



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Suspensión contractual, mecanismo de protección a la
estabilidad laboral al decretar estado de excepción**
(Tesis de Licenciatura)

David Miguel Flores Medina

Guatemala, noviembre 2020

**Suspensión contractual, mecanismo de protección a la
estabilidad laboral al decretar estado de excepción**

(Tesis de Licenciatura)

David Miguel Flores Medina

Guatemala, noviembre 2020

Para efectos y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°. Literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **David Miguel Flores Medina**, elaboró la presente tesis, titulada Suspensión contractual, mecanismo de protección a la estabilidad laboral al decretar estado de excepción.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiocho de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SUSPENSIÓN CONTRACTUAL, MECANISMO DE PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL AL DECRETAR ESTADO DE EXCEPCIÓN**, presentado por **DAVID MIGUEL FLORES MEDINA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **M.Sc. VERÓNICA GRACIELA LÓPEZ SÁNCHEZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.

DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

1779

upana.edu.gt

Diagonal 34, 31-43 Zona 16



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Guatemala tres de septiembre del año dos mil veinte

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutora** del estudiante **David Miguel Flores Medina**, con número de carné **201800170**. Al respecto se manifiesta que:

a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Suspensión contractual, mecanismo de protección a la estabilidad laboral al decretar estado de excepción**.

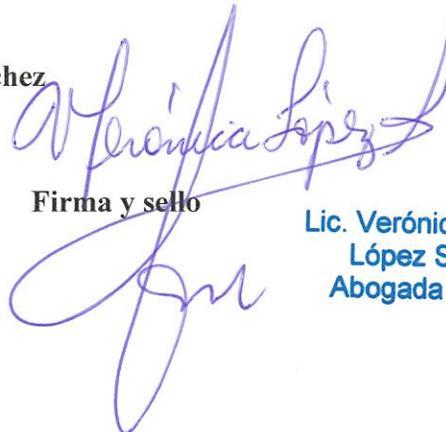
b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.

c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

M. S. Verónica Graciela López Sánchez


Firma y sello

**Lic. Verónica Graciela
López Sánchez
Abogada y Notaria**



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduria ante todo; adquiere sabiduria"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, ocho de septiembre de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SUSPENSIÓN CONTRACTUAL, MECANISMO DE PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL AL DECRETAR ESTADO DE EXCEPCIÓN**, presentado por **DAVID MIGUEL FLORES MEDINA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTÍZ**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

Guatemala 30 de octubre 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

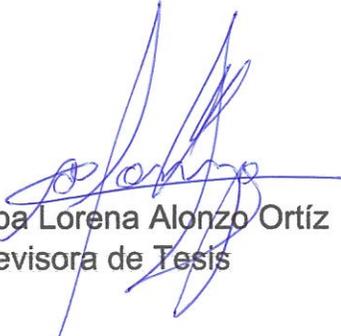
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora** del estudiante: **David Miguel Flores Medina**, carné: **000027004**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **Suspensión contractual mecanismos de protección a la estabilidad laboral al decretar estado de excepción**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente;


M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortíz
Revisora de Tesis



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DAVID MIGUEL FLORES MEDINA**

Título de la tesis: **SUSPENSIÓN CONTRACTUAL, MECANISMO DE PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL AL DECRETAR ESTADO DE EXCEPCIÓN**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 24 de noviembre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

En la ciudad de Jalapa, el día cinco de noviembre del año dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, **José Ramiro Morales Bonilla**, Notario me encuentro constituido en mi oficina profesional, ubicada en segunda avenida cero guion setenta y ocho zona seis de esta ciudad, en donde soy requerido por **David Miguel Flores Medina**, de treinta y cinco años de edad, casado, guatemalteco, Perito Contador con orientación en computación, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil seiscientos once, noventa y seis mil trescientos ocho, dos mil doscientos dos (2611 96308 2202), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **David Miguel Flores Medina**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Suspensión contractual, mecanismo de protección a la estabilidad laboral al decretar Estado de excepción**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AR ochocientos treinta y un mil ochocientos cuarenta y siete y un timbre fiscal del valor de cincuenta

centavos de quetzal con número cuatro millones ciento trece mil cuatrocientos uno. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza.
DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.

F-)

ANTE MÍ:



Lic. José Ramiro Morales Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO



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

Dedicatoria

A DIOS

Por ser el pilar principal en mi vida y otorgarme salud, sabiduría y fortaleza para poder culminar esta meta trazada en mi vida.

A MI ESPOSA

Por tu apoyo, confianza, consejos, tu amor incondicional y la paciencia que me tuviste durante este tiempo en el cual alternaba familia, trabajo y estudio, simplemente gracias.

A MI HIJO

Por tu entendimiento, ya que, a pesar de tu corta edad, fuiste muy paciente y comprensible, principalmente en aquellos momentos que me pedias mi atención, este triunfo es especialmente para vos, te amo Papink.

A MIS PADRES

A mi madre, ya que tus esfuerzos fueron impresionantes y tu amor para mi es invaluable, me educaste de la mejor manera, con tu esfuerzo y dedicación me proporcionaste lo elemental para mi desarrollo personal y profesional, tus enseñanzas las aplico orgullosamente, no me alcanzaría una vida para agradecerte todo lo que hiciste por mí, te amo madre.

A mi padre, a pesar de que estés ausente, sé que desde la presencia de Dios celebras mis éxitos.

A MIS HERMANOS

Fredy Emanuel Flores Medina y Luis Guillermo Pineda Medina, por estar siempre al pendiente y su incondicional apoyo en los momentos que más les necesite.

A MIS ABUELOS

Miguel Ángel Medina Ortiz y María del Carmen Caceros, por todos sus consejos y apoyo absoluto cuando lo necesite y siempre estar al pendiente de mí.

A MIS AMIGOS

José Morales, Rudy Hicho, David Camey, Leonel Ovalle Rodrigo Galindo y Oscar Molina, por su apoyo incondicional en todo momento, gracias por todo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Estado de excepción	1
Suspensión del contrato de trabajo	28
La estabilidad laboral	61
Conclusiones	83
Referencias	85

Resumen

La suspensión contractual, mecanismo de protección a la estabilidad laboral al decretar estado de excepción, constituyó un estudio objetivo y técnico sobre figuras importantes dentro del Derecho de Trabajo, generando la exposición de diferentes derechos y garantías inherentes al trabajador y las obligaciones de la contraparte denominada patrono, por lo consiguiente se pudo determinar su imperativo análisis debido que los términos expuestos como la suspensión contractual genera una serie de condiciones al momento de ponerla en la práctica, considerándose como un convenio entre las partes con efectos al momento de ser restaurada y que en este no se violenten ni minimicen las facultades laborales, mientras las relaciones laborales estén interrumpidas por circunstancias ajenas a la voluntad de los sectores inmersos y sean respetadas y puestas a disposición.

