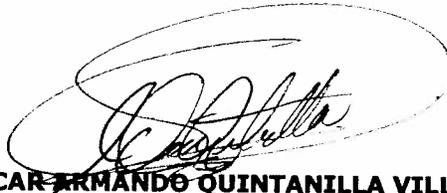
Con la aprobación de una ley que cree el seguro de desempleo, se estará beneficiando a miles y miles de Guatemaltecos que quieren trabajar pero que no lo han logrado por las escasas oportunidades que se les dán, tanto por los empleadores como por el propio Estado y a las cuales tienen derecho pleno, garantizadas por la Constitución Política de la República, motivo por el cual es procedente que ambos, así como el propio trabajador, contribuyan a que este beneficio sea una realidad, contando con el financiamiento adecuado para ello.



El programa del seguro de desempleo funcionaría bajo la cobertura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante el cobro mensual en cuentas individuales abiertas en uno de los Bancos del sistema, hasta por un máximo de seis meses y por una sola vez, mediante aportaciones efectuadas por los trabajadores, por los empleadores y por el Estado.

En consecuencia, es necesaria la promulgación de una Ley especial, que permita a los ciudadanos Guatemaltecos mayores de dieciocho años que se hayan quedado sin empleo, por causas no imputables a ellos, acceder a una cantidad mensual adecuada que les permita la subsistencia tanto para ellos como para sus familias, mientras consiguen otro empleo acorde a sus capacidades, con el apoyo y supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, motivo por el que solicito a los Honorables Diputados el apoyo para este programa de beneficio social que redundará no solamente en el beneficio que el Estado debe de proporcionar a sus habitantes, sino que además en el fomento al empleo por parte de los empresarios y la reducción de la criminalidad ocasionada por la necesidad de muchos de los habitantes de nuestro país que buscan otros derroteros fuera de Guatemala o dentro de las filas de la delincuencia que ha rebasado las fuerzas del Estado para contrarrestarla.

DIPUTADO PONENTE:



**OSCAR ARMANDO QUINTANILLA VILLEGAS
DIPUTADO
LIBERTAD DEMOCRATICA RENOVADA -LIDER-**



00000007

DECRETO NUMERO ...

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República en los artículos 101, 102, 103, 104, 105 y 106 el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, existiendo obligación del Estado para velar por el trabajo de todos los habitantes por ser un Derecho Social que les asiste

CONSIDERANDO:

Que actualmente los índices de desempleo en el país son alarmantes debido a problemas externos tales como el alza a los precios de los combustibles y otros, los que inciden en el aumento a la canasta básica y en los altos costos de los empresarios para la creación de nuevos empleos, optando por suprimir puestos de trabajo que están agobiando a la población económicamente activa, que no puede llevar el sustento diario a sus familias, aunado al hecho del crecimiento de la delincuencia por dichas razones.

CONSIDERANDO:

Que países desarrollados han implementado con éxito un seguro de desempleo para beneficiar a los habitantes que carecen del mismo, ya que es un hecho que, de conformidad con la cifras manejadas por la Organización Internacional del Trabajo - OIT- son cerca de 150 millones de personas las que en el mundo entero no tienen empleo y que por ende, al no contar con ingresos que les permitan subsistir a ellos y a sus familias en forma decente, pueden buscar otras formas de subsistencia que afectan a los demás habitantes del país.

CONSIDERANDO:

Que en vista del índice de desempleo en Guatemala, se hace necesario crear una ley especial que proteja a las personas desempleadas por un término prudencial de tiempo, para mientras, con el auxilio del Estado, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puedan conseguir un empleo digno, adecuado a sus capacidades.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:



LEY REGULADORA DEL PROGRAMA NACIONAL DEL SEGURO DE DESEMPLEO Y FOMENTO DEL EMPLEO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. Objetivo . La presente ley tiene por objetivo fundamental la creación del programa Nacional del seguro de desempleo y fomento del empleo, para todos aquellos Guatemaltecos mayores de dieciocho años que carezcan de empleo por causas no imputables a ellos, tanto para trabajadores del sector privado como del sector estatal.

ARTICULO 2.- Aplicación.- Las disposiciones de esta ley serán aplicables a todos los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se regulen por lo establecido en los artículos 108 y 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 4 del Decreto 1748 del Congreso de la República y a los contemplados trabajadores a que se refiere el artículo 2 del Código de Trabajo.

ARTICULO 3.- Requisitos para tener derecho a las prestaciones.- Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, los trabajadores deberán llenar los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse en situación de desempleo y estar dispuesto y disponible para ocupar un empleo acorde a sus capacidades;
- b) Haber cotizado al Fondo del Programa Nacional de Seguro del desempleo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante los tres años anteriores al cese de la relación laboral que dio lugar a la situación de desempleo;
- c) No estar percibiendo ningún tipo de beneficios, intereses o prestaciones de cualquier naturaleza que fuere, para lo cual se deberán solicitar los informes que se consideren oportunos;
- d) Hacer la solicitud de la prestación al Programa, en los plazos y formas que correspondan.

