

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS-CoV-2 (Covid-2019) en Guatemala (Estudio realizado en la Ciudad de Quetzaltenango)

Por:

Kimberly María Luz Méndez Valiente

Quetzaltenango, septiembre de 2022

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD MESOAMERICANA

Consejo Directivo:

- Dr. Félix Javier Serrano Ursúa -Rector
- Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez - vicerrector General
- Pbro. Mgtr. Rómulo Gallegos Alvarado, sdb.- Vicerrector Académico
- Mgtr. Teresa García K-bickford - Secretaria General
- Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales - Tesorera
- Mgtr. José Raúl Vielman Deyet - Vocal I
- Mgtr. Luis Roberto Villalobos Quesada - Vocal II

Consejo Supervisor sede Quetzaltenango

- Dr. Félix Javier Serrano Ursúa
- Mgtr. José Raul Vielman Deyet
- Mgtr. Miriam Maldonado
- Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales
- Dra. Alejandra de Ovalle
- Mgtr. Juan Estuardo Deyet

Autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales:

- Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez –Decano

- Mgtr. Angel Estuardo Barrios Izaguirre –Director del departamento

Quetzaltenango 1 de octubre del 2020

ALUMNO (A):

Kimberly María Luz Méndez Valiente.

CIUDAD.

Se le informa que en la última reunión del comité de tesis se examinó su bosquejo arribando a las siguientes consideraciones:

1. Se aprobó el punto de tesis y el bosquejo general de tesis, pero con el siguiente título:
“Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la pandemia SARS-CoV-2 (Covid - 19) en Guatemala.” (Estudio realizado en la Ciudad de Quetzaltenango.)
2. Se nombró como METODOLOGO a DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR
3. Se nombró asesor/a LESLIE MIRIAM RIOS

Atentamente:



MAGISTER ANGEL ESTUARDO BARRIOS IZAGUIRRE

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TABLA ANEXA:

FLUJOGRAMA DEL DESARROLLO DE LA TESIS:

PASO 1 PEDIR APROBACION DEL COMITÉ DE TESIS PRESENTANDO SU BOSQUEJO	PASO 2 APROBACION DEL PUNTO POR EL COMITÉ DE TESIS, NOMBRAMIENTO DE METODOLOGO Y ASESOR	PASO 3 ACUDIR virtualmente CON EL METODOLOGO PARA APROBACION DEL "DISEÑO DE INVESTIGACION" (Es distinto del Bosquejo que se presenta al Comité de Tesis)
PASO 4 APROBADO EL DISEÑO DE INVESTIGACION PRESENTARSE virtualmente CON EL ASESOR NOMBRADO PARA DESARROLLAR LA TESIS	PASO 5 OBTENER DICTAMEN FAVORABLE DEL ASESOR	PASO 6 OBTENER DICTAMEN FAVORABLE DEL METODOLOGO
PASO 7 PRESENTACION ante Decanatura para revisión (deberá remitir al correo electrónico los documentos siguientes TESIS y DICTAMENES) a) si no cumple requisitos regresa a Metodólogo y Asesor y b) si cumple requisitos se señala día y hora para examen privado de tesis	PASO 8 REALIZAR EXAMEN PRIVADO DE TESIS ANTE EL TRIBUNAL CORRESPONDIENTE PUDIENDO ESTE SER VIRTUAL	PASO 9 ELABORACION MATERIAL DE LA TESIS DE CONFORMIDAD CON REGLAMENTO ACADEMICO

NOTA: Solamente el autor es responsable de los conceptos expresados en el trabajo de tesis. Su aprobación en ninguna manera implica responsabilidad de la Universidad. La aprobación tiene una vigencia de **3 años** a partir de la presente fecha.

Quetzaltenango, 06 de Julio del año 2022.

Magister:

Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre,

Director de la Facultad de Derecho,

Universidad Mesoamericana, Quetzaltenango.

Estimado señor Director:

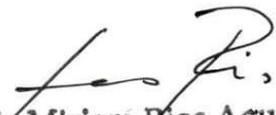
Deseándole éxitos en sus actividades diarias, por medio de la presente, le comunico que he sido Asesora de Tesis del trabajo de la estudiante: **Kimberly María Luz Méndez Valiente**, quien se identifica con el carné 201604007, para preparar su tesis previo a optar el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogada y Notaria, titulada: **“Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la pandemia SARS-CoV-2 (Covid-19) en Guatemala.” (Estudio realizado en la Ciudad de Quetzaltenango)**, cuya exposición teórica y legal se refiere a doctrina y aspectos prácticos del tema; el trabajo cuenta con una bibliografía que resulta pertinente y con exposiciones abundantes del criterio de la autora.

Al escribir la tesis, la estudiante realizó un análisis que va desde los aspectos generales del tema, abarcando una visión general y normativa del tema. Es preciso indicar también que el trabajo de tesis está expresado con suficiente claridad, explicando de manera suficiente lo concerniente al tema que abarca.

Se trata de exponer mediante la presente tesis el análisis de la suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la pandemia SARS-CoV-2 (Covid-19) en Guatemala, estimo que será un documento de suma utilidad para el estudio de profesionales de las ciencias jurídicas y para los estudiosos del Derecho; además de ello constituirá una herramienta importante para los Abogados y Notarios en ejercicio.

Por tales razones otorgo DICTAMEN FAVORABLE, expresando mi aprobación al Departamento de Derecho de Universidad Mesoamericana y a la estudiante por los resultados de su esfuerzo.

Atentamente: Magister Leslie Miriam Rios Aguilar, Asesora de Tesis.


Leslie Miriam Rios Aguilar
Abogada y Notaria



Quetzaltenango, 28 de septiembre del año 2022

Magister Angel Estuardo Barrios Izaguirre.
Director de la carrera de Ciencias Jurídicas y
Sociales. Facultad de Derecho
Universidad Mesoamericana
Quetzaltenango.

De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de informarle en relación a la tesis presentada por la Alumna: KIMBERLY MARÍA LUZ MÉNDEZ VALIENTE número de carné 201604007 titulada "Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS-CoV-2 (Covid-2019) en Guatemala (Estudio realizado en la Ciudad de Quetzaltenango)". que la revisión final Metodológica del trabajo de tesis realizada, fue efectuada satisfactoriamente, por lo que se extiende el DICTAMEN FAVORABLE para que se pueda proceder a la defensa de examen privado de tesis.

sin otro particular me suscribo de usted respetuosamente



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

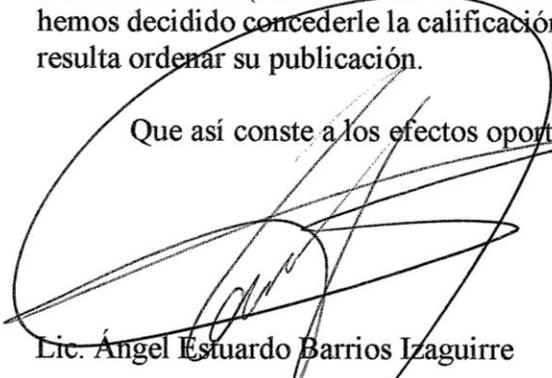
LICENCIADO
DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR
ABOGADO Y NOTARIO
METODÓLOGO

Quetzaltenango, 05 de octubre de 2022.

A quien corresponda:

Los abajo firmantes, miembros del Tribunal Examinador seleccionados por el Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, concedores de los requisitos exigidos por el reglamento para la elaboración de tesis de dicha Facultad habiendo juzgado la tesis de Kimberly María Luz Méndez Valiente, titulada "SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL CASO DE LA PANDEMIA SARS-COV-2 (COVID-2019) EN GUATEMALA (ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO)", hemos decidido concederle la calificación de ochenta y cinco puntos (85), lo que supone que resulta ordenar su publicación.

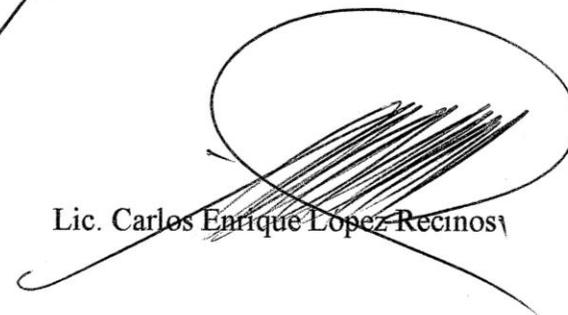
Que así conste a los efectos oportunos.



Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre



Lic. Denny Estuardo Barrios Escobar



Lic. Carlos Enrique Lopez Recinos

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

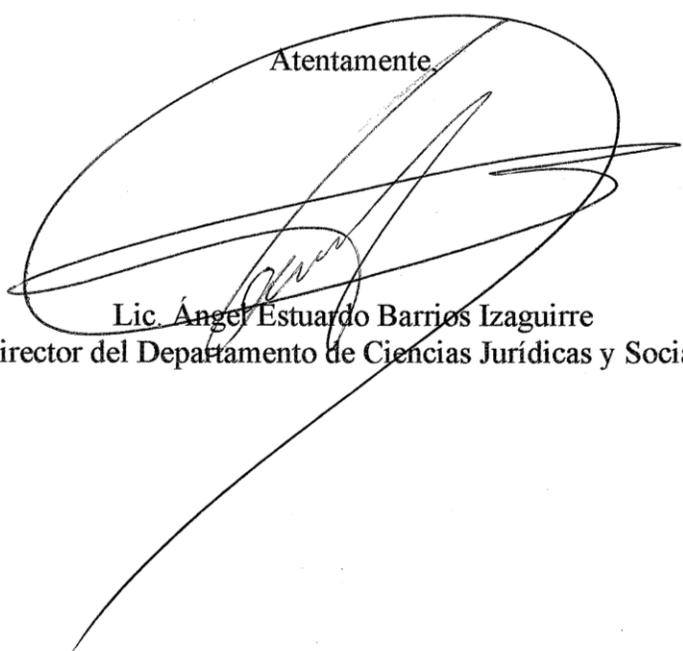
Quetzaltenango, 05 de octubre de 2022.

Señorita
Kimberly María Luz Méndez Valiente
Presente.

Señorita Méndez:

Tengo el gusto de comunicarle que como Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, he visto el dictamen del Tribunal Examinador y revisado el texto definitivo de su tesis titulada “SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL CASO DE LA PANDEMIA SARS-COV-2 (COVID-2019) EN GUATEMALA (ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO)”, autorizo la publicación de la misma.

Atentamente,



Lic. Angel Estuardo Barrios Izaguirre
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser quien me dio la capacidad, el valor y la fuerza para culminar esta etapa tan importante en mi vida, por enseñarme que con Él todo es posible.

A MIS PADRES: Por su apoyo incondicional, siempre me impulsaron a dar lo mejor de mí y aprovechar la oportunidad de estudiar en dicha casa de estudios siendo mi soporte económico.

A MIS AMIGOS: Por ser apoyo en este camino de formación profesional y por siempre estar para mí.

A MIS CATEDRÁTICOS: Por compartir todos sus conocimientos profesionales y experiencias a largo de esta etapa.

A UNIVERSIDAD MESOAMERICANA: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Quetzaltenango por permitirme crecer profesionalmente en dicha casa de estudio.

ÍNDICE

Introducción	16
Capítulo I.	23
Diseño de Investigación	23
1.1 Título de la Investigación	23
1.2 Planteamiento del Problema	23
1.3 Justificación de la Investigación	25
1.4 Objetivos	27
1.4.1 General	27
1.4.2 Específicos	27
1.5 Hipótesis	27
1.5.1 Variable Independiente	28
1.5.2 Variable Dependiente	28
1.6 Indicadores	28
1.6.1 Derecho Constitucional	28
1.6.2 Trabajo	29
1.6.3 Derecho de Trabajo:	29
1.6.4 Contrato	29
1.6.5 Contrato de Trabajo	29
1.6.6 Suspensión de los Contratos de Trabajo	30

	12
1.6.7 Plazo	30
1.6.8 Condición.....	30
1.6.9 Caso Fortuito	30
1.6.10 Fuerza mayor	31
1.7 Alcances	31
1.7.1 Ámbito Geográfico.....	31
1.7.2 Ámbito Institucional.....	31
1.7.3 Ámbito Personal	31
1.7.4 Ámbito Temporal	32
1.7.5 Ámbito Temático.....	32
1.7.6. Instrumentos:	32
1.8 Límites.....	32
1.9 Metodología	33
1.10 Instrumentos	33
1.11 Procedimiento.....	33
1.12 Diseño.....	33
1.13 Metodología	33
Capitulo II.....	35
Marco Teórico.....	35
2.1 Derecho del Trabajo	35

2.1.1 Definición	36
2.1.1.1 El Trabajo desde el punto de vista de los Derecho Humanos.....	37
2.1.2 Historia del Código de Trabajo	41
2.1.2.1 Historia del código de Trabajo.....	41
2.1.2.2 Periodos De Excepción.....	46
2.1.3 Sujetos Del Derecho del Trabajo.....	47
2.1.3.1 Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores.....	50
2.1.3.2 Derechos y obligaciones que nacen del trabajo y los derechos humanos.....	51
2.1.3.3 Los derechos mínimos del Derecho del Trabajo establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.	60
2.1.4 Contrato de Trabajo	67
2.1.4.1 El Contrato y la Relación de Trabajo.....	69
2.1.4.2 El contrato en nuestra legislación laboral	71
2.1.4.2.1 Contrato o Relación de Trabajo.....	74
2.1.4.3 Características del contrato de Trabajo.....	75
2.1.4.4 Formalidades del Contrato de Trabajo.....	78
2.1.4.5 El Contrato Individual de Trabajo en el Código de Trabajo.....	79
2.1.4.6 Los elementos del contrato de trabajo pueden ser esenciales y personales.	80
2.2 Suspensión de los Contratos de Trabajo	98
2.2.1 La Suspensión del Contrato de Trabajo.....	100

2.2.1 Tipos de Suspensión.	101
2.2.1.2 Suspensión de los Contratos de Trabajo en el Código de Trabajo.	102
2.2.1.3 Suspensión de los efectos del contrato.....	112
2.2.2 Motivos de suspensión “Aviso de la Enfermedad”	113
2.2.2.1 Consecuencias de la Falta de Aviso.....	118
2.2.2.1.1 Comprobación De La Enfermedad.	119
2.2.2.1.2 Discrepancia Del Dictamen Médico.	121
2.2.3 Naturaleza Jurídica de la Retribución en Caso de Enfermedad Inculpable.....	123
2.2.3.1 Efectos de la Enfermedad Inculpable.	124
2.2.3.2 Acumulación de Enfermedades y Situaciones Especiales.	125
2.2.3.3 Situaciones Especiales.	126
2.2.4 Salarios por Suspensión de Enfermedades inculpable y Reincorporación al Trabajo	127
2.2.4.1 Reincorporación del Trabajador.	128
2.2.4.2 Suspensión por Fuerza Mayor y por Enfermedad Inculpable.....	129
2.2.5 Definición de Virus	131
2.2.5.1 ¿Qué significa Sars-CoV-2?	131
2.2.5.2 ¿Qué significa Covid-19 o Covid-2019?	131
2.2.5.3 ¿Cuáles son las variantes del Sars-CoV-2?.....	132
2.2.5.4 Causas que producen Sars-CoV-2 (Covid-19).....	133
2.2.6 Definición de Pandemia.....	134

2.2.6.1 Historia de la declaración como pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud.....	135
2.3 Análisis de los decretos dictados por el Gobierno de Guatemala por motivo de la Pandemia de Virus SARS CoV-2 (Covid-19).....	136
2.3.1 Decreto Gubernativo Número 5-2020	137
2.3.2 Alcances del Decreto Gubernativo Número 6-2022.....	139
2.3.3 Alcances del Decreto 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. República de Guatemala.....	140
2.3.4 Alcances del Acuerdo Gubernativo Número 150-2020	142
2.3.5 Alcances del Acuerdo Gubernativo Número 114-2022	143
2.4 Información de la Delegación Departamental, de la Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Quetzaltenango.	144
Capitulo III.....	146
Presentación de Resultados.....	146
Conclusiones.....	183
Recomendaciones	185
Referencias de Bibliografía.....	187
Anexos	189
Presupuesto	195
Cronograma.....	196

Introducción

Se llega a la parte final de la investigación, afortunadamente con resultados positivos, puesto que se trazó una línea de investigación técnica por haber llenado todos los requisitos desde la presentación y solicitud de autorización del tema desarrollado, por el comité de tesis y la calificación y aprobación del diseño de investigación respectivo por el Metodólogo asignado por la Universidad Mesoamericana, así como la investigación teórica y doctrinaria consultando a los diversos autores, con la dirección de la profesional del Derecho asignada, seguido del estudio de campo al realizar las encuestas y las entrevistas propuestas y aprobadas por las autoridades de la Universidad Mesoamericana, por lo que los resultados fueron satisfactorios, puesto que al confrontar dichos elementos formales del proceso de investigación dieron como resultado excelentes elementos y criterios que se perseguían al inicio, y que al transcurrir el tiempo e ir madurando los puntos que sirvieron de fundamento en la misma y además desarrollarla junto a la persona nombrada como asesora del trabajo de investigación, se demostró positivamente, haciendo resaltar la deficiencia de las máximas autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puesto que al momento de solicitar su colaboración y apoyo para realizar las entrevistas, mostraron desinterés, poca atención, falta de tiempo, y al momento de resolver, aunque la experiencia no siempre significa mejor conocimiento, no respondieron como se esperaba, que pudieran dar los mejores aportes a los cuestionamientos o preguntas que se les pudo dirigir, dando pocos argumentos, y en algunas oportunidades desconocimiento de las instituciones puestas a discusión y explicación, por lo que al final del análisis y estudio deja mucho que desear, que como en muchas instituciones del estado, no son las personas más idóneas para el desempeño de los cargos que en la actualidad ostentan, y a pesar de que algunas de estas personas llevan ya algunos años en el desempeño de sus funciones, es la realidad que nos aqueja en Guatemala.

La investigación si es importante, puesto que pretende ser una guía de estudio para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales en las aulas universitarias, y que puede ser también útil para los profesionales del derecho que en algún momento tengan que resolver situaciones relacionados a las instituciones del Derecho del Trabajo y que se presenta en el estudio que ahora se culmina.

Al buscar los antecedentes que hubieran podido encontrarse o localizarse, no hubo que coincidiera con la suspensión de los contratos de trabajo, y menos que estuvieran relacionados con motivo de la pandemia que aqueja a Guatemala y a todos los países de mundo, y que han sido motivo para suspender la relación de trabajo y en otros casos graves, terminar los mismos. Por lo que si se presentan casos relacionados al Derecho de Trabajo, con importantes conclusiones, y que se presentan a continuación.

a.-) Tesis presentada por: Edwin Mauricio Solórzano Mayén, en el año dos mil nueve, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Con el título: “Protección Laboral del Trabajador que desarrolla Labores de Confianza en la Legislación de Trabajo”, y llegó a las siguientes Conclusiones: 1.-) La idea que se utilizó al asignar el calificativo de “confianza” a un trabajador, en el momento de regularse algunos términos al respecto en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no tiene nada que ver con la realidad de la situación jurídica de este tipo de trabajador. 2.-) Por la breve referencia que hace el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, acerca del trabajador de confianza puede evidenciarse una gran desventaja para él, pese a las funciones que lleva a cabo, las cuales requieren de cierta especialidad en la mayoría de los casos. 3.-) Aun cuando se tiene la idea que un trabajador de confianza posea mayor jerarquía ante un trabajador de base, puesto que hasta estos gozan de la aplicación de una ley específica,

mientras que los de confianza se encuentran supeditados a disposiciones aisladas y a falta de una regulación homogénea con sus homónimos en otras dependencias. 4.-) Los derechos que tienen los trabajadores de confianza por razón de tiempo de relación de parentesco, si le dan cierto apoyo durante la duración de su trabajo, sin embargo al carecer de la estabilidad en el empleo. Este tipo de trabajador se encuentra en un desequilibrio jurídico ante los trabajadores de base. 5.-) Los cargos de confianza no se encuentran debidamente regulados en el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, toda vez que no se mencionan tales términos y la única alusión a la que se hace referencia, algunos autores guatemaltecos en el artículo 351 del cuerpo de leyes mencionado que en realidad únicamente se refiere a cargos de confianza, que deviene en un concepto distinto a aquel.

b.-) Tesis presentada por: Oscar Julio Manuel Marroquín Méndez, en el año dos mil dieciocho, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad Rafael Landívar, Ciudad de Guatemala. Con el título: "Análisis General de la Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento y como documentarlo" y llegó a las siguientes Conclusiones: 1.-) Para que la terminación del contrato por mutuo consentimiento puede ser considerada como válida la misma debe constar por escrito, no porque no exista el consentimiento verbal, sino porque en todo caso el patrono debe probar su existencia y solamente puede hacerse si consta de forma escrita, asimismo debe estar regida por dos principios del derecho de trabajo para no vulnerar en ninguna forma los derechos de los trabajadores. 2.-) La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento por su naturaleza solamente puede operar para aquellos contratos individuales de trabajo por tiempo definido, e indefinido, debido a que no puede negociarse con una colectividad los términos de terminación del contrato por los riesgos que esto implicaría, para el patrono en caso de una posterior demanda y puede ampliarse también con aquellos contratos a plazo fijo o

para obra determinada, donde a pesar de que desde el inicio se encuentra por establecido, la condición o fecha para su terminación de terminación sin la responsabilidad de las partes, pueden haber circunstancias que ameriten que las partes se pongan de acuerdo en ponerle fin prematuramente al plazo original pactado entre ambos. 3.-) Al documentarse una terminación del contrato por mutuo acuerdo debe establecerse claramente que se da por terminada la relación de trabajo, la fecha exacta a partir de la cual entrará en vigencia la terminación de la relación laboral; la determinación de los montos que le corresponde al trabajador en concepto de sus derechos y las prestaciones que se reconozcan a su favor dentro del documento, y la expresión del consentimiento de ambas partes para que el documento sea verídico ya que al no consignar todo lo anterior constituyen errores frecuentes al momento de documentar un convenio de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento. 4.-) Este modo de terminación del contrato de trabajo tiene muchas ventajas para ambas partes, al existir un consentimiento real de ambas partes pueden alcanzarse acuerdos que no vulneren los derechos no solo del trabajador, sino que tampoco del patrono, además para el trabajador puede significar obtener mayores beneficios a los que obtendría si se le pagara una indemnización por tiempo de servicio. 5.-) para el patrono (individual o jurídico) esta forma de ponerle fin al contrato de trabajo implica una protección inmediata respecto al pago de una posible indemnización y crea un sentimiento de satisfacción para el empleado que se retira de esta forma disminuyendo los riesgos de una posible demanda posterior. Así mismo para los empleados que permanecen en la empresa, genera un buen clima laboral al constatar que pueden terminar su contrato de una manera justa y digna. 6.-) Sorprendentemente a los sujetos entrevistados para la realización de la presente investigación no les preocupa tanto el riesgo de la existencia de una demanda de carácter laboral posterior a la suscripción de un acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, sino el criterio judicial que puede

producirse al respecto por parte de las autoridades judiciales y que dicho documento ante ellos pueda no gozar de la certeza jurídica que se esperaba de una terminación como está que se encuentre perfectamente reconocida por la legislación guatemalteca. 7.-) A pesar de que en el documento exista un acuerdo de voluntades, también existe un riesgo alto para la parte trabajadora de que dicho acuerdo en realidad sea irreal y que la parte patronal ejerza presión económica sobre el trabajador para que acceda a acordar una terminación del contrato por mutuo consentimiento, cuando lo que puede haber en el fondo sea un despido disfrazado. En cuyo caso el error principal puede considerarse el darle una apariencia diferente y desnaturalizada a lo que en realidad está ocurriendo. 8.) No es un requisito legal que un acuerdo de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento deba contener firmas legalizadas, sin embargo en aquellos casos en donde, un Notario legaliza las firmas existe mayor certeza de haberse llevado un acuerdo más legítimo aunque el Notario no prejuzgue de la autenticidad del documento, existe mayor certeza respecto a la identidad de los firmantes, el no tomarlo en cuenta puede representar un error en caso de que sea necesario probar la voluntad de las partes.

c.-) Tesis presentada por: Teresa Hernández Argueta, en el año, dos mil catorce a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Con el título: “Análisis Jurídico Comparativo del Balance que tiene que haber entre el Derecho de Estabilidad en El Trabajo y el Derecho del Patrono a Despedir al Trabajador a tenor del ordenamiento Laboral Guatemalteco.” y llegó a las siguientes Conclusiones: 1.-) El trabajo en sí es una actividad física intelectual de ambos géneros y puede realizarse en forma o independiente , por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario los cuales le permitan desarrollarse dentro de la sociedad y poder proporcionar mejores condiciones de vida a su núcleo familiar. 2.-) Los Derecho Humanos son Derecho inherentes a todos los seres

humanos por el hecho de serlo, sin distinción alguna nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión lengua o cualquier otra condición, por lo cual debe ser ampliamente conocidos. 3.-) Los sujetos los constituyen las partes las cuales convienen en crear una relación de dependencia siendo en su mayoría el patrono y trabajador, obteniendo el primero un beneficio gracias a los servicios prestados de manera eficiente por el otro. 4.-) El contrato de trabajo es un convenio o una declaración de voluntad mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona, bajo el mando de ésta a cambio de una remuneración. 5.-) Análisis jurídico-comparativo del balance que tiene que haber entre el derecho a la estabilidad en el trabajo y el derecho del patrono a despedir al trabajador al tenor del ordenamiento laboral guatemalteco, el derecho de despido de los patronos y la estabilidad laboral, constituyen un elemento substancial del contrato de trabajo.

d.-) Tesis presentada por: Dayrin Lizmenia Teo Salguero, en el año dos mil siete, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala. Con el título: “Estudio Doctrinario acerca de los efectos Colaterales Derivados de la Terminación del Contrato de Trabajo, y llegó a las siguientes Conclusiones: 1.-) La falta de una política salarial competitiva hace que los trabajadores tengan que estar en una búsqueda constante de un mejor empleo. 2.-) La inestabilidad laboral que vive la sociedad repercute en la economía de la misma. 3.-) La pérdida de personal calificado incurre en una estabilidad empresarial, tanto de forma económica como competitivamente. 4.-) La violación de los principios constitucionales en materia laboral, por parte de los empleadores, repercute en un alto índice de desempleo nacional. 5.-) La implementación de políticas que garanticen que la terminación de las relaciones laborales no produzca efectos colaterales, como el incremento del índice delincencial que cotidianamente se vive. 6.-) La falta de estudios acerca de los fenómenos que produce el desempleo repercute tanto

en la economía nacional así como en la sociedad misma, ya que incrementa el alto índice delincinencial que deviene del mismo desempleo existente.

Como puede observarse, los casos presentados si aportan importantes puntos de vista relacionados a varias de las instituciones del Derecho de Trabajo, pero no tienen un punto de conexión preciso y exacto con el tema desarrollado en la presente investigación, ni los lugares, ni se tomaron a las mismas unidades de análisis como puede observarse, los objetivos fueron planteados en otras y diferentes circunstancias lo que hace que éste trabajo sea original y puede ser tomado en cuenta para futuras investigaciones que deseen hacerse desde el punto de vista de los efectos que causa la pandemia en las relaciones obrero patronales. Pues el tema se presta para ser abordado con otras perspectivas de futuros investigadores de la ciencia del Derecho de Trabajo.

Por lo que se presenta en tres capítulos, iniciando con el Diseños de Investigación, seguido por el Marco Teórico que fundamento las doctrinas y teorías de diversos autores consultados y termina con el capítulo de la investigación de campo, en las que se incluye la encuesta presentada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango, y por otra parte las entrevistas realizadas por la investigadora a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la Ciudad de Quetzaltenango. Espero haber llenado las expectativas con la Asesora nombrada a quien le brindo mis agradecimientos y al Metodólogo en la presente investigación, ya que sin el apoyo y ayuda de tales personas no hubiera llegado a feliz término del presente trabajo de investigación.

Atentamente la Autora.

Capítulo I.

Diseño de Investigación

1.1 Título de la Investigación

“Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la pandemia SARS-CoV-2 (Covid-19) en Guatemala.” (Estudio realizado en la Ciudad de Quetzaltenango)

1.2 Planteamiento del Problema

Guatemala al igual que todos los países del mundo padece la pandemia denominada SARS-CoV-2 llamada también Covid-19, por lo que, los diferentes Estados han tenido que aplicar formas y regular legalmente varios aspectos de la vida diaria de los habitantes en general, y en Guatemala desde el catorce de marzo del año dos mil veinte, decretó de acuerdo a las normas constitucionales, el Estado de Calamidad y toque de queda, que también se encuentra regulado en la Ley de Orden Público, situación ésta, que trajo como consecuencia, que el Estado de Guatemala también tomara las medidas de contingencia y precaución general para la no propagación del mencionado virus, teniendo la necesidad de tomar las medidas legales urgentes y decretar por medio de los Decretos Gubernativos 5-2020 de fecha 5 de marzo de 2020, Decreto Gubernativo Número 6-2020 de fecha 21 de marzo de 2020, Acuerdo Gubernativo 79-2020 de fecha 14 de junio de 2020, y el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo Previsión Social, el cierre de centros o lugares de trabajo, debido al alto grado de contagio de la mencionada enfermedad, por lo que se ordenó así mismo el cierre de comercios, centro comerciales, mercados municipales, y toda clase de empresas, comercios e industrias como medida de prevención y evitar así contagios masivos de la enfermedad que produce el virus denominado SARS-CoV-2 (Covid-19), creando por medio de los instrumentos legales ya citados, protocolos y procedimientos para evitar contagio y prevención de propagación de tal enfermedad, situación ésta, que llevó a una crisis económica jamás antes

vista en la República de Guatemala; Cerrar mercados, centros comerciales, empresas, comercios, e industrias significó también dejar de invertir, crear fuentes de trabajo, mantener las plazas de trabajo, la forma de obtener materia prima para elaborar productos y artículos terminados, y ponerlos a la venta en el mercado ordinario de forma o manera normal, en horarios, modos que siempre hemos conocidos los guatemaltecos, de tal manera que se hicieron protocolos y con el único objetivo de evitar no contraer la enfermedad, por medio de contagio masivo, tenemos entonces que sin movimiento de inversión de capital, no se han podido mantener las plazas de trabajo, ni se ha podido invertir capital, para la creación de nuevas plazas o puestos de trabajo.

Al verse afectadas empresas, negocios, comercios, en general y no poder invertir capital en forma normal, también los contratos y las relaciones de trabajo se han visto afectadas.

Aunque el gobierno de Guatemala ofreció una ayuda de setenta y cinco quetzales diarios, los mismo nunca pudieron llegar a todas las empresas comercios o industrias, ya que, para tener acceso a ese financiamiento estatal, debían cumplir ciertas y determinadas condiciones, requisitos y procedimientos, los cuales no toda la parte patronal pudo cumplir y recibir dichos financiamientos de parte del Estado de Guatemala.

La crisis económica y laboral que ha sufrido Guatemala, realmente ha tenido un impacto de grandes dimensiones, se han cancelado un gran número de contratos individuales de trabajo, se han cancelado plazas de trabajo, se ha dejado de invertir capital normalmente en todas la empresas, comercios e industrias, contratos de trabajo y cancelación de plazas de trabajo, que no se sabe si se van a volver a recuperar, o en su caso quizá nunca se vuelvan a recuperar en las mismas dimensiones en que se encontraba en el año dos mil diecinueve.

En algunos casos los contratos individuales de trabajo se han podido suspender únicamente, es decir que no se ha llegado a la terminación de las relaciones obrero-patronales, cosa que ha

beneficiado a un gran número de trabajadores, pues tienen la esperanza aún de continuar con sus plazas o puestos de trabajo cuando llegue la oportunidad definitiva de volver a producir y estabilizar la economía nacional.

Por lo expuesto, se plantea la siguiente interrogante o pregunta de investigación como corresponde:

¿Cuáles son los efectos jurídicos que se producen por la suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la pandemia SARS-CoV-2 (Covid-19) en la Ciudad de Quetzaltenango?