En ese orden de ideas y compartiendo el extremo de la problemática que genera los fenómenos sanitarios como lo es el COVID 19, que generó la implementación de un estado de excepción, con medidas y recomendaciones extraordinarias, suspendiéndose las actividades más importantes para el desarrollo de las sociedades, como la educación, cultura, deporte, los medios y fuentes de trabajo, fue ineludible escudriñar estos preceptos que generaron un cambio considerable en la vida cotidiana

de los ciudadanos, no digamos la producción que genera el trabajo, de tal manera todo esto influyó a comprobar que la estabilidad laboral como principio, prevalecerá si se respetan lo convenido dentro de la figura de la suspensión de las relaciones laborales, y en forma precisa cuando el Estado con ese poder logra hacer respetar los vínculos laborales con medias que las empoderen y fortalezcan. Por lo tanto, se presentaron argumentos para determinar que la suspensión contractual es un mecanismo idóneo por su aplicación para proteger la estabilidad laboral, al momento que el Estado determine la aplicación de un estado de excepción.

Palabras clave

Suspensión. Mecanismo. Protección. Estabilidad. Excepción.

Introducción

La suspensión contractual, mecanismo de protección a la estabilidad laboral al decretar estado de excepción, representará la imperiosa necesidad de encuadrar las figuras del Derecho Laboral, debido a las situaciones que se dan en cuanto a los fenómenos de tipo social y sanitarios, con el objetivo de proteger los derechos y garantías de los trabajadores, analizando con el apoyo de la doctrina y la legislación cada elemento que conforman estas instituciones, que deberán ser atendidos y regulados por el Estado a través de ordenamientos legales y jurídicos.

El presente estudio se deberá a la existencia de circunstancias extraordinarias que obligan al Estado a decretar un estado de excepción, en donde se impondrán medias y recomendaciones con el objetivo de salvaguardar la vida y salud de los habitantes, por lo consiguiente deberán concatenarse todos estos contextos para determinar la importancia de la suspensión de los contratos de trabajo, para poder fortalecer y proteger la estabilidad de los trabajadores ante estos fenómenos imprevistos.

Se presentarán manifestaciones sobre el interés del presente estudio dentro del contexto social y científico, ya que resulta de suma importancia la determinación de los diferentes conceptos de las figuras que se presentarán, analizando cada uno de sus términos y poderlos encuadrar a los argumentos que deberán prevalecer para considerar que la

suspensiones contractuales, interpretan aquellos mecanismos de protección de la estabilidad laboral cuando se decreta un estado de excepción a consecuencia de un imprevisto sanitario como el COVID 19.

Se hará la pretensión de alcanzar los objetivos propuestos en relación al análisis de los efectos jurídicos La suspensión contractual, mecanismo de protección a la estabilidad laboral al decretar estado de excepción, además relacionar las diferentes definiciones y figuras del estado de excepción, valorar los conceptos y demás generalidades en referencia a la suspensión de los contratos de trabajo y analizar las figuras jurídicas que contemplan la estabilidad laboral, para indicar la importancia sobre su protección al momento de suspensiones laborales a consecuencia de decretarse estado de excepción.

Se utilizará el método analítico, razonando cada elemento y circunstancia objetiva en los diferentes títulos a desarrollar, por medio del cual se investigará los diferentes preceptos jurídicos, legales, doctrinales y jurisprudenciales, utilizando el tipo de investigación documental, con un nivel de profundidad descriptivo, presentando además los argumentos idóneos por los cuales se estableció la investigación.

En el primer subtítulo, se desarrollará lo referente al estado de excepción, haciendo una descripción objetiva de cada figura dentro del mismo, presentando cada institución que sea útil para su entendimiento, indicando

la necesidad de presentar un detalle apoyado por la doctrina y la legislación, de la cual se estará plasmando los conceptos y definiciones de tratadistas del derecho y leyes en relación al tema.

El segundo subtítulo, estará conformado por los conceptos, definiciones, características, clasificación de la suspensión del contrato de trabajo, así como otras generalidades que sirvan de contexto y entendimiento, determinando cada función en importancia, con el objeto de confirmar y detallar cada institución para su entendimiento, por lo consiguiente estos apuntes serán necesarios tanto en su descripción como su desarrollo técnico.

El tercer subtítulo, se desarrollará atendiendo a la estabilidad laboral, en donde se presentará su definición, sus características, su clasificación, los convenios internacionales en relación y se concluirá aportando el fundamento legal en el cual se basa dentro de la legislación guatemalteca, que tendrá las herramientas jurídicas para determinar su fundamentación y que el presente será cimentado dentro de las bases legales.

Suspensión contractual, mecanismo de protección a la estabilidad laboral al decretar estado de excepción

Estado de excepción

Los fines del Estado y sus funciones marcadas dentro de un marco de legalidad, se moldean dentro de un esquema democrático, en el cual todos los sectores participan, incluyendo instituciones autónomas e independientes, respetando los derechos y garantías constitucionales, legitimando el poder en pleno ejercicio, en donde prevalecerán los derechos a la libertad y el derecho a la igualdad, en condiciones viables y certeras.

Por lo general cada Gobierno, garantiza los derechos, garantías y facultades sociales, que puedan ejercer sus habitantes, por medio de normas, así como aquellos inherentes a las personas, que en ningún momento podrán ser violentadas, asegurando un bienestar común, como fin primordial, tratando de amparar factores económicos, culturales, educativos, sanitarios y otros, con el propósito de prestar los servicios más importantes a la colectividad.

Por tanto un Gobierno también está sujeto a las normas por cada actividad que realice, en relación a lo anterior Díaz García, (2011), asegura que la norma fiscaliza y reglamenta la potestad y todas aquellas acciones que el Estado realiza, en otras palabras, el Estado de derecho es subordinado del

Derecho. Por lo consiguiente, se puede indicar que un Estado de derecho depende exclusivamente de fortalecer sus actividades dentro del marco de la legalidad y apegados a las normativas.

La llegada de los españoles a tierra americana, en específico a Guatemala, produjo una serie de cambios radicales para las civilizaciones que empezaron a relacionarse a raíz de tal acontecimiento y uno de los fenómenos más relevantes además del idioma, costumbres y otras circunstancias, lo fue el conocimiento de la normativa legal o de las legislaciones, que a consecuencia de la conquista, iba a prevalecer en el territorio guatemalteco, que previo a esto, su forma de gobierno y reglamentación de la conducta de sus habitantes era incipiente y primitiva.

De tal manera que dentro del régimen español, durante la colonia se experimentaron escasos avances en cuanto a los derechos individuales, no digamos de los colectivos, a consecuencia de esto la legislación española normaba la conducta de los habitantes dentro del territorio guatemalteco, que nunca se consideraron estar protegidos de forma legal, al contrario los reglamentos eran esclavistas y se predominaba la exigencia del pago de impuestos, los cuales terminaron con la declaración de independencia y la formación de un Estado libre.