CAPITULO II BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA, PAGOS Y MONTOS DE LA PRESTACION

ARTICULO 4.- Beneficiarios del Programa.- Se entenderá que están en situación legal de desempleo, los trabajadores que hayan sido despedidos sin causa justificada, de las comprendidas en el artículo 77 del Código de Trabajo o 76 del Decreto 1748 del Congreso de la República y aquellos que soliciten la rescisión de sus contratos de trabajo por causas imputables al patrono.

ARTICULO 5.- Del pago de la prestación.- La solicitud del pago de la prestación deberá de presentarse al Programa del seguro de desempleo del Ministerio de Trabajo



y Previsión Social dentro del plazo de treinta días computados a partir de la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 6.- Plazo para el pago.- Para percibir efectivamente la prestación, deberá de transcurrir un plazo de treinta días hábiles, para los efectos del trámite correspondiente en el programa indicado, con efecto retroactivo al cese efectivo de la relación laboral.

ARTICULO 7.- Monto de la prestación.- El monto de la prestación del seguro de desempleo será el equivalente al sesenta por ciento del promedio de sus salarios, de conformidad a los datos obtenidos por su contribución al programa en los últimos doce meses.

La prestación mensual deberá tener una cantidad mínima y una máxima, de conformidad con lo establecido en el reglamento de la presente ley, pero nunca podrá ser inferior al salario mínimo decretado anualmente por el Gobierno de la República.

Si el trabajador, por razón de accidente, enfermedad o embarazo quedara sin trabajo, se incluirán los salarios percibidos antes de acaecer estos hechos.

Todo trabajador que resulte beneficiado con el programa del seguro de desempleo, deberá recibir su pago cada mes, siempre y cuando acredite haber estado buscando trabajo activamente, lo que será evaluado técnicamente por el Programa indicado.

CAPITULO III OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS Y DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 8.- Obligaciones de los patronos.- Los patronos quedan obligados a:

- a) Efectuar aportaciones mensuales al fondo del Programa del 4% sobre el salario de cada trabajador, así como retener y enterar las aportaciones de los trabajadores al fondo del Programa, por el 1% de su salario, debiendo ser únicamente por el salario base percibido. Las aportaciones deberán ser controladas por el Programa en una cuenta privativa que para el efecto se lleve, para posteriormente ser trasladadas a los beneficiarios en cuentas individuales abiertas para el efecto en uno de los bancos del sistema;
- b) Proporcionar a las autoridades del programa y a todas aquellas a las que por ley deban de hacerlo, cualquier dato o información que se le solicite, la que deberá quedar plasmada en el reglamento de la ley.

ARTICULO 9.- Obligaciones de los beneficiarios.- Los beneficiarios quedan obligados a:

- a) Proporcionar al Programa todos aquellos documentos que se les soliciten, especialmente los que reglamentariamente deban de presentar, así como dar aviso inmediato de cualquier cambio de domicilio o residencia;



- b) Aceptar los empleos adecuados que le sean ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección correspondiente y asistir a las capacitaciones que le sean requeridas;
- c) Estar dispuesto a someterse a todos los controles reglamentarios que el Programa establezca;
- d) Dar aviso al Programa del inicio de una nueva relación laboral, inmediatamente que ésta se efectúe, para los efectos correspondientes;
- e) De ser necesario, reintegrar los montos percibidos por la prestación, si por cualquier motivo hubiere que hacerlo al haber recibido cantidades indebidamente.

ARTICULO 10.- Suspensión de las prestaciones.- La percepción de las prestaciones se suspenderá en los siguientes casos, cuando el beneficiarios:

- a) No asista a una citación del Programa, sin causa justificada;
- b) Incumpla con las obligaciones establecidas en los incisos a) y b) del artículo anterior;
- c) Sea condenado a penas de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada;
- d) Celebre un contrato de trabajo por cualquier tiempo que se establezca; no obstante, en este caso, cuando se refiera a plazos muy cortos, la prestación podrá reanudarse al finalizar el plazo del contrato y siempre y cuando no haya conseguido el beneficiario otro trabajo.