1.3 Justificación de la Investigación

El trabajo es una actividad de la vida del hombre, que constituye el medio o forma idónea, moral, correcta y procedente de agenciarse de ingresos económicos para el sustento del trabajo y su respectiva familia;

Desde el mes de diciembre del año 2019, a nivel mundial, todos los países empezaron a entrar en una crisis de salud pública, por el apareamiento de la enfermedad que afecta el sistema respiratorio de las personas y que es provocada por el Virus SARS-COV-2. Denominada popularmente como Coronavirus o Covid-19; la cual se tiene conocimiento por medio de los reportajes de prensa nacional e internacional, se inició en la República Popular de China, y que luego se expandió a Europa, y posteriormente a América, y nuestra amada Patria Guatemala, no fue la excepción, desde el mes de enero de 2020, se tuvo conocimiento de los efectos en la salud de las poblaciones y que también conlleva efectos económicos. A mediados del mes de marzo de 2020, se tuvo el conocimiento de los primeros casos de SARS-COV-2 O Coronavirus en Guatemala, y que tuvo como consecuencia paralizar todo el comercio, la banca internacional, la industria, cerrando por completo los centros comerciales, centros educativos a todos los niveles,

parques de diversión, museos y todo aquello que conlleva aglomeración de personas. Pero también se vieron afectadas a nivel mundial las relaciones entre los colaboradores y los patronos.

Lo anterior ha llevado a una crisis económica y a un extremo nunca visto en Guatemala, en donde los comercios, industrias, Instituciones del Estado, Escuelas, Colegios, Universidades, cesando actividades, algunas en forma parcial, y otras de las actividades en forma total. En Guatemala también hubo problemas en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de los patronos hacia sus colaboradores, pues ante el cierre de los lugares y centros de trabajo, no se pudo continuar con el pago de los salarios y menos con el pago de las prestaciones laborales que la ley impone en caso de despido, o en caso de suspensiones, que procedan conforme a la ley de Trabajo en Guatemala. Por lo que han tenido que cerrar obligadamente la fuente de ingresos económicos para los patronos con los cuales mantienen las empresas y comercios y que a la vez constituye fuente de ingresos para la clase trabajadora, de donde mantienen económicamente a su familia.

Como consecuencia de lo anterior, se ha dado origen a una serie de conflictos que llegado a las autoridades administrativas que constituye la Inspección de Trabajo, ante la exigencia del trabajador de recibir los salarios, y en otros casos, exigiendo el pagos de sus prestaciones por despido total por las circunstancia indicadas, y se aprecia la negativa del patrono de no poder cumplir con las obligaciones de pagar salarios, cuando ha desaparecido temporalmente y en algunos casos en forma definitiva, la fuente de ingresos económicos que son las industrias y comercios, por disposición gubernamental ante la crisis provocada por el SARS-COV-2, lo que ha dado origen a paralizar la economía nacional e internacional, y con lo cual, no puede cumplir con dichas obligaciones, por lo que este trabajo de investigación lo que pretende establecer, es el mecanismo utilizado por la Inspección de Trabajo a modo de resolver el conflicto que ha surgido, de manera inesperada, de no haber sido planificada por ambos sujetos de la relación de Trabajo, y

que tanto uno como el otro, tienen suficientes razones para mantener su postura, poniéndolos en una situación difícil y que debe buscar una salida que sea viable, razonable y que lleve a la comprensión de ambos sujetos de la relación de trabajo a una solución comprensiva, en donde no haya ganadores, pero tampoco perdedores, sino aplicar los principios de la conciliación, principios éstos, que inspiran el Derecho del Trabajo y puedan ajustarse en buena forma los intereses de las partes.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Determinar las condiciones en que se lleva a cabo la suspensión del contrato de trabajo, por razón de la pandemia en Guatemala (caso fortuito)

1.4.2 Específicos

1. Investigar las causas más comunes por las que se pueden suspender los contratos de trabajo en la legislación de trabajo en Guatemala.
2. Establecer los documentos que exige el Ministerio de Trabajo, para aprobar la suspensión de los contratos de trabajo y cumplir de acuerdo con el ordenamiento legal vigente en el Código de Trabajo.
3. Determinar los efectos jurídicos y económicos que pueden afectar a las partes de la relación contractual en materia de trabajo.
4. Analizar la suspensión individual total, y la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo en el Código de Trabajo

1.5 Hipótesis

Para la presente investigación se han tomado los elementos más importantes, para elaborar la hipótesis de investigación, y se presenta de la siguiente forma:

“Las enfermedades y demás riesgos sociales que produzcan incapacidad temporal comprobada como el caso del virus SARS-COV-2, conocido como Covid-19, que produzcan la suspensión parcial de los contratos de trabajo afecta a una o más relaciones de trabajo, y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones de trabajo, como lo es prestar el trabajo de parte del trabajador y la obligación del patrono a remunerar los días que el trabajador no asista a sus labores normales por causa de contagio y provocada por el SARS-COV-2 conocida como Covid-19.

1.5.1 Variable Independiente

La Suspensión de los contratos de Trabajo contenido en el artículo 65 del Código de Trabajo.

“Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de las obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y Pago de salario), sin que por ellos terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos”.

1.5.2 Variable Dependiente

“Las enfermedades como el virus provocado por el SARS-COV-2, conocido como Covid-19. Produce incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo. Los trabajadores deben suspender sus labores y el patrono les debe remunerar los días que el trabajador falte a sus labores hasta su total recuperación.”

1.6 Indicadores

1.6.1 Derecho Constitucional

“Rama del Derecho Político que comprende las leyes fundamentales del Estado referentes a las formas de Gobierno, los derechos y deberes de los individuos y la organización de los Poderes Públicos. En buena técnica, es el único constitucionalismo de origen popular y

por cauces electorales democráticos, y suele orientarse por las Asambleas Constituyentes que dictan o informan una Constitución.” (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II, 1979)

1.6.2 Trabajo

“Esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (Cabanellas de Torres, 1998).

1.6.3 Derecho de Trabajo:

“Designación sinónima, usual en la doctrina y en la legislación, del derecho del trabajo. Contra esta posición cabe esgrimir la observación idiomática de resultar equívoca la preposición de, pues puede entenderse, de manera subjetiva, que se trata de derecho del derecho de trabajar o a trabajar.” (Cabanellas de Torres, 1998)

1.6.4 Contrato

“Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa. Institución jurídica que, en torno a cada contrato, convertido en realidad por voluntades concordadas, surge por los preceptos imperativos o supletorios que el legislador establece, singularmente en los contratos nominados, y por las acciones procesales que competen en su caso.” (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II, 1979)

1.6.5 Contrato de Trabajo

“Contrato de Trabajo, sea cual sea su denominación, es el vínculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y

dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” (Guatemala C. d., 1961)

1.6.6 Suspensión de los Contratos de Trabajo

“Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando uno o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.” (Guatemala C. d., 1961)

1.6.7 Plazo

“Tiempo fijado para una acción. Vencimiento del mismo; o término propiamente dicho. Elemento genuino. La condición y el modo, como el plazo constituyen elemento accidental de los negocios jurídicos, pero no afecta a su existencia, sino a su cumplimiento.” (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo V, 1979)

1.6.8 Condición

“La cláusula particular puesta en un negocio jurídico, las obligaciones para extender o modificar sus efectos ordinarios. La cláusula inserta en algún contrato o disposición de última voluntad, para que su validez depende de un acontecimiento futuro e incierto. Esta acepción será la predominante, tanto en este artículo como en las voces inmediatas, donde se recogen las especies principales de condiciones.” (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II, 1979)

1.6.9 Caso Fortuito

Se estima caso fortuito el proveniente de la naturaleza. Manresa entiende que el caso fortuito se produce con independencia de la voluntad del hombre, influye sobre la prestación

de la cosa. Es el suceso que no ha podido preverse; o que, previsto, ha resultado inevitable. En verdad se está ante la ecuación de un incumplimiento en que la culpabilidad personal se desvanece ante lo insuperable de los hechos. Puede concretarse diciendo que se quiere, pero no se puede cumplir.” (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo IV, 1979) (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II, 1979)

1.6.10 Fuerza mayor

“La fuerza mayor se presenta como aspecto particular del caso fortuito, reservado para éste, los accidentes naturales, y hablando de aquella (fuerza mayor), cuando se habla de acto de un tercero por el cual no ha de responder el deudor. Como casos concretos de fuerza mayor se citan el incendio, la explosión, la guerra, los tumultos y las sediciones.” (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo III, 1979)

1.7 Alcances

1.7.1 Ámbito Geográfico

La investigación está dirigida con el propósito de que se desarrolle en la Ciudad de Quetzaltenango.

1.7.2 Ámbito Institucional

Las Instituciones que deben tomarse en cuenta para la presente investigación son las siguientes:

Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Ciudad de Quetzaltenango.

Colegio de Abogados y Notarios

1.7.3 Ámbito Personal

- a. Inspector Encargado de la Inspección de Trabajo de la Ciudad de Quetzaltenango.
- b. Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social

- c. Abogados y Notarios en el ejercicio de la profesión

1.7.4 Ámbito Temporal

- a. Desarrollar la presente investigación en un tiempo de seis meses.

1.7.5 Ámbito Temático

- a. La investigación es un tema que se relaciona con las siguientes ramas del Derecho:

1. Derecho Constitucional
2. Derecho Administrativo
3. Ministerio de Trabajo
4. Inspección de Trabajo
5. Derecho Procesal
6. Jurisdicción y Competencia
7. Juzgados de Trabajo y Previsión Social

1.7.6. Instrumentos:

Se pasará entrevista a los sujetos del ámbito personal, las entrevistas podrán ser en forma de conferencias virtuales o grabadas, con el propósito de cuidar y evitar el contagio del Coronavirus o Covid-19.

Y se realizará una encuesta por medio de boleta, que deberán resolver la cantidad de 75 Abogados y Notarios en ejercicio de la Profesión, para determinar el conocimiento sobre el tema y confrontar la misma con los temas desarrollados en el marco teórico.

1.8 Límites

Por el momento no se conocen, límites. Pero de aparecer, deben dejarse las constancias como corresponde al final de esta investigación.

1.9 Metodología

- a) Se utiliza el método descriptivo, analítico y estadístico, de los cuales se deben aplicar los principios y formas y procesos de la metodología de la investigación.
- b) Sujeto o Unidades de Análisis
 1. Inspección de Trabajo con sede en la Ciudad de Quetzaltenango
 2. Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Ciudad de Quetzaltenango.
 3. Delegado de la Superintendencia de Administración Tributaria con sede en la Ciudad de Quetzaltenango.
 4. Abogados y Notarios en ejercicio de la profesión de Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango.

1.10 Instrumentos

- a. Se utilizará la consulta bibliográfica que sea necesaria para alcanzar los objetivos de la presente investigación.
- b. Se hará entrevista a los sujetos o unidades de análisis indicados en la presente investigación

1.11 Procedimiento

- a) La investigación planteada se desarrolla por medio del proceso metodológico del autor Luis Achaerandio Suazo, con alguna variante recomendada por el Metodólogo asignado.

1.12 Diseño

- a) La investigación se ajustará mediante la normativa del diseño APA 7.

1.13 Metodología

- a. Se presentó el bosquejo al Comité de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Mesoamericana, de ciudad de Quetzaltenango.
- b. Se aprobó el bosquejo y se nombró al Metodólogo y al Asesor respectivos.

- c. Se presentó el Diseño de la Investigación al Metodólogo nombrado para su aprobación
- d. Se aprueba el diseño y se envía al asesor nombrado
- e. Se desarrollará el Marco Teórico, consultando obras de diferentes autores, diccionarios, leyes y otros que fueren procedentes.
- f. Se hará el estudio de campo respectivo si fuere necesario por medio de boleta de encuesta que deberá pasarse a 75 abogados y notarios de la Ciudad de Quetzaltenango.
- g. Se hará constar el aporte que podrá servir de apoyo a futuros profesionales, trabajadores o patronos en alguna situación similar a la que se estudia en la presente investigación.
- h. Luego se lleva a cabo la tabulación y discusión de los resultados.
- i. Se obtiene informe del asesor, con la aprobación, seguidamente revisión final por el metodólogo, para que rindan su informe respectivo.
- j. Revisión del Director de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango, y con su aprobación y observaciones se señala audiencia para examen y presentación de la tesis.

Capítulo II

Marco Teórico

Es conformado por las consultas bibliográficas para localizar todos los indicadores luego de la operación de hipótesis, de donde surgen los temas más importantes sobre los cuales debe versar la investigación, así como conceptos, definiciones, teorías, clasificaciones, procedimientos y los que aparezcan en la técnica y aspecto legal para llevar adelante y feliz término de la investigación. Y se presentan en su orden.

2.1 Derecho del Trabajo

Como se puede observar, el tema de la presente investigación destaca al Derecho del Trabajo, en primer lugar, a los sujetos que comprenden tanto a los empleadores como al colaborador o trabajadores, y también a todo el conjunto de normas jurídicas de esta rama del Derecho, que regulan los derechos, y obligaciones entre los mencionados sujetos y que resultan en ocasión de prestar los servicios o ejecutar una actividad de trabajo, pero a las vez, jurídicamente crea y regula todas y cada una de las instituciones que sean necesarias para resolver los conflictos que entre ellos pueda surgir, lo anterior surge de la necesidad de hacer un trabajo técnico, que se requiere el estudio y conocimiento de las variadas instituciones que se expondrán en el desarrollo de toda e3sta investigación, sin ello, sería imposible hacer en forma didáctica y de fácil comprensión, las doctrinas y teorías que se van a exponer es el criterio de varios autores, que nos ilustran, nos enseñan y nos llevan a comprender en una mejor forma todas y cada una de las instituciones sometidas al estudio, a la investigación, y no se diga en el capo estadístico, determinar si los sujetos sometidos a las diferentes boletas de encuesta y entrevista, y que luego nos dan la pauta, si efectivamente se conoce el tema y los pueden desmenuzar a través del desarrollo del estudio de campo. Lo que nos dará como resultado una muestra del conocimiento de las personas

que colaboraron en el desarrollo de este. Por lo que es necesario iniciar con la consulta de la bibliografía seleccionada para el desarrollo de la presente investigación, y debe girar siempre sobre el Derecho del trabajo, como tema y eje central de la investigación. Se hace responsablemente consultando a los más connotados autores sobre la materia del estudio que se presenta y así tenemos el Diccionario de Derecho Laboral, del autor argentino Guillermo Cabanellas de Torres, que muy bien explica y otorga la definición de tan importante rama de las Ciencias Jurídicas, y así tenemos la forma en que se define al Derecho del Trabajo:

2.1.1 Definición

“Derecho del Trabajo. Es una nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), es sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía, donde el Estado como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. Junto al Derecho del trabajo o de Trabajo, se han empleado para el mismo concepto varias denominaciones como las de Derecho Social, Derecho Obrero, Derecho Corporativo. Hemos optado, como más genuina y menos equívoca, por la de Derecho Laboral.

Derecho Laboral. A modo de introducción, aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad Laboral.” (Cabanellas & Flaibani)

Es interesante la consulta a diversos autores, es la forma correcta e idónea, en que los autores consultados, nos llevan verdaderamente a estudiar los puntos más importantes del Derecho de Trabajo, pues de la diversidad de criterios iremos conociendo y seleccionando lo mejor del estudio de tan interesante tema. Se expone ahora el Derecho del Trabajo desde el punto de vista de los derechos humanos y se tiene lo que a continuación nos dice el autor Arce Gordillo en las publicaciones de la Procuraduría de los Derechos Humanos en Guatemala. Y es lo siguiente:

2.1.1.1 El Trabajo desde el punto de vista de los Derecho Humanos.

Se expone el criterio de Juan Pablo Arce Gordillo, autor guatemalteco, en el cuaderno uno guion noventa y cuatro, de las publicaciones del Procurador de los Derechos Humanos en Guatemala, lo relativo a la explicación de lo que constituye el trabajo, pues bien sabemos, que para algunos es una actividad desagradable, actividad pesada, algo malo pero necesario, para otros pues, es una actividad que les sirve para satisfacer sus necesidades básicas, para otros es una actividad normal en todo grupo social, para otros es un castigo, para otros se convierte en una actividad hermosa que les ayuda a vivir bien en todos los aspectos, pero vemos lo que se expone a continuación:

“El Trabajo ¿Qué es?

Conviene esbozar algunas las generalidades del trabajo, empezaremos diciendo que trabajar es ocuparse en algo con objeto de adquirir las cosas necesarias para los diversos usos de la vida, y sobre todo, para la propia conservación. Nace paralelamente con el hombre la actividad laboral: "te ganarás el pan con el sudor de tu frente". Resulta delicado determinar los derechos y deberes, tanto de la clase patronal (quienes aportan capital), como de la clase obrera (quienes ponen su trabajo).

El Estado de Guatemala tomó en consideración la temática laboral y fue en la Constitución de la República de 1945, llamada la "Constitución de la Revolución", donde consagró por primera vez los postulados referentes al trabajo, reconociéndolo como un derecho del individuo y una obligación social. La vagancia punible (Art. 55). Reconoció la importancia del capital y trabajo como factores a ser protegidos por el Estado (Art. 56). Compromete al Estado para emplear aquellos recursos que estén a su alcance para asegurar condiciones necesarias para la existencia "digna" a todo el que se ocupe en algún trabajo u oficio (Art. 57). Tal norma tocó un asunto clave, la dignidad de la persona, que sostenida por diversas corrientes religiosas y filosóficas, y Artículo 58 pone énfasis en las particularidades y características con cada región, a ser tomadas para regular las relaciones laborales atendiendo siempre a las siguientes reglas generales: 1) obligatoriedad de los contratos de trabajo para patronos trabajadores; 2) la fijación periódica del salario mínimo; 3) obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal; 4) establecimiento de jornadas de trabajo más humanas; 5) vacaciones anuales después de un año o más de servicios ininterrumpidos; 6) la igualdad de salario o sueldo correspondiente a trabajo igual y en idénticas condiciones; 7) preferencia a los trabajadores guatemaltecos; 8) el derecho a libre sindicalización; 9) la regulación de los derechos de huelga y paro; 10) la protección a mujeres y menores laborantes; 11) el derecho a la indemnización; 12) la reglamentación de los contratos de aprendizaje y enganche; 13) los beneficios que correspondan a los trabajadores; 14) las medidas de asistencia y previsión social necesarias para los trabajadores; 15) las condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores y 16) la obligación patronal de otorgar escuelas, centros de asistencia, guarderías, etc., dependiendo la importancia de la empresa.

Algo que no puede pasar por alto: "Ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital por lo cual es absolutamente falso atribuir únicamente al capital o únicamente al trabajo lo que es el resultado de la efectividad unida de los dos, y totalmente injusto que uno de ellos, negada la eficacia del otro, trate de arrogarse para sí todo lo que hay en el efecto".³ Tal afirmación trae al suelo todas aquellas falaces teorías que pretenden poner en contraposición el factor capital con el trabajo, y viceversa cuando la realidad misma nos ha demostrado, a través de la historia, la necesidad que tiene uno del otro.

En nuestros días el concepto de humanizar el trabajo abarca también la necesidad de que el hombre, no sólo se respete a sí mismo y a sus semejantes, sino también proteja el medio ambiente que le rodea. Llamémosle a esto "conciencia ecológica", porque si bien el medio ambiente no es humano propiamente dicho, su conservación ayuda al desarrollo y permite que ciertas actividades se lleven en mejor forma, porque los laborantes y el medio en que se desenvuelven gozan de mejores condiciones. v. gr. la instalación de filtros y cámaras que no permitan que los gases y desechos tóxicos afecten a los operarios de una industria o fábrica, y que los daños que éstos puedan causar no trasciendan al espacio que rodea a las comunidades.

En países como el nuestro la agricultura constituye el campo primario de la actividad económica y un indispensable de la producción por medio del trabajo humano allí que la obligación del Estado, dentro del régimen económico social, se oriente "para lograr la utilización de los recursos naturales...". Debido a ello es tan importante la intervención de la mano del hombre que cosecha y toma los frutos de la tierra sus manos, ayudado por máquinas y aparatos cada día, perfeccionados que son sólo eso, "máquinas",

porque no se pretende que la máquina -por muy eficiente que sea supla hombre, ya que el sujeto propio del trabajo sigue siendo hombre.

Condiciones o características del trabajo

Dos son las notas esenciales del trabajo: personal, la fuerza con que se trabaja es inherente al hombre; y no porque el fruto del trabajo sirve al hombre para mantener si nadie más que el hombre realiza el trabajo en sentido amplio implicó la toma de conciencia y la búsqueda de la propia; y superación; mientras que las bestias no asumen un papel sino más bien impulsivo y obediente, sin tener la capacidad deliberación y otros atributos propios de la persona humana. Nuestra Constitución, en el Artículo 101, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Esto hay que decir que el conglomerado, integrado por un sin número de personas, está obligado a respetar esta garantía social reconocida a favor de todos. El trabajo también asume la nota de ser necesario porque la subsistencia del hombre depende de ganarse con el sudor de su frente, para la defensa de su vida y las personas que tiene bajo su responsabilidad.”(Arce Gordillo, 1994)

Como toda institución jurídica, como lo es el caso del Código de Trabajo de Guatemala, tiene su historia, y es el medio de recordar los inicios, y el respectivo desarrollo de la institución de que se trate, y tenemos entonces, la historia de tan importante instrumento jurídico para la clase trabajadora de nuestro país Guatemala, se trata de una importante exposición relacionado al tema del Derecho de Trabajo, y fue financiado por el Sindicato de la institución bancaria identificada con las letras “G&T” y es una de las formas en que se manifiesta el interés de que los trabajadores guatemaltecos tengan un instrumento importante en donde guiarse y conocer los antecedentes y

orígenes de sus derechos laborales, se expone el interesante resumen del texto Derecho del Trabajo para el Trabajador, del autor guatemalteco, Luis Alberto López Sánchez.

2.1.2 Historia del Código de Trabajo en Guatemala

Es de importancia conocer la historia que en Guatemala, ha tenido el desarrollo del actual Código de Trabajo vigente, la historia es la ciencia fija en el tiempo y el espacio los hechos, o acontecimientos que dieron lugar y posterior desarrollo de las instituciones jurídicas, en este caso el actual Código de Trabajo y que conocemos, lo cual crea en los lectores conciencia de la lucha y esfuerzo puestos por personas e instituciones públicas, para que en la actualidad gocemos de los derechos, obligaciones y los procedimientos que en este instrumento jurídico se contiene, y dispone, para lo cual se tiene lo plasmado por el autor guatemalteco Luis Alberto López Sánchez, en su obra denominada Derecho del Trabajo para el Trabajador y que nos aporta con relación a este tema lo siguiente:

2.1.2.1 Historia del código de Trabajo.

Ya se ha dicho en el curso de esta obra, que el Derecho de Trabajo, como disciplina sistematizada del Derecho en general, ha venido forjándose desde un tiempo relativamente corto.

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el presente siglo que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en las doctrinas de los tratadistas más connotados.

Para el caso de Guatemala la primera regulación en materia de Trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española para todas las colonias americanas en el siglo XVI, ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas Leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto

a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente se le llamo a estas leyes mandamiento y encomienda de mercancías.

Posteriormente se dieron disposiciones dispersas pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente no con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de las Historia del Derecho del Trabajo en Guatemala.

Aun así, la incipiente clase obrera se principia a organizar gremios, pero en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores. Dicho proceso se analizará cuando se trate en el Derecho Sustantivo de carácter colectivo de trabajo en lo referente a la Institución sindical.

Por ahora comprendamos que fue hasta la época revolucionaria (1944-1954) cuando las condiciones económicas sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica, etc., que dieron como resultado una legislación protectora de los sectores marginados de la población surgiendo la ley de la Reforma Agraria,

La ley del Inquilinato, y el Código de Trabajo, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural.

Sobre la libertad sindical por eje, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando podemos afirmar que propiamente se sistematiza el Derecho de Trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Recuérdese que en la época revolucionaria fue Ministro de Trabajo y Economía – como se denominaba en ese entonces -, el eminente jurisconsulto Alfonso Bauer Paiz, quien además de sus

atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora, con lo cual cumplía perfectamente su misión, Ejemplo de ello lo constituye su obra “Organización Obrera. Cómo debe enfocarse en Guatemala.”

Anteriormente como resultado de la Revolución Agraria Mejicana, este país había sentado las bases del Derecho del Trabajo, como quedo ya explicado; inclusive en países como Costa Rica, la República Argentina y otros contaban con una legislación del trabajo relativamente adecuada para su época.

El Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala.

Surge entonces el 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la revolución, el decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que luego de llevar el trámite legislativo de Iniciativa de ley, admisión, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inicio su vigencia el primero de mayo de 1947; en ocasión de celebrarse el día internacional día del Trabajo.

Desde el punto de vista técnico, actualmente el contenido del Código se estima que en cuanto a su redacción es poco técnico, pues se utiliza en demasía la conceptualización de las instituciones por un lado, y por el otro que remite a un aspecto a otro dentro del articulado; y en otro sentido que contempla la Organización Administrativa del Trabajo dentro del propio Código, además de que regula tanto aspectos sustantivos como procesales y aún más difiere entre la parte sustantiva y la adjetiva, ambas normas de índole en forma desordenada.

Lo correcto sería que existiera un Código de Trabajo que contemple el aspecto sustantivo y un código eminentemente procesal del trabajo que regule los aspectos jurisdiccionales, amén de un Código de Derecho Administrativo de Trabajo. Sobre el particular en el año de 1979, durante el régimen del General Romeo Lucas García, se quiso hacer dicha sistematización pero

de paso, quería aprovecharse la fatal coyuntura histórica que se vivió, para conculcar aún más los derechos de los trabajadores, a lo cual los trabajadores Organizados opusieron férrea resistencia y logró la misma que tan maquiavélica idea quedara en un simple proyecto, desde luego que a un costo de muchas vidas humanas incalculables, que reseña dolor, angustia, y orfandad. Dicha reforma legislativa debe hacerse pero a ello es necesario que existan las condiciones adecuadas, en la cual la clase trabajadora participe activamente en la toma de decisiones.

Ahora bien, en cuanto a la falta de técnica del primer Código de trabajo o sea el Decreto 330 del Congreso, esos valladares mencionados carecen de relevancia si nos atenemos a que, por lo menos ya existió el primer Código de trabajo, que expresando los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiran constituyen un mínimo de garantías para el trabajador. Claro está que no podemos pasar inadvertidos que estos principios corresponden a un modelo de desarrollo capitalista pues de conformidad con las normas, nuestro Código trata de conciliar el capital con la fuerza de trabajo, y de esa manera flexibilizar manifestaciones y características que hacen antagónicos los intereses de la clase trabajadora con los intereses de la clase burguesía.

Desde luego que en un País como Guatemala, cuya estructura de poder ha sido históricamente rígida y que se sufre un colonialismo no rebasado aún, prontamente a la vigencia del Decreto 330, los insipientes industriales pusieron el grito en el cielo como que fuera un vandalismo proteger los derechos de los trabajadores por primera vez en la historia bajo el auspicio del Estado.

Así surgieron las primeras demandas de aumentos de salarios y mejoras económicas, dentro de las que se resalta la lucha del sindicato de tipógrafos que, luego de meses de discusiones directas con el gobierno y con la participación de las autoridades de trabajo, lograron organizadamente mejoras económica-sociales el día 13 de mayo de 1949, día que quedo

consagrado como el Día del tipógrafo.

Las clases sociales recalcitrantes principiaron luego a movilizarse en función de sus intereses y desde el punto de vista político, bajo el auspicio de los EUA. Mediante la CIA, en circunstancias de todas conocidas se derrocó al Segundo Gobierno revolucionario de Jacobo Arbenz Guzman, que significó un retroceso histórico en lo económico, en lo social, en lo político, en lo cultural, en lo jurídico, etc., que aun, no se ha podido rebasar.

Reformas al Primer Código de Trabajo.

A ese motivo se debe que el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala sufrió desde la fecha de su vigencia hasta el día 25 de enero de 1961, ya durante el gobierno de Ydígoras Fuentes, siete reformas, las cuales están contenidas en los siguientes datos.

- 1.-) Dto. 526 del Congreso de la República, del 16 de julio de 1948.
- 2.-) Dto. 623 del Congreso de la República, del 27 de mayo de 1949.
- 3.-) Dto. 915 del Congreso de la República, del 12 de Noviembre de 1952.
- 4.-) Dto. 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas) del 3 de febrero de 1955.
- 5.-) Dto. 570 del Congreso de la República, del 28 de Febrero de 1956, el cual derogó los artículos 194,195 y 196.
- 6.-) Dto. 1243 del Congreso de la República del 9 de julio de 1958.
- 7.-) Decreto 1421 del Congreso de la República, del 25 de enero de 1961.
- 8.-) Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Por las continuas mutilaciones y modificaciones a los principios que inspiraron el primer código de Trabajo, se promulgó una nueva sistematización que es el decreto 1441 del Congreso

de la República, el 5 de mayo de 1961, y entró en vigencia el 5 de julio de 1961; Dicho código es el que actualmente rige las relaciones obrero-patronales, aun cuando a su vez ha sufrido reformas en varias ocasiones.

Las principales reformas son el Decreto 1486, del Congreso de la Republica del 15 de sept.1961 y el Decreto ley número 1, emitido por el jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdia, el día 2 de abril de 1963, así como el Decreto Ley número 7 del mismo jefe de Estado, que modifico el articulo 127 en el sentido de que el patrono no está obligado a pagar el día de descanso semanal después de dos días de asueto pagado en una misma semana ni cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal a la misma vez.

Es triste saber que existen períodos tan oscuros y llenos de ilegalidades, en los cuales los derechos de los trabajadores han sido anulados, sin justificar debidamente las causas, motivos y razones que se tuvieron en cuenta para poder anular, y cancelar o en algunos casos suspender los derechos laborales de la clase trabajadora de nuestro país. Vemos que por medio de los antecedentes históricos podemos ver los períodos muy difíciles en que han visto afectados los trabajadores, quienes de una u otra forma han tenido que luchar organizadamente, para lograr reclamar sus derechos, reestablecerlos y en algunos casos lograr nuevas conquistas laborales. Se presenta este terma denominado, períodos de excepción. Del mismo autor y obra antes indicada:

2.1.2.2 Periodos De Excepción.

Otro de los problemas que debe mencionarse en la Historia del Código de Trabajo de la República de Guatemala, es lo relativo a los períodos de Excepción, o sea cuando se suspende la actividad de las organizaciones sindicales que, si bien es cierto no aparecen en el Código de Trabajo, afectan su aplicación objetiva.

Un ejemplo de ello lo constituyó el último golpe de Estado de 1982, cuando desde el

punto de vista político se justificó dicho golpe, mediante una proclama militar, por la situación prevaleciente durante el gobierno de Lucas García, especialmente la corrupción.

Sin embargo los sindicatos que luchaban en pro de las mejoras económicas y sociales fueron inmediatamente y directamente perjudicados por un Decreto Ley, que determinó la suspensión de las actividades sindicales y ello provocó, que por una parte, que no pudiesen celebrarse sus Asambleas Generales y por ende, no pudo mediante el proceso democrático sustituirse a los dirigentes sindicales por elección y, la celebración de los pactos primeramente no podía efectuarse y posteriormente se autorizó pero para negociarse ad-referéndum; o sea que no entrarían en vigor los pactos hasta que no terminara la vigencia de dicha ley temporal.

Esto hecho entonces perjudico a la clase trabajadora, que no tenía nada absolutamente nada que ver con la situación imperante. Felizmente dicha ley fue derogada en el año de 1983.”

(López Sánchez, 1985)

Los sujeto del Derecho Laboral, han sido estudiados en diferentes obras de la materia laboral, diccionarios y enciclopedias, pero ahora tendremos la oportunidad de presentar el criterio de autores argentinos que han desarrollado importantes obras y enciclopedias relacionados con el tema del Derecho Laboral, para dar una mejor interpretación, razonamiento, aplicación y poder estudiar de forma técnica y ordenada los derechos laborales, por o que se presente a continuación a los sujetos del derecho del trabajo, y de la siguiente forma.