Villegas, (2004), indica:

Guatemala, al igual que el resto de los dominios españoles en América, regía su vida jurídica por la legislación de la metrópoli. La recopilación de Leyes de Indias, Las Leyes de Castilla, la Siete Partidas y la Ordenanza de Bilbao, para citar las más conocidas... (p. 11)

El Estado de Guatemala, tiene sus cimientos en un Estado de derecho, el cual tiene su fundamento legal en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual cuenta además con los elementos inherentes al mismo, como población, territorio y el poder, los cuales deberá de proteger a través de la creación de normativas, donde se detallen las facultades, derechos y obligaciones, de igual manera la defensa de los referidos será preponderante para la subsistencia del mismo y así generar un bienestar para todos los sectores que lo conforman.

En opinión del sustentante, el Estado de Guatemala, se resguarda de modo legal a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma de mayor jerarquía, la cual se divide de tres grandes formas o partes, la primera la parte dogmática, la segunda la parte orgánica y la tercera la parte pragmática o procesal, en la primera de las citadas, se regulan todos aquellos derechos, principios y garantías de tipo individual y colectivo, a través de los cuales empodera y fortalece el pleno ejercicio de los mismos a todos sus habitantes, en la segunda se encuentra la forma en la cual está estructurado, con todas aquellas instituciones y organismos que ejecutan sus funciones para el beneficio de una población y por último

la parte procesal, que se regulan las garantías y las formas para hacer valer los derechos constitucionales.

Por tanto, se puede hacer mención de la importancia en la jerarquía de la normativa a aplicar, debido a que los derechos, facultades y garantías, deben ser protegidos por ordenamientos, que no estén en discrepancia con otros. Lo referido con anterioridad tiene su fundamento legal en el artículo 157 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual hace énfasis en que todo mandato establecido por la Carta Magna no podrá ser refutado por otra norma y si estas normas quebrantan los preceptos establecidos en la misma serán nulas o abolidas de pleno derecho. Lo anterior se aplica a lo reconocido como supremacía de la ley o supremacía legal, que declarará una norma como inconstitucional y declararla nula de pleno derecho si contradice la norma suprema.

Haciendo énfasis en la parte dogmática en referencia, se consolidan aquellos derechos inherentes y exclusivos a la persona, denominándoles derechos individuales, así como también garantías y facultades, los que se pueden ejercer en cualquier circunstancia cuando crean estar sujetas a ser disminuidas, violentadas o minimizadas, prevaleciendo ante cualquier ordenamiento y siempre tomándose en cuenta como parte fundamental de los deberes del Estado para con los ciudadanos.

En lo que respecta al tema y concernientes en forma estrecha con el mismo, se puede mencionar el derecho a la vida, la libertad, igualdad, libertad de acción, los derechos relacionados a los procesos penales, inviolabilidad de vivienda, la libre locomoción, el derecho a asilo, libre emisión del pensamiento, derecho de reunión, manifestación, asociación, religión, propiedad privada entre otros.

En ese orden de ideas necesarias para cimentar un prólogo para conocer y entender lo relacionado a los derechos, obligaciones y facultades de las personas, los cuales deben ser protegidas con las herramientas legales idóneas, por lo consiguiente cuando se implementa un estado de excepción, por este se entiende que, debido a circunstancias naturales, accidentales o provocadas, las cuales ponen en peligro la seguridad integra de una población, el Estado, cuenta con los instrumentos necesarios y legales para su protección, limitando mucho de los derechos y garantías, importando de esta manera el interés colectivo ante el particular.

Por lo consiguiente, se puede introducir a este estudio, que el estado de excepción, equivale a una serie de limitaciones de los derechos preestablecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y otras normas del mismo nivel jerárquico o menor a esta, con el objeto de resguardar a la población de fenómenos cuya naturaleza, se debe a diferentes circunstancias que podrían ser naturales, provocadas o

accidentales, que una vez superadas, se devuelve a la población el pleno uso del ejercicio de aquellas que fueron limitadas.

Se deduce, que el estado de excepción cuenta con varias denominaciones o acepciones, que en forma análoga, siempre acuerdan en darles el mismo sentido, debido a que las diferentes legislaciones, determinan que es una limitación legal de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que algunos se consideran como un régimen extraordinario o una dictadura con apoyo constitucional, por lo consiguiente y en ese orden de ideas, se puede argumentar que se razona además de lo expuesto como un señorío legal de la normativa o del Estado mismo, cuando aprovecha la legislación de mayor jerarquía para implementarlo.

En consecuencia, podemos decir que se dictan medidas extremas a situaciones imprevistas y de urgencia nacional que afectan en cierto modo a la ciudadanía, acuerdo con Tocora López, (1992) es un ordenamiento anormal que conlleva un despotismo legal, en ese orden de ideas, se puede argumentar que se considera además de lo expuesto como un señorío legal de la normativa o del Estado mismo, cuando aprovecha la legislación de mayor jerarquía para implementarlo.

Es imperativo y necesario, indicar la importancia de los principios democráticos con los que se funda un Estado, ya que es vital la división entre poderes que conforman a éste, por lo consiguiente la función administrativa ejercida por el organismo ejecutivo, la legislativa por el Congreso de la República de Guatemala y la administración de justicia, delegada al Organismo Judicial, a través de los diferentes órganos jurisdiccionales, serán quienes controlen cada uno de los estados de excepción que se implante, entendiéndose de esta manera que la decisión en algunas veces de decretar una situación extraordinaria de estas, implica la coordinación entre las instituciones inmersas dentro del Estado.

Definición

Como todo Gobierno o nación, Guatemala está expuesta a una intermitente de circunstancias catalogadas como extraordinarias, las cuales se manifiestan por la naturaleza, economía, política, costumbres, tradiciones y ecológicas, por lo tanto para la protección de sus habitantes, se aplicará alguno de los estados de excepción, determinados como regímenes jurídicos especiales, con el objetivo primordial que a través de estos, los fenómenos señalados con anterioridad, procuren o traten de restablecer a la mayor brevedad posible la normalidad a la vida y el ejercicio de sus derechos.

De tal manera a criterio del sustentante, los Estados de excepción son considerados como herramientas idóneas, por medio de las cuales el Estado, acude como recurso de última instancia para la rehabilitación de una normalidad, asegurando el pleno goce en el ejercicio de los derechos limitados, por circunstancias que muchas veces no son previstas de manera oportuna o ajenas a la voluntad de las personas, pero que se necesita en el caso de Guatemala en algunas veces de la aprobación de los diferentes poderes.

Las políticas a desarrollar dentro del estado de excepción nunca deben minimizar o disminuir los derechos inherentes a las personas, al contrario, debe ser estricto y estar resguardado esto es necesario en proporción a las circunstancias, para que en el momento de recobrar la normalidad de tal situación se sigan ejerciendo, por lo consiguiente, se considera que en determinadas situaciones no se vulneren los derechos y garantías sino al contrario se empoderen y protejan con mecanismos legales, establecidos en normas.