ARTICULO 11.- Extinción del período de la prestación.- El derecho a la prestación se extinguirá, cuando el beneficiario esté comprendido en uno de los siguientes casos:

- a) Por terminar el período de duración de las prestaciones que le hayan correspondido;
- b) Por haber obtenido beneficios derivados de prestaciones distintas a las del programa;
- c) Por haber celebrado contrato de trabajo por cualquier tiempo que fuere;
- d) Por haber obtenido los beneficios del Programa mediante actos o declaraciones fraudulentas o engañosas;
- e) Por incumplir con las obligaciones a que se comprometió y que están contempladas en los incisos c) y d) del artículo 10 de la presente ley;
- f) Por no haber declarado recibir una indemnización derivada de su relación laboral anterior; y

- g) Por negarse a aceptar los empleos adecuados que le hayan sido ofrecidos.

ARTICULO 12.- Impugnación de las resoluciones.- Las normas legales aplicables al beneficio del Programa en el caso de la suspensión, la reanudación o la extinción del derecho con relación a las prestaciones de desempleo, podrán ser impugnadas administrativa o judicialmente ante las autoridades correspondientes y de conformidad con las leyes que rigen la materia.

ARTICULO 13.-Asignación presupuestaria.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector del programa deberá de solicitar anualmente la asignación presupuestaria correspondiente para el pago efectivo y puntual de las prestaciones, la cual deberá ser incluida en el presupuesto general de la nación.

ARTICULO 14.- De la reglamentación.- La reglamentación correspondiente deberá ser emitida por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO IV APORTACION DEL ESTADO

ARTICULO 15.- Aportación del Estado.- El Gobierno de la República deberá aportar para los efectos del pago del beneficio correspondiente, un 5% del salario base de cada trabajador beneficiado, tomando como mínimo el salario mínimo decretado anualmente. Dicha aportación deberá depositarse mensualmente en un cuenta privativa del Programa para que con el aporte del patrono y del trabajador se pueda efectuar el pago correspondiente.

CAPITULO V PROGRAMAS Y BENEFICIOS ADICIONALES

ARTICULO 16.- Programas para el fomento del empleo.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá elaborar los programas necesarios para el fomento del empleo que deberán incluir acciones para capacitar, formar, calificar, perfeccionar y especializar a los trabajadores desempleados con el fin de crear empleo productivo y reinsertar ocupacionalmente a los trabajadores desempleados, debiéndole dar prioridad a la juventud guatemalteca .

ARTICULO 17.- Constitución.- Se crea el Programa del seguro de desempleo y para el fomento del empleo, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que será el encargado de la aplicación de la presente ley y por ende de la administración de la misma y será la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la dependencia responsable de administrar el Programa, cuyas funciones y atribuciones sustantivas se regularán en el reglamento de la presente ley.

ARTICULO 18.- Consejo de vigilancia.- El Programa del seguro de desempleo y fomento del empleo será supervisado por un Consejo que será instalado por el Presidente de la República y estará integrado por cinco miembros, así: el Ministro de Trabajo y Previsión, quien lo presidirá, el Viceministro de Trabajo y Previsión Social encargado del área Previsional, el Director de Previsión Social del Ministerio de Trabajo

y Previsión Social y dos representantes de Organizaciones no Gubernamentales propuestos por las organizaciones más representativas de la materia.

ARTICULO 19.- Incumplimiento.- El incumplimiento de las obligaciones por parte de los patronos, a que se refiere el artículo 9 de la presente ley será sancionado con una multa de nueve salarios mínimos mensuales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que incurra, de cualquier naturaleza que fuere.

ARTICULO 20.- Acceso a otros beneficios.- Los beneficiarios del seguro de desempleo también podrán acceder, si tuvieran derecho, a las prestaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por haber contribuido al Programa en vez de a dicho Instituto, en los casos que la presente ley regula.

ARTICULO 21.- Coordinación con otras Instituciones.- El Programa deberá coordinar con el Fondo Guatemalteco para la Vivienda (FOGUAVI), con el Instituto de Capacitación y Productividad (INTECAP) y con el Instituto Nacional para el Desarrollo Rural y la competitividad (INDERCOMI) y con otras entidades similares, a las que podrá efectuarles asignaciones ordinarias y extraordinarias anuales con los fondos propios de Estado, así como con las instituciones públicas, autónomas, semi autónomas o descentralizadas, para la atención a las personas beneficiarias a fin de lograr incluirlas en sus proyectos de vivienda, de capacitación u otras de beneficio social.

CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 22.- Reglamento.- El Presidente de la República por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá emitir, durante un plazo no mayor de treinta días de publicada esta ley, el reglamento correspondiente.

ARTICULO 23.- Vigencia.- El presente Decreto entrará en vigor ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

**REMITASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION,
PROMULGACION Y PUBLICACION.**

**EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA
CIUDAD DE GUATEMALA, EL DIA _____ DEL MES DE
_____ DEL AÑO DOS MIL NUEVE.**

CONGRESO DE LA REPUBLICA