2.1.3 Sujetos Del Derecho del Trabajo

Dentro del estudio del Derecho del Trabajo, tenemos a los sujetos a quienes van dirigidos o destinadas las normas jurídicas que regulan esta importante rama del Derecho, por lo cual en esta sección, se expone lo que a criterio de los autores y estudios puede conceptualizarse o definirse cada uno de los sujetos del Derecho del Trabajo, y se presenta de la siguiente forma:

Según los Autores Guillermo Cabanellas y Claudia Flaibani, los conceptos de Trabajador y Patrono son los siguientes:

“Trabajador: Fundamentalmente y en función sustantiva, quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una labor manual. El que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. Trabajador, es únicamente la persona física, ya que las personas abstractas o colectivas, no pueden por sí mismas, ejecutar una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquellas.

Patrono: Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral de ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador o empresario” (Cabanellas & Flaibani)

Ahora bien, el autor guatemalteco Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, también nos enseña lo relacionado a los sujetos del Derecho del Trabajo, siendo el trabajador y patrono los que se definen y es necesario también, informarnos sobre lo desarrollado en este tema por el mencionado autor guatemalteco, ya que nos explica que existe un concepto socio político, para luego convertirse en concepto económico social, ya que en el contexto los trabajadores participan del desarrollo económico, social y político, pero los mismos conceptos se salen del contexto estrictamente jurídico en materia laboral. También expone la dificultad sobre los trabajadores independientes se les puede tener como estrictamente trabajadores, pues los mismos salen del contexto de la dirección, subordinación y dependencia; lo mismo sucedería con el trabajador de obra, quien solamente en la forma muy individual, podría tomarse como un

trabajador, aunque existiendo un contrato de obra, el mismo ya lo conforman normas y figura contractual del contrato de obra de naturaleza y regulación del Derecho Civil. Por lo que, en la práctica, nos ilustra con los conceptos de los sujetos del Derecho Laboral en la siguiente forma:

“Trabajador en General:

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo esto es, todo individuo que trabaja. Obviamente se trata de un criterio demasiado amplio que poco abona a un estudio iuslaboralista. De ese amplísimo concepto se deben tomar los elementos pertinentes para llevarlo al terreno específico que aquí nos ocupa.

La Parte Patronal:

La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes; es adicionalmente el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Lamentablemente, en nuestro medio todavía existe la convicción y la práctica para que dicha armonía se dé, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante rector de los tribunales.

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera.” (Fernández Molina, 2008)

Exponer sobre los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los empleadores o patronos, es detallar en resumidas cuentas, las diferentes conquistas más de los trabajadores que de los empleadores, o patrono, pues cada uno de los derechos laborales, se ha tenido que conseguir con diferentes medios de lucha, manifestaciones pacíficas, manifestaciones violentas, huelgas de

hambre, huelgas deponiendo las actividades de trabajo, y huelgas nacionales, con el objeto de conseguir mejores condiciones de vida de los trabajadores. Cada conquista se lleva también la vida de varios trabajadores quienes han tenido que rendir con su vida en la lucha por conseguir sus conquistas laborales, cada uno de sus derechos lleva una gran lucha obrera, cada conquista laboral lleva detrás de ella, sacrificios y lucha obrera. Por lo que a continuación se expone los criterios más importantes relacionados al tema.

2.1.3.1 Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores.

Exponer sobre el presente tema, es descubrir que a través de la historia, el proceso de establecer los derechos de empleadores y trabajadores, en una parte de la vida de empleadores y trabajadores, quienes han forjado las condiciones en que han de prestarse los servicios a través del tiempo hasta nuestros días, es determinar todas y cada una de las circunstancias en que se ha llevado la relación entre estos sujetos del Derecho del Trabajo, a través de la historia y hasta nuestros días, cada vez que surge un fenómeno social, y se repite constantemente, y trae consecuencias jurídicas para las partes, es necesario fijarlas o determinarlas en la legislación del trabajo, así es como se van encontrando los derechos y obligaciones de tales sujetos tan importantes dentro de esta rama del Derecho.

Así mismo cuando se refiere a las deberes, derechos y obligaciones de los sujetos del Derecho del Trabajo, es cuando se señalan las diferentes condiciones establecidas por las partes y en las cuales se debe realizar, ejecutar o prestar las actividades laborales, allí es importante señalar, que el empresario, o patrono, es quien tiene ventajas, pues, exige todos los requerimientos en los cuales necesitan que le atiendan sus actividades de trabajo, y si no quedan escritas y explicadas en el contrato de trabajo, luego no tendrá oportunidad de reclamar tales situaciones o circunstancias en la ejecución de la actividad laboral, y como nos damos cuenta la situación de los sujeto se

invierte, puede alegar el trabajador en este caso, que, como tales condiciones no están escritas, establecidas, consignadas o reguladas en el contrato, no está obligado a realizarlas. De tal forma pues, el tema es muy especial para ilustrar a las partes indicadas, de la importancia de dejar en el contrato todas y cada una de las condiciones en que se debe ejecutar la actividad de parte del trabajador. Es de considerar también que en algunos casos, por la clase de actividad laboral, las condiciones de trabajo pueden cambiar, atendiendo a los horarios, la actividad laboral, por la clase de empresa, comercio o industria de que se trate, por las calidades o cualidades que logren desarrollar durante un tiempo en las actividades de que se traten, y otros porque evidentemente no poseen tales capacidades, o no las pueden desarrollar, de tal manera que al demostrarlas en el trabajo, son ascendidos del puesto de trabajo por el cual los contrataron, obteniendo con ello mejores condiciones en su contrato de trabajo respectivo.

Una sección que nos ilustra sobre el tema a exponer es la conformada por los Derechos Humanos, que tiene el punto de vista desde el cual se pueden enfocar los derechos y obligaciones y se tiene el valioso aporte del autor guatemalteco, Juan Pablo Arce Gordillo quien en su experiencia como Jefe del Área de Derecho Económicos Sociales del Procurador de los Derechos Humanos, nos expone el tema de la siguiente manera:

2.1.3.2 Derechos y obligaciones que nacen del trabajo y los derechos humanos.

“Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. Es amplio el contexto de los derechos humanos, en especial lo que refiere al campo del trabajo, así: a) el hombre debe trabajar porque la propia naturaleza humanista del Estado, la norma suprema y las normas ordinarias así lo prescriben; b) El hombre debe trabajar por respeto al prójimo, especialmente por respeto a la propia familia. El Artículo 4o. constitucional en su última parte podría absorber, como parte de la conducta que deben guardar entre si los seres

humanos, lo que refiere al primer enunciado, mientras que en lo atinente a la familia, ya puede subsumirse en la interpretación extensiva de "la paternidad responsable" que establece el artículo 47 constitucional; y c) la persona debe trabajar por respeto a la nación y comunidad a la que pertenece. Esto encajaría en el mandato constitucional que establece la obligación de los ciudadanos de servir a la patria (Art. 135 inciso a).

Otras notas características de los derechos sociales de la legislación del trabajo es que son mínimos e irrenunciables, porque pueden superarse a través de la contratación individual y colectiva. Por ello es necesaria la presencia de las organizaciones obreras que intervienen en cuanto a la contratación en bloque, y serán nulas de pleno derecho todas aquellas estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos, en favor de los trabajadores, por la Constitución, ley, tratados internacionales ratificados por Guatemala y en cualesquiera otras disposiciones referentes a materia laboral (Art. 106). A lo largo de todas las exposiciones, hemos tomado conciencia que siempre los criterios deben estar orientados hacia la búsqueda del bien común, teniendo que ser éste el bien supremo a que aspiren todos (los patronos y trabajadores no escapan de tal prosecución).

El Artículo 102 constitucional, al que hemos denominado "Pilar constitucional de la legislación laboral", es muy amplio, y en su inciso a) se establece el derecho a la elección de condiciones satisfactorias para el elector, que le garanticen a la familia una existencia digna. Dos casos seguidos ante la Corte de Constitucionalidad nos pueden dar contenido de la norma. El primero: "La Secretaría Social se encuentra en relación de subordinación inmediata. Presidencia de la Republica. Según lo establecen los artículos 183 inciso s), de la Carta Magna y 29 inciso 1, de 1 Servicio Civil, la autoridad nominadora a quien

corresponde exclusividad la facultad de nombrar y remover a los emprendedores dicha dependencia, no es otra, más que el Presidente de la República. Resulta evidente que Del Valle Barrios, como Departamento de Personal de tal secretaría actuó con abuso de poder, ya que carecía en lo absoluto de facultad para cesar por sí a la peticionaria en su relación conculcándole con ese proceder su derecho constitucional y a las condiciones propias de su ejercicio o los de si mismo". El segundo: "el salario y condiciones de Trabajo del Jefe Departamental de Correos y Telégrafos de Totonicapán como del encargado de Correos y Teléfono municipio de San Martín Jilotepeque, departamento de Chimaltenango son distintos, ya que en el primero se devenga un sueldo de doscientos sesenta y cinco quetzales bonificación de ciento setenta y cinco quetzales (Q.175.) Lo que hace un total de cuatrocientos cuarenta quetzales teniendo a su cargo un trabajo administrativo que debe dirigir y supervisar las tareas que se efectúan en correos y Telégrafos; mientras que en el segundo doscientos diez quetzales (Q.210.00) de sueldo más bonificación ciento setenta y cinco quetzales (Q.175.00) lo que suma trecientos ochenta y cinco quetzales (Q.385.00), y el trabajo consiste en atender los servicios postales y telégrafos. La Dirección Correos y Telégrafos incurrieron en la violación a los derechos de Pinto Beltetón, al no dar cumplimiento a lo resuelto por Nacional de Servicio Civil la que al declarar con lugar de apelación resolvió: "procedente la reinstalación a su puesto o a otro de iguales características y salario y al no se le dejó sin trabajo, sin haber mediado causa justa para que se diera esta situación" Es importante emplear a todos los trabajadores, pero de esta contratación surgen distintos derechos, el salario es visto desde el aspecto deontológico y moral. El problema-clave de la ética social es el de la justa retribución por el trabajo realizado. La medida mínima de la justicia social, en cuanto a las relaciones obrero-patrono

-desde sus bases-, es la adecuada remuneración, independientemente del sistema socio-político dentro del que se desenvuelva dicha relación. Tal justicia se genera, en primer término, por la contratación individual y se despliega hacia las estructuras.

Anteriormente al Estado de Derecho que promulgó la Constitución del 85, la fijación periódica del salario mínimo que establece el inciso f) se prestaba a una serie de maniobras y ausencia de procedimientos establecidos, ya que no existía un contralor de la legalidad de estos actos y, no es sino hasta la creación de la Corte de Constitucionalidad como Tribunal permanente, que se marcan las reglas del juego en el que intervienen patronos, trabajadores y sector gubernamental, para velar por la fijación de salarios justos que beneficien a los diversos grupos que integran al sector productivo de la nación. Dos sentencias hacen una clara exégesis del precepto constitucional aludido así: "La fijación periódica del salario mínimo es un derecho social que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades del ramo;... tal obligación no puede considerarse como antojadiza, pues siendo exigencia constitucional el fijar los salarios mínimos en forma periódica, es necesario que se mantengan integradas dichas comisiones, para así, también, según la conveniencia, precisar en forma razonada salarios mínimos en ciertas actividades económicas, velar porque los acuerdos que se emitan al respecto sean acatados, denunciar las infracciones que se cometan en este ámbito y practicar las revisiones que fueren pertinentes; lo anterior en aras de los principios de justicia social que informan el régimen laboral en Guatemala... El artículo 102 de la Constitución Política de la República, en su inciso 4 condiciona la fijación del salario mínimo a que sea de conformidad con la Ley, remite al cumplimiento de satisfacción plena del mandato constitucional, por lo que el presente caso a la violación del proceso establecido conlleva

la del principio constitucional de legalidad. A violado ese principio y darse la situación de que los designados carezcan de representación respecto de sus (trabajadores o patronales), es procedente el amparo". procedimiento adoptado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo a la emisión del acuerdo gubernativo impugnación irregular en cuanto a lo siguiente: a) se convocó a integrar miembros de la comisión paritaria del salario mínimo, para entre otras actividades, la del Transporte de Maquinaria Pesada sin señalar audiencia (día y hora exactos) para su elección; b) fecha para la recepción de nóminas de candidatos (diecinueve de enero de mil novecientos ochenta y siete -a las catorce hora treinta minutos-) y se hicieron publicaciones, pero no lo requiere la ley, ni antes de los ocho días a esa fecha; c) Se (el nombramiento de los miembros integrantes de la con paritaria del salario mínimo de "Transporte de Maquinaria fuera del tiempo que establece la ley. En consecuencia, al procedimiento viciado seguido para la emisión del Acuerdo Gubernativo 128-88 del primero de marzo del año en curso, el principio de legalidad establecido por la reserva contenido última parte del inciso f) del artículo 102 de la Constitución Política". Esto nos lleva a considerar, en cuanto a determinación de los salarios, que bajo ningún aspecto debe determinarse su cuantía, desde la perspectiva de una sola parte. Es por ello tan necesaria la intervención del poder público que juega un papel de estabilizador para dejar a salvo el de cada uno. El criterio establecido por la ley laboral, debe tomar en cuenta que para no descuidar la perspectiva el patrono debe tomar en cuenta las condiciones en que se encuentra la empresa porque de lo contrario, esta caería originándose más pérdidas que beneficios, al verse el patrono imperiosa necesidad de cerrar el centro de trabajo y que operario sin sustento. La cuantía salarial debe estar ajustada también al bien público económico, que no es otra cosa que lograr el remanente en favor de los trabajadores, que

sirva para la creación de un pequeño patrimonio familiar o un "patrimonio emergente" que, en determinado momento, pueda sacar de apuros a aquellos laborantes que se encuentren ante alguna de las vicisitudes que ocasionalmente surgen. No puede descuidarse la circunstancia de que la justa proporción de los salarios se relaciona estrechamente con la proporción de los precios en que son vendidos los productos agrícolas e industriales que, en caso se logren balancear, traerán consigo la justa retribución, la ayuda entre los diversos sectores y la perfección mutua.

Es evidente que, con el transcurso de los años, la mujer ha asumido un papel más productivo (desde el punto de vista económico) dentro de nuestra sociedad. Ya la norma suprema del 45 preveía la condición de la mujer trabajadora, como también la de los menores laborantes. En un medio como el nuestro no podemos cerrar los ojos ante la circunstancia de que cada día es más necesario que los infantes colaboren con el sustento del hogar, ya que los ingresos de los cabezas de hogar son insuficientes. Si la clase trabajadora como tal merece un tratamiento tutelar, no digamos las mujeres y los menores que se encuentran en situaciones más desventajosas, en un medio dominado mayoritariamente por el sexo masculino. La norma constitucional establece varios principios que deben ser tomados en cuenta, a saber: a) la no diferenciación entre solteras y casadas en materia laboral; b) el tratamiento especial a la mujer encinta y la prohibición expresa de poner en peligro su estado como consecuencia de trabajos que riñan con su gravidez; e) el establecimiento del descanso forzoso retribuido con la totalidad de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco siguientes; d) períodos para lactancia de su hijo y e) la posibilidad de ampliar tales beneficios, de acuerdo con sus condiciones físicas. Y, sobre los menores: a) la prohibición de que los menores de

catorce años sean ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley; b) la prohibición de ocupar a los menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan peligro su formación moral (v. gr. emplear a un menor en refinería, en un burdel o en una casa de juegos). Sobre los adultos mayores, la última parte del inciso establece que los trabajadores mayores de sesenta años gozarán un trato especial.

El inciso o) establece la obligación de indemnizar con mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador "La última parte de esta disposición constitucional, se refiere a sistema que substituya al de indemnización, pero no impide por ley se concedan otras prestaciones, esta compensación, pues es, como ya se dijo, un pago anticipado de los trabajadores". Sobre la demora en cuanto "Existe la posibilidad manifiesta (en perjuicio del derecho reclamado) de que continúe tal demora en el pago de indemnización referida, demora que no es imputable a falta actividad del interesado, pues el personero legal de la municipalidad, relacionada, ha expresado en el informe circunstanciado que, a su criterio, no hay tal demora mientras no se le ordene judicialmente el pago, existe agravio al derecho de indemnización del formulante, que permanece latente mientras no se ha satisfecho la obligación que tal derecho impone". Las políticas empresariales deben tender hacia "planificación global" capaz de tener fondos disponibles para cubrir estas prestaciones, evitándose así la activación de los distintos órganos administrativos y jurisdiccionales como consecuencia de demanda de un trabajador a quien no se le haya satisfecho prestación citada. La indemnización no es sino la "revalorización del trabajo humano", tanto desde el aspecto de su finalidad objetiva (salarios, beneficios, prestaciones, etc.), como desde finalidad subjetiva, es decir, la dignidad del hombre, quien es sujeto principal y final del

trabajo. El Artículo 34 de la Constitución Política de la República contiene la garantía de Libre Asociación in genere, mientras que inciso q) reconoce el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, sin más limitaciones que el cumplimiento de los presupuestos legales establecidos para el efecto. "El derecho de los trabajadores a la libre sindicalización, que como quedó apuntado no se limita únicamente a la creación de un sindicato, sino conlleva la facultad de sus miembros directivos de ejercer las acciones necesarias para el cumplimiento de sus fines". Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando en todo caso del derecho de inamovilidad. Todas las anotaciones anteriores no pretenden fomentar alimentar las aberrantes ideas de la lucha de clases, no es una lucha "contra" los "demás", o por eliminar al adversario, sino que trata de unir las fuerzas de los hombres para construir una comunidad en donde trabajo y capital son los componentes indispensables el proceso de la producción. Algo que nos parece novedoso y que podría adicionarse a los textos constitucionales y legales que tras sobre la materia, es el hecho de que los sindicatos deben retroalimentarse a través de políticas instructivas y educativas, por medio de programas que enseñen sobre sus derechos, pero también sobre sus obligaciones. El inciso r) trata sobre lo que podríamos denominar "la dinamización de las prestaciones laborales", complementado con la última parte del Artículo 102 constitucional, el cual establece instituciones económicas y de previsión social, que otorguen prestaciones en beneficio de los trabajadores, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; así como la implementación de la jurisdicción privativa de trabajo para la resolución de los conflictos relativos al caso. (Arce Gordillo, 1994)

Luego de dicha narración vemos la importancia de la justicia estrictamente jurídica, a la par de la social que debe llevar todas y cada una de las normas del Derecho del Trabajo, especialmente para establecer claramente las condiciones en que el trabajo debe prestar, y es claro lo que establece el Código de Trabajo vigente en donde se solicita a las partes que en el contrato se establezcan las condiciones (que deben ser debidamente especificadas), en que el trabajo ha de prestar, o desarrollarse en el lugar de trabajo, al hacer caso omiso de este punto, es que nacen los conflictos, discordias, desacuerdos, y violación a los derechos del trabajador; ya que pueden haber malos entendidos, dando origen a la distorsión de la armonía que se espera en todo lugar de trabajo entre los sujetos del contrato de Trabajo.

Un avance importante es el contenido de los derechos mínimos que se contienen en la Constitución Política de la República de Guatemala, es un gran avance social de protección a la clase trabajadora, pues se indica que pueden ser desarrollados en mejor forma, en leyes específicas, y nos deja en claro el caso de que puedan presentarse algunas dudas o contradicciones por normas que aparecen en la misma constitución o en leyes que regulan alguna materia en específico, como es el caso de las vacaciones que dice el Código de Trabajo, quince días hábiles, pero la constitución establece 15 días para los trabajadores no agrícolas, aparece contradicción, pero aparece otro caso en cuanto a los días de descanso para la mujer trabajadora en estado de embarazo, ya que, en el Código de Trabajo aparecen 84 días de descanso, pero en estos casos la misma Constitución de Guatemala en el artículo ciento seis, último párrafo, nos da la solución cuando se encuentre esta clase de contradicciones, como lo es, determinar que en caso de duda, se debe tener presente lo que mejor le favorezca al trabajador. Por lo que resulta interesante esta clase de normas y que aún teniendo menores condiciones el texto constitucional, deja aplicar la norma que tenga mejores

condiciones y ventajas para los trabajadores. A continuación, se tiene lo siguiente con relación al tema:

2.1.3.3 Los derechos mínimos del Derecho del Trabajo establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

En la Constitución de Guatemala, se encuentran regulados las obligaciones y los derechos mínimos llamados a ser desarrollados luego en leyes especiales, y especialmente en el Código de Trabajo vigente, y el establecimiento de los pactos colectivos en los centros de trabajo y lugares de trabajo, por lo que establece en primer lugar de que se trata de una obligación social, que busca que cada persona en forma responsable, trate de la mejor forma, lograr desempeñarse en alguna actividad económica, ya sea a través de la industria, el comercio o las empresas, en donde se debe buscar el buen desempeño, forma responsable, eficiente y eficaz en su actividad correspondiente, logrando con ello llegar a ser solidario con todo el conglomerado social, de tal manera que, dedicados a un trabajo estable y que pueda procurar el bienestar de la familia, y además para el desarrollo integral de todo el grupo social; Establece además que el trabajo un derecho a que toda persona debe tener acceso en condiciones justas y dignas y la legislación laboral se debe organizar y desarrollar conforme a los principios de justicia social, es decir, concretamente el pago de salarios y prestaciones justas y proporcionar condiciones de vida y educación que sean también con justicia para todos los trabajadores de Guatemala. Por lo que, a continuación se detallan los artículos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, así:

“Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y

Antigüedad.

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del

otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley

establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Artículo 104. Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Artículo 105. Vivienda de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos

a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.” (Guatemala A. N., 1986)

Como se expuso, cada norma que ha sido plasmada en la ley laboral de Guatemala, ha sido tiempo de lucha de parte de la clase trabajadora, a continuación se expone el tema del contrato de trabajo, institución muy importante para la clase trabajadora, por medio de dicho instrumento jurídico, se establecen las llamadas condiciones fundamentales de la relación del trabajo, se establece lo relacionado al salario, jornadas, y el horario en que se deben desarrollar las actividades laborales, por lo que, su importancia radica en que debe tenerse el documento por escrito y debidamente registrado en la Inspección de trabajo, caso contrario si no aparece el documento, se presume ciertas las aseveraciones afirmadas por el trabajador. Por ello es un tema que debe ser incluido en esta investigación y de la siguiente manera:

2.1.4 Contrato de Trabajo

Antes de iniciar la exposición del tema del Contrato de Trabajo, que rigen las relaciones obrero patronales, se debe aclarar necesariamente, que algunos autores consultados no recomienda utilizar el término de Contrato de Trabajo, sino simplemente Relación de Trabajo, pero en forma armónica en nuestro Código de Trabajo en Guatemala, regula los dos términos, en forma indistinta, por el contradictorio que llevan los diferentes criterios, pues aducen que contrato, es una palabra en la rama de Derecho Civil, que fuera del contexto de las normas de Trabajo, y manifiestan también que en la contratación civil, el objeto de contrato, se trata de una cosa, situación que explica que el término de contrato de locación tenía relación directa con el arrendamiento de

servicios, y llevaba a una confusión seria entre los criterios que se sostenían de ambos lados, y pero también al asemejarse al contrato de arrendamiento explicaban que se puede dar en arrendamiento las cosas y en algunos casos más remotos o de hace muchos años, los llevaban al arrendamiento de animales, y concluían que no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana, y tampoco se puede alquilar una facultad del hombre, pues no se puede separar del orden natural de la persona física, por lo que se llevó a establecer como acuerdo de voluntades, y que lo plasma nuestra legislación al establecer que cada guatemalteco es libre de elegir su trabajo, y el empleador es libre de dar el trabajo a quien libremente desee ocuparlo en un puesto de trabajo en su empresa. Sabiamente en nuestro Código de Trabajo vigente, nos indica la siguiente denominación:

“Artículo 18. Contrato Individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otras (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” (Guatemala C. d., 1961)

Por su parte el Diccionario de Derecho Laboral, de los autores Guillermo Cabanellas de Torres y Claudia Flaibani, con relación a la definición de la mencionada institución nos exponen lo siguiente:

“Contrato de Trabajo. El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por la cual una de las partes -patrono, empresario o empleador- da remuneración o compensa a cambio de disfrutar o de servirse,

bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional otra, denominada trabajador.”
(Cabanellas de Torres, Diccionario de Derecho Laboral, 1998).

El reconocido autor guatemalteco Luis Fernández Molina, por su parte, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, nos hace una profunda y extensa exposición sobre lo que corresponde al Contrato de Trabajo, y nos expone su valioso criterio en varios puntos de la institución objeto de estudio. El Contrato como institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado, se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo. Por lo mismo, se hará un estudio de lo que son ambas instituciones, en expresión de lo que tiene el autor citado y en su obra indicada, y expone de la siguiente forma:

2.1.4.1 El Contrato y la Relación de Trabajo.

“Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al Contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el Derecho Laboral ha venido incorporando el término de Contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Sin embargo, en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la Relación de Trabajo sobre el Contrato de Trabajo. Sobre todo, porque el Contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el

interés de eclipsar la figura del Contrato, resaltando por el contrario lo que es la Relación laboral.

En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del Derecho Laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el Derecho Laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al Contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quien es el Derecho Laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular. Es por ello que, los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del Contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral, interviene en forma automática y plena con el solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.” (Fernández Molina, 2008)

El mencionado autor, Luis Fernández Molina, también hace una detallada explicación sobre el tema de la regulación del contrato de trabajo, pero desde el punto de vista del contenido en nuestra legislación laboral, es decir que explica el contenido del Código de Trabajo, comentando las materias y doctrinas ajustadas en su contenido estrictamente en la legislación laboral vigente. Y lo presente de la siguiente forma:

2.1.4.2 El contrato en nuestra legislación laboral

“Da la impresión que nuestra legislación, de marcado corte publicista, hubiese querido prescindir de lo que son los Contratos y sus connotaciones. El Contrato, como anteriormente se indicó, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de Derecho Privado. La admisión de la figura del Contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero - patronal realza su aspecto voluntario. Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de Contrato Individual de Trabajo. Congruente con su inclinación publicista ese artículo establece que, es Contrato de Trabajo, "sea cual fuere su denominación, esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos, de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del Contrato "no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código" Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas del Contrato. Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código respecto de este punto. Al establecer tajantemente que "para que el Contrato Individual de Trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios (...) Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato. En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal de lo que es el Contrato Laboral esto es, sin la relación laboral, Indica que en caso se haya celebrado un Contrato sin que se haya iniciado la relación laboral obligación puramente civil hasta este punto y alguna de las partes incumpla sus términos ANTES de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un Tribunal de Trabajo (por haber sido un asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles,

quo obligan al pago de DAÑOS Y PERJUICIOS Esto se debe a que NO HUBO RELACIÓN LABORAL, que es el objetivo principal de la tutela laboral.

La mayoría de los artículos subsiguientes se refieren más que todo a formalidades contractuales: plazo, documento escrito, registro, etc. o bien a Contratos para Trabajo de menores o para laborar en el extranjero (si no se ha iniciado la relación, estos últimos dos casos si son típicamente (Contratos). Sin embargo, el Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral y el Artículo 24 del mismo señala que a falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código. Existe aquí una contradicción entre este último y lo que señala el citado Artículo 19, en cuanto al Contrato y a su incumplimiento se refiere.

El Contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual de la autonomía de la voluntad, hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que, si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo cuanto entran en vigor los rio puede negarse relación más laboral son la totalidad de mínimos en la que de sus disposiciones, por ley establece. Sin embargo a la vigencia de ese acto inicial que da ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por se autodefine como de Derecho Público, por ello nuestro que se Código de Trabajo da efectivamente cabida al Contrato. De hecho, el Titulo Dos del Código se denomina Contratos y Pactos de Trabajo. Y dentro de su desarrollo concede varios artículos a lo que son los Contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) IMPLICA O PRESUME una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo. Se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

Por muy reducida que consideremos la expresividad del trabajador, se nos hace difícil no pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber acordado (aceptado) sus condiciones mínimas de trabajo. Esto es, que haya celebrado su respectivo Contrato de Trabajo. Lo contrario, salvo rarísimas excepciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del Derecho Laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La RELACIÓN de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario). Siendo independiente de la formalidad de un Contrato de Trabajo.

Resumo de lo indicado que puede haber un Contrato de Trabajo sin que haya relación de trabajo - situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo- pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un Contrato de Trabajo, o en el peor de los casos, que esa relación

produzca o derive en un Contrato de Trabajo. Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de RELACION y DE CONTRATO DE TRABAJO, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo, son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos, es por ello que, en el desarrollo de este tema, al hablar de terminación me referiré en adelante al Contrato de Trabajo Contrato que, como en otro apartado veremos, tiene sus características muy especiales.

Esa postura terminológica es la que a la larga adopta nuestra legislación laboral, ya que regula la suspensión de Contratos de Trabajo (Artículo 65 y subsiguientes), la terminación de los Contratos de Trabajo" (Artículo 76 y subsiguientes), evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre el de la mera relación laboral -a pesar de la inclinación antes citada y sin perjuicio de que en algunos pasajes se menciona indistintamente." (Fernández Molina, 2008)

2.1.4.2.1 Contrato o Relación de Trabajo.

Así mismo el mismo autor en la obra ya indicada, se menciona y relaciona lo que debemos comprender por la relación de trabajo, y las consecuencias no tener el cuidado en la aplicación de esta importante institución del Derecho de Trabajo en la legislación guatemalteca.