Schneider, (1999) indica:

Un Estado de Excepción real, o tal como se le llama hoy mayoritariamente: “situación de emergencia del Estado”, surge en el caso de todo peligro serio para la permanencia del Estado o de la seguridad y el orden públicos, que no pueden ser eliminados siguiendo el camino normal, previsto por la Constitución, sino que su rechazo o eliminación solo es posible con medios excepcionales. (p. 108)

A criterio del ponente, el Estado está expuesto a una serie de circunstancias o peligros, tanto interna como externas, que no pueden ser solucionados de manera inmediata o espontanea, sino que se necesita de un estado de legalidad excepcional, que lo empodere y le dé la legitimidad para poder actuar, en imprevistos, que por lo general atentan contra la seguridad del Estado o de la colectividad, de tal manera el apoyo de la legalidad es imprescindible y necesario, ya que, si no se efectúa por estos medios, puede recaer en violación a derechos inherentes a las personas o garantías fundamentadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, que dará los elementos y herramientas jurídicas y legales para ejecutar estas circunstancias.

Como se ha manifestado un estado de excepción es la detención parcial a diversos derechos constitucionales, conforme a Ogáldez, (2015) a raíz de todas aquellas circunstancias de riesgo, un Estado decreta una normativa en la que de modo primordial se vislumbra la interrupción de aquellos derechos elementales para los ciudadanos, tales como la libre circulación, a lo anterior le podemos llamar estado de eventualidad. Por lo consiguiente, se puede argumentar, que estos tienen la característica de suspender los derechos, garantías o facultades, no de eliminarlas o suprimirlas, ya que cuando la situación extraordinaria acabe o los fenómenos vuelvan a la normalidad, todos sean resguardados y

restaurarlos, para ser ejercido de manera inmediata por todos los habitantes de la República de Guatemala.

Aquellos derechos suspendidos de forma parcial a la población al momento que el Estado decreta un estado de eventualidad, tiene su fundamento legal, regulado en el artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala, del cual se entiende que a consecuencia de un estado de excepción se paralizan ciertos derechos en vigor otorgados a la población, entre los derechos suspendidos encontramos la libertad de acción, detención legal, interrogación a detenidos, libertad de locomoción, de reunión y manifestación, de portación de armas, el de huelga por parte de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Por lo tanto, éstos se mantendrán paralizados para la población mientras dure el estado de emergencia y se garantice la seguridad, la salud y no exista un riesgo que pueda afectar y se vean vulnerados otros derechos constitucionales.

Casal Hernández, (1999), establece:

Son regímenes jurídicos especiales originados en circunstancias extraordinarias de variada índole natural, ecológica, sanitaria, económica, política, que ponen en serio peligro la estabilidad de las instituciones, o la vida de la nación o de sus habitantes, cuya finalidad es procurar el pronto restablecimiento de la normalidad- (p. 45)

El restablecimiento de la normalidad conlleva al ejercicio inmediato de los derechos inherentes a la persona, que hayan sido minimizados a consecuencia de la puesta en práctica de un estado de excepción, que detallará en el documento que lo creará, todas las políticas y sistemas a aplicar, así como expuestos todos aquellos derechos y facultades limitadas de manera tajante y directa, por lo consiguiente se aplicará además el tiempo adecuado de la duración de esta disposición.

Se puede entender por restablecimiento de la normalidad, la restitución de ciertos derechos paralizados a la población, acorde a Nogueira Alcalá, (1997) indica que los estados de emergencia o eventualidad forman un grupo ordenado de reglas nacionales o internacionales, instruidas por determinados elementos, que constituyen como fin aquellas circunstancias de riesgo y su principal propósito es la rehabilitación y sustento de los derechos establecidos en la Carta Magna y que en su momento fueron suspendidos. De lo anterior se entiende que un estado de excepción es un conglomerado de normas con supremacía constitucional y se pueden decretar cuando la población esté en riesgo ante situaciones de índoles diversas, mismo que podrá concluir cuando el Estado garantice esos derechos en su momento minimizados y le sean restablecidos a la ciudadanía.

Como base fundamental para decretar un estado de excepción por las circunstancias expuestas y a exponer, es imperante declarar la integración de la legislación nacional como la internacional, las cuales darán en sustento y seguridad legal a las medidas o políticas de urgencia a establecer, para respaldar las actuaciones, que comunmente serán en beneficio de la colectividad por estar expuesta a circunstancias naturales o fenómenos de tipo social a presentarse en un Estado.

Para determinar los estados de excepción, como acto inevitable o de suma urgencia, debido a que, se da en muchas ocasiones por circunstancias imprevistas, de acuerdo con la OACNUDH Guatemala, (2013) Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala, para alcanzar el restablecimiento de un estado de derecho que cerciore el repleto acatamiento de todas las responsabilidades adquiridas a nivel internacional, el gobierno debe requerir como último recurso los estados de eventualidad, en los cuales se establecen los componentes necesarios. De tal manera, se considera como un acto de última instancia, la opción legal a tomar como último recurso, por lo que se deben examinar otras opciones para su ejecución y si en caso contrario, no hay una alternativa idónea, el Estado debe normar de manera inmediata esta circunstancia.

Aplicación

Como se atendió en el párrafo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala, es el ordenamiento de mayor jerarquía, así mismo en ésta se establece la viabilidad en la creación de normas consideradas constitucionales, ya que son expuestas u ordenadas dentro de esta reglamentación o bien fueron creadas en forma paralela por un organismo con la misma calidad y funciones para su puesta en vigencia, siendo conocidas como Asamblea Nacional Constituyente, por medio de la cual se promulgaron el Decreto número 9, Ley de Emisión del Pensamiento, Decreto 1-85 Ley Electoral y de Partidos Políticos, El Decreto 1-86 La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y el Decreto número 7 Ley de Orden Público.

El Decreto Número 7 o Ley de Orden Publico de la Asamblea Nacional Constituyente, entró en vigencia en 1966 durante el gobierno de Enrique Peralta Aturdía, y es el ordenamiento o la normativa específica para regular los estados de excepción y las medidas que la autoridad constituida de manera legal puede adoptar en tales casos, por lo consiguiente la aplicación de procedimientos, figuras jurídicas y diligenciamiento, se hará basado en este precepto legal.

Como se expuso con anterioridad en el presente título, los estados de excepción son considerados como una restricción a los derechos inherentes a las personas, establecidos en la Constitución Política de la

República de Guatemala y demás leyes específicas, especiales y reglamentarias, la Ley de Orden Público determina cuales son los momentos o las circunstancias que darán lugar a implementar un estado de excepción.

Por lo anterior, se tiene claro cuál es el ordenamiento jurídico que se aplicará para la ejecución y desarrollo de un estado de excepción, la que tiene categoría constitucional, solo superada por la Constitución Política de la República de Guatemala y normará todo lo referente al empleo de mecanismos y procedimientos, por lo consiguiente, en el presente apartado, se tomará muy en cuenta lo que establece, por lo tanto el artículo 1 de la Ley de Orden Público, establece: “Esta ley se aplicará en los casos de invasión del territorio nacional de perturbación grave de la paz, de calamidad pública o de actividades contra la seguridad del Estado.” Es imperante determinar estas circunstancias serias y graves como lo es violentar la paz, que contrae aspectos en los ciudadanos y al mismo Estado, que verá implícita la necesidad de su aplicación.

Examinando cada uno de los argumentos expuestos para la aplicación del estado de excepción dentro del territorio guatemalteco, cabe resaltar su característica esencial de extraordinario, como circunstancia o acontecimiento no previsto, por lo consiguiente el legislador en este caso una Asamblea Nacional Constituyente, presagio estos actos o hechos en contra de la seguridad, paz y armonía, para detallarlo en la norma legal,

con la puntualidad de no minimizar las garantías y derechos fundamentales.

El artículo 2 de la Ley del Orden Público, establece:

El Presidente de la República, en Consejo de Ministros, calificará las situaciones previstas en el artículo anterior y, según su naturaleza o gravedad, emitirá el decreto que corresponda con las especificaciones y en el grado respectivo a que se refieren los artículos 151 y 153 de la Constitución de la República.

Sobre el tema anterior, es mi criterio que, si el país se encuentra vulnerado en su territorio, lo cual pueda repercutir en la tranquilidad de la población, así como todos aquellos desastres naturales que incidan en la salud, bienestar y alimentación de los habitantes del país y en consecuencia de la gravedad de las circunstancias el jefe de Estado tomara la decisión que mejor se adapte a la actualidad y normar un estado de emergencia, con el fin primordial de proteger el territorio nacional así como a sus habitantes.

Como parte fundamental dentro de la Ley del Orden Público, es preponderante la calificación que hará el Organismo Ejecutivo a través del Presidente de la República, con su gabinete de ministros, de estudiar las circunstancias y fenómenos ocurridos para implementar las medidas correspondientes, que tendrán su sustento legal en la Constitución Política de la República de Guatemala, para no cometer ninguna arbitrariedad a la misma.

Determinación

De acuerdo a lo vivido en la actualidad respecto a la pandemia del COVID 19 la población tiene la incertidumbre de qué estado de excepción se debe decretar, en respuesta a esa interrogante, la Carta Magna de acuerdo al artículo 138, regula que se podrá decretar cualquiera de los estados de excepción normados, en caso de invasión al territorio, perturbación grave de la paz, actividades contra la seguridad del Estado o calamidad pública, el jefe del Ejecutivo hará la declaratoria correspondiente por medio de decreto dictado en Consejo de Ministros y se aplicarán las disposiciones del Decreto número 7 de la Asamblea Nacional Constituyente. En este caso la norma da las razones por las que debe aplicarse un estado de excepción y quién debe hacerlo, así como la norma en que se especifica la aplicación de estos.

Del párrafo anterior, se puede deducir, que los estados de excepción se deben ubicar dentro de lo que se conoce como estado de derecho, y partir del indicio que éste en su noción actual es a lo que se le denomina estado constitucional, es decir, el que se caracteriza por que toda la actuación, se encuentra establecida y reglamentada en una norma legal, así también todas aquellas acciones que violenten o minimicen la libertad de los ciudadanos precisan por lo consiguiente de un fundamento legal.

Al momento de determinar un estado de excepción se debe determinar las medidas, políticas o programas a implementar, si serán debido a las causales de los fenómenos de tipo natural o provocados, por desorden social, político, educativo, costumbrista, los cuales se deberán concentrar en la ejecución del Presidente como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, utilizando las facultades de actuar que la misma le otorga, cuyo objetivo será la protección del orden constitucional o la superación o vuelta a la vida ordinaria por desavenencia de un fenómeno natural.

Clasificación

Los estados de excepción, que se pueden decretar mediante los respectivos ordenamientos legales son: estado de prevención, estado de alarma, estado de calamidad pública, estado de sitio y estado de guerra, los cuales deberán contener los requisitos indispensables tanto legales como procedimentales, con la debida autorización de los organismos del estado correspondientes, contando o identificando de manera clara el modo, lugar y tiempo de su vigencia.

El estado de prevención, es aquel mediante el cual previene los movimientos que perturben la paz de la colectividad, por personas o acontecimientos y que se necesita su pronta solución, a través del cual se pretende disminuir o limitar derechos inherentes a las personas, como la

libertad, la detención legal y la locomoción, que están determinados en las normas constitucionales, es oportuno señalar, que para este estado no se necesita que el Presidente de la República de Guatemala haga la declaratoria correspondiente y su validez no puede exceder de quince días, lo antes indicado es de acuerdo a lo establecido en el artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El estado de alarma, podrá ser decretado por situaciones como la invasión del territorio guatemalteco, la perturbación de la paz social o por actividades en contra de la seguridad del Estado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley de Orden Publico es el poder Ejecutivo el que tiene la facultad de decretar un estado de alarma, en todo el país o en determinada región, lo cual limitara ciertos derechos y garantías constitucionales a la población. De acuerdo a lo anterior al decretarse dicho estado de excepción, se están restringiendo los derechos de libertad de acción, detención legal, interrogatorio a detenidos y presos, libre locomoción, reunión y manifestación, libertad de emisión del pensamiento, tenencia y portación de armas y regulación de huelga para los trabajadores del Estado.

Al determinarse un Estado de Alarma, éste tiene como consecuencia la aplicación de providencias, y de acuerdo con lo que norma la Ley de Orden Público en su artículo 13, la operatividad de servicios públicos tales como el agua, la electricidad y otros dirigidos a la población, deberán ser

garantizados y proporcionados en forma continua por la entidad que los preste o por las personas que se encuentren en el territorio nacional; a los foráneos que soliciten un permiso o visa ya sean domiciliados o no se les negará; se vedará el derecho de libre locomoción sin importar si las personas laboran en entidades que presten servicios públicos; toda persona estará a disposición del gobierno; la portación de armas será prohibida y suprimidos los respectivos permisos; todo conocimiento en relación a la situación será concentrado en un despacho público y las concentraciones sociales en relación a una protesta, de índole laboral o educacional será ilegal. Como consecuencia de lo anterior las medidas adoptadas ponen una limitante a ciertos derechos constitucionales.

Los desastres ocasionados con gravedad por la naturaleza, como huracanes, terremotos, inundaciones, temporales de lluvia, así como otros tipos de desastre natural ajenos a la voluntad del hombre que puedan ocurrir, son objeto de decretar un Estado de calamidad pública, cuyo fin principal será tomar las medidas y políticas necesarias que permitan compensar los efectos de los fenómenos no provocados por el hombre, conforme a lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Orden Público el poder Ejecutivo tiene la facultad de determinar el estado de calamidad pública, el que tiene como fin primordial, prevenir probables agravios o disminuir las consecuencias de una calamidad que pueda afectar o golpear el territorio nacional. Al comprender lo anterior, se tiene como referencia

que el territorio guatemalteco es propenso a daños que causan los fenómenos de tipo natural, algunos de forma periódica como los efectos de la época de lluvia, que necesitan su pronta acción para evitar desastres.