“Toda Contrato implica un acuerdo de voluntades y los formales más se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad (Ejemplo: por escrito, ante dos testigos, en papel sellado de X valor, etc.) Puede convenirse, en que el trabajador realizará un trabajo a partir del día 15 del próximo mes. En este caso existe un acuerdo de voluntades existe un Contrato, y por ser de trabajo su contenido estamos frente a un Contrato de Trabajo. Habrá

en este caso un Contrato, pero aún no hay relación de trabajo. (Podemos decir que nos situamos aun en el campo de lo civil Ver segundo párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo),

Sin ánimo alguno de restar merito a tales elucubraciones, debemos concluir que a la fecha se han formulado varias teorías sobre lo que es la relación de trabajo, pero que no existe un consenso acerca de los alcances y definición de esa expresión

A lo largo de todo nuestro desarrollo laboral, se oyen indistintamente las expresiones siguientes Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, terminación, expiración y rescisión del Contrato o de la Relación de Trabajo. Así, tenemos que en diferentes pasajes se hace referencia a terminación de los Contratos de Trabajo, de terminación de la Relación de Trabajo, rescisión de los Contratos de Trabajo, etc., para referirse en esencia al presente tema, cuyo concepto es comprensible independientemente de la expresión empleada. Cuando los artículos del 61 al 64 enumeran las obligaciones y prohibiciones de las partes, se obvia lo relativo al origen contractual o fáctico del vínculo; sencillamente hace ver que a patronos y trabajadores les aplican determinadas normas.” (Fernández Molina, 2008)

2.1.4.3 Características del contrato de Trabajo.

Al buscar las características del Contrato de Trabajo, se hace referencia a los elementos que se pueden encontrar en su definición, es decir que se trata de las formas en que son legal y teóricamente se conforman las mismas, ya que de estas características al proceder al estudio y análisis se logran localizar las palabras claves sobre las cuales se desarrollan las diferentes instituciones del Derecho y en este caso del Derecho Laboral, de donde se desprende la necesidad del desarrollo de tal punto de estudio y se expone a continuación, así los diferentes autores que se expresan sobre el tema nos indican que los elementos pueden ser variados, y muchos concuerdan

en determinarlos, tal es el caso que nos proporciona el Diccionario de Derecho Laboral de los autores argentinos Guillermo Cabanellas y Claudia Flaibani, que nos presentan lo siguiente:

“Caracteres del Contrato de Trabajo: Con arreglo al concepto formulado en los preliminares, el contrato laboral es consensual, a causa de perfeccionarse por el simple conocimiento, bilateral o sinalagmático, por la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes; a título oneroso, por la finalidad lucrativa, por la finalidad que ambas partes persiguen, el patrono con la producción o el servicio que se le presta, y el trabajador con la retribución que por ello percibe; nominado por su notoria designación -legal ya – como contrato de trabajo; principal, por cuanto no depende de otro para su perfección y subsistencia; no solemne, al menos en su contenido individual, ya que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ofrecen otra fisonomía en la mayoría de los ordenamientos positivos, y de tracto o cumplimiento sucesivo, dado que la relación laboral se caracteriza precisamente por su reiteración, contra la “instantaneidad”, o tarea única que da fisonomía a prestaciones similares materialmente , aunque no en cuanto al vínculo, como el arrendamiento de obra y el contrato de empresa. Puede ser, y es, además, verbal o escrito, según el procedimiento meramente personal que haya originado el nexo laboral o si al menos ha intervenido una constancia escrita acerca de los servicios que deben prestarse y la retribución. Cabe también el concierto de manera tácita, como una simple seña que el patrono hace a los jornaleros que se ofrecen en la plaza del lugar o en el muelle de un puerto, Finalmente es individual, si el ingreso del trabajador al servicio del empresario se ha limitado a él o colectivo cuando la estipulación se ha hecho para el conjunto de agentes o trabajadores. Lo mismos calificativos de individual o colectivo, adquieren significado distinto cuando sirven para referirse, en el primer caso, a una prestación regulada en cada

supuesto o dispuesta, ya con generalidad para los miembros de un oficio o para los de una empresa o varias afines.” (Cabanellas de Torres, Diccionario de Derecho Laboral, 1998)

Luego de los importantes aportes antes expuestos, varios de los autores consultados, no toman en cuenta en un elemento más como lo caro que podría costarle al patrono en el caso de la enfermedad, y que tenga que pagar el salario mientras el trabajador se recupera totalmente para regresar a su puesto de trabajo, y otros indican que simplemente es un inconveniente del riesgo del contrato, u otros que es un riesgo de la explotación del obrero. Que otros llaman la avería de la maquinaria humana, y por cuanto el reposo integra necesidad orgánica en la dosificación o se regula en los descansos diarios -para la comida o toma de alimentos entre la jornada- como es costumbre, en el descanso semanal o que puede ser domingo y en las vacaciones anuales. Cuando se trata de riesgos, tanto en el Derecho, como en otras ciencias, como lo es en Ingeniería Civil, al derrumbarse las tarimas para fundir las losas de las terrazas, en la arquitectura al realizarse los planos para construir una obra, y resulta el inconveniente de que por no poder pagar el precio de la finca objeto de la construcción, ya no se lleva a cabo la realización de la obra, cuando ya se había preparado el terreno e iniciado la construcción; el derrumbe, incendio, o explosión, del edificio que alberga a la empresa, y porque no decir, una pandemia que pueda surgir, y como consecuencia, la suspensión de los contratos de trabajo, para evitar contagios o por las medidas sanitarias y medidas de bioseguridad. Porque ya hemos visto casos concretos de la vida laboral en Guatemala, que durante la pandemia que provocó el virus del Covid-19, muchas empresas quebraron económicamente, y se vieron en la necesidad de cerrar las empresas, negocios, industrias, al no contar con las inversiones y ventas que se hubieron podido haber realizado, al contrario, hubo grandes pérdidas, para las mismas. Por lo que es necesario que a través del presente estudio, se tome conciencia del impacto que se puede tener tanto en las fuerzas productivas, es

decir la mano de obra, los trabajadores, como lo es la inversión que se hace de parte de la parte patronal para mantener las plazas de trabajo a que se venía trabajando antes de la pandemia.

Resultado también interesante para este aspecto lo relacionado a lo presente el autor guatemalteco Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco. Y presente las características del contrato de trabajo de la siguiente forma:

2.1.4.4 Formalidades del Contrato de Trabajo.

“Tomando en cuenta las formalidades propias de toda organización o centro de trabajo es difícil aceptar que una persona o entidad seria y establecida pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral, esto es difícil concebir que no se haya redactado y firmado, el respectivo documento, por simple que fuera, pero llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto. Esto es parte de una sana política laboral que se inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los Contratos. Aparte de la disciplina misma de esta política en la práctica, son muchos los errores y problemas que en muchos casos se evitan o disminuyen

Aún en los casos en que la ley permite el Contrato Verbal (Artículo 27 del Código de Trabajo), es aconsejable que se redacte por escrito. Todo Contrato, en mayor o menor grado, requiere condiciones o formalidades. El Contrato de Trabajo, por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, a más que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba)

Algunas imprentas han tenido la iniciativa de imprimir modelos pre elaborados de Contratos de Trabajo, mismos los que desde hace años se han venido utilizando por muchas

empresas. En general son aceptables, aunque pueden ser limitados, tanto por el espacio como por los conceptos, cuando se presentan diversas actividades en la empresa. En estos casos conviene más que se manden a imprimir modelos propios adaptados a las necesidades internas. Todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares que tienen que remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo para su registro. Ese registro no implica una aprobación, solamente su registro. Si el Contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen. Si los errores no son percibidos, como arriba se indica, no es señal alguna de aprobación.” (Fernández Molina, 2008)

2.1.4.5 El Contrato Individual de Trabajo en el Código de Trabajo.

Cuando se estudia el Código de Trabajo, y especialmente lo relacionado al contrato individual de Trabajo, se puede deducir lo importante que es para la parte patronal, contar con el respectivo documento o contrato de trabajo, debidamente firmado por las dos partes, es decir patrono y trabajador, y que el mismo tenga el sello de revisado y aprobado por la Inspección de Trabajo, y que se encuentren registrados en los libros que para el efecto lleva esa dependencia, con lo cual se ve beneficiado, pero en caso de no presentar el contrato de trabajo, ayuda entonces al trabajador, pues en el Código de trabajo, aparece que si no puede presentar el contrato a requerimiento de las autoridades, se tendrá por cierto todo lo afirmado por el trabajador, por lo que de lo expuesto, se concluye que, al patrono es a quien legítimamente, y de conformidad con el Código de Trabajo, le conviene cumplir con autorizar sus contratos de trabajo de todos los trabajadores de la empresa, industria o del comercio, para no incurrir, no solo en una falta de trabajo, y violación a las leyes del Ministerio de trabajo y Previsión Social.

Es procedente entonces, dejar plasmado en la investigación que se presenta, también lo relacionado a lo que nos aporta el autor guatemalteco, Luis Alberto López Sánchez, en su obra Derecho del Trabajo para el Trabajador, y con relación al seguimiento del tema del Contrato de Trabajo, se presenta lo siguiente:

“Según lo determina el artículo 18 el Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico – jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una remuneración de cualquier clase o forma.” (Guatemala C. d., 1961)

2.1.4.6 Los elementos del contrato de trabajo pueden ser esenciales y personales.

“Los elementos esenciales se subsumen de la siguiente manera: 1. Que se preste un servicio o se ejecuta una obra en forma personal. 2. Que exista dependencia continuada del trabajador hacia el patrono, de manera tal que una dependencia aislada no cae dentro del concepto de contrato individual de trabajo; como, por ejemplo, cuando una persona contrata los servicios de un carpintero para que le fabrique un mueble determinado. 3. Que exista dirección inmediata o delegada de uno o varios representantes de él. 4. Que a cambio del servicio haya una retribución (salario) y las demás prestaciones de ley, como vacaciones anuales, aguinaldo, etc.

En cuanto a las características de estos elementos, el propio Artículo 18 indica que la delegación de la dirección continuada, al tratarse de gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, éste puede recaer en el propio trabajador. Lo más importante de esta

Institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurren sus elementos, aun cuando se le dé denominación diferente, se considera contrato de trabajo. Esto es para evitar que se soslaye su naturaleza y se pretenda crear ficticiamente una relación civil o mercantil o de cualquier otra naturaleza desnaturalizando el contrato de trabajo y así evadir las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo, toda vez que patronos inescrupulosos hacen firmar a los empleados contratos como si participasen de un negocio, o sea, que es por su cuenta, como el caso que se da frecuentemente con los vendedores o representantes de venta, que les pagan a veces un mínimo sueldo base y una comisión y en otras ocasiones ni siquiera el sueldo base pero aun cuando se trate de encubrir la relación de trabajo, en estos casos existe plenamente el contrato de trabajo.

En cuanto a los elementos personales del contrato de trabajo, estos son a) Patrono y/o su representante, b) Trabajador.

Indica otra clasificación indica que los contratos individuales de trabajo se dividen en cuanto al tiempo de duración y en cuanto a su forma.

En cuanto a su duración, el contrato puede ser: 1) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación (Art 25, inciso a) del C. de T.). 2) A Plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación. O cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo (Art 25, inciso b) del C. de Trabajo).

3) Y para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el de servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Art 25, inciso c) del C. de T.).

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los ya enunciados cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del en los numerales 1- y 2 del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido (véase Art. 26 del Código de Trabajo).

Esto se debe al carácter imperativo del Derecho de Trabajo, que es considerado como ley de orden público, según lo establece el Artículo 14 de dicho cuerpo legal.

En cuando a su forma, el Contrato de Trabajo puede ser: 1) Escrito y verbal.

El primero es aquel que se suscribe atendiendo a todos los requisitos que establecen las leyes de Trabajo y Previsión Social y preferentemente deben extenderse en formularios impresos y autorizados previamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los requisitos de esta forma aparecen en el Artículo 29 del Código de Trabajo y deben extenderse en tres ejemplares, uno que debe quedar en poder de cada parte y la tercera copia, que debe enviarse a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de la autoridad administrativa de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación, según reza el artículo 28 del Código de Trabajo.

Ahora bien, si en el contrato escrito de trabajo no se especifica con claridad las atribuciones que el trabajador haya prestar, se entiende que únicamente queda obligado a aquellas que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes estado o condición física y que sean del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o su giro mercantil o industrial. Esta norma es de carácter permisivo y también es aplicable al contrato verbal. (Véase Art. 21 del C. de T.). 2) La segunda forma del contrato individual de trabajo es la verbal y, como ya se dijo, las normas protectoras al trabajo que rigen al contrato escrito son aplicables a éste. Debe quedar claro que la norma genérica es que el contrato debe celebrarse por escrito, de manera que el contrato verbal viene a constituir una excepción a la regla y solo puede darse en casos muy específicos que aparecen expresamente indicados en la ley. Estas excepciones son: cuando se refiera a labores de naturaleza agrícola o ganadera, al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y cuando la prestación de un trabajo para obra determinada haya sido contratada por un plazo máximo de 60 días o su valor no exceda de Q.100.00 (véase Artículo 27 del Código de Trabajo).

Sin embargo, aun cuando la ley autoriza en estas determinadas circunstancias, la celebración del contrato verbal, el patrono en todo caso queda obligado a entregar al trabajador en el momento en que se concierte el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener: la fecha de iniciación de la relación laboral y el salario estipulado y, según el caso, el vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de las tareas u obras realizadas.

Este requisito tiene por objeto que el trabajador pueda en un momento dado, comprobar que efectivamente presto el servicio para el cual fue contratado.

Sin perjuicio de que en la tercera parte se analizará esta forma de contrato desde su ámbito procesal de validez, desde ya veamos que conforme nuestro Código de Trabajo, la prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo (cuya carga probatoria corre a cuenta del patrono, en aplicación del principio de Tutelaridad y por ende, la falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos, se imputa a él y si a requerimiento de un juzgado de Trabajo y Previsión Social no lo exhibe, se debe presumir, salvo prueba en contrario, que son ciertas las afirmaciones del trabajador, sin perjuicio de la imposición de una multa de Q.50.00. Ahora bien, el contrato verbal por existir más documentación que la tarjeta a que hemos aludido, se prueba con los medios generales de prueba, pudiendo ser testigos los mismos trabajadores al servicio del patrono, o sea, que a éstos no se les puede tachar por amistad o dependencia en el trabajo. (Véase Art. 30 del Código de Trabajo). Como podrá observarse la regulación del contrato individual de trabajo resulta compleja, debido a la diversidad de situaciones que el Código preveo, pero el objetivo es facilitar la implementación del desarrollo dinámico de la relación de trabajo, por la naturaleza anti formalista de nuestra disciplina.

c) Unidad dialéctica entre el Contrato de Trabajo y la Relación Laboral: El carácter antiformal de la relación contractual en materia de trabajo se evidencia aún más, cuando se afirma que entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, existe íntima unidad dialéctica. Unidad dialéctica significa que entre la formalidad del acto contractual y la realidad de la relación laboral, no existe un abismo que separe al trabajo.

El Derecho de Trabajo debe ser, desde su ámbito material de validez, una consagración en toda formación social. De esa manera, nuestro Código de Trabajo consagra el principio de que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta

con que se dé inicio a la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones del concepto del propio contrato, o sea, la existencia de los requisitos o elementos que dan vida a dicha relación, aun cuando no se haya celebrado por escrito el contrato antes de iniciarse dicha relación.

Esta unidad dialéctica es fundamental y de relevancia, puesto que garantiza que a trabajo o servicio prestado, siempre debe existir una remuneración salvo los casos de excepción, que deben estar expresamente determinados en la norma jurídica (como el trabajo presidiario, que pertenece a la rama del derecho penal).

Por otra parte, la unidad dialéctica entre relación de trabajo y contrato de trabajo, se ve complementada cuando firmado el contrato, alguna de las partes incumple las condiciones del mismo sin que se haya iniciado la relación laboral, en cuyo caso debe resolverse el asunto según los principios del Derecho Común Habida cuenta que si no se ha iniciado la relación de trabajo, la situación aún no pertenece al campo del Derecho de Trabajo), pero para asegurar un resultado equitativo, el propio Código establece que la litis debe ser conocida por un juez de trabajo y previsión social que es el competente para juzgar estos casos), y además debe aplicarse los procedimientos del Derecho Laboral, quedando entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de Trabajo se apliquen desde que se suscribió el contrato, aun cuando no se haya iniciado la relación laboral, lo cual constituye una condición resolutoria expresa de carácter excluyente a la norma genérica ya citada.

Para clarificar este tema podemos concretarlo así: A). Se celebra un contrato de trabajo escrito entre un patrono y un trabajador, pero cualesquiera de las partes incumplen el mismo hasta antes de la fecha en que deba iniciarse el trabajo (que puede ser que el

patrono, al presentarse el trabajador, le diga que ya no está interesado en sus servicios o bien, que el trabajador no se presente el día convenido a iniciar las labores). B) En este caso, el trabajador no puede pedir la aplicación de las prestaciones mínimas que el Código de Trabajo contempla, sino que la parte que si ha cumplido, puede exigir de la otra -en aplicación del Derecho común- el resarcimiento de los daños y perjuicios que le han sido causados. C) Sin embargo, por razones de seguridad jurídica, se aplican las leyes sustantivas del Derecho Civil, pero a la vez, es competente el juez de trabajo para conocer del asunto y deben aplicarse los procedimientos en materia de trabajo.

La solución del problema parte del Artículo 19 del Código de Trabajo, que indica que en lugar de que pueda reclamarse prestaciones laborales, el incumplido debe pagar a la otra parte los daños y los perjuicios causados. Ahora bien, ¿En qué consisten los daños y en qué consisten los perjuicios?

Se entiende por daños aquellas perdidas que el acreedor -para este caso el trabajador o el patrono- sufre en su patrimonio; y los perjuicios consisten en aquellas ganancias lícitas - sueldo y demás prestaciones en lo que concierne al Derecho de Trabajo-, que una persona deja de percibir por el incumplimiento en ambos casos, de un sujeto contractual. Pero para que existan danos y/o perjuicios, se hace necesario que los mismos sean consecuencia inmediata y directa de la contravención - incumplimiento, ya sea que se hayan causado o necesariamente deban causarse. Quiere ello decir que para que una persona adquiera el derecho de reclamar danos y perjuicios, debe existir relación de causalidad entre los hechos que motivan el incumplimiento y las pérdidas que se le generan o las ganancias dejadas de percibir.” (López Sánchez, 1985)

Los artículos que regulan lo relacionado al Contrato de Trabajo, en la legislación vigente en Guatemala, están contenidos del artículo dieciocho al artículo treinta y siete, en los cuales se establecen sus elementos y principales requisitos y formalidades que se deben llenar de parte de las personas que necesiten los servicios de personas que les presten sus servicios personales, y determinan así como lo conforman los autores ya estudiados y expuestos y en los cuales claramente dice “Contrato individual de trabajo, cualquiera que fuere su denominación”, salvando a que le pueda atacar que es una situación que nos lleva a pensar de que aún conserva la teoría de orden civil, como lo expresan los autores consultados y expuestos que se trataría de la compra de servicios, pero que se sustenta en la relación de trabajo, criterio que han adoptados lo más recientes autores que tratan este aspecto, pues, en el artículo diecinueve, expresa “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de una obra”, por lo que se presentan los artículos antes indicados y que nos informan lo siguiente:

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

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre

dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

ARTÍCULO 19. Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

ARTÍCULO 20. El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea, y

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto: la forma o modo de su desempeño el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

ARTÍCULO 21. Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

ARTÍCULO 22. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

ARTÍCULO 23. La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

ARTÍCULO 24. La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

ARTÍCULO 25. El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra, y

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada,

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

ARTÍCULO 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

ARTÍCULO 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico,
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta

no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

ARTICULO 28. En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

ARTÍCULO 29. El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo:
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra,
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada:

g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador: si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, periodo y lugar de pago:

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.

El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

ARTÍCULO 30. La prueba plena del contrato escrito

Sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

ARTÍCULO 31. Tienen también capacidad para

contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores con anterioridad a dicha declaratoria

ARTÍCULO 32. Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

ARTÍCULO 33. Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande; y

b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y regreso antes y después de la vigencia del contrato,

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador, pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

ARTICULO 34. Se prohíbe celebrar contratos

con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras que no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido:

b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido.

c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

El referido deposito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo y

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados. El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de

Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos: dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, en dichos contratos debe especificarse la manera cómo serán alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

ARTÍCULO 35. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos: a) Si los trabajadores son menores de edad; b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos; c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados.

ARTÍCULO 36. Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados.

ARTÍCULO 37. Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.” (Guatemala C. d., 1961)

2.2 Suspensión de los Contratos de Trabajo

Con la suspensión de los Contratos de Trabajo, debemos comprender que la relación de trabajo o el contrato individual de trabajo mismo, no se termina o no se extinguen los derechos y obligaciones que provengan de él, es decir que las obligaciones y los derechos no se terminan, éstas continúan vigentes y protegidas por la legislación de trabajo en Guatemala, por lo que en el estudio y explicación teórica y doctrinal que exponen los estudiosos y tratadistas del asunto de la Suspensión de los Contratos de Trabajo, tanto en el aspecto del criterio de los autores consultados y así como los preceptos legales, se exponen claramente las causas de suspensión, y que también se regulan en nuestro Código de Trabajo, que tiene dentro de las causas, la enfermedad del trabajador, y más allá de la enfermedad, tiene el caso de caso fortuito y fuerza mayor, y en donde entra el problema y fenómeno de la pandemia que está afectando a la humanidad desde el mes de diciembre de dos mil diecinueve, hasta la presente fecha, y que los gobiernos por tal causa o motivo, han dictado normas de carácter ordinarias, pero también reglamentarias en donde se regula la suspensión general, de actividades comerciales, industriales, empresariales, y todo tipo de comercio, obligando al confinamiento en general de poblaciones enteras para proteger a todo ciudadano en general, (patronos y trabajadores incluidos) , con los cuales se ven afectados los contratos de trabajo, en todo los ámbitos de la actividad laboral sin ninguna excepción, y es el

punto medula de la presente investigación, y lo iniciamos con exponer el concepto legal de la suspensión de los contratos de trabajo, y establecido en el Código de Trabajo vigente regulado en el artículo 65 y que establece lo siguiente:

“Artículo 65. Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, algunas de sus obligaciones fundamentales, (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.” (Guatemala C. d., 1961)

Ahora bien, también se expone a continuación lo que estipula el Diccionario de Derecho Laboral, de los juristas argentinos Guillermo Cabanellas y Claudia Flaibani, en cuanto a la suspensión establecida en el Código de Trabajo y punto medular de la presente investigación, y relacionada a la suspensión de los contratos de trabajo, y de la definición que aparece en el Texto del Código de Trabajo, siendo que procede al existir una causal poderosa, una razón, o un motivo y por la causal alegada, en este caso la enfermedad y contagio del Cov-19, se tiene que forzosamente las empresas ahora están obligadas a, suspender a los trabajadores, y le obligan, que deben pagar efectivamente los días de suspensión de los contratos, pero debemos exponer que en la mayoría de los casos por la Pandemia ya identificada, un alto porcentaje, según las publicaciones de prensa y televisión, en Guatemala denuncian constantemente de casos en los cuales procede el pago de salarios por los pagos que le deben realizar al trabajador que deban guardar su cuarentena, para evitar contagios, y recibir su salario íntegro y exacto. A continuación se toma de la obra de autor de Derecho Laboral Guatemalteco, por lo que de notario nos expresa lo siguiente:

2.2.1 La Suspensión del Contrato de Trabajo.

Se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación de servicios por parte del trabajador y abono del salario de parte del empresario están paralizados. No cabe por tanto, considerar que existe suspensión de contrato, aunque si de servicios, cuando el patrono abona los salarios convenido, bien voluntarios, bien por disposición legal (vacaciones, enfermedad, accidente, descanso semanal). La interrupción de servicios y de salarios sin ruptura del vínculo laboral, integra la suspensión del contrato de trabajo.” (Cabanellas de Torres, Diccionario de Derecho Laboral, 1998)

Es interesante lo al respecto del tema de la suspensión de los contratos de trabajo, nos expresa el autor Luis Alberto López Sánchez, en su obra ya relacionada, Derecho del Trabajo para el Trabajador, y expone criterios que la experiencia y estudios le han llevado a concluir con interesantes puntos de vista y que son útiles en la investigación que se realiza, por lo que se procede a exponer tales criterios en lo siguiente.

“Suspensión de los Contratos de Trabajo. Como ya ha quedado señalado, el contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualesquiera otras contrataciones debido al ámbito público del Derecho de Trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana.

Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo, quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere.

El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato (de trabajo) cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales,

como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

2.2.1 Tipos de Suspensión.

SUSPENSION INDIVIDUAL PARCIAL cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones FUNDAMENTALES. SUSPENSION INDIVIDUAL TOTAL, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones FUNDAMENTALES. SUSPENSION COLECTIVA PARCIAL de cuando por una misma causa se afectan la mayoría de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y los patronos y trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones FUNDAMENTALES. (Véase Artículo 65 del Código de Trabajo. Sin embargo, es bueno observar que muchas ediciones del Código adolecen de un error de imprenta en el sentido de que al definir la suspensión colectiva parcial, la confunden con la suspensión colectiva total, motivo por el cual debe tenerse cuidado en diferenciar cada una de dichas suspensiones cuyas vicisitudes puede correr el contrato de trabajo).

Es claro entonces, que los contratos de trabajo son susceptibles de quedar en suspenso por un tiempo, por cuatro posibilidades. Pero la suspensión no se da por casualidad, sino que para ello se hace necesario ciertos requisitos o causas, como aparece regulado en el Artículo 66 del Código de Trabajo, y sucesivos.

En ese sentido se consideran causas de suspensión individual parcial, las licencias, descansos y vacaciones remunerados, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y riesgos sociales que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo y las enfermedades comunes que también imposibilitan al trabajador

para cumplir con sus atribuciones. Así como la obligación de trabajo sin goce de salario adicional, en caso de siniestro o riesgo de personas o del centro de trabajo

Como causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo, se consideran las licencias o descansos sin goce de salarios, los casos de enfermedad o riesgos profesionales acaecidos, una vez que el patrono deje de estar obligado a pagar los porcentajes de sueldo por haber transcurrido los términos que indican las leyes de Seguridad Social y la prisión provisional, la prisión simple y el arresto que en contra del trabajador se decreten, según lo reza el Código de Trabajo, pero debemos esclarecer que para la época en que se emitió dicho Código no estaban vigentes los actuales Códigos Penal y Procesal Penal y hoy día ha desaparecido la gradación de las prisiones como se ha indicado, y únicamente existe el arresto y la prisión provisional, debiendo entenderse que a estos grados de prisión se refiere entonces el Código de Trabajo.

Las causas de la suspensión colectiva parcial son: La huelga legalmente declarada, cuyas causas han sido imputadas al patrono; los paros declarados legales y justos, la falta de materia prima cuando sea imputable al patrono y las propias causas de la suspensión colectiva total, siempre que el patrono haya consentido o consienta después de pagar todo o en parte el salario de los trabajadores durante el tiempo no trabajado. Lo anterior lo podemos ver en el Artículo 70 del Código de Trabajo.” (López Sánchez, 1985)

2.2.1.2 Suspensión de los Contratos de Trabajo en el Código de Trabajo.

A continuación, se expone lo que establece el Código de Trabajo vigente en Guatemala, relacionado al tema de la Suspensión de los Contratos de Trabajo, que se contiene del artículo 65 al artículo 75 de dicho cuerpo legal. Y que da origen a las interpretaciones de las normas de seguridad que dictó el Gobierno del Estado de Guatemala, dentro de la protección a los puestos de

trabajo, en virtud de que el estado de sitio y confinamiento total no permite que las personas se puedan dedicar libremente a sus actividades comerciales, empresariales, industriales y de actividad en los mercados, por lo que se exponen dichos artículos para tener el fundamento por medio de los cuales se tomaron las medidas de emergencia nacional y que dan protección a la clase trabajadora para no quedarse a la deriva en sus puestos de trabajo, pues los conceptos consignados anteriormente expresan que por la suspensión no termina la relación o contrato de trabajo, que es lo que se persigue las medidas emergentes dictadas por el gobierno, por lo que a continuación se expone el Código de Trabajo en los artículos atinentes al mencionado tema:

“**Artículo 65.** Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y

d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Artículo 66. Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;

b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63, inciso e).

Artículo 67. En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total

restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;

b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y

c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del Artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

Artículo 68. Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo;

y

c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla rige en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros.

Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del Artículo 66.

En estos casos rige la regla del último párrafo del Artículo 67. A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de Trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 69. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

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

Artículo 70. Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b) Los casos previstos por el Artículo 251 y Artículo 252, párrafo segundo;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales;

d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del Artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c)

los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

Artículo 71. Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a) La huelga legalmente declarada cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b) El paro legalmente declarado;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Artículo 72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

Artículo 73. La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y

b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto

de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 74. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas del Artículo 240 y Artículo 247 respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones del Artículo 82 u Artículo 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

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

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la

república. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.” (Guatemala C. d., 1961)

Una de las causales de suspensión del contrato de trabajo es la enfermedad del trabajador, y lo regula el Código de Trabajo vigente en Guatemala, al establecer en el apartado de las suspensiones en el Artículo 66 inciso b), el cual establece: “b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.”; artículos ya citados anteriormente. También el artículo número sesenta y siete en su parte conducente establece: “En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior (se refiere al artículo 66), el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario como corresponde” Por su parte el artículo 67 del mismo cuerpo legal establece: “Artículo 67. En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto. En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de

acuerdo con las reglas siguientes: a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes; b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses, pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del Artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.” (Guatemala C. d., 1961)

Tenemos entonces, que es necesario en caso de enfermedad que el trabajador debe dar aviso al patrono, por cualquier medio, con el objeto de salvaguardar su derecho a percibir en forma íntegra su salario. Situación que lo regula el Código de Trabajo como se establece en las normas expuestas, pero también, por su parte los estudiosos del tema tienen su interpretación en los casos de fuerza mayor que también lo regula el Código de trabajo en Guatemala, según en algunos textos consultados, después de la segunda guerra mundial en esos años posteriores, se dio una crisis económica nunca antes vista en la historia de la humanidad en esos años, dando origen al despido de trabajadores en todas las áreas de la producción aunado a esto, la aparición de la llamada gripe española, suspendiendo los contratos de trabajo al inicio y dando origen a la terminación de los mismos por ser insostenibles en la economía de muchos países, pero tenemos alguna noción de la

suspensión ya en el año 1956, el autor español Alejandro Gallart Folch, en la segunda edición de su obra denominada Derecho Español del Trabajo, y con relación a las suspensiones de las relaciones de trabajo expone lo siguiente:

2.2.1.3 Suspensión de los efectos del contrato.

“La huelga y el lock-out, legalmente declarados, suspenden los efectos del contrato de trabajo, según se desprende del artículo 91 de la Ley de España, no dando lugar al derecho de percibo de salarios en el tiempo que dure la interrupción de trabajo.

Si el trabajador no pudiese prestar sus servicios o producir sus obras, una vez vigente el contrato, por impedimentos de falta de materias, utensilios o defectos de los locales debido a causas imputables al patrono, el trabajador podrá exigir, invocando el artículo 37 de la Ley, el pago de su salario, y lo mismo podrá hacer el destajista calculándose en este caso su retribución a base de la labor que podría haber realizado. En cambio, si se prevén taxativamente en el contrato, las interrupciones de trabajo debidas a causas tales como la falta de materiales o de energía, huelgas parciales que puedan repercutir en el trabajo contratado y otras análogas determinarán la suspensión de los efectos del contrato en cumplimiento del artículo 92 de la Ley.

El servicio militar, las enfermedades, la inutilidad temporal producida por los accidentes de trabajo, y la ausencia de la obrera con motivo del alumbramiento determinan también suspensiones del contrato de trabajo.” (Gallart Folch, 1956)

A continuación, se expone lo que, al respecto nos informa el Tratado de Derecho Laboral Tomo II, del autor Guillermo Cabanellas, y se relaciona y respalda el contenido de las normas ya expuestas, y nos informa las sobre los diversos preceptos legales que se utilizan con lo antes apuntado y relacionado a la suspensión del Contrato de Trabajo por razón de la enfermedad sufrida

por el trabajador, y hace énfasis sobre el “aviso”, que debe dar el trabajador apenas tenga la oportunidad, con el objeto de que tenga derecho al pago de su salario, los días en que esté suspendido por razones de enfermedad, ya se expuso el texto del Código de Trabajo vigente en Guatemala, por lo es procedente plantear la opinión de tan connotado autor Guillermo Cabanellas en cuanto al aviso por enfermedad. Y consigna lo siguiente:

2.2.2 Motivos de suspensión “Aviso de la Enfermedad”

“El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, está obligado a dar aviso de la enfermedad o accidente que le impida concurrir a su trabajo, así como del lugar donde se encuentra, ello dentro de la primera jornada respectiva. "Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada". El trabajador está en la obligación de dar aviso inmediato a su patrono de la enfermedad o accidente que causa interrupción en la prestación de sus servicios de esa obligación no queda eximido más que por fuerza mayor debidamente comprobada, esto es, en caso de que se encuentre imposibilitado de dar aviso, el cual deberá, sin embargo, transmitirse tan pronto como las circunstancias lo permitan. La obligación del trabajador es de dar aviso de la enfermedad o accidente al patrono en tiempo oportuno y en forma tal que el empresario pueda efectuar las verificaciones pertinentes y evitar además perjuicios en las tareas. El patrono tiene derecho a comprobar la veracidad de la enfermedad o accidente alegados por el trabajador. La obligación del trabajador de dar aviso de su enfermedad permite al tener el patrono conocimiento de esta, cerciorarse del hecho e informarse de su carácter y duración. El objeto así es doble: a) para que el patrono pueda comprobar, por sí o por terceros, la veracidad de la enfermedad alegada; b)

para determinar su posible duración con el objeto de fijar la necesidad de un suplente del trabajador enfermo, y de esa forma mantener la empresa en condiciones de producir sin variaciones, salvo impedimento justificado, el trabajador tiene obligación de notificar al patrono la enfermedad que le impide ir al trabajo en tiempo tal que le permita su comprobación, sin que para ello exista un plazo determinado. El trabajador está obligado a acreditar que no ha podido dar aviso en tiempo oportuno. Estimamos que el aviso de la enfermedad debe darse dentro del horario de trabajo, sin que exista forma determinada de notificación, de manera que ésta puede hacerse por escrito o verbalmente. Lo habitual, consiste en el aviso telefónico, por ser rarísima hoy al menos en las ciudades - la empresa sin esa instalación, y poder algún allegado al enfermo, o él mismo, utilizar su teléfono u otro cercano al domicilio o lugar de asistencia médica. En el supuesto de que el trabajador modifique su domicilio, la obligación de dar aviso de la enfermedad sigue a la de comunicar, consignándolo claramente, el lugar donde se encuentra, a fin de que el empresario pueda verificar la exactitud de la causa alegada. Hay, sin embargo, circunstancias en que el empresario o patrono tiene conocimiento indirecto de la enfermedad del trabajador; en este caso carece de relevancia el hecho de que el subordinado laboral no comunique su enfermedad inculpable.” (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

Según la transcripción del Artículo 67 del Código de Trabajo,

Artículo 67. En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes; b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses, pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del Artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo. Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

Artículo 68. Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

c) La prisión provisional. (Este caso no es parte del fenómeno objeto de la investigación).