La prevención, ante todo, será la dinámica a implementar para que en un futuro se puedan enfrentar los fenómenos naturales de mejor manera, evitando el aumento de los daños que podrían causar al momento de presentarse, por lo consiguiente al indicar el aumento de riesgo y posibilidad de incrementación de víctimas, se estará detallando las medidas o recomendaciones para su inmediata aplicación, siempre dentro del marco de legalidad posible.

El artículo 15 de la Ley del Orden Público, establece:

El Presidente de la República podrá, en estos casos, tomar las medidas siguientes: 1) Centralizar en la entidad o dependencia que el decreto señale, todos los servicios públicos, estatales y privados, en la forma y circunstancias que el estado de calamidad pública lo requiera. Cuando se trate de servicios que presten entidades de carácter internacional, se procederá de acuerdo con los convenios respectivos. 2) Limitar el derecho de libre locomoción, cambiando o manteniendo la residencia de las personas, estableciendo cordones sanitarios, limitando la circulación de vehículos o impidiendo la salida o entrada de personas en la zona afectada. 3) Exigir de los particulares el auxilio o cooperación que sean indispensables para el mejor control de la situación en la zona afectada. 4) Impedir concentraciones de personas y prohibir o suspender espectáculos públicos y cualquier clase de reuniones. 5) Establecer precios máximos o mínimos para los artículos de primera necesidad y evitar su acaparamiento. 6) Ordenar la evacuación de los habitantes de las regiones afectadas o que estén en peligro. 7) Dictar las medidas adecuadas para el resguardo de las fronteras internacionales. 8) Tomar todas las medidas necesarias para que la calamidad no se extienda a otras zonas para la protección de las personas y de sus bienes.

El artículo anterior hace referencia a las medidas que deben tomarse al decretarse un estado de calamidad pública, en ese orden de ideas se puede indicar, la importante y pronta acción del Organismo Ejecutivo en cuanto a tomar las respectivas actividades a realizar, tomando como principal función unificar a una institución la responsabilidad y disposiciones que se deberán tomar, como centro de operaciones, además limitará la libertad de traslado de un lado a otro, restringiendo accesos y salidas de determinado territorio, de igual manera deberá pedir el apoyo de las personas en donde se está llevando a cabo una catástrofe o problema, limitará además la masificación de personas, controlando que los insumos vitales no sean objeto de acaparamiento o sobrevaloración.

Se hace énfasis en el estado de calamidad pública derivado a que, en la actualidad se ha hecho uso de éste estado de emergencia debido a la pandemia de COVID 19, mismo que derivó en una emergencia sanitaria, actuando el Gobierno de forma rápida al decretar éste, pero como consecuencia fueron vedados de manera temporal aquellos derechos constitucionales tales como la libre locomoción, el de reunión y manifestación, libertad de acción entre otros.

El estado de derecho, así como toda aquella garantía establecida en las normas constitucionales, ordinarias o reglamentarias, deberán ser protegidas, así como la integridad física y moral de los ciudadanos, cuando estas sean violentadas por actos o hechos con perjuicio tanto legal como

material y cuando el Estado se vea amenazado por actividades relacionadas al terrorismo, rebelión, por hechos o actos violentos que pretendan cambiar la institucionalidad pública, en consecuencia es necesario decretarse el estado de sitio,

El Congreso de la República de Guatemala, tiene la facultad de decretar el estado de guerra, cuando el Gobierno se encuentre en conflicto con otros países, es importante indicar que éste, no está afecto a las limitaciones de tiempo de los otros en consideración, de acuerdo a lo establecido en el artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala en un estado de guerra al cual Guatemala debe hacer frente, la norma que regula dicho estado de excepción no tendrá una vigencia de tiempo para su conclusión, a diferencia de otros estados de emergencia decretados. Como forma muy diferente dentro de los estados de excepción éste, es considerado de atención inmediata, debido a las situaciones que se afronta al momento de un conflicto, en donde en primer lugar se pone en riesgo la integridad y soberanía del territorio nacional y la vida misma de aquellas personas miembros de las instituciones de seguridad.

Como se indicó con anterioridad, es atribución específica del Congreso de la República de Guatemala decretar el estado de guerra, de tal manera que el conocimiento debe ser inmediato, ya que las circunstancias o efectos que produce un conflicto entre Estados, es menesteroso, sea del conocimiento en calidad de urgencia, y de acuerdo a lo establecido en el

artículo 171 literal f de la Constitución Política de la República de Guatemala es potestad del Poder Legislativo ratificar o desaprobar cualquier acuerdo de paz y declarar la guerra. En este orden de ideas el referido organismo tiene la potestad de confirmar una problemática con otro Estado, de igual manera en relación a los tratados de paz, ya que ambos contextos van encaminados a la armonía interna y externa de los habitantes y a quienes debe la protección legal y física.

Garantías suspendidas

Como se estableció, el estado de excepción es una circunstancia extraordinaria, susceptible de ser persuadida en lo más posible, por lo consiguiente determinará una serie de derechos y garantías a suspender por un plazo determinado por la ley, que no supera el término de 30 días en algunos casos, por lo consiguiente se puede indicar que estos derechos y garantías quedarán limitadas en su ejercicio, haciendo la salvedad que no podrán ser suprimidas al momento de normalizar la situación que dio origen a la implementación de un estado de excepción.

El artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala, determina:

...Sin embargo, en caso de invasión del territorio, de perturbación grave de la paz, de actividades contra la seguridad del Estado o calamidad pública, podrá cesar la plena vigencia de los derechos a que se refieren el Artículo 5o, Artículo 6o, Artículo 9o, Artículo 26, Artículo 33, primer párrafo del Artículo 35, segundo párrafo del Artículo 38 y segundo párrafo del Artículo 116...

En opinión del sustentante, la libertad de acción constituye el derecho de actuar dentro de los márgenes que establece la ley, sin posibilidad de recibir órdenes de otra persona para realizar algún acto o hecho, por lo consiguiente si se establece una conducta basada en una normativa legal, no podrá nadie ser objeto de persecución o ser conducida por las autoridades correspondientes y someterlas a un proceso de tipo penal, si este lo ameritare.

Otro derecho a limitar es la detención legal, consistente en que ninguna persona puede ser detenida o privada de su libertad, si esta no haya cometido un ilícito de tipo penal o a consideración de una de las faltas que establecen la normativa penal vigente, exceptuándose aquellas detenciones espontaneas y flagrantes poniendo a disposición de la autoridad competente a la persona de la conducta ilegal.

El interrogatorio a detenidos o presos, consisten en el derecho de una persona a ser interrogada dentro de un plazo de 24 horas, siendo este dirigido por un juez competente, ya que, si no lo hace este funcionario, dicha diligencia no se puede tomar en cuenta como un medio de prueba. La locomoción es otro derecho o garantía limitada y esta consiste en la libertad de circular dentro del país, transitar y salir del territorio guatemalteco, así mismo no se puede prohibir la entrada al país de los guatemaltecos de origen o por otra forma legal.

Existe el derecho de reunión pacífica y sin la utilización de armas de cualquier tipo, por lo consiguiente, este derecho se verá limitado, así como aquellas denuncias, críticas o imputaciones contra servidores públicos y funcionarios, por actos inherentes a sus obligaciones como tales, entendiéndose todo lo anterior, en el uso exclusivo de las armas a las autoridades inmersas en el sector de seguridad, no pudiendo cualquier particular el uso de las mismas, así como se limitará la fiscalización social a los funcionarios públicos.

Se limitará de igual manera la tenencia y portación de armas, de tal manera que ninguna persona que no sea del ejército, Policía Nacional Civil u otra entidad pública o privada con permiso o licencia, será conducida y puesta a disposición de un juez competente, así como la regulación de huelga para los trabajadores del Estado, quedan con limitantes y suspensiones mediante dure el estado de excepción a imponer.

Ley de Orden Público

El orden público es aquella manifestación de indicar de manera coercitiva la conducta correcta de los habitantes de un Estado, por lo consiguiente cuando este se propone cumplir con los fines establecidos en la ley, debe salvaguardar estas acciones con mecanismos legales, que van a normar el actuar de las personas de manera colectiva, con el único propósito de establecer la paz, la armonía y la avenencia de una sociedad.

Osorio, (2008) define:

Conjunto de condiciones fundamentales de vida social instituidas en una comunidad jurídica. Las cuales, por afectar centralmente a la organización de esta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos ni, en su caso, por la aplicación de normas extranjeras. El concepto de orden público ofrece especial importancia con respecto a las cuestiones de índole política y de derecho administrativo, pero también la ha adquirido de un tiempo a esta parte, en materia de derecho social, por cuanto se ha atribuido a sus normas la condición de afectar al orden público por lo cual son irrenunciables. (p. 518)

De lo anterior, se deduce que el Estado de Guatemala, vela por mantener un orden dentro de sus elementos que lo componen, por lo consiguiente, la Asamblea Nacional Constituyente, que se instauró en el año de 1965, creó el Decreto número 7, con el objetivo de mantener la seguridad, el orden público y la estabilidad de las instituciones del Estado, por lo que demandará en algunas circunstancias la limitación de algunos derechos y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece y al mismo tiempo asegurar a todos los ciudadanos, se debe a circunstancias no previstas, lo que se requiere el cumplimiento estricto y conforme a la ley.

Como una breve reseña histórica, el Decreto número 7, entró en vigencia en el año de 1966 durante el gobierno de Enrique Peralta Azurdia, de acuerdo con González, (2015), en conjunto con la emisión de la Constitución Política de la República de Guatemala en el año de 1965 se promulgó la Ley de Orden Público, del contenido de referida ley se puede extraer que hay detrimento hacia la sociedad y todos aquellos derechos y

garantías dirigidos a la población así como grupo de personas que quieran ir en dirección contraria a los fines y pretensiones del Estado. De lo anterior se puede decir que referida norma le da prioridad a la seguridad nacional sobre determinados derechos dirigidos a la población.

La Ley de Orden Público, obedece al principio de estabilidad, consistente en velar por el resguardo del orden jurídico constitucional, del estado de derecho como fundamento legal de las actuaciones de un Estado, en la salvaguarda de los intereses de la colectividad, generando seguridad, confianza y certeza en cada uno de ellos, al garantizar que los derechos y facultades serán limitadas o suspendidas, pero nunca será eliminadas o derogadas de una normativa jurídica.

Es importante señalar que la Ley de Orden Público, está estructurada, con 10 capítulos, siendo el primero lo referente a la aplicación de la ley, el segundo lo concerniente al estado de prevención, el tercero a la estado de alarma, el cuarto al estado de calamidad, el quinto el estado de sitio, el sexto el estado de guerra, el capítulo séptimo sobre las providencias, resoluciones y disposiciones, el octavo sobre los delitos y las penas y el décimo las disposiciones generales, contando con un total de 45 artículos de los cuales hay algunos que han sido derogados.

Suspensión del contrato de trabajo

El hombre como ser humano, necesita de relacionarse entre sí, formar un núcleo familiar, vivir en convivencia social, contribuir al desarrollo de una sociedad y de sus parientes, por lo consiguiente desde tiempos muy remotos, se ha visto en la necesidad de producir la forma en la cual va a sustentar las necesidades prioritarias como la alimentación, vestuario y vivienda, ya sea trabajando para sí mismo o para otra persona quien le dará a cambio por el esfuerzo realizado una remuneración.

Cuando la humanidad empezó a trabajar por un salario y dar su fuerza laboral a cambio de este, se iniciaron las relaciones labores, que como al principio fueron escasos los beneficios que recibían, teniendo que haber empezado luchas pacíficas o controversiales para obtener cada uno de sus derechos, por lo consiguiente esa pugna entre el poder laboral y patronal, tuvo consecuencias graves y en muchas ocasiones nefastas.

Ya en los Estados modernos y democráticos, los derechos de los trabajadores son unas garantías adquiridas por las luchas expuestas con anterioridad, las cuales han venido mejorando conforme el paso del tiempo, creando instituciones jurídicas que velan por el cumplimiento de los beneficios alcanzados, los cuales generan un salario digno, horarios adecuados, incentivos justos y otras que el Derecho Laboral establece.

El Derecho al Trabajo es de tipo social y enmarca facultades y obligaciones que deben estar establecida en una normativa de rango superior como la Constitución Política de la República de Guatemala y Tratados Internacionales, aceptados y ratificados, de acuerdo con lo que establece la Carta Magna en su artículo 101, todo ciudadano dentro del territorio nacional tiene derecho a disponer o poseer un empleo para cumplir sus necesidades, el Estado tiene la obligación de crear fuentes de trabajo y velar para que estas se mantengan, lo cual tendrá un efecto positivo en el bienestar y el sostenimiento de una persona individual, por lo tanto deben existir normativas laborales estructuradas en las cuales el trabajador tenga la libertad de elegir un trabajo, ser acreedor a un salario justo e igualitario. Referido artículo hace énfasis en señalar al trabajo como una facultad individual y deber del Estado para poder proporcionarlo, con lo que logrará una armonía de tipo social cuando sea de utilidad para el sostenimiento del mismo, así como de la producción colectiva.