Artículo 69. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

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

Las causas del artículo 70, (no tiene relación con la investigación) Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo: a) La huelga legalmente declarada. b) Los casos previstos por el Artículo 251 y Artículo 252, párrafo segundo; (paro o huelga, casos que no tienen relación con el punto de investigación);

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; (casos que no tienen relación con el punto objeto de la presente investigación).

d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

Artículo 71. Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a) La huelga legalmente (no tiene relación con la investigación). b) El paro legalmente declarado; (Este punto no tiene relación con la investigación). c) La falta de materia prima (no tiene relación con la investigación). d) La muerte o la incapacidad del patrono. (no tiene relación con la investigación). Y, e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Artículo 72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.” (Guatemala C. d., 1961)

Por lo que se puede deducir la importancia del aviso que debe dar el trabajador en los casos de enfermedad, en forma individual, y en los casos de suspensión colectiva total, y especialmente lo que regula el artículo expuesto, es hacer notar que ante la crisis que vive Guatemala y a nivel mundial, la pandemia del Covid-19, es que el Gobierno de Guatemala ha tenido que dictar la medida necesarias tal y como lo exige el artículo 71 y 72 últimamente citado, mediante los acuerdos que se reproducen en los anexos de la presente investigación, del Ministerio de Salud Pública y del Ministerio de Trabajo, para poder solicitar por los medios legales, la suspensión Decretada por fuerza mayor como es el caso de la Pandemia de Covi-19, cuyos procedimientos se encuentran en los Decretos ya indicados. Y con la finalidad de proteger los puestos de trabajo y

financiar el pago de salarios a los trabajadores que sean aceptados dentro de los casos que se mencionan en los Decretos del Ministerio de Salud Pública y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ambos del Gobierno de la República de Guatemala. También se reconoce que tales medidas tenían la intención de paliar la situación que se atraviesa en la productividad y los puestos de trabajo que corren el riesgo de perderse afectando más a economía de los guatemaltecos, pero también la productividad nacional.

Para terminar la exposición de la importancia del aviso del Trabajador por causa de enfermedad, continuamos con la exposición del Autor Guillermo Cabanellas en el Tratado de Derecho Laboral, y expone:

2.2.2.1 Consecuencias de la Falta de Aviso.

La falta de aviso al patrono de la enfermedad inculpable hace que el trabajador pierda los salarios correspondientes y constituye además falta grave, que puede llevar a la disolución del contrato de trabajo. De ahí que el silencio del trabajador, en cuanto a la falta de asistencia al trabajo, determina la pérdida del derecho a la retribución.

Alguna doctrina le quita importancia a la falta de aviso, hasta el punto de estimar que es la inasistencia por enfermedad lo que obliga a abonar la retribución correspondiente, y este derecho nace consecuentemente con la enfermedad que imposibilita al trabajador concurrir al empleo; por lo tanto, no puede perderse por el hecho de que no se haya dado aviso, lo cual constituiría, si acaso, una falta laboral. Esta tesis no la compartimos, pues la obligación de mantener la retribución es correlativa al derecho por parte del patrono de poder comprobar la enfermedad y controlar la extensión de ésta y la imposibilidad en que el obrero se encuentra de concurrir a su empleo, causa por la cual la falta de pago de salarios es la consecuencia natural de que el trabajador no haya puesto en conocimiento del

empresario, por medio fehaciente y en tiempo oportuno, la imposibilidad de concurrir a su empleo. No es sólo obligación del trabajador el dar aviso de la imposibilidad de consumir a su empleo, sino, además, permitir la verificación efectiva de la enfermedad aducida como imposibilidad para prestar el trabajo. Por eso, en todos aquellos casos en que aun dando aviso el trabajador, no permite, por causas a él imputables, comprobar la enfermedad aducida, pierde el derecho a la correspondiente retribución. (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.2.1.1 Comprobación De La Enfermedad.

La comprobación de la enfermedad de parte del trabajador, es un acto necesariamente que tiene que ejecutar el trabajador, para refrendar su estado de salud, de cualquier manera es necesario que lo haga, por cualquier medio a su alcance, para poner en aviso a su patrono o empleador , de que no es posible presentarse a sus labores, pero tenemos la ilustración del Autor ya citado y obra indicada y expone lo siguiente:

“Cuando el trabajador se da de baja por enfermedad, el patrono puede, como ya se ha dicho, verificar la enfermedad o el accidente alegados. La comprobación suele realizarla un médico, cuya misión se reduce a confirmar o desmentir la existencia de la enfermedad invocada. La única obligación del trabajador consiste en permitir que dicho facultativo pueda comprobar la existencia de la enfermedad o de los accidentes denunciados. En lo referente al reconocimiento del trabajador, puede ocurrir: a) que el médico no encuentre al trabajador en el domicilio declarado por éste; 1° porque no sea el verdadero o porque el trabajador se haya mudado de él sin dar aviso, en cuyo caso se presume que el trabajador ha incumplido las condiciones contractuales de dar conocimiento de su verdadero domicilio al patrono; 2° porque el trabajador se haya ausentado de su domicilio como

consecuencia de la misma enfermedad, bien por necesidad de hacerse reconocer o por encontrar ser hospitalizado, en cuyo caso deberá fijar la oportunidad para su reconocimiento: b) que el médico de la empresa considere inexistente la enfermedad alegada por el trabajadores tal supuesto lo pondrá en conocimiento del patrono y éste podrá adoptar las medidas que juzgue oportunas; c) que el dictamen del médico de la empresa difiera del parecer del médico particular que asiste al trabajador, entonces, si ambos facultativos no coinciden en la designación de un tercero, cuyo diagnóstico prevalecerá, deberán solicitar dicha designación del organismo competente. Hemos dicho ya que, en los casos de enfermedad inculpable, no sólo está obligado el trabajador a dar aviso de la misma, sino también a facilitarle al patrono que compruebe la veracidad de lo manifestado. El empresario, que tiene la obligación del pago de los salarios vencidos durante el tiempo en que el trabajador está imposibilitado de concurrir a su empleo, cuenta como correlativo derecho con el de verificar, por médicos enviados por él la imposibilidad aducida por el trabajador para no concurrir al trabajo: la revisión tiene derecho a hacerla el empresario por su propio médico. Pero el trabajador no está obligado a aceptar el tratamiento del facultativo de la empresa, de forma que el patrono tiene derecho a comprobar la enfermedad, pero no facultades para atender con su propio medico al trabajador durante el tiempo que este imposibilitado de trabajar.

Se estima que siendo la obligación patronal pagar el salario por enfermedad, un beneficio extraordinario concedido al trabajador, debe éste probar aquel hecho, a cuyo fin bastará con el correspondiente certificado médico. Esta obligación se hace aún más sensible cuando el trabajador, por diversas circunstancias ha dado aviso en tiempo y forma de su imposibilidad de concurrir al trabajo, o no ha permitido al patrono que compruebe la

veracidad en cuanto a la imposibilidad de prestar servicios. En cualquier supuesto, si no hay aviso formal, la prueba de la enfermedad debe ser cierta, de manera que no quede duda alguna acerca de que el trabajador, durante el lapso en que no ha concurrido al trabajo, se ha visto ciertamente imposibilitado para ello. (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.2.1.2 Discrepancia Del Dictamen Médico.

En el caso de enfermedad se debe acreditar auténticamente la enfermedad del trabajador que se dice enfermo, pero debe hacerlo por medio de un certificado médico legamente en ejercicio de su profesión, y además debe hacerlo constar con las formalidades de Ley, llenando los requisitos necesarios para poder acreditar la situación que se presenta en la salud del trabajador. Por lo que las ilustraciones que nos dan el Autor Guillermo Cabanellas, nos dan las pautas de las consecuencias cuando dicho estado de salud, no es auténtico y real, por lo que se expone a continuación:

“La situación más difícil de hecho se refiere al trabajador que presenta, al reincorporarse a sus tareas, un certificado médico controvertido por el profesional enviado por el patrono a reconocerlo en el curso de su enfermedad. La realidad, desgraciadamente, revela la existencia de facultativos que, muchas veces por benevolencia, otras por falta de interés en observar al enfermo, y algunas más por un lamentable abandono de la ética profesional, expiden certificados médicos que no están de acuerdo con la veracidad de los hechos. La solución consiste en que las bajas por enfermedad o accidente se fiscalicen por médicos de servicio oficial; sólo ellos están en condiciones de otorgar certificados valederos para justificar la falta de asistencia en los casos expresados. Las agencias o

consultorios semioficiales o con inspección oficial y los servicios de asistencia médica obligatoria constituyen soluciones eventuales al problema planteado.

En caso de enfermedad inculpable, el trabajador está obligado a permitir que el empresario, por medio del facultativo que designe, siga el curso de su enfermedad. En el supuesto de que exista discrepancia entre el dictamen del facultativo del empresario y el del médico del trabajador, estimamos que el sometimiento a la revisión por junta médica oficial corresponde que se haga a petición del empresario ya que, reconocida la enfermedad, debe ser quien estime interrumpida ésta el que ponga en movimiento los medios legales. En tal caso debe requerirse necesariamente, a nuestro juicio, el dictamen de la junta médica oficial por quien sostenga que el trabajador se encuentra en condiciones de trabajar. Esta solución tiene carácter general y se aplica a todos los casos en que exista divergencia o discrepancia sobre el estado de salud de un trabajador. Aquel que considere interrumpida una determinada situación es quien debe probar la misma. Si el trabajador no concurre al trabajo por enfermedad y, agotados los plazos legales, pide su reincorporación al empleo y justifica su estado con una certificación médica expedida por su propio médico particular, la discrepancia entre este dictamen y el del facultativo de la empresa debe resolverse sometiendo la cuestión a la junta médica oficial y pedirse en este caso por el trabajador: pues iste considera que su estado le permite reanudar el trabajo. Si, por el contrario, fuera el empresario el que, a través del dictamen de su propio médico, sostuviera que el trabajador se halla en condiciones de reanudar su trabajo, sería aquél el que tendría que solicitar la correspondiente junta médica.” (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.3 Naturaleza Jurídica de la Retribución en Caso de Enfermedad Inculpable

Encontrar la naturaleza jurídica de la institución legal de una circunstancia, es dejar en claro las razones y motivos por las cuales se ha llegado a plasmar en la ley, siendo estas muchísimas circunstancias, hechos y motivos, pero en este apartado en el Tratado de Derecho Laboral ya citado nos indica el autor mencionad lo siguiente:

“Difícil y complicado aparece el problema relativo a determinar la naturaleza jurídica de lo que el empresario abona al trabajador durante los periodos en que, por enfermedad o accidente inculpables, se ve impedido de concurrir a su trabajo. No entramos, por ahora, a determinar si se trata de un salario diferido o de una obligación impuesta con imperativo de asistencia social por el Estado, al establecerse la obligación por razón de un vínculo que, con anterioridad a la enfermedad o accidente, ligaba a las partes. En lo referente a la naturaleza jurídica de la retribución por vacaciones o días de descanso, se ha establecido que se está ante un salario diferido: pero en el caso de lo abonado al trabajador durante el lapso en que se ve impedido de trabajar, consideramos, compartiendo la tesis de Barami, que se trata de una indemnización. "Falta la relación sinalagmática; porque la prestación tiene el carácter de medio de sustento atribuido a la retribución, aun faltando la contraprestación. Adquiere, por consiguiente, naturaleza jurídica de indemnización, en el significado particular que la distingue del resarcimiento de daños" El trabajador obtiene el equivalente de su salario durante el tiempo que está imposibilitado de trabajar, pero no recibe una retribución, ya que no existe prestación de servicios.

En virtud de esta institución suspensiva del contrato de trabajo por enfermedad inculpable, dentro de la legislación, se establece un beneficio excepcional para el trabajador, ya que se obliga al empresario o patrono a abonar una retribución sin la

correspondiente contraprestación. Se trata, pues, de medidas de seguridad social impuestas a la empresa, a fin de asegurarle al trabajador la percepción de su salario durante determinado lapso, en que se ve imposibilitado de prestar servicios por causa a él no imputable.” (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.3.1 Efectos de la Enfermedad Inculpable.

En este aspecto tenemos, el fundamento teórico sobre la necesidad de demostrar las consecuencias que traen consigo las causas y motivos por las cuales, la suspensión del contrato de trabajo se puede suspender, con responsabilidad de parte del Patrono o empleador. Pero los casos son variados, pero en el caso que nos ocupa de la presente investigación, es relacionado con la enfermedad inculpable, que deriva la obligación pagar los salarios por causa de suspender sus labores el trabajador y nos valemos de lo que expresa indicado anteriormente en su obra indicada y expone lo siguiente:

“La suspensión derivada de un accidente o enfermedad inculpables exige: a) que no sean intencionales, pues, cuando el trabajador adquiere la enfermedad por su culpa, si es el autor deliberado del accidente, él solo debe afrontar las consecuencias de su mal; b) que no sean de carácter profesional ni se hayan producido por culpa del patrono, caso en el que entran a regir otras normas y en que los derechos del trabajador son distintos, ya que tiene también el beneficio a la asistencia médica y a la indemnización de las consecuencias permanentes que sobre su capacidad se produzcan.

Tales consecuencias son: a) el trabajador tiene derecho a percibir su salario o parte de él durante el tiempo que establece la ley, b) tiene además derecho a ser reincorporado a su empleo una vez restablecido totalmente, sito solicita dentro de determinado plazo.

Mas, para que la enfermedad inculpable justifique la falta de asistencia del trabajador al empleo, y para que tenga derecho a percibir la retribución que establece la ley, es necesario que la misma impida la prestación del servicio, bien sea por sus condiciones físicas o a causa del tratamiento impuesto a la dolencia.

Por otra parte, probada la existencia de la enfermedad, corresponden al trabajador los beneficios establecidos para las inculpables, sin interesar si la misma es anterior o posterior a la iniciación de la prestación de servicios. El empresario tiene derecho a que un facultativo por él designado examine al trabajador antes de admitirlo a su servicio, si no ejerce, si renuncia a éste derecho o beneficio, no podrá invocar posteriormente que el trabajador padecía ya la enfermedad que posteriormente le ha impedido cumplir el trabajo. Este principio, que establecemos con carácter general tiene, sin embargo, algunas excepciones, ya que, si por parte del trabajador ha habido dolo, ocultando en forma intencional la enfermedad padecida, podría alegarse tal hecho para examine el empresario del pago de los salarios correspondientes” (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.3.2 Acumulación de Enfermedades y Situaciones Especiales.

El mismo autor y la obra indicada anteriormente, continúa y expone algunos extremos importantes que se deben considerar, y por la importancia del tema, se hace en la siguiente forma:

“De acuerdo con el sistema seguido por la legislación argentina, el derecho del enfermo a los salarios por enfermedad se produce por cada dolencia padecida por él trabajador, con independencia del número de veces que tal eventualidad se haya producido en el transcurso del año. Eso quiere decir que el trabajador tiene derecho a cobrar tantos períodos de ausencia como enfermedades distintas le impidan concurrir al trabajo. Por el

contrario, cuando se trata de una misma enfermedad inculpable, no se encuentra el empresario obligado a satisfacer nuevamente la totalidad o parte de otro período de ausencia, si éste tiene su origen en una recaída de la anterior enfermedad. De esta manera, el trabajador afectado por una enfermedad inculpable tiene derecho a los beneficios que la ley establece por cada dolencia que le afecte hasta su curación completa y por el plazo máximo que la ley le concede, sea en una o varias veces. La situación varía cuando se trata de una enfermedad crónica, en la que se producen generalmente recaídas, que no son más que prolongación de una misma dolencia. En tal sentido, el artículo 208 de la Ley argentina de contrato de trabajo dispone que "la recaída de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestare transcurridos los dos años" (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II, 1979)

2.2.3.3 Situaciones Especiales.

Teniendo en cuenta la naturaleza peculiar de la retribución del trabajador durante el lapso en que el contrato se encuentra suspendido por enfermedad inculpable, no rigen algunas de las disposiciones propias del pago del salario fijadas en la legislación laboral. En tal sentido, el pago puede efectuarse en lugar distinto al de la prestación de los servicios por el trabajador; también son admisibles los adelantos a cuenta de los salarios por enfermedad, teniendo para ello presente la naturaleza especial de los mismos. No son renunciables los derechos derivados de los beneficios de la enfermedad inculpable que sufre el trabajador: por lo tanto, es nula tal renuncia

A los efectos de establecer la antigüedad en el empleo, debe computarse el lapso en que el contrato de trabajo haya estado suspendido por enfermedad inculpable del trabajador; ello en razón de que durante el mismo subsiste el contrato de trabajo.

Lo expresado no impide la aplicación de los regímenes especiales establecidos en algunos estatutos profesionales, ya que los beneficios pueden ser ampliados o modificados sin detrimento, en forma expresa, por otros estatutos o por convenios colectivos.

2.2.4 Salarios por Suspensión de Enfermedades inculpable y Reincorporación al Trabajo

Continuando con la exposición y encontrando las razones y motivos que se tuvieron en cuenta para la presente investigación tenemos el tema de los salarios durante la suspensión por accidentes y algunas enfermedades inculpables, que como nos hemos dado cuenta en los medios noticiosos, escritos y televisivos, también por medios de las redes sociales, nos llegan las noticias de las formas de contagios del Covi-19, y razones suficientes hay, para darnos cuenta que fuera de toda razón, las personas se pueden contagiar con todo lo que tenga a su alcance como también al relacionarse con distintas personas, afectando sus puestos de trabajo y necesariamente hay un fundamento legal, que respalda la exigencia de parte del trabajador para recibir el salario de los días que sea suspendido, y lo tenemos de la siguiente forma:

“Recibir su salario, por ello es que se consigna la importante exposición El artículo 208 de la Ley argentina de contrato de trabajo ordena que en los casos en que corresponda abonar al trabajador remuneración durante el tiempo en que estuviere suspendido el contrato por accidente o enfermedad inculpables, "si le liquida conforme a lo que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los alimentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que

hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente" Durante la enfermedad inculpable del trabajador, el empresario o patrono está obligado a pagarle a aquél el salario durante el tiempo que se halle imposibilitado de concurrir a su trabajo y hasta el plazo máximo establecido en la ley, así como a reservar el empleo. No corresponde abonar los gastos por enfermedad o accidente inculpable del trabajador. El hecho de que el trabajador no tenga derecho a compensación alguna por asistencia médica deriva de que rigen este respecto instituciones de asistencia social de carácter general, que no están a cargo del empresario. Por el contrario, cuando se trata de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, el trabajador tiene derecho, además de a los salarios, a la asistencia médica." (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.4.1 Reincorporación del Trabajador.

El mismo autor en relación al seguimiento del tema ya expuesto, y en la misma obra indicada, en la cual debemos poner atención y +énfasis de los casos concretos expresados, y se nos expone en forma siguiente:

“De conformidad con el artículo 208 de la Ley argentina de contrato de trabajo "cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuera menor de cinco años y de seis meses si fuera mayor" el beneficio anterior se incrementa cuando el trabajador tuviere cargas de familia, extendiéndose en tal caso los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración de seis y doce meses según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco

años. Además, vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad o accidente inculpables, de acuerdo con el artículo 211 de la expresada Ley de contrato de trabajo, "si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquellos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes de cita y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria". Es norma generalmente aceptada que cuando el trabajador no pueda desempeñarse en su trabajo habitual, pero sí en otro, el patrono deberá proporcionárselo estando autorizado para efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

La alternativa de asignar al trabajador otras tareas que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración, o abonarle una indemnización, la establece el artículo 212 de la Ley argentina de contrato de trabajo a La reserva del empleo del trabajador impedido por enfermedad o accidente inculpables cede cuando se declara su invalidez total, absoluta y permanente o la llamada gran invalidez, siendo entonces de aplicación las disposiciones relativas a Seguridad y Previsión Social" (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.4.2 Suspensión por Fuerza Mayor y por Enfermedad Inculpable.

La situación de contagiarse por Covid-19, ha dejado muchas lecciones, experiencias y fenómenos sociales a nivel mundial, como lo es en Guatemala, dictar las medidas necesarias, para suplir las necesidades de la mayoría de la población que lo constituye la clase trabajadora, y por ello tenemos la siguiente exposición del autor indicado y obra citada:

“El contrato de trabajo resuelve de distinta forma el caso del trabajador enfermo o accidentado cuando la suspensión fuera debida a fuerza mayor o se originara por causas económicas o disciplinarias. En este último caso, de conformidad con el último párrafo del artículo 208 tendrá derecho el trabajador "a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes". Quiere decir lo expresado que aun encontrándose el contrato de trabajo suspendido por alguna de las causas expresadas, de sobrevenir una enfermedad, el trabajador tiene derecho a percibir los salarios tal como si el contrato de trabajo no estuviera suspendido, creándose, de tal forma, una situación irregular, que podría provocar conflictos no resueltos por el legislador, como el derivado de una suspensión disciplinaria interrumpida por la enfermedad del trabajador, en que sus efectos se prorrogan una vez que se encuentre en condiciones de reanudar su trabajo.

Ciertamente que el trabajador enfermo necesita una mayor protección, pero esta no debería alcanzar a situaciones jurídicas que, en cierto modo, son irreversibles, de forma que, encontrándose ya suspendido el contrato de trabajo, bien por un hecho imputable al trabajador suspensión disciplinaria - o ajeno a este, pero no imputable al patrono --suspensión por causa económica-- la enfermedad, que también paraliza los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios, prevalece sobre la causa de las otras suspensiones y produce, como efecto, la percepción del salario por el trabajador impedido por esa causa para trabajar.

Si el trabajador se encuentra en huelga y se enferma carece de los beneficios que hacen a la imposibilidad de trabajar por hecho a él no imputable, ello en cuanto que la suspensión anterior en el tiempo es la que prevalece. De la misma forma que el trabajador que

tiene suspendido su contrato de trabajo no puede ser despedido, salvo situaciones excepcionales, ya que no se le debe privar de un beneficio que le ha sido otorgado, tampoco puede éste modificar per se la causa de la suspensión del contrato de trabajo, convirtiendo la que tiene por motivo un conflicto de trabajo en otra por incapacidad de trabajar. Falta ría su querer, su voluntad, su propósito de prestar servicios, la vigorización de los efectos del contrato que en la huelga paraliza la prestación de servicios y la percepción de la retribución y en la enfermedad solo la primera” (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2, 1988)

2.2.5 Definición de Virus

Microorganismo diminuto, mucho más pequeño que una bacteria, que, al no poseer una actividad metabólica independiente, sólo puede reproducirse dentro de una célula vegetal o animal viva. Consta de un núcleo de ácido nucleico (ADN o RNA) rodeado por una cubierta de proteína antigénica y a veces por otra lipo-proteica. El virus tiene el código genético para su reproducción y el huésped le aporta la energía y los materiales necesarios para ella. Se han identificado más de 200 virus capaces de producir enfermedades en el ser humano. (Enciclopedia de medicina y enfermería)

2.2.5.1 ¿Qué significa Sars-CoV-2?

SARS-CoV-2 significa síndrome respiratorio agudo severo coronavirus. La primera parte, "SARS", es simplemente un acrónimo de los cuatro primeros términos, síndrome respiratorio agudo severo, mientras que "CoV" es una contracción de la palabra "coronavirus"

2.2.5.2 ¿Qué significa Covid-19 o Covid-2019?

En pocas palabras, el "COVID" en COVID-19 significa "enfermedad por coronavirus". El "19" se refiere al año 2019, que es cuando se detectó oficialmente el nuevo coronavirus humano.

Esta familia de virus se ganó este nombre en honor a la "corona" icosaédrica de proyecciones que hacen del virus un agente infeccioso tan potente. (<https://www.covidclinic.org/es/what-does-sars-cov-2-mean/>)

2.2.5.3 ¿Cuáles son las variantes del Sars-CoV-2?

Es normal que los virus cambien y evolucionen a medida que se transmiten entre las personas a lo largo del tiempo. Cuando estos cambios se vuelven significativamente diferentes del virus original, se les denomina como "variantes". Para identificar las variantes, los científicos mapean el material genético de los virus (lo que se conoce como secuenciación) y luego buscan las diferencias entre ellos y analizan los cambios.

Desde que el SARS-CoV-2, el virus que causa la COVID-19, se ha extendido por todo el mundo, han surgido variantes que se han identificado en muchos países.

La epidemiología mundial actual del SARS-CoV-2 se caracteriza por el predominio de la variante delta, la tendencia a la disminución de la proporción de las variantes alfa, beta y gamma, y la aparición de ómicron, que fue designada como variante de preocupación (VOC, por sus siglas en inglés) por la OMS el 26 de noviembre de 2021.

La variante delta es una variante de preocupación clasificada por la OMS el 11 de mayo de 2021, y es actualmente la variante dominante que circula a nivel mundial. La variante delta se propaga más fácilmente que las cepas anteriores del virus y es la responsable de más casos y muertes en todo el mundo. Todas las vacunas COVID-19 aprobadas por la OMS que se utilizan actualmente son seguras y eficaces para prevenir la enfermedad grave y la muerte contra la variante delta.

Ahora hay pruebas de que Ómicron se está propagando con mucha mayor rapidez que la variante Delta. Sin embargo, aún no está claro si esto se debe a una mayor transmisibilidad, a un aumento de las reinfecciones o a ambas cosas.

Ahora hay pruebas de que Omicron se está propagando con mucha mayor rapidez que la variante Delta. Sin embargo, aún no está claro si esto se debe a una mayor transmisibilidad, a un aumento de las reinfecciones o a ambas cosas. Los datos preliminares sugieren un menor riesgo de gravedad, hospitalización o muerte en las infecciones con Ómicron en comparación con las infecciones con Delta. Esto podría deberse a las características intrínsecas de la variante o a factores relacionados con las poblaciones en las que se está propagando Ómicron, con niveles significativos de vacunación o infecciones previas con otras variantes. (<https://www.paho.org/es/variantes-sars-cov-2-covid-19-preguntas-frecuentes>)

2.2.5.4 Causas que producen Sars-CoV-2 (Covid-19)

La infección con coronavirus del síndrome respiratorio agudo grave de tipo 2 (SARS-CoV-2) causa la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19).

El virus que causa la COVID-19 se propaga con facilidad entre las personas. Según los datos, el virus de la COVID-19 se propaga principalmente de una persona a otra cuando hay contacto estrecho (a menos de una distancia aproximada de 6 pies o 2 metros) a través de las gotitas respiratorias que se liberan cuando una persona que tiene el virus tose, estornuda, respira, canta o habla. Estas gotitas pueden inhalarse o caer en la boca, la nariz o los ojos de alguien que esté cerca.

En algunos casos, el virus de la COVID-19 puede propagarse cuando una persona se ve expuesta a gotitas o aerosoles muy pequeños que permanecen en el aire por varios minutos u horas, lo que se conoce como “trasmisión por el aire”.

El virus también se propaga si tocas una superficie donde se encuentra el virus y, luego, te tocas la boca, la nariz o los ojos. Sin embargo, el riesgo es bajo.

Una persona que está infectada pero no presenta síntomas puede transmitir la COVID-19. Esto se denomina “contagio asintomático”. Una persona infectada pero que aún no presenta síntomas también puede transmitir la COVID-19. Esto se denomina “transmisión pre sintomática”.

Es posible contagiarse con la COVID-19 dos veces o más, aunque esto es poco frecuente.

Cuando un virus tiene una o más mutaciones nuevas, dichas mutaciones se conocen como “variantes del virus original”. La variante ómicron (B.1.1.529) se transmite con mayor facilidad que el virus original de la COVID-19 y la variante delta. Sin embargo, parece que causa un cuadro menos grave de la enfermedad. Las personas que tienen el esquema completo de vacunación pueden contraer infecciones pos vacunación y transmitir el virus a otros.

2.2.6 Definición de Pandemia

Una pandemia es la afectación de una enfermedad infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa, es decir, que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. Por lo tanto, el término pandemia hace referencia a la afectación geográfica o numérica en cuanto al número de casos afectados y nunca referencia a la gravedad clínica del proceso. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), para que pueda aparecer una pandemia es necesario:

- Que aparezca un nuevo virus o una nueva mutación de uno ya existente, que no haya circulado anteriormente y que la población no sea inmune a él.
- Que el virus tenga la capacidad de transmitirse de persona a persona de forma eficaz, provocando un rápido contagio entre la población.

La OMS establece las siguientes fases de una pandemia en el caso de enfermedades infecciosas:

Fase 1: Los virus de los animales no se contagian a seres humanos.

Fase 2: Se documentan casos en humanos de un virus que afecta a animales. Este hecho convierte al virus en un potencial candidato para una pandemia.

Fase 3: Aparecen pequeños grupos de transmisión entre animales y humanos pero aún no de humano a humano.

Fase 4: Contagios verificados de la enfermedad entre humanos. Empiezan a aparecer brotes a nivel comunitario.

Fase 5: Propagación de la enfermedad de persona a persona en al menos dos países de una misma región.

Fase 6: Se dan brotes de la enfermedad en países de más de una región en el mundo. (<https://www.coronapedia.org/base-conocimiento/que-es-una-pandemia-definicion-y-fases/>)

2.2.6.1 Historia de la declaración como pandemia por parte de la Organización

Mundial de la Salud

Ginebra, 11 de marzo de 2020 (OMS)- El Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció hoy que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) puede caracterizarse como una pandemia.

Indicó que “describir la situación como una pandemia no cambia la evaluación de la OMS de la amenaza que representa este virus. No cambia lo que está haciendo la OMS, y no cambia lo que los países deberían hacer”. En estos momentos hay más de 118.000 casos en 114 países, y 4291 personas han perdido la vida. La epidemia de COVID-19 fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020. La

caracterización ahora de pandemia significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas. (<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>)

Ghebreyesus reconoció que algunos países están teniendo dificultades para lidiar con la primera pandemia provocada por un coronavirus de la historia. Unos, enumeró, por “falta de capacidad”, otros por “falta de recursos” y el resto por “falta de decisión”, dijo, subrayando una vez más la idea de que no todos los mandatarios mundiales se han tomado suficientemente en serio la amenaza.

Ghebreyesus terminó la rueda de prensa asegurando: “Estamos junto en esto, para hacer las cosas adecuadamente, con calma y para proteger a los ciudadanos del mundo. Puede hacerse”. (<https://elpais.com/sociedad/2020-03-11/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global.html>)

2.3 Análisis de los decretos dictados por el Gobierno de Guatemala por motivo de la Pandemia de Virus SARS CoV-2 (Covid-19).

Debido a la pandemia que fue conocida a nivel mundial, a partir del veinticinco del mes de diciembre de año dos mil diecinueve, que se dio alerta desde la República Popular de China, y que fue ratificada por la Organización Mundial de la Salud, y que luego se propagó a nivel mundial, sin que nuestra patria Guatemala fuera la excepción, por lo que a nivel mundial se iniciaron a tomar las medidas sanitarias y de control hospitalario, pero fue hasta en el mes de marzo del año dos mil veinte que en Guatemala se dio a conocer del primer caso, en el territorio nacional, por lo que también el gobierno de Guatemala. Inició a tomar las medidas que fueran necesarias, para poner a salvo a la población guatemalteca, para lo cual inmediatamente de dar a conocer del primer caso en Guatemala, se dictaron las medidas emergentes drásticas y de carácter general para toda la

población, y fueron mediante la declaración de estado de calamidad por el Organismo Ejecutivo y posterior aprobación por el Congreso de la República en cumplimiento de los procedimientos indicados en la Ley de Orden Público y de la Constitución Política de Guatemala, posteriormente a ello se dictaron nuevos Decretos Gubernativos por el Organismo Ejecutivo, reformando y también normando nuevas disposiciones para poder establecer aspectos de la emergencia nacional. Dentro de las Normas jurídicas de mayor importancia puestas en vigencia se tienen las siguientes.

2.3.1 Decreto Gubernativo Número 5-2020

El Decreto número 5-2020, de fecha cinco de marzo del año dos mil veinte, se publicó en fecha seis de marzo del mismo año, con vigencia de esa misma fecha, y en las cuales se tomó como fundamento el artículo uno, dos, tres y cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, por la obligación que tiene el Estado de Guatemala de garantizar la vida y seguridad, y entre otros también la salud, elemento fundamental de la población y que se vio amenazado y azotado en todo el territorio nacional y que fue la razón de limitar algunos derechos sociales y fundamentales básicos, también se tomó como ley fundamental para estas acciones, la Ley de Orden Público.

Otro de los aspectos que se tomó en cuenta, fue la rapidez de propagación del Virus SARS CoV-2 (Covid-19) como pandemia y los riesgos que implicarían no tomar las medidas de acuerdo al Código de Salud vigente, que se tomaran las medidas emergentes tomando en cuenta a las Instituciones Públicas del Estado en general, las autoridades del Ministerio de Salud y a todos sectores de la comunidad guatemalteca para que unidos se aplicaran en cumplir las medidas sanitarias y de salud que se tomaron mediante este Acuerdo.

También en el mencionado Decreto cinco guion dos mil veinte, se dictaron medidas en contra de la especulación y se fijaron preventivamente precios tope a ciertos y determinados

medicamentos, para que no hubiera aumento desmedido en los mismos y se abusara de la necesidad de los consumidores, en donde se involucró directamente al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Economía y Dirección de protección al consumidor.

En cuanto al plazo que tendría la declaratoria de calamidad pública, inicialmente fue por treinta días, limitando los Derechos de jerarquía Constitucional contenidos en los artículos 5, 26, 36, y 116, por 30 días. Y en cuanto a la responsabilidad del Estado, prestar todos servicios públicos y en especial, de salud pública, para luchar en conjunto contra la propagación del ya mencionado virus en los habitantes y países vecinos, aplicando los convenios internacionales aceptados, ratificados y puestos en vigencia por el Estado de Guatemala,

Mediante el Decreto cinco guion dos mil veintidós, se pide a la población, sector privado y a todos las instituciones estatales en general, incluyendo al Ministerio de la Defensa y la Policía Nacional Civil, la cooperación y apoyar el plan de prevención, contención, e inmediata respuesta a los casos positivos del Virus que se presenten, en Guatemala.

Algo especial que reguló el mencionado Decreto cinco dos mil veinte, fue el control migratorio, a efecto que el instituto Guatemalteco de Migración, Dirección General de Aeronáutica, Ministerio de Relaciones Exteriores, junto al Ministerio de Salud y las fuerzas de seguridad, se les encomienda la seguridad, vigilancia y monitoreo de los puestos fronterizos, puertos y aeropuertos, de los viajeros procedentes de países con casos conformados del Virus SARS CoV-2 (Covid-19), y que realicen los procedimientos necesarios para garantizar el total cumplimiento de decretos a que se refiere esta parte o porción de la exposición respectiva.

También algo que impactó en la población en general, fue lo relacionado al artículo seis del Decreto cinco dos mil veinte, sobre la adquisición de bienes, servicios y contrataciones, y que otorgaba amplias facultades para los funcionarios y autoridades para poder adquirir bienes y

servicios sin ningún control, son procedimiento especificado en la Ley de Compras y Contrataciones del Estado y su respectivo reglamento. Lo que tuvo como consecuencia grave un endeudamiento enorme en miles de millones de quetzales que fueron gastados sin ningún control ni responsabilidad para los funcionarios del Estado de Guatemala.

En otro punto el Estado de Guatemala, mediante el artículo once de este Decreto Gubernativo número cinco guion dos mil veinte, se compromete a garantizar el pleno ejercicio de los Derechos Humanos de toda la población, por lo que en las acciones administrativas, médicas, migratorias de salubridad y seguridad, que se establecieron en el mencionado Decreto. Cada director de cada Institución pública del Estado de Guatemala, debe garantizar las medidas preventivas y dotar del equipo necesario, a todos funcionarios y empleados, así como los que presten servicios profesionales o técnicos que colaboren directamente y que participen en el plan de prevención, contención y respuesta a casos de Coronavirus (COVID-19).

2.3.2 Alcances del Decreto Gubernativo Número 6-2022

En este Decreto 6-2020 puesto en vigencia por el Organismo Ejecutivo de la República de Guatemala; tuvo como razones, causas y motivos para considerar las siguientes:

Los fundamentos que rigen en los artículos 1,2,3, y 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, relacionados al Derecho a la Vida, protección a la familia, la libertad e igualdad, al que se le agregó el régimen económico y social dela República de Guatemala y el régimen laboral se fundan y organizan conforme a los principios de Justicia Social y que todas las entidades tienen la obligación de coordinar su política, con la política general del Estado.

Debió sumar el peligro que significaba la Pandemia COVID-19, al seguir extendiéndose y poniendo en peligro y grave riesgo a los habitantes, por lo que propuso tomar medidas trascendentales, para enfrentar tal situación del virus, para actuar en beneficio de todos los

habitantes, pero considero también, el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual dispone que las medidas de seguridad deben ser proporcionales con relación a la gravedad de la crisis que se trate, en tres ámbitos de la vida del ser humano, lugar, tránsito y tiempo u horario. Lo primero referido al territorio. Lo segundo a la locomoción de las personas que van de un lugar a otro, dentro de su propio territorio o bien fuera de él, lo tercero las horas en que se puede circular con toda la entera libertad, siempre que no se haya restringido por causa o motivo racionalmente necesario para acortarlo, cuando las personas van de un lugar a otro, lo pueden hacer a pie, en bicicleta, moto, automóvil, transporte urbano o extraurbano etc., pero al aplicar la Ley de Orden Público, en algunos preceptos de ese cuerpo legal, se puede restringir el horario para que las personas se queden encasa y éste decreto fue el primero que modificó el anterior es decir el Decreto número 5 guion dos mil veinte, y resumidamente se tuvieron las siguientes reformas: El derecho de libre locomoción, crear los cordones sanitarios en los lugares en donde existan casos positivos al Virus SARS CoV-2 (Covid-19), prohibición de entrada y salida a las personas en el territorio nacional, se limita salir a los habitantes de todo el territorio nacional de las 16:00 horas para las 04 horas del día siguiente, se hace excepción con los funcionarios y empleados públicos, también a los vehículos de los cuerpos de seguridad y personal de ambulancias y cuerpos de socorro, alimentos y medicamentos a domicilio, y se mandó a publicar en todos los idiomas mayas, para que pudiera llegar a conocimiento de todos los habitantes, de las medidas establecidas y decretadas por el Estado de Guatemala.

2.3.3 Alcances del Decreto 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. República de Guatemala.

Este Decreto 140-2020, tuvo como antecedentes los dos Decretos ya expuestos, el Decreto Gubernativo 5-2020 de fecha 5 de marzo del año 2020 y el Decreto Gubernativo 6-2020, de fecha

21 de marzo de 2020. Fue emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y surgió a la vida por la misma necesidad de las partes que conforman la relación laboral, y el Estado de Guatemala se vio en la necesidad de exhortarlos a suspender los contratos de trabajo, en la modalidad, forma y tiempo, que cada situación individual o colectiva, debiéndolas partes celebrar convenios o acuerdos dentro del marco legal en forma individual o colectiva, que debían cumplirse de acuerdo a todos los principios que inspiran a esta rama el Derecho Laboral, como la conciliación, garantías mínimas y los acuerdos convencionales que pudieran darse entre ambas partes. Por lo que autorizan los medios digitales para que se pudieran solicitar, diligenciar y autorizar por la vía digital, tomando como fundamento legal el artículo del 101 al 106 de la Constitución Política de Guatemala, y los artículos 274 del Código de Trabajo, que indica sobre las funciones que corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y quien debe vigilar el desarrollo, el mejoramiento, t aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia siempre y cuando no sean competencia delos Tribunales competentes de Trabajo, llevando la función de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Por medio de este Acuerdo, se crea el procedimiento electrónico para el registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo y en el cual, se dispone que el caso de fuerza mayor, debe entenderse para ser aplicado con ocasión de la Pandemia Virus SARS CoV-2 (Covid-19), y expone que los casos contenidos como tales especialmente es los incisos o literales el literal a) del artículo 68 y las literales c) y e) del Artículo 72 del Código de Trabajo. Autoriza el procedimiento de Registro y Autorización de las suspensiones de Contratos de Trabajo, y ofrece abrir un portal electrónico específico para el trámite, de registro, por medio de formulario, para hacer la suspensión individual o colectiva, si es parcial o total, pero de todos modos en el decreto se establece que los documentos deben archivarse en físico, además para optar a la suspensión a

que se refiere este Decreto, deben, acreditarse el patrono de ser afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y en caso de no ajustarse el patrono a los requisitos solicitados en dicha ley, deben notificarle al patrono y si no lo hacen dentro del plazo de dos días, se tendrá por abandonada la gestión. La gestión debe ser tramitada en forma total por la vía electrónica. Siempre en todos los casos, como lo establece el artículo 7 y 8 del Decreto ya indicado, la Inspección de Trabajo, puede constatar en el lugar de la empresa, si efectivamente se cumplen con todos los requisitos exigidos por dicho Ministerio de Trabajo.

Luego de presentada la solicitud, el Ministerio de Trabajo en un plazo no mayor de 5 días emitirá la resolución de la autorización de la suspensión requerida. Y lo último es que, si hubiere iniciado la solicitud de la suspensión de los contratos de trabajo, por escrito, deben de volver a iniciar el proceso en forma digital, indicando la fecha exacta en que lo hayan iniciado.

2.3.4 Alcances del Acuerdo Gubernativo Número 150-2020

Mediante el Acuerdo Gubernativo número ciento cincuenta guion dos mil veinte, proveniente del Organismo Ejecutivo, establece las disposiciones reglamentarias y reformas para garantizar la salud pública derivado de la Pandemia Virus SARS CoV-2 (Covid-19), y dentro de los aspectos más importantes se regulaban las acciones que los guatemaltecos debía cumplir obligatoriamente, como lo fue el uso universal de las mascarillas, mantener el distanciamiento entre personas en forma física de un metro con cincuenta centímetros como mínimo, asegurarse siempre del lavado de manos con abundante agua y jabón, o a la aplicación de gel con alcohol de al menos setenta por ciento de concentración. Creación del sistema y Tablero de Alerta Sanitaria, el cual incluía las alertas rojas, naranja y amarilla, el cual siempre dependía de la cantidad o número de contagios en cada municipio.

2.3.5 Alcances del Acuerdo Gubernativo Número 114-2022

Por medio del Acuerdo Gubernativo número 114-2022, tuvo como finalidad, dejar sin efecto, o derogar el Acuerdo Gubernativo, 150-2020, de fecha 29 de septiembre del año 2020, que regulaba la obligación para toda la población de Guatemala, el uso obligatorio de mascarillas y distanciamiento social con ocasión de la Pandemia Virus SARS CoV-2 (Covid-19), también deja sin efecto el sistema y tablero de alerta sanitaria, delegando la responsabilidad en la población.

En este Acuerdo Gubernativo, se expresa que todos los habitantes de la República deben asumir su máximo responsabilidad y colaboración en el cumplimiento de las medidas y disposiciones sanitarias, que han sido dictadas por el Sistema de Alerta Sanitaria y disposiciones provenientes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, como rector del Sector de Salud en Guatemala,

Es de hacer notar que en las publicaciones de prensa, radio y televisión dadas en fecha veintisiete de abril del año dos mil veintidós, se hizo mención de la derogatoria ya relacionada, pero también, de que habrían nuevas medidas relacionadas a la prevención, y contención del Virus SARS CoV-2 (Covid-19) y sus variantes, por el alto grado de contagio que las mismas poseen para la población, especialmente aquellas que no han acudido a los lugares respectivos habilitados para la vacunación y así tener mejor protección ante el contagio del mencionado virus, ya sin la obligación del uso de las mascarillas, pero al final ya no se dieron a conocer esas nuevas medidas comentadas por el Ministro de Salud, como lo explicó en sus declaraciones, de quitar el uso de las respectivas mascarillas en los espacios al aire libre.

2.4 Información de la Delegación Departamental, de la Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Quetzaltenango.

La responsable de la presente investigación acudió directamente a la Delegación Departamental, de la Inspección de Trabajo adjunto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lograr información más directas de las autoridades más conocedoras del Derecho de Trabajo, así como el conocimiento de las disposiciones dictadas por el Gobierno de Guatemala, relacionadas a la suspensión de los Contratos de Trabajo, y las respuestas fueron muy generales, y que son del conocimiento público, y que a continuación se consignan en forma resumida, pero en forma literal en el apartado de estudio estadístico con relación a las entrevistas al Delegado Principal, y algunos de los Inspectores tanto del Departamento de Conciliaciones, como los Inspectores de las acciones de visitaduría de esa institución. La pregunta fue dirigida en el sentido de lo siguiente: Qué medidas tomó el gobierno de Guatemala, para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales por motivo o causa de Virus SARS CoV-2 (Covid-19), Por lo que las respuestas fueron así: a) Ayuda social que se brindó por parte del Gobierno durante tres meses, por la pandemia y que afectó a todos los trabajadores y patronos; b) Creo que es el pago o subvención de salario, para darle un salario promedio; c) Fue depositar lo correspondiente al salario, por un tiempo determinado, porque era mientras los patronos regulaban su situación económica y d) Suspender a los trabajadores para poder acoplarse al programa de fondo de protección del empleo y para evitar la interrupción de la relación laboral y la pérdida de sus puestos laborales. La siguiente pregunta, fue dirigida en el sentido de que si continuaban vigentes todos los Decretos dictados por el Gobierno de Guatemala otorgar protección a los trabajadores por causa de la Pandemia de Vovd-19. Por lo que las respuestas fueron en el sentido siguiente: a) No están vigentes solo fue por un apoyo temporal; b)

No, porque ya se dieron cambios en todas las instancias; c) No porque el ofrecimiento y pago fue por un tiempo determinado; y d) No. El Gobierno otorgó el beneficio por seis meses.

Como se puede observar, los funcionarios y empleados de la Institución requerida para información más precisas, de las normas puestas en vigencia para la protección del Trabajador, suspendiendo los contratos de trabajo, sus respuestas no fueron las más idóneas, precisas y claras en cuanto a mencionar los decretos puestos en vigencia, tampoco mencionaron con precisión los procedimientos que se debían cumplir de parte de los patronos para poder suspender sus contratos de trabajo y poder recibir del gobierno respectivo, la ayuda económica que con tanta propaganda y divulgación del mismo se hizo por los medios de comunicación, de donde nació hacer la presente investigación, Se considera una gran limitante en el desarrollo del presente estudio, pues se suponía que es el lugar más correcto e idóneo para lograr la verdad veraz sobre esta investigación. Al no dar los números de decretos, se considera que no fue productiva la entrevista, por el simple desconocimiento de las autoridades y empleados del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Quetzaltenango, quienes no dieron mayor información, al no tener el conocimiento de las leyes laborales con relación al Virus SARS CoV-2 (Covid-19). Como limitante a la investigación se hará relación de la misma como corresponde y en el apartado que es procedente.

Capítulo III

A continuación se muestran los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas realizadas a personal administrativo de la Inspección de Trabajo ubicada en Quetzaltenango y a los diferentes abogados y notarios de la Ciudad en ejercicio de la profesión, por medio de recolección de datos necesarios para identificar la percepción que tienen sobre el objetivo de la presente investigación.

Presentación de Resultados

3. Discusión de Resultados

3.1 Análisis e Interpretación de la Encuesta a los Abogados y Notarios en el ejercicio de la profesión en la Ciudad de Quetzaltenango.

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA. QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Boleta de encuesta estadística:

La presente encuesta es de carácter académico, se utilizará para la recolección de información y datos de la tesis denominada: “Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS. CoV.2 (Covid 19)”. Por lo que agradeceré su colaboración dando respuesta a cada cuestionamiento que le presenta. Por ser encuesta, NO es necesario que se identifique. Los datos y resultados obtenidos de la presente investigación se deben procesar de manera reservada y confidencial. Estudiante responsable: **María Luz Kimberly Méndez Valiente**. Asesor de Tesis: **Licda. Leslie Miriam Ríos**. Muchas gracias por su tiempo.

PREGUNTAS:

Pregunta número uno:

1.-) ¿La Suspensión de los contratos de trabajo es cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos?

Si: ____ NO: ____

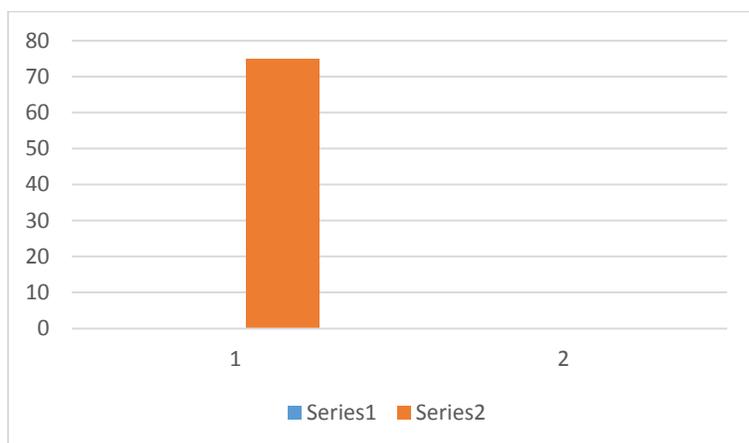
No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	75	100
2	NO	0	0

4 Totales

75

100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

Se obtuvo una respuesta satisfactoria, y efectivamente en el cuestionamiento, se consignó el precepto legal que contiene la definición de la Suspensión de los Contratos de Trabajo. Y Los Abogados y Notarios encuestados coincidieron en el cien por ciento, que es la totalidad de los encuestados, afirmando tal precepto. Lo que presume que tienen pleno conocimiento de la institución del Derecho Laboral, que se va a someter a la encuesta. Dicho precepto se encuentra regulado en el artículo 65 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

Pregunta número dos

2.-) ¿Hay suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales?

Si: ____ No: _____

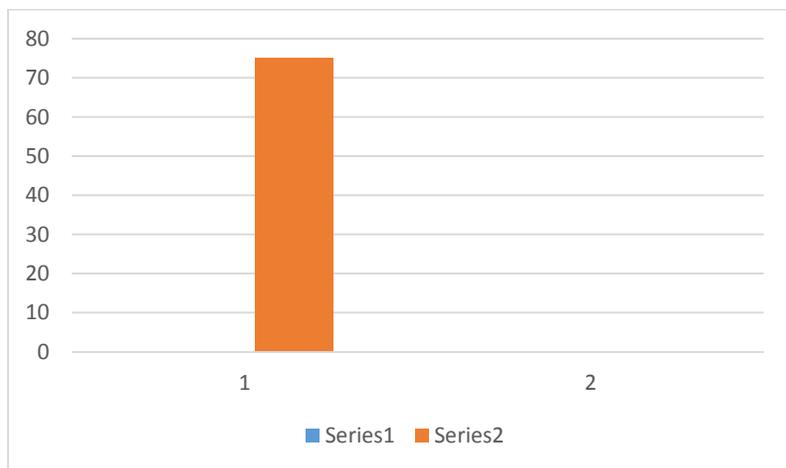
No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	75	100
2	NO	0	0

4 Totales

75

100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

En el Código de Trabajo, en el artículo 65, pero ahora en el inciso “a”, se consigna lo que establece la Suspensión de los Contratos de Trabajo en forma parcial, a lo que, los encuestados Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango, coinciden en afirmar que efectivamente se trata de esa variante de la Suspensión Individual Parcial, es muy satisfactoria la respuesta obtenida en este caso, y lo que se confirma en el conocimiento que poseen los encuestados, ya que no hubo respuesta distinta y todos afirmaron en forma positiva.

Pregunta número tres:

3.-) ¿Según el Código de Trabajo de Guatemala, art. 66 inciso b, Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: “las enfermedades, los riesgos profesionales, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que producen incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”? Si: __ NO: __.

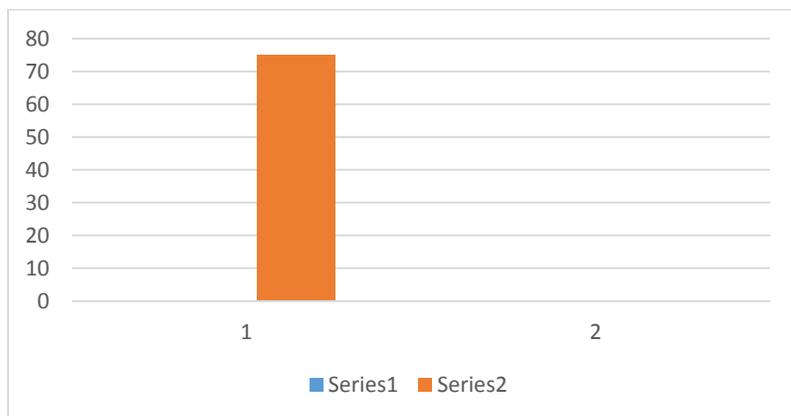
No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	75	100
2	NO	0	0

4 Totales

75

100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

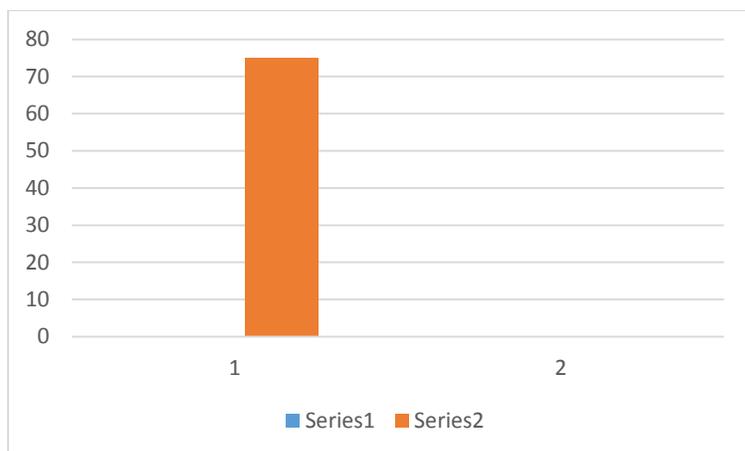
Las respuestas fueron en su totalidad para confirmar lo que se establece en el Código de Trabajo, referido a las causas de la suspensión individual parcial, se comprende que si el trabajador se enferma, pues si efectivamente no puede presentarse a sus labores cotidianas, debe quedarse en casa, pero el contrato se suspende pero tiene derecho a que le hagan efecto el pago de su salario en los días que se encuentre enfermo, pero también se comprende que no debe ser muy prolongado, en estos casos pues debe entender que sería dos o tres días, algo pasajero. Pero hay casos en que si se merece prolongar la total recuperación y restablecimiento en la salud del trabajador. Las enfermedades, y los riesgos, los accidentes, y casos muy excepcionales, la prisión, o el caso de la pandemia, en donde no intervino la mano del hombre para poder causar tanto problema en las relaciones obrero-patronales. Lo que conforme a los resultados es satisfactorio para el investigador.

Pregunta número cuatro:

4.-) Los efectos de la suspensión individual del contrato de trabajo, es que el trabajador queda relevado, eximido, dispensado, liberado de trabajar, ¿mientras el patrono está obligado a pagar el salario que le pueda corresponder al trabajador? Si: ____ NO: ____

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	75	100
2	NO	0	0
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

Los encuestados afirmaron en sus respuestas que se plantea el caso de la suspensión individual parcial, puesto que el trabajador, dejará de asistir a su trabajo, por disposición expresa de la ley, en los casos concretos que se plantean, pero, con la obligación de parte del patrono, de que tiene que hacer efectivo el pago del salario que le corresponda a su trabajador o colaborador. La obligación la debe cumplir de acuerdo con las reglas que se presentan en el Código de Trabajo vigente en Guatemala. Lo que deja satisfacción en estos resultados obtenidos de parte los encuestados señalados de unidades de análisis para la presente investigación.

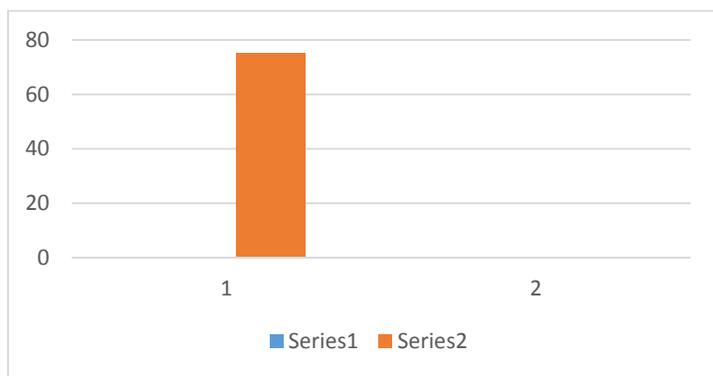
Pregunta número cinco

5.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador es contribuyente del I.G.S.S., el mencionado instituto, debe pagar únicamente los porcentajes de las cuotas que le corresponde y que dictan los reglamentos, y

por su parte el patrono pagará la diferencia hasta completar las cuotas que completen el 100% del salario devengado por el trabajador? Si: _ NO: __ _

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	75	100
2	NO	0	0
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

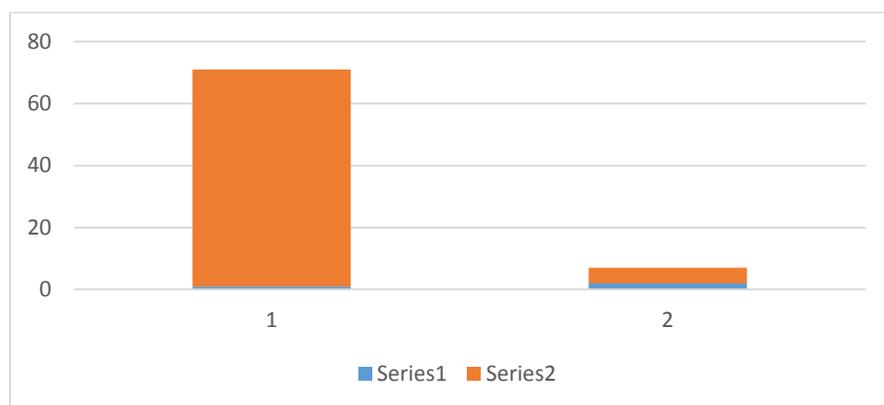
Nuevamente los abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango, y sometidos a la encuesta, respondieron acertadamente, ya que al ocurrir un caso de las causales de la suspensión de los contratos de trabajo, se debe ir calificando y descartando las causas y motivos, por ejemplo en este planteamiento, hay que determinar si está afiliado o no, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo que va dar respuesta a muchas dudas que se presentan en estos casos, si lo está el mencionado instituto paga lo que corresponda al salario, y el patrono debe pagar la parte que haga falta, pero si no está afiliado al Seguro Social, el patrono debe cargar con la totalidad del pago del salario para su colaborador implicado en la causal que regula el mencionado Código de Trabajo. Pero de acuerdo a la legislación laboral vigente, debe también considerarse el tiempo que lleve el trabajador en el desempeño de sus funciones, y así determinar los pagos a que queda obligado el patrono.

Pregunta número seis:

6.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador NO es contribuyente del I.G.S.S. Y no tiene protección y los beneficios correlativos del I.G.S.S., el patrono tiene la obligación de dar licencia por enfermedad, hasta su total restablecimiento al trabajador y debe pagar y por su parte el patrono pagará el salario indicado en el artículo 67 incisos a, b, y c.?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	67	89
2	NO	8	7
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

En el presente caso, debe considerarse, de que algunos encuestados, se expresaron negativamente, aunque fueron ocho sujetos, el porcentaje equivale a un siete por ciento.

Primera Opción Pregunta número seis:

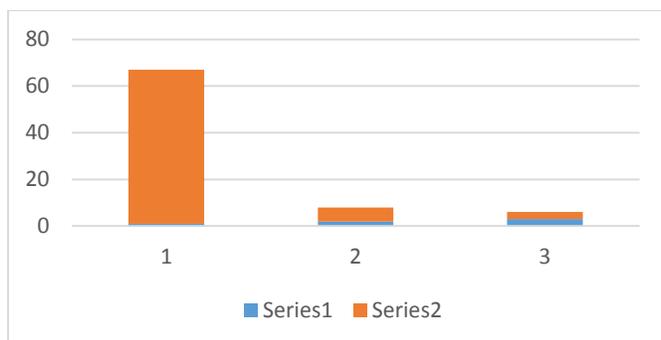
Si lleva trabajo continuo más de 2 meses, pero menos de 6 meses: medio salario por un mes Si:

___ NO: ___

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
-----	------------	-------------	---------------

1	SI	66	88
2	NO	6	8
3	En Blanco	3	4
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

En el presente caso, se obtuvo una respuesta satisfactoria, en virtud de que el porcentaje de respuestas incorrectas, se considera mínimo, por la cantidad de Abogados y Notarios que respondieron en forma incorrecta, dando evidencia que aún hay un porcentaje aunque no es representativo, indica desconocimiento en este tema de las suspensiones de los contratos de trabajo, las consecuencias que puede producir por el transcurso de los plazos que indica el artículo sesenta y siete del Código de Trabajo, en el inciso “a)”, de la mencionada norma específica. El caso puede complicarse por causa de enfermedad si la misma llegare a prolongarse, y el trabajador solamente reciba un pago de medio salario, y dar tiempo posteriormente a que se recupere totalmente. En otro sentido las respuestas que dieron los encuestados, en el ochenta y ocho por ciento, es satisfactoria, ya que los Abogados y Notarios encuestados, expresan con precisión y sin dudar, la respuesta es correcta.

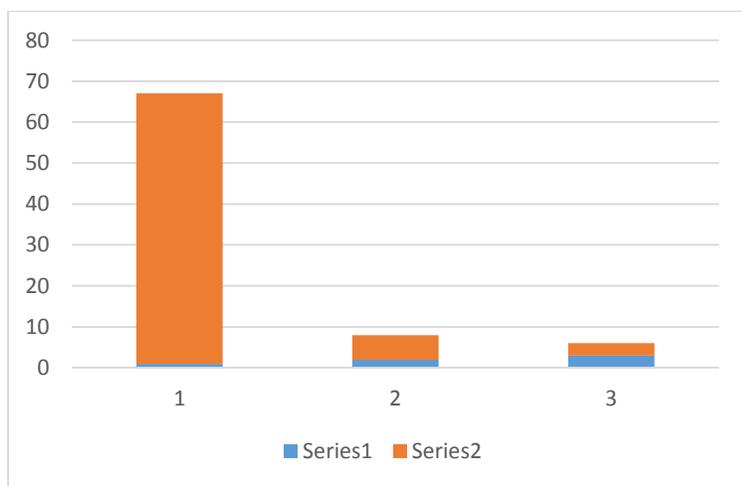
Segunda Opción: Pregunta número seis:

Si lleva trabajo continuo más de 6 meses pero menos de 9 meses: Medio salario por dos meses:

SI: ___ NO: ___

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	66	88
2	NO	6	8
3	En Blanco	3	4
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

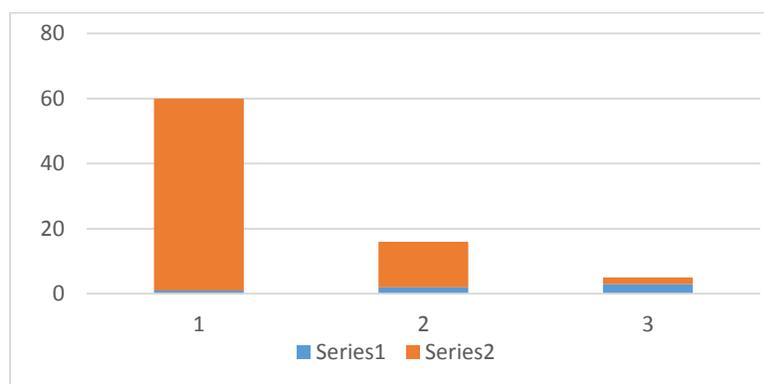
En este segundo caso, la variación del precepto legal contenido en el artículo sesenta y siete en el inciso “b)”, el tiempo que lleva de prestar sus servicios personales a una empresa o a un patrono en particular, elemento temporal que será fundamental para resolver un caso que sea típico y que sus elementos encuadren en forma total en el inciso y artículo señalados, por lo que al presentarse un caso de esta naturaleza, se debe estar atentos a transcurso de tiempo que lleva el trabajador en su desempeño. Como se puede observar, la mayoría resolvió satisfactoria y positiva la respuesta solicitada, lo que da el valor esperado y planificado por la investigadora de la investigación, no descartando la necesidad que se presenta de dar a conocer los resultados, a modo de que se alcance la totalidad en el conocimiento, pues en la vida práctica, hay variados casos y los profesionales del Derecho, deben conocer y orientar en forma correcta y responsable, lograrlo y para tomar conciencia, es la finalidad de la investigación.

Tercera Opción Pregunta número seis:

¿Si lleva 9 o más meses de trabajo, debe pagarle medio salario durante 3 meses?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	59	79
2	NO	14	19
3	En Blanco	2	2
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

El cuestionamiento, fue dirigido a confirmar lo que establece el mismo artículo sesenta y siete, pero en este caso se refiere al inciso “c)”, y se tiene como resultado, que aumenta el porcentaje, pues ascendió a un veintidós por ciento la respuesta equivocada, y se pone en evidencia el desconocimiento de tales preceptos que rigen la relación de trabajo en Guatemala y se trata de los casos de la Suspensión de los Contratos de Trabajo, en la modalidad de la Suspensión individual parcial. En donde la legislación dispone que el trabajador no va a prestar sus servicios personales un patrono, el contrato se mantiene en forma suspendida, pero el patrono debe remunerar al trabajador, por la causa de la suspensión que en este caso, se trata de una enfermedad, cuya duración que afecte al trabajador, puede prolongarse y que llegase a tener una duración, más allá de los ciento veinte días, la norma indica que el patrono estaría obligado a pagarle medio salario tres meses nada más. Estos preceptos condicionales, si se llegaren a cumplir, se transforman en la siguiente forma legal de suspensión de los contratos de trabajo y se le denomina suspensión

individual total, en donde efectivamente el trabajador no realiza su trabajo, pero el patrono tampoco le va a remunerar más de los tres meses que indica la ley de la materia.

Pregunta número siete:

7.-) ¿Si transcurren los términos antes expuestos en la pregunta anterior, ocurre la suspensión individual total. ¿El trabajador no presta su trabajo o sus servicios laborales, y el patrono debe de dejar hacer los pagos de medio salario indicados? Si: ____ NO: ____

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	SI	71	94
2	NO	4	6
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

En forma efectiva, los encuestados respondieron en forma idónea y positiva, y solamente cuatro de los sujeto encuestados, que corresponden al seis por cientos del universo total de los encuestados, es satisfactoria la respuesta del grupo sometido a la encuesta, lo que nos da una interpretación encaminada a tener el conocimiento que conocen y pueden aplicar las reglas que contiene el Código de Trabajo de Guatemala, para los diferentes casos que se les puedan presentar en el ejercicio de la profesión. Resolviendo conforme a los principios e instituciones que son

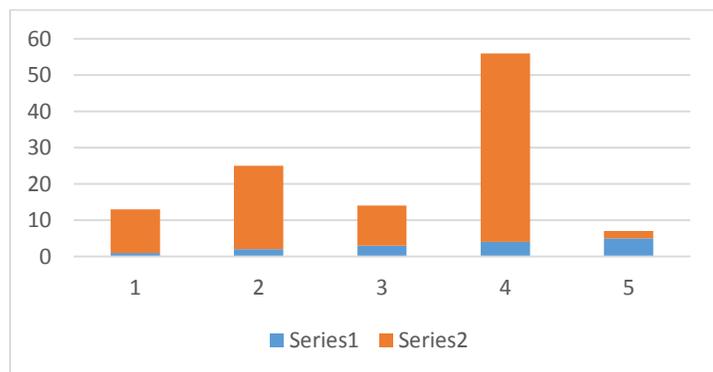
utilizados para resolver las diferencias entre las partes del contrato o relación de trabajo, trabajador y patrono.

Pregunta número ocho:

8.-) ¿Qué medidas tomó el Gobierno de Guatemala para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales en Guatemala, por motivo o causa del virus SARS. CoV.2 (Covid 19)?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	No recuerdo	7	12
2	Suspender el contrato, ayudar al trabajador, que no pierda vigencia el contrato de trabajo	18	23
3	No sé a qué Decretos se refieren, De ayuda Económicas,	8	11
4	En Blanco	40	52
5	Suspensión Individual Parcial del contrato. La suspensión del trabajador, no del patrono.	2	2
6	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

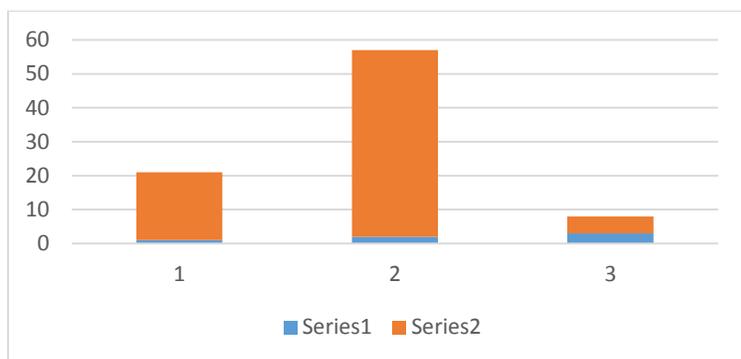
Los encuestados expresaron que efectivamente, el Estado de Guatemala, con motivo de la pandemia que aún afecta a Guatemala, tomó varias medidas para la prevención, contención y contagio del Virus conocido como SARS. CoV.2 (Covid 19), las que de emergencia se tomarían y dentro de ellas se pueden citar las siguientes, control migratorio, el uso obligatorio dela

maskarilla, el distanciamiento social que fuera de un metro con cincuenta centímetros, y el lavado constante de manos con aplicación de jabón por 20 segundos, o en su caso la aplicación de gel con alcohol con el setenta por ciento de concentración, seguidamente, se aplicó también el toque de queda, regulado en la respectiva Ley de Orden Público, por medio del cual nadie podía salir de su casa de habitación, para evitar la concentración de personas en los mercados, centros comerciales, en el transporte público, y luego también se organizaron a los funcionarios públicos, a las fuerzas de seguridad, como el ejército y la Policía Nacional Civil, por otra parte, también se organizaron a los cuerpos de socorro, bomberos, policías Municipales, y al permanecer cerrados los centros comerciales, mercados, y otros medios de mercado informal, las empresas, comercios y negocios e industrias, al quedar sin actividad, económica sin producción y sin medios económicos de ingresos, el Estado de Guatemala, mediante Acuerdo Gubernativo, hizo el esfuerzo de apoyar decretando un sistema de suspensión individual y colectivo de los contratos de trabajo, proporcionando unas cantidades entre doscientos y trescientos quetzales, en forma mensual a los trabajadores de las empresas que cumplieran con ciertos y determinados requisitos, que al final se hicieron difíciles de cumplir, por lo que la demanda era muy elevada, pero la parte patronal, no pudo cumplir con tantas exigencias impuestas en los formularios, y trámite, procedimiento y requisitos y formalidades, que primero se venció el plazo para la finalidad que habían sido destinados los fondos, en forma resumida, se han expuesto algunas de las medidas emergentes tomadas por el Estado y poder salvaguardar la salud de toda la población guatemalteca.

¿Por qué?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	Porque hay suspensión de trabajo, la relación no se termina, suspendida la relación no hay dinero para pagar, ayuda del gobierno	15	26
2	En Blanco	55	73
3	Las empresas cerraron temporalmente, ayuda al empresario, No había efectivo, No habiendo trabajo para el trabajador no hay ingresos	5	7
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

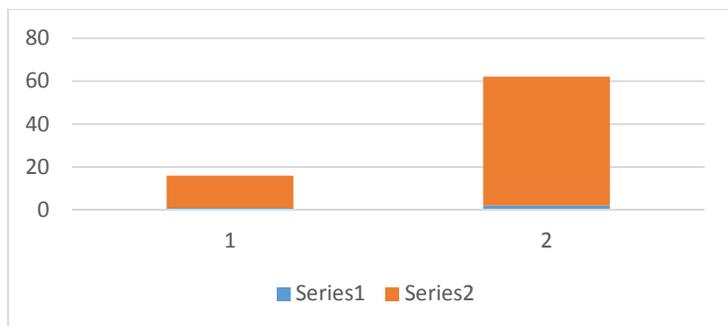
Cuando se les preguntó por qué se debía ayudar a los patronos y trabajadores mediante las medidas adoptadas por el Gobierno de Guatemala, emitiendo las leyes que se debían cumplir, por el estado de emergencia, poniendo a los funcionarios y empleados de todo el Estado de Guatemala, para poder combatir la pandemia que provocó el virus de nominado SARS. CoV.2 (Covid 19), y que algunos opinan que fue acertada las medidas tomadas por el gobierno, porque no se tenía experiencia en ese sentido, pero que al final se vio la poca colaboración y disposición a responder el ¿por qué? de su respuestas, por lo que las respuestas que predominó, fueron las respuestas dejadas en blanco, que llegaron en las cuales no se emitió criterio alguno. Y que sumadas hay como resultado cincuenta y cinco respuestas dejadas en blanco sin resolver o contestar, que equivale al setenta y tres por ciento de todos los encuestados.

Pregunta número nueve:

9.-) Qué porcentajes de empresas cumplieron con los requisitos para ser beneficiados por los programas de ayuda establecidos el Gobierno de Guatemala?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	No sé, No recuerdo, los Ignoro	15	20
2	En Blanco	60	80
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

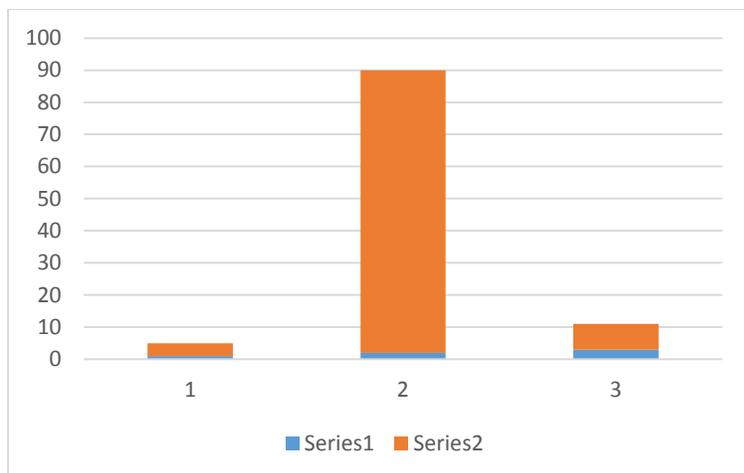
Interpretación:

En esta interrogante, los encuestados fueron muy sinceros en responder, hubo quince frecuencias que equivale al veinte por ciento que expresaron que no se recordaban de tales porcentajes y en la cantidad de sesenta encuestados no se manifestaron, cantidad que llegó al ochenta por ciento que prefirieron no contestar absolutamente nada. Por lo que es lógico pensar que no todos se dedican a la materia del Derecho Laboral, por ello se desconocen tales medidas y los porcentajes menos lo van a saber, pues se presume que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el ente estatal encargado de llevar esas estadísticas de atención a los solicitantes en dicho ministerio.

¿Por qué?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes %
1	Ya no hay pandemia, Terminó la pandemia	3	4
2	En blanco	66	88
3	Siguen los Contagios	6	8
4	Totales	75	100

Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango



Fuente: Encuesta pasada a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango

Interpretación:

Nuevamente sesenta y seis sujetos encuestados que llega a representar al ochenta y ocho por ciento no se manifestó, dejaron las respuestas en blanco. Tres de los encuestados, expresaron que ya no hay pandemia, y representan solamente el cuatro por ciento. Seguido de la opción y criterio de expresar de que continua la pandemia, y que de una u otra forma siguen los contagios del virus SARS. CoV.2 (Covid 19)

Discusión e interpretación de resultados de la Entrevista realizada al Señor Delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la Ciudad de Quetzaltenango, y a los Señores Inspectores de Trabajo del Departamento de Conciliaciones y de Visitaduría a los comercios, industrias y empresas, de la ciudad de Quetzaltenango. Y quienes al ser entrevistados sobre la materia de la presente investigación dieron como resultados, los siguientes criterios:

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA. QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Boleta de entrevista Número uno

Entrevistada: Luis Méndez. Cargo: Inspector Adjudicador de casos

La presente entrevista es de carácter académico, se utilizará para la recolección de información y datos de la tesis denominada: “Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS.CoV.2 (Covid 19). Por lo que agradeceré su colaboración dando respuesta a cada cuestionamiento que le presentan. Por ser entrevista, es necesario que se identifique. Los datos y resultados obtenidos de la presente investigación se deben procesar de manera reservada y confidencial. Estudiante responsable: **Kimberly María Luz Méndez Valiente**. Asesor de Tesis: **Licda. Leslie Miriam Ríos**. Muchas gracias por su tiempo. PREGUNTAS:

1.-) ¿La Suspensión de los contratos de trabajo es cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos?

Si: X NO: _____

2.-) ¿Hay suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales?

Si: X No: _____

3.-) ¿Según el Código de Trabajo de Guatemala, art. 66 inciso b, Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: “las enfermedades, los riesgos profesionales, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que producen incapacidad

temporal comprobada para desempeñar el trabajo”?

Si: _____ NO: _____X__.

4.-) ¿Los efectos de la suspensión individual del contrato de trabajo, es que el trabajador queda relevado, eximido, dispensado, liberado de trabajar, mientras el patrono está obligado a pagar el salario que le pueda corresponder al trabajador?

Si: _____ NO: ___X___

5.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador es contribuyente del I.G.S.S., el mencionado Instituto, debe pagar únicamente los porcentajes de las cuotas que le corresponde y que dictan los reglamentos, y por su parte el patrono pagará la diferencia hasta completar las cuotas que completen el 100% del salario devengado por el trabajador?

Si: ___X___ NO: _____

6.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador NO es contribuyente del I.G.S.S? ¿Y no tiene protección y los beneficios correlativos del I.G.S.S.?, ¿el patrono tiene la obligación de dar licencia por enfermedad, hasta su total restablecimiento al trabajador y debe pagar y por su parte el patrono pagará el salario indicado en el artículo 67 incisos a, b, y c.?

Si lleva trabajo continuo más de 2 meses pero menos de 6 meses: medio salario por un mes Si: _____ NO: ___X_

Si lleva trabajo continuo más de 6 meses pero menos de 9 meses: Medio salario por dos meses: SI: _____ NO: ___X_

Si lleva 9 o más meses, debe pagarle medio salario durante 3 meses: SI: _____ NO: ___X_

7.-) ¿Si transcurren los términos antes expuestos en la pregunta anterior, ocurre la suspensión individual total y el trabajador no presta su trabajo o sus servicios laborales, y el patrono debe de dejar hacer los pagos de medio salario indicados?

Si: _____ NO: ___X___

8.-) ¿Qué medidas tomó el Gobierno de Guatemala para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales en Guatemala, por motivo o causa del Covid-19.?

Respuesta: ayuda social que se les brindó de parte del gobierno, durante tres meses.

¿Por qué? Por la pandemia ya que afectó a todos los trabajadores y patronos.-

9.-) ¿Qué porcentajes de empresas cumplieron con los requisitos para ser beneficiados por los programas de ayuda establecidos el Gobierno de Guatemala?

Respuesta: 45 % cuarenta y cinco por ciento.

10.-) ¿Continúan vigentes todos los decretos dictados por el gobierno de Guatemala con el objeto y de apoyar a las empresas, pero especialmente otorgar protección a los trabajadores por causa de la Pandemia del Covid-19?

Respuesta: NO.- _

¿Por qué? Solo fue un apoyo temporal.---

11.-) ¿Cuántos casos se presentación por Suspensión de Contratos de Trabajo, y cuántos casos por terminación de contratos de trabajo debido a la Pandemia SARS-CoV-2 (Covid19)?

Respuesta: Un aproximado de 900 casos.

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA. QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Boleta de entrevista: Número dos

Entrevistado: Armando López. Cargo: Conciliador en el Ministerio de Trabajo.

La presente entrevista es de carácter académico, se utilizará para la recolección de información y datos de la tesis denominada: “Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS.CoV.2 (Covid 19). Por lo que agradeceré su colaboración dando respuesta a cada cuestionamiento que le presentan. Por ser entrevista, es necesario que se identifique. Los datos y resultados obtenidos de la presente investigación se deben procesar de manera reservada y confidencial. Estudiante responsable: **Kimberly María Luz Méndez Valiente**. Asesor de Tesis:

Licda. Leslie Miriam Ríos. Muchas gracias por su tiempo. PREGUNTAS:

1.-) ¿La Suspensión de los contratos de trabajo es cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos?

Si: ____ NO: X

2.-) ¿Hay suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales?

Si: ____ No: X

3.-) ¿Según el Código de Trabajo de Guatemala, art. 66 inciso b, Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: “las enfermedades, los riesgos profesionales, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que producen incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”?

Si: X NO: _____.

4.-) ¿Los efectos de la suspensión individual del contrato de trabajo, es que el trabajador queda relevado, eximido, dispensado, liberado de trabajar, mientras el patrono está obligado a pagar el salario que le pueda corresponder al trabajador?

Si: NO:

5.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador es contribuyente del I.G.S.S., el mencionado Instituto, debe pagar únicamente los porcentajes de las cuotas que le corresponde y que dictan los reglamentos, y por su parte el patrono pagará la diferencia hasta completar las cuotas que completen el 100% del salario devengado por el trabajador?

Si: NO:

6.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres? Si el trabajador NO es contribuyente del IG.S.S; Y no tiene protección y los beneficios correlativos del I.G.S.S., ¿el patrono tiene la obligación de dar licencia por enfermedad, hasta su total restablecimiento al trabajador y debe pagar y por su parte el patrono pagará el salario indicado en el artículo 67 incisos a, b, y c.?

Si lleva trabajo continuo más de 2 meses pero menos de 6 meses: medio salario por un mes

Si: NO:

Si lleva trabajo continuo más de 6 meses pero menos de 9 meses: Medio salario por dos meses:

SI: NO:

Si lleva 9 o más meses, debe pagarle medio salario durante 3 meses: SI: NO:

7.-) ¿Si transcurren los términos antes expuestos en la pregunta anterior, ocurre la suspensión individual total y el trabajador no presta su trabajo o sus servicios laborales, y el patrono debe de dejar hacer los pagos de medio salario indicados?

Si: NO:

8.-) ¿Qué medidas tomó el Gobierno de Guatemala para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales en Guatemala, por motivo o causa del Covid-19.?

Respuesta: Creó lo que es el pago o subvención de salario.

¿Por qué? Para darle un salario promedio.

9.-) ¿Qué porcentajes de empresas cumplieron con los requisitos para ser beneficiados por los programas de ayuda establecidos el Gobierno de Guatemala?

Respuesta: Posiblemente el veinticinco por ciento 25%, pues no todos cumplieron los requisitos.

10.-) ¿Continúan vigentes todos los decretos dictados por el gobierno de Guatemala con el objeto y de apoyar a las empresas, pero especialmente otorgar protección a los trabajadores por causa de la Pandemia del Covid-19?

Respuesta: NO

¿Por qué? Pues ya se dio cambios en todas las instancias.

11.-) ¿Cuántos casos se presentación por Suspensión de Contratos de Trabajo, y cuántos casos por terminación de contratos de trabajo debido a la Pandemia SARS-CoV-2 (Covid19)?

Respuesta: veinticinco por ciento 25 % Suspensiones. Y 40 por ciento 40% por terminación.

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA. QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Boleta de entrevista: Número Tres.

Elsa Hernández. Delegada Conciliatoria. Ministerio de Trabajo

La presente entrevista es de carácter académico, se utilizará para la recolección de información y datos de la tesis denominada: “Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS.CoV.2 (Covid 19). Por lo que agradeceré su colaboración dando respuesta a cada cuestionamiento que le presentan. Por ser entrevista, es necesario que se identifique. Los datos y resultados obtenidos de la presente investigación se deben procesar de manera reservada y confidencial. Estudiante responsable: **Kimberly María Luz Méndez Valiente**. Asesor de Tesis: **Licda. Leslie Miriam Ríos**. Muchas gracias por su tiempo. PREGUNTAS:

1.-) ¿La Suspensión de los contratos de trabajo es cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos?

Si: NO:

2.-) ¿Hay suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales?

Si: No:

3.-) ¿Según el Código de Trabajo de Guatemala, art. 66 inciso b, Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: “las enfermedades, los riesgos profesionales, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que producen incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”?

Si: NO: .

4.-) ¿Los efectos de la suspensión individual del contrato de trabajo, es que el trabajador queda

relevado, eximido, dispensado, liberado de trabajar, mientras el patrono está obligado a pagar el salario que le pueda corresponder al trabajador?

Si: _____ NO: _____

5.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador es contribuyente del I.G.S.S., el mencionado Instituto, debe pagar únicamente los porcentajes de las cuotas que le corresponde y que dictan los reglamentos, y por su parte el patrono pagará la diferencia hasta completar las cuotas que completen el 100% del salario devengado por el trabajador?

Si: _____ NO: ___X___

6.-) En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, ¿si el trabajador NO es contribuyente del I.G.S.S; Y no tiene protección y los beneficios correlativos del I.G.S.S.?, ¿el patrono tiene la obligación de dar licencia por enfermedad, hasta su total restablecimiento al trabajador y debe pagar y por su parte el patrono pagará el salario indicado en el artículo 67 incisos a, b, y c.?

Si lleva trabajo continuo más de 2 meses pero menos de 6 meses: medio salario por un mes

Si: ___ NO: ___

Si lleva trabajo continuo más de 6 meses pero menos de 9 meses: Medio salario por dos meses:

SI: ___ NO: ___

Si lleva 9 o más meses, debe pagarle medio salario durante 3 meses: SI: _____ NO: ___

7.-) ¿Si transcurren los términos antes expuestos en la pregunta anterior, ocurre la suspensión individual total y el trabajador no presta su trabajo o sus servicios laborales, y el patrono debe de dejar hacer los pagos de medio salario indicados?

Si: _____ NO: _____

8.-) ¿Qué medidas tomó el Gobierno de Guatemala para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales en Guatemala, por motivo o causa del Covid-19.?

Fue depositar lo correspondiente al salario, por un tiempo determinado.

¿Por qué? Porque era solo mientras los patronos regulaban su situación económica.

9.-) ¿Qué porcentajes de empresas cumplieron con los requisitos para ser beneficiados por los programas de ayuda establecidos el Gobierno de Guatemala?

Respuesta: _Más o menos un cincuenta por ciento 50%

¿Por qué? Porque el ofrecimiento y pago fue por un tiempo determinada nada más.

10.-) ¿Continúan vigentes todos los decretos dictados por el gobierno de Guatemala con el objeto y de apoyar a las empresas, pero especialmente otorgar protección a los trabajadores por causa de la Pandemia del Cpovid-19?

Respuesta: SI: _____ NO: __X__

¿Por qué? Porque el ofrecimiento y pago fue por un tiempo determinada nada más.

11.-) ¿Cuántos casos se presentación por Suspensión de Contratos de Trabajo, y cuántos casos por terminación de contratos de trabajo debido a la Pandemia SARS-CoV-2 (Covid19)?

Respuesta: Más o menos 900 denuncias.

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA. QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Boleta de entrevista: Número Cuatro.

Entrevista: Ángela López Oxlej. Inspector de Visitaduría del Ministerio de Trabajo.

La presente entrevista es de carácter académico, se utilizará para la recolección de información y datos de la tesis denominada: “Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS.CoV.2 (Covid 19). Por lo que agradeceré su colaboración dando respuesta a cada cuestionamiento que le presentan. Por ser entrevista, es necesario que se identifique. Los datos y resultados obtenidos de la presente investigación se deben procesar de manera reservada y confidencial. Estudiante responsable: **Kimberly María Luz Méndez Valiente**. Asesor de Tesis: **Licda. Leslie Miriam Ríos**. Muchas gracias por su tiempo. PREGUNTAS:

1.-) ¿La Suspensión de los contratos de trabajo es cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos?

Si: NO:

2.-) ¿Hay suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales?

Si: No:

3.-) ¿Según el Código de Trabajo de Guatemala, art. 66 inciso b, Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: “las enfermedades, los riesgos profesionales, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que producen incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”?

Si: NO: .

4.-) ¿Los efectos de la suspensión individual del contrato de trabajo, es que el trabajador queda

relevado, eximido, dispensado, liberado de trabajar, mientras el patrono está obligado a pagar el salario que le pueda corresponder al trabajador?

Si: NO:

5.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador es contribuyente del I.G.S.S., el mencionado Instituto, debe pagar únicamente los porcentajes de las cuotas que le corresponde y que dictan los reglamentos, y por su parte el patrono pagará la diferencia hasta completar las cuotas que completen el 100% del salario devengado por el trabajador?

Si: NO:

6.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres?, ¿si el trabajador NO es contribuyente del I.G.S.S.?; ¿Y no tiene protección y los beneficios correlativos del I.G.S.S., el patrono tiene la obligación de dar licencia por enfermedad, hasta su total restablecimiento al trabajador y debe pagar y por su parte el patrono pagará el salario indicado en el artículo 67 incisos a, b, y c.?

Si lleva trabajo continuo más de 2 meses pero menos de 6 meses: medio salario por un mes Si: NO:

Si lleva trabajo continuo más de 6 meses pero menos de 9 meses: Medio salario por dos meses: SI: NO:

Si lleva 9 o más meses, debe pagarle medio salario durante 3 meses: SI: NO:

7.-) ¿Si transcurren los términos antes expuestos en la pregunta anterior, ocurre la suspensión individual total y el trabajador no presta su trabajo o sus servicios laborales, y el patrono debe de dejar hacer los pagos de medio salario indicados?

Si: NO:

8.-) ¿Qué medidas tomó el Gobierno de Guatemala para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales en Guatemala, por motivo o causa del Covid-19.?

Respuesta: Suspender a los trabajadores para poder acoplarse al programa de fondos de

protección al empleo.

¿Por qué? Para evitar la interrupción de la relación laboral, y la pérdida de sus prestaciones laborales.

9.-) ¿Qué porcentajes de empresas cumplieron con los requisitos para ser beneficiados por los programas de ayuda establecidos el Gobierno de Guatemala?

Respuesta: Un cuarenta por ciento. 40%.

10.-) ¿Continúan vigentes todos los decretos dictados por el gobierno de Guatemala con el objeto y de apoyar a las empresas, pero especialmente otorgar protección a los trabajadores por causa de la Pandemia del Cpovid-19? SI: _____ NO: __X__

¿Por qué? El gobierno otorga el beneficio por seis meses

11.-) ¿Cuántos casos se presentación por Suspensión de Contratos de Trabajo, y cuántos casos por terminación de contratos de trabajo debido a la Pandemia SARS-CoV-2 (Covid19)?

Respuesta: Por suspensión de contratos 100 casos. Y por Finalización de contratos 300 casos.

Análisis de las Respuestas que se obtuvieron de las entrevistas realizadas a los Inspectores de la Inspección de Trabajo de la Ciudad de Quetzaltenango.

Pregunta número uno:

Se tiene como resultado que al plantear la primera pregunta, se consignó el contenido del artículo sesenta y cinco del Código de Trabajo, pero no se obtuvo el cien por ciento de las respuestas en forma positiva, pues se trataba de confirmar la respuesta, al responder en forma negativa uno de los entrevistados, equivale al veinticinco por ciento, lo que se debe tener como una presunción que radica en el descuido, desconocimiento, falta de atención en la respuesta. Se esperaba la totalidad de respuestas afirmativas, cosa que no se produjo, lo que hace quedar mal a la institución, ya que se trata de las definiciones que contiene el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Y por el trabajo que desempeñan y sirven en la institución, las personas en calidad de funcionario y empleados y servidores públicos, realmente debieron coincidir en un cien por ciento en forma afirmativa, pues se trataba de la definición de la Suspensión de los Contratos de Trabajo, circunstancia que debía dominar y saber de buena fe, y tener el conocimiento en un alto grado de aplicación en cualquier momento y cualquier caso que se le requiera o que se le pueda llegar a plantear.

Pregunta número dos:

En el mismo sentido se trata que la respuesta anterior, y se trata de la misma persona, expresa que NO es cierto lo consignado en la boleta de entrevista, dejando nuevamente en un setenta y cinco por ciento de positividad en las respuestas, que se esperaban fueran en sentido afirmativo. Lo consignado nuevamente se trata de texto del artículo sesenta y cinco del Código de Trabajo, en el inciso a); y se trata de la definición de la suspensión individual parcial, cuando una de las partes no cumple con su obligación, como lo sería la prestación del trabajo por un lado y el pago del salario por la otra parte. Queda en evidencia nuevamente la misma persona en afirmar lo contrario a lo que establece la legislación laboral de Guatemala.

Pregunta número tres:

En el mismo sentido pero diferente sujeto entrevistado, otorga su respuesta en sentido negativo, cuando en realidad se consignó lo que aparece redactado en el Código de Trabajo, y nuevamente solo se logró un setenta y cinco por ciento de respuestas en sentido correcto, Como se puede observar, la falta de concentración, atención y conocimiento de los preceptos legales, hacen

incurrir en error en las respuestas, lo que se considera poco interés y apoyo de parte del primer entrevistado, para lograr los resultados deseados por el investigador por la función que desempeñan.

Pregunta número cuatro:

En este cuestionamiento se esperaba la totalidad en sentido afirmativo, pero la autoridad de mayor jerarquía de nuevo falló en su respuesta, porque en efecto en esta clase de suspensión individual parcial si el trabajador no presta sus servicios al patrono, éste (el patrono) está obligado a reconocerle el salario de los días que no se labore. Nuevamente vuelve a marcar en forma negativa cuando en realidad lo que se afirma en el Código de Trabajo, fue consignado en las boletas para llevar a cabo la entrevista.

Pregunta número cinco:

En el cuestionamiento número cinco, se esperaba el resultado obtenido, es decir que se afirmara tal y como respondieron los entrevistados, si el trabajador está afiliado al I.G.S.S., el Instituto debe pagarle al trabajador, y si la cantidad que le pague al trabajador no llega a coincidir con el salario devengado por el trabajador en la empresa, el patrono debe hacer el pago por las cantidades que haga falta, por los porcentajes que deba cubrir hasta la cantidad del salario asignado al trabajador. En este caso los entrevistados, coincidieron en confirmar lo que regula y establece el Código de Trabajo en este punto cuestionado.

Pregunta número seis:

En esta pregunta número seis, el texto que se encuentra en el Código de Trabajo en el artículo sesenta y siete, y tomando en cuenta lo que establecen los incisos a, b, y c, se esperaba que las tres respuestas fueran en sentido positivo, pues está consignado de acuerdo con lo preceptúa el Código de Trabajo. En el artículo en mención e incisos como corresponde, lo negativo de este cuestionamiento, resulta que dos de los entrevistados, respondieron en forma errónea, es por falta de atención, colaboración y apoyo al investigador, pues lo planteado se encuentra en el Código de Trabajo, es incomprensible que los entrevistados fallaren en un cincuenta por ciento de las respuestas. O denota desconocimiento de parte de los entrevistados. El código menciona medio salario por un mes, dos medios salarios por dos meses y tres medios salarios durante tres meses, dependiendo del tiempo que lleve en su desempeño el trabajador, así tendrá su salario en los diferentes casos de suspensión del contrato de trabajo. Por lo que se esperaba que los entrevistados en un cien por ciento se inclinaran en resolver en forma afirmativo. Cosa que no ocurrió. Denota

desconocimiento de las normas que rigen el Código de Trabajo y más en ellos, que a diario discuten, concilian y resuelven casos de conflictos laborales aplicando las normas que establece y regula el Código de Trabajo.

Pregunta número siete:

Se refiere a que si se cumplieren los pagos de un medio salario, dos medios salarios y tres medios salarios, y que aún persistieren las causas que les dio origen, el patrono debe suspender los pagos de los medios salarios establecidos, pues la causa persiste, y el Código indica que efectivamente el patrono debe dejar de pagar los medios salarios indicados, y el trabajador al persistir las causas invocadas, pues no puede presentarse a sus labores, se tiene en consecuencia que se refiere a una suspensión individual total, el trabajador no ejecuta sus labores, pero el patrono no debe pagar nada en salario como corresponde.

Las respuestas obtenidas en las boletas de entrevista se resolvieron de la forma siguiente: se tiene una boleta sin respuestas, es decir en blanco no resuelta, dos respuestas se consignaron negativamente, y solo una respuesta es la correcta, por lo que se tiene setenta y cinco por ciento mal resuelta, malas las respuestas, y solo una boleta con respuesta en forma bien resuelta y atinada. Deja mucho que desear, pues si bien es cierto el código tiene esas instituciones debidamente consignadas en el cuerpo legal, también posee normas sustantivas y adjetivas en un solo cuerpo lo que puede complicar el estudio y la interpretación que se le pueda aplicar a cada caso concreto, por lo que las autoridades deben poner más atención en estos puntos tan importantes para la protección de los derechos de los trabajadores en general.

Pregunta número ocho

Los entrevistados en este cuestionamiento, no dieron mayor información en la pregunta ocho, se esperaba que dieran los numero de decretos que dictó el gobierno para hacerle frente a la crisis de la pandemia, que afecta aún a todo el territorio nacional, y se considera que, al no proporcionar los números de decretos, se considera que no fue productiva la entrevista, por el simple desconocimiento de las autoridades y empleados del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Quetzaltenango, quienes no dieron mayor información, al no tener. Pues al ser cuestionados del por qué, de su respuesta, se limitaron de que fue por un corto período de tiempo en su vigencia, especialmente para la suspensión de los contratos de trabajo, en los cuales habían muchos requisitos por cumplir de parte de los Patronos y que no aplicaron para ser beneficiados y dar de cualquier forma una ayuda económica como debía de haber sido en la realidad.

Pregunta número nueve:

En la pregunta nueve, se tuvo que expresaron, que el porcentaje de las empresas que cumplieron con los requisitos solicitados por el Gobierno de Guatemala, para poder suministrar el apoyo económico a los patronos para poder suspender a los trabajadores y que pudieran recibir una ayuda económica, unos dijeron el cuarenta por ciento, el cuarenta y cinco por ciento, un sesenta por ciento, y finalmente un veinticinco por ciento, cantidades que a todas luces es contradictoria, y no se sabe sobre qué cantidad de empresas, si hace como diez años habían inscritas según informe del Instituto Nacional de Estadística, aproximadamente un mil seiscientas empresas en la ciudad de Quetzaltenango, sin dudar, en la actualidad habrán más de tres mil.

Lo contradictorio en sus respuestas hace dudar de tales informaciones, por desconocimiento. O simplemente por falta de interés, porque ellos llevan una estadística de los casos que se presentan a denunciar los trabajadores. Por ello se afirmaba que no fue productiva, no arrojó los resultados deseados. Es decir que dan unos porcentajes, pero no dicen con exactitud la cantidad de donde sacaran ese porcentaje que a puro cálculo, y al puro tanteo lo han de haber vertido en sus declaraciones.-

Pregunta número diez:

En cuanto a la vigencia de los decretos emitidos por causa de la Pandemia del virus Covid-19, las respuestas de las autoridades entrevistadas, por unanimidad manifestaron, que NO siguen en vigencia, puesto que solamente fue por prestar una ayuda temporal y no definitiva, tres entrevistados manifestaron que la ayuda solo fue por tiempo determinado, uno fue el que manifestó que el tiempo fue de seis meses. Pero el resultado no lleva al investigador del presente estudio, a una respuesta concreta y que sea responsable en su diario actuar como autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Pregunta número once:

Las respuestas a esta pregunta, con relación a la cantidad de casos que se habían presentado por suspensión y terminación de los contratos de trabajo, relacionados al estado de emergencia que decretó el Estado de Guatemala, y que dictó por motivo de la Pandemia por el Virus SARS. Co V2 (Covid – 19). En el mismo sentido de la pregunta número nueve, ya que indican porcentajes que van del veinticinco por ciento de casos por suspensión y además indican que hay un cuarenta de casos por terminación de los contratos, por con el inconveniente de no indicar cuál fue la cantidad base para proceder al cálculo de esos porcentajes, por su parte otro entrevistado indicó

por suspensión 100, por finalización 300, el otro empleado público del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entrevistado expresó que fueron alrededor de 900 denuncias, pero sin indicar si se trataban de casos de suspensión o si se trataban por terminación de la relación laboral. De tal investigación por medio de las entrevistas, realizadas se obtuvo poca colaboración, e indiferencia a los puntos que se ha trazado la presente investigación, por lo que se deberá requerir, los diferentes decretos por otra vía que nos hagan el aporte que es necesario dejar plasmado para que el presente estudio rinda sus frutos.

Análisis del estudio estadístico de campo por medio de las encuestas y entrevistas, llevada a cabo en la Ciudad de Quetzaltenango.

De estudio estadístico de campo se pudo hacer la confrontación de los resultados obtenidos de las encuestas pasadas a los Abogados y Notarios de la Ciudad de Quetzaltenango, con las entrevistas efectuadas a los funcionarios como corresponde, los cuales están constantemente trabajando casos concretos relacionados a la investigación, como lo son los Señores Inspectores de Trabajo, y los operadores de justicia que se logró entrevistar, quienes por su conocimiento práctico aportan fundamentalmente por su experiencia a la presente investigación.

De lo anterior se puede deducir que en la encuesta, se obtuvieron magníficos resultados, iniciando con agradecer al gremio de Abogados y Notarios, quienes muy amablemente, colaboraron resolviendo las boletas respectivas, con lo que se puede afirmar que se obtuvo por medio de las respuestas un resultado en forma positiva, se puede afirmar que tienen conocimiento de la materia, y en virtud de ser un tema que aún no deja de estar vigente, pues los contagios del Covi.19 continúan cada día, poniendo en riesgo a la población en general, y no se puede dejar de comentar, que hasta la muerte de algunas personas se tienen en las estadísticas que semanalmente brinda el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a nivel nacional, con lo que tomando las medidas sanitarias, distanciamiento social, se pudo llevar a cabo tal actividad estadística y se puede agregar que además de tener los conocimientos, algunos profesionales han tenido que asistir a las audiencias para verificar el pago de las prestaciones por despido y cancelación de los Contratos de Trabajo, y en otros casos, ver que se les pudiera remunerar los días que se mantuvieron en suspensión los contratos de trabajo y en otros también la relación de trabajo.

Así pues, que se puede argumentar que las respuestas confirman lo expuesto en el Marco Teórico en cuando al tema central de la presente investigación. Es satisfactorio el resultado, pues en

algunos casos fue mínima la falta de respuestas idóneas y exactas, como al principio se lo planificó y se lo propuso la investigadora a cargo de la investigación. Se puede observar en cada uno de los cuestionamientos, el alto porcentaje de respuestas esperadas y deseadas para la investigación y que se llegara a una finalización satisfactoria y positiva. En algunos casos se puede considerar que cometió error, por confusión, falta de interés, falta de atención, que pudieron haberse equivocado en sus respuestas. Pero se considera que es normal, por las tareas, trabajo pendiente, planificación de sus audiencias, concentración en casos que se llevan ante los órganos jurisdiccionales. Pero en resumidas notas, se puede estar satisfecho por los resultados que se comentan e interpretan en cada uno de los cuestionamientos y que nos llevaron felizmente a las conclusiones y recomendaciones mismas.

Es de hacer notar que, con el apartado de las entrevistas, no se puede comentar en la misma forma, se llevó aproximadamente un mes, en lograr realizar las entrevistas, lo que se considera que es demasiado tiempo, que denota, falta de conocimiento, falta de interés, falta de querer colaborar con la investigación, no en todos los casos, puesto que hubo personas muy bien dispuestas a resolver las encuestas. Pero por el contrario algunos inspectores de trabajo de la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Quetzaltenango, que ya no hubo razón de sus respuestas, ni devolución de las boletas. En algún caso no tenían el conocimiento de las normas puestas en vigencia, por el Estado de Guatemala para ayudar y apoyar a la clase trabajadora, pagando un porcentaje de su sueldo como ayuda económica y por el trámite engorroso que solo las empresas muy grandes pudieron cumplir al final, pero aquí en Quetzaltenango, no se aplicó a ningún caso, por estar centralizado el trámite, vía internet y por medio del portal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en coordinación al Ministerio de Finanzas Públicas, presentar las patentes de comercio del Registro Mercantil, Ministerio de Economía, la Superintendencia de Administración Tributaria y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, podían ver si estaban inscritos los solicitantes y tienen la calidad de contribuyentes, si tienen registro en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus planillas de los pagos de la parte patronal se encontraba al día en sus pagos de las planillas de trabajadores, , si no tenían omiso en el pago de sus impuestos de la empresa por los servicios o productos vendidos, y le Ministerio de Trabajo por su parte solicitaba los contratos de trabajo, debidamente revisados y autorizados por dicho Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que estuvieran al día en el pago de todas las prestaciones de trabajo, solicitando constancia de pago de cada una de ellas, por esta razón, muchos

empleadores, empresarios e industriales, no pudieron cumplir con los requisitos al faltarles alguno de los requerimientos solicitados y poder tener acceso a la ayuda económica que ofreció el Gobierno de Guatemala a todos los trabajadores. Quienes tuvieron que conformarse con aceptar las propuestas de la parte empleadora, hasta donde pudieran darle, fiel cumplimiento a las demandas laborales.

En ese sentido se afirma que la entrevista llevada a cabo a los funcionarios a los cuales se logró realizar la entrevista que se propuso en la presente investigación, arrojó excelentes resultados, en el sentido de determinar las deficiencias y la falta de una auténtica planificación de parte de las autoridades administrativas de las instituciones mencionadas, y poder cumplir lo que se anunció en grandes cantidades en los diferentes medios de comunicación, radio, televisión, redes sociales, y otras; dejando en claro que falta de organización, planificación, orientación a la población y especialmente a la parte patronal, para poder sufragar en los gastos aunque sea en una pequeña medida, pero muy significativa para la clase trabajadora de Guatemala. Una vez más se ve la frustración de los obreros guatemaltecos a quienes se les vuelve a ignorar, dejándolos desprotegidos y al desamparo de la pandemia que aún sigue afectando a las familias guatemaltecas. Y a los obreros de todo el mundo.

Aporte

Del estudio realizado se considera que fue expuesto con la técnica de la metodología de la investigación, presentado al Comité de Tesis, y luego con la dirección metodológica y asesoría nombrada por la Universidad Mesoamericana de la Ciudad de Quetzaltenango, se concluye la misma, haciendo un breve relato de las diferentes fases o etapas de la que consta el trabajo de investigación, por lo que se deja constancia que la misma expone todas y cada una de las instituciones más importantes del Derecho de Trabajo Individual Sustantivo, en virtud de que se presentaron desde los principios que inspiran a esta importante rama del Derecho y que se encuentran plasmadas en la parte considerativa del Código de Trabajo, seguidamente se expuso sobre los contratos de trabajo, las jornadas, el salario y para terminar con las suspensiones y terminación del contrato de trabajo, tema principal de la investigación, para tener el marco general de donde se produce la investigación. Una de las causas en que se puede suspender el trabajo se contiene el artículo 65 incisos a) y b), luego la aplicación que contiene el artículo 66 en su inciso b, relacionado a la causa de la enfermedad y que motiva que el trabajador no se presente a sus labores en forma normal, lo que puede dar como consecuencia de que necesite varios días para recuperarse, con lo que al ocurrir tal hecho, debe aplicarse lo que dicta el Código de Trabajo, la Suspensión Individual Parcial, pero si la causa persiste entonces se estará a lo que dispone la Suspensión Individual Total, todo lo anterior tiene como principal estudio, por la pandemia que afecta a todo el mundo en general, desde el mes de diciembre de dos mil diecinueve, del virus denominado Virus SARS. Co V2 (Covid – 19). Ya que Guatemala no fue la excepción, en el mes de marzo de dos mil veinte, se iniciaron a tomar las medidas urgentes por parte del Estado de Guatemala, para evitar la propagación, buscar la forma de contención y tomar medidas para no contagiarse toda la población, pero días después, habiendo subido el número de contagiados, se decretó por medio de las normas que rigen la Ley de Orden Público, toque de queda, para que en horas determinadas, quedara prohibido que las personas pudieran encontrarse por la calle, avenidas, caminos, carretera en general, haciendo excepción con las fuerzas de seguridad, instituciones de socorro, y especialmente las autoridades de Salud Pública de Guatemala, incluyendo a los repartidores de alimentos a domicilio, y los fabricantes de artículos de primera necesidad, como pan, tortillas, y otros, para prestar los servicios básico y por lo que las empresas, fábricas, negocios, e industrias se vieran afectados, y en la mayoría de casos, se tuvo que tomar la medida de cerrar temporalmente los mismos, por lo que el gobierno tomo medidas de ayuda y

subvención económica para hacerle frente a cierre total de las empresas, y que los trabajadores no perdieran la continuidad de su relación de trabajo, poniendo a disposición de la parte patronal un procedimiento mediante formulario electrónico, para beneficiar a los trabajadores, en virtud de que las medias tomadas por el Gobierno central de Guatemala, serían prolongadas por mucho tiempo. Las empresas no pudieron cumplir con los requisitos y formalidades que requerían de las autoridades de trabajo, por lo que no se recibió la ayuda que al principio fue ofrecida por el mismo gobierno. Originando dudas a los patronos y trabajadores como resolver esta falta de apoyo de parte del gobierno y sin poder producir, trabajar y mantener las plazas o lugares de trabajo, por lo que la relación terminó en muchos casos en conflicto por los derechos que provienen del contrato o relación de trabajo.

Se propuso entonces la presente investigación y determinar los objetivos establecidos desde el inicio en el diseño de investigación, logrando interesantes resultados, especialmente la falta de conocimiento de las autoridades e inspectores de trabajo quienes no supieron responder al cien por ciento algunos de los cuestionamientos presentados, lo que denota no solo en Quetzaltenango, sino a nivel nacional, la falta de responsabilidad por poder orientar a la parte patronal y así ayudar a la clase trabajadora para la aportación de la ayuda económica mensual aunque fuera en unas cantidades muy pequeñas, pero constantes, porque muchas familias estuvieron un año pasando grandes necesidades, y ni siquiera vacunas podían aplicarse para lograr una protección y poder dedicarse a su trabajo en forma habitual.

Por lo que, el aporte de la presente investigación se considera de gran valor, para poder orientar tanto a los trabajadores como a la parte empleadora y poder salir de dudas en la forma en que se debe aplicar las suspensiones de los contratos de trabajo que regula el Decreto Número un mil cuatrocientos cuarenta y uno del Congreso de la República de Guatemala, el cual cuenta con sus interesantes interpretaciones de los estudios estadísticos logrados en el Estudio de campo y estadístico, con lo cual se aprecia la utilidad que pudiera dársele, pues será útil para ilustrar tanto a las partes involucradas en el Derecho de Trabajo, así como a los estudiantes y profesionales del Derecho en la ciudad de Quetzaltenango.

Conclusiones

1. Se concluye que los casos atendidos por la Inspección de Trabajo de la Ciudad de Quetzaltenango han sido por enfermedad. Artículo 66 inciso a, y b, las licencias con goce de salario y las enfermedades, en uno y otro caso, deben suspender los trabajos y el patrono debe pagar los salarios que le puedan corresponder de acuerdo con lo que dispone el artículo 67 del Código de Trabajo. Los casos presentados por pandemia para poder suspender los contratos no fueron concedidos porque los patronos no cumplieron con los requisitos, y fue temporal, de tal forma que no hubo casos resueltos en esa vía, solamente por conciliación.

2. Las causas más comunes que se presentan a la inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son por enfermedad, la mayoría se trata de trabajadores que no están inscritos, registrados y afiliados a los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por lo que acuden a denunciar los casos de suspensión contenidos en el inciso a y b del artículo sesenta y seis del Código de Trabajo. Algunas veces por la licencia pre y post natal, o por simple embarazo, y no les otorgan el descanso para gozar del mismo pero que el patrono les pueda remunerar tales licencias. Y por enfermedad común, y en algunos casos enfermedades, terminales, como el cáncer, insuficiencia renal crónica, diabetes, accidentes de tránsito en donde resultan fracturas de extremidades superiores o inferiores, y necesitan hasta ocho o más meses de recuperación y otras enfermedades que requieren un tratamiento prolongado como la hemodiálisis.

3. Los requisitos solicitados a los empleadores para poder suspender a sus empleados por la vía digital, y por ser demasiados que se adjuntan en los anexos en forma resumida se pueden citar los siguiente: Descargar formulario, llenarlo y enviarlo, por correo le confirman y debe enviar lista de empleados suspendidos, enviar DPI y celular de cada uno de ellos, después de aprobado se envía al Ministerio de Economía para aprobación y desembolso, al aprobarlo lo envía al Banco de Crédito Hipotecario Nacional que realiza el desembolso y disponibilidad para usar los fondos en canales de consumo, en cada día hábil de cada quincena el empleador debe actualizar los listados para que puedan recibir el siguiente desembolso.

4. Lo efectos jurídicos y económicos que pueden afectar a las partes de la relación contractual en materia de trabajo se pudieron determinar que la suspensión de los contratos de trabajo, como

consecuencia del virus SARS. CoV.2 (Covid 19). Jurídicamente, los efectos de la pandemia, se sabe que tuvo efecto negativo a nivel mundial, no hubo circulación de capital que movieran las empresas, comercios y las industrias, por la poca demanda de los productos, y Guatemala no estuvo fuera de ese impacto negativo, aunque se esforzó al poner a disposición de las empresas para que pudieran tramitar y que se les autorizara el pago y en los porcentajes mínimo a que tenía derecho y acceso a los fondos públicos, para paliar y remediar el pago de los trabajadores, situación de que por muy bueno que parecía al principio, no se pudo cumplir con el mismo. En el aspecto económico, fueron de gran impacto, las empresas no pudieron mantener los puestos de trabajo. Y no pudieron mantener el pago de los salarios a sus trabajadores durante el tiempo en que duró la suspensión obligatoria, a causa de las medidas impuestas por el Gobierno Central de Guatemala, como lo fue mantener cerrados el comercio, la industria y las empresas.

5. La suspensión en general es cuando una o las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, sin que por ello termine el contrato o relación de trabajo. La suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, en cuando el trabajador no realiza sus labores de trabajo, y el patrono le debe pagar sus salarios. Por su lado en la suspensión individual total, el trabajador no realiza sus labores de trabajo, y el patrono no está obligado a remunerarlo.

Recomendaciones

Luego de las conclusiones a que se arribaron, se hacen las siguientes recomendaciones:

- 1.) Dar a conocer por todos los medios la importante institución jurídica del Derecho del Trabajo, relacionados a la Suspensión de los Contratos de Trabajo, por un lado preparar algún taller o conferencia a los inspectores de trabajo y por la otra parte a los dirigentes de grupos de trabajadores y sindicatos, para que sean informados de la valiosa institución de la que se puede hacer efectiva ante las autoridades administrativas en la Inspección de Trabajo de la Ciudad de Quetzaltenango, y también tomar en cuenta para hacer conciencia de la responsabilidad que atañe a la parte empleadora, en la cámara de la industria, cámara de comercio, y asociaciones de Gerentes de la Ciudad de Quetzaltenango.
- 2.) Se recomienda dar a conocer a las autoridades del Ministerio de Trabajo y en especial a los inspectores de trabajo de la Ciudad de Quetzaltenango, tomar muy en cuenta el estado de salud de las personas que solicitan que se suspenda el contrato de trabajo, o en su caso a los que llegan al ser despedidos luego de una suspensión prolongada del contrato de Trabajo, pues son casos de enfermedades graves que necesitan atención médica y de los consiguientes medicamentos para su recuperación. Por lo que necesita fondos económicos amparados en el Código de Trabajo, para que se le puedan suministrar.
- 3.) Los requisitos solicitados por el Ministerio de Trabajo para apoyar con el Fondo de Protección al Empleo, los patronos no los podían cumplir a cabalidad, por ello pocos casos fueron aprobados y no pudieron acceder a dicha ayuda económica por caso de la Pandemia, y solamente fueron conciliados ante la inspección. Además dichos fondos solo fueron temporales en unos casos dos meses y en otros casos 4 meses por la cantidad de trabajadores que se inscribieron por medio de las empresas que lograron el registro en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 4.) Los efectos jurídicos y económicos fueron negativos para toda Guatemala, al no poder contribuir al pago de salarios, y en los porcentajes que se había acordado, y ponerle plazo para cumplimiento del mencionado medio paliativos para ayudar a que el problema con los trabajadores se pudiera cumplir, Y económicamente, las empresas aunque hicieron el gran esfuerzo, hubieron la mayoría no se pudo pagar a los trabajadores, pues los documentos no se podían encontrar por los trabajadores, o no lo tenían en el momento preciso, y manifestaban que no poseían el Documento Personal de Identificación. Por tal motivo no

se podían inscribir de inmediato al Fondo de Protección al Empleo. Que creado para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, apoyado por el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria.

- 5.) En la información que sea llevada a cabo a las instituciones que se mencionan, de hacer énfasis en las diferentes causas que califican cada una de las suspensiones que aparecen en el Código de Trabajo especialmente en los artículos del 65 al 75 inclusive. Con el objeto de conocer específicamente los casos en que procede cada una de las suspensiones. Aspecto que es vital para comprender los alcances de los derechos de los trabajadores y las responsabilidades que emanan de dichas causas para la parte empleadora.

Referencias de Bibliografía

- Arce Gordillo, J. (1994). *El Trabajo*. Guatemala: Unidad Publicaciones PDH Guatemala.
- Cabanellas de Torres, G. (1998). *Diccionario de Derecho Laboral*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas de Torres, G., & Alcalá - Zamora y Castillo, L. (1982). *Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II*. Argentina: HELIASTA.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo III*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo IV*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo V*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1988). *Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G., & Flaibani, C. (s.f.).
Enciclopedia de medicina y enfermería)
- Fernández Molina, L. (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: IUS Ediciones.
- Gallart Folch, A. (1956). *Derecho Español del Trabajo*. Barcelona. España: Editorial Labor S.A.
- Guatemala, A. N. (1986). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Herrarte Aayala Editores.
- Guatemala, C. d. (1961). *Decreto 1441 Código de Trabajo*. Guatemala: Ediciones Arriola.
- (<https://www.coronapedia.org/base-conocimiento/que-es-una-pandemia-definicion-y-fases/>
<https://www.covidclinic.org/es/what-does-sars-cov-2-mean/>)

<https://elpais.com/sociedad/2020-03-11/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global.html>

<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>)

<https://www.paho.org/es/variantes-sars-cov-2-covid-19-preguntas-frecuentes>

López Sánchez, L. A. (1985). *Derecho del Trabajo para el Trabajador*. Guatemala: Impresos Industriales.

Hernández Argueta, T. (2014), *Análisis Jurídico Comparativo del Balance que tiene que haber entre el Derecho de Estabilidad en El Trabajo y el Derecho del Patrono a Despedir al Trabajador a tenor del ordenamiento Laboral Guatemalteco*. UMG. GUATEMALA.

Marroquín Méndez, O.J.M. (2018), *Análisis General de la Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento y como documentarlo*, URL.GUATEMALA.

Prado, G. (2008). *Derecho Constitucional*. Guatemala: División Editorial Praxis.

Solórzano Mayén, E.M. (2009), *Protección Laboral del Trabajador que desarrolla Labores de Confianza en la Legislación de Trabajo*, USAC GUATEMALA.

Teo Salguero, D.L. (2007), *Estudio Doctrinario acerca de los efectos Colaterales Derivados de la Terminación del Contrato de Trabajo*, USAC, GUATEMALA.

Anexos

Boleta de Encuesta

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA. QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Boleta de entrevista:

La presente entrevista es de carácter académico, se utilizará para la recolección de información y datos de la tesis denominada: “Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS. CoV.2 (Covid 19)”. Por lo que agradeceré su colaboración dando respuesta a cada cuestionamiento que le presenta. Por ser encuesta, NO es necesario que se identifique. Los datos y resultados obtenidos de la presente investigación se deben procesar de manera reservada y confidencial. Estudiante responsable: **María Luz Kimberly Méndez Valiente**. Asesor de Tesis:

Licda. Leslie Miriam Ríos. Muchas gracias por su tiempo. P R E G U N T A S:

Pregunta número uno:

1.-) ¿La Suspensión de los contratos de trabajo es cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos?

Si: ____ NO: ____

2.-) Hay suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales?

Si: ____ No: _____

3.-) ¿Según el Código de Trabajo de Guatemala, art. 66 inciso b, Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: “las enfermedades, los riesgos profesionales, los

descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que producen incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”? Si: ___ NO: ___.

4.-) Los efectos de la suspensión individual del contrato de trabajo, es que el trabajador queda relevado, eximido, dispensado, liberado de trabajar, mientras: ¿El patrono está obligado a pagar el salario que le pueda corresponder al trabajador? Si: ___ NO: ___

5.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador es contribuyente del I.G.S.S., el mencionado instituto, debe pagar únicamente los porcentajes de las cuotas que le corresponde y que dictan los reglamentos, y por su parte el patrono pagará la diferencia hasta completar las cuotas que completen el 100% del salario devengado por el trabajador?

Si: _____ NO: _____

6.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador NO es contribuyente del I.G.S.S. Y no tiene protección y los beneficios correlativos del I.G.S.S., el patrono tiene la obligación de dar licencia por enfermedad, hasta su total restablecimiento al trabajador y debe pagar y por su parte el patrono pagará el salario indicado en el artículo 67 incisos a, b, y c.?

Si lleva trabajo continuo más de 2 meses, pero menos de 6 meses: medio salario por un mes Si: ___ NO: ___

Si lleva trabajo continuo más de 6 meses, pero menos de 9 meses: Medio salario por dos meses: SI: ___ NO: ___

Si lleva 9 o más meses, debe pagarle medio salario durante 3 meses

7.-) Si transcurren los términos antes expuestos en la pregunta anterior, ocurre la suspensión individual total. ¿El trabajador no presta su trabajo o sus servicios laborales, y el patrono debe de dejar hacer los pagos de medio salario indicados?

Si: _____ NO: _____

8.-) (Qué medidas tomó el Gobierno de Guatemala para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales en Guatemala, por motivo o causa del Covid-19.?

_____ - - - - -
 _____ - - - - -
 _____ - - - - -

9.-) que porcentajes de empresas cumplieron con los requisitos para ser beneficiados por los programas de ayuda establecidos el Gobierno de Guatemala?

_____ - - - - -

Boleta de Entrevista

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA. QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Entrevistado: _____

Institución que representa: _____ -

Boleta de entrevista:

La presente entrevista es de carácter académico, se utilizará para la recolección de información y datos de la tesis denominada: “Suspensión de los Contratos de Trabajo en el caso de la Pandemia SARS. CoV.2 (Covid 19)”. Por lo que agradeceré su colaboración dando respuesta a cada

cuestionamiento que le presenta. Por ser entrevista, es necesario que se identifique. Los datos y resultados obtenidos de la presente investigación se deben procesar de manera reservada y confidencial. Estudiante responsable: **María Luz Kimberly Méndez Valiente**. Asesor de Tesis:

Licda. Leslie Miriam Ríos. Muchas gracias por su tiempo. P R E G U N T A S:

Pregunta número uno:

1.-) ¿La Suspensión de los contratos de trabajo es cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos?

Si: ____ NO: ____

2.-) Hay suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales?

Si: ____ No: _____

3.-) ¿Según el Código de Trabajo de Guatemala, art. 66 inciso b, Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: “las enfermedades, los riesgos profesionales, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que producen incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”? Si: ____ NO: ____.

4.-) Los efectos de la suspensión individual del contrato de trabajo, es que el trabajador queda relevado, eximido, dispensado, liberado de trabajar, mientras: ¿El patrono está obligado a pagar el salario que le pueda corresponder al trabajador? Si: ____ NO: ____

5.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador es contribuyente del I.G.S.S., el mencionado instituto, debe pagar únicamente los porcentajes de las cuotas que le corresponde y que dictan los reglamentos, y

por su parte el patrono pagará la diferencia hasta completar las cuotas que completen el 100% del salario devengado por el trabajador?

Si: _____ NO: _____

6.-) ¿En caso de que ocurran los supuestos jurídicos establecidos y citados en la norma consignada en la pregunta tres, si el trabajador NO es contribuyente del I.G.S.S. Y no tiene protección y los beneficios correlativos del I.G.S.S., el patrono tiene la obligación de dar licencia por enfermedad, hasta su total restablecimiento al trabajador y debe pagar y por su parte el patrono pagará el salario indicado en el artículo 67 incisos a, b, y c.?

Si lleva trabajo continuo más de 2 meses, pero menos de 6 meses: medio salario por un mes

Si: ____ NO: ____

Si lleva trabajo continuo más de 6 meses, pero menos de 9 meses: Medio salario por dos meses:

SI: ____ NO: ____

Si lleva 9 o más meses, debe pagarle medio salario durante 3 meses

7.-) Si transcurren los términos antes expuestos en la pregunta anterior, ocurre la suspensión individual total. ¿El trabajador no presta su trabajo o sus servicios laborales, y el patrono debe de dejar hacer los pagos de medio salario indicados?

Si: _____ NO: _____

8.-) Qué medidas tomó el Gobierno de Guatemala para poder paliar o ayudar al trabajador para no quedarse al desamparo y protección de las leyes laborales en Guatemala, por motivo o causa del Covid-19.? _____

9.-) que porcentajes de empresas cumplieron con los requisitos para ser beneficiados por los programas de ayuda establecidos el Gobierno de Guatemala?

10.-) ¿Continúan vigentes todos los decretos dictados por el gobierno de Guatemala con el objeto y de apoyar a las empresas, pero especialmente otorgar protección a los trabajadores por causa de la Pandemia del Covid-19?

11.-) ¿Cuántos casos se presentación por Suspensión de Contratos de Trabajo, y cuántos casos por terminación de contratos de trabajo debido a la Pandemia SARS-CoV-2 (Covid19)?

Presupuesto

1	Transporte	Q.600.00
2	Papel	Q.300.00
3	Tinta e impresora	Q.500.00
4	Fotocopias	Q.200.00
5	Electricidad	Q.150.00
6	Pago de Examen de Tesis	Q.1,750.00
7	Internet	Q.400.00
8	Inserciones y empastados	Q.480.00
	Total	Q.4,380.00

Cronograma

El cronograma de actividades se planifica de la siguiente forma:

1	Presentación de solicitud ante el comité de tesis de la Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango.	3 semanas
2	Resolución de aprobación del tema y notificación	1 semana
3	Diseño de investigación y aprobación por el metodólogo asignado para el desarrollo de la investigación	2 semanas
4	Inicio del Marco Teórico y desarrollo	4 semanas
5	Proyecto de boleta de entrevistas	1 semana
6	Proceso de recolección de boletas resueltas y análisis	2 semanas
7	Proyecto de la discusión e interpretación de resultados	3 semanas
8	Elaboración de conclusiones y Recomendaciones e informe final	3
9	Aprobación por el Director de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango	2 semanas
10	Arreglos y ajustes finales	2
11	Fecha de examen de Graduación	1