De tal manera la norma constitucional refiere en el apartado respectivo, la prioridad que se le debe dar al trabajador tanto de la iniciativa privada como los trabajadores del Estado, que verán protegidas sus garantías laborales, mediante esta ley, obteniendo el empoderamiento de no ser minimizadas, ni violentadas y que en caso contrario se pueda acudir a los

órganos jurisdiccionales para lograr recuperar los derechos que se pretendieron disminuir.

Boza Pro, (2011) establece:

El derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos. De un lado, el trabajador, que pone su fuerza de trabajo a disposición de otro y, de otro, el empleador que se beneficia de dicha fuerza de trabajo. Ahora bien, es necesario precisar de entrada que no todo trabajo o actividad se encuentra dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo. Solo aquel que reúna determinadas características quedará dentro de su ámbito de aplicación y protección. (p. 2)

De lo anterior se desprende la importancia del estudio del derecho de trabajo, del cual se puede decir que es un fenómeno de tipo social, que crea un vínculo de tipo legal y económico entre dos partes, una el trabajador y otra el empleador o patrono, el primero proporcionará su fuerza laboral y aportará sus conocimientos y servicio en función de lo que le sea atribuido y el segundo aportará una remuneración dineraria con la que estará satisfaciendo la actividad realizada, reuniendo determinadas características que lo establezcan como una relación laboral.

Dentro de la legislación laboral guatemalteca, se detecta la protección o tutelaridad dirigida a la parte más endeble, en ese sentido el Código de Trabajo, el cual es puntual al indicar que el Derecho de Trabajo, protege a la clase trabajadora, y de acuerdo con lo que norma el cuarto considerando literal a) el Derecho Laboral es un derecho protector de todas

aquellas personas que prestan sus servicios o realizan una función determinada a un empleador o empresa, es favorecedor debido a que busca contrabalancear o equilibrar la disparidad entre el aporte del trabajador y el monetario del patrono, concediéndoles así una salvaguarda lícita a los asalariados sobre los empleadores. Al texto de la normativa, se puede interpretar, la existencia de dos sectores dentro de la sociedad, el que aporta la fuerza laboral y el que aporta el capital, es por ello que a esa desigualdad se debe la protección como algo distinguido.

Para que existan derechos y facultades que exigir, es necesario que se inicie una relación laboral entre estos dos sectores que se expusieron con anterioridad, los cuales lo pueden hacer por medio de un contrato de trabajo escrito, que es la forma más regular de iniciar un vínculo, pero además la legislación laboral, aporta varias formas en cuanto pueden empezar a dar su esfuerzo uno y dar la remuneración respectiva el otro, siendo de forma verbal que también las normativas acceden a que esta relación se dé por hecha por esta forma, pero lo adecuado es que todo trabajo se formalice de forma manuscrita, con la consignación de las firmas de las partes que intervienen.

Para que la relación de trabajo termine o cese se debe a la existencia de dos formas de paralizar el trabajo o detenerlo, el primero que se verá a continuación será la finalización de los contratos y la suspensión de los mismos, situaciones y figuras del derecho laboral, con aspectos y

elementos muy diferentes, ya que la primera da por terminada una relación laboral y la segunda solo detendrá en cierto tiempo la misma, teniendo su propio fundamento, su procedimiento y sus diligencias a desarrollar.

Contrato de trabajo

Para que sea considerado un contrato en sentido general, es necesaria la existencia de un acuerdo de voluntades entre las partes que intervendrán dentro del mismo, que den su consentimiento y que sea un acto regulado dentro de una acción legal, que no contenga ningún vicio y que su cumplimiento en cuanto a lo que se ejecutará sea dentro del marco que establece la ley, debiéndose en su mayoría de veces establecerse en un documento el cual contendrá todas estas disposiciones señaladas con anterioridad.

Cuando se hace referencia a la voluntad de las partes, o el consentimiento de ambos, se está respetando la intención de instituir una obligación que tendrá consecuencias para los partícipes, de acuerdo a lo que norma el artículo 1517, del Código Civil, existe un convenio si en el mismo intervienen varios individuos y deciden estar de acuerdo en generar, cambiar o finalizar una responsabilidad. La legislación civil como derecho más ambiguo de las relaciones entre las personas, establece muchas de las figuras jurídicas de las cuales se van a tomar en consideración para la aplicación en otras ramas y de lo anterior se desprende el entendimiento

del contrato, que instituye la participación de dos o más personas, para iniciar, alterar o suprimir un acuerdo de voluntades.

El contrato en general se transforma en una relación de tipo laboral cuando se dan todos los elementos necesarios para ser considerados como tal, existiendo un ofrecimiento de servicios por parte de una de las personas y la contraparte extendiendo una remuneración por tales funciones, por lo consiguiente puede iniciar un vínculo jurídico civil, pero si existe los insumos legales para considerarse laboral, este será denominado un contrato laboral o de trabajo.

La ventaja del Derecho Laboral entre otros, es lo poco formalista, agilizando en ocasiones las diligencias y actos a realizar, por lo que el acuerdo de voluntades se puede manifestar de forma escrita, al respecto Lacalle García, (2016) asegura que un convenio laboral puede darse de forma manuscrita o hablada y en el cual interviene, empleado y patrono, el primero sin ser forzado realizara las directrices, atribuciones y funciones que el empleador le designe, dando este último una remuneración económica al primero. La retribución considerada salario, refleja un derecho inherente a la persona que ofrece su servicio y conocimiento, tomándolo como una facultad y no como gratificación por lo realizado.

El ponente determina que el acuerdo de voluntades transformado en un contrato de trabajo, es el instrumento indispensable para el desenvolvimiento de todas las relaciones de tipo laboral, en donde se declaran las circunstancias que la parte trabajadora llevará a cabo las tareas encomendadas por otra la cual se llama empleador o patrono, derivando del mismo, derechos y obligaciones para ambas partes que tendrán el estricto cumplimiento de cumplir, caso contrario será denunciado por alguno de ellos ante los órganos jurisdiccionales competentes.

De tal manera que cuando los acuerdos de voluntades se dan dentro del ámbito laboral, podemos decir que se está frente a los denominados contratos de trabajo, que se regirán sobre la normativa específica, la cual determinará los procedimientos y diligencias para cumplir con las funciones tanto de patrono como de trabajador, de igual forma se establecerá todo aquel tipo de beneficio o derecho que se encuentra normado en la legislación, tales como vacaciones, bonificaciones, seguro social, descansos semanales y otros.

Por lo tanto, se ha determinado que el acuerdo de voluntades, es un compromiso en el cual se establece que una persona denominada trabajador presta un servicio del cual tiene conocimiento y capacidad, el cual realizara con la estricta dirección de otra persona que le indicará los lineamientos a cumplir, ya sea esta una persona individual o colectiva, quién dará a cambio de esa ejecución un salario o pago, y en determinadas

ocasiones la existencia de otra remuneración siempre no transgreda un derecho de tipo laboral.

El contrato laboral se puede decir que son aquellos acuerdos de voluntades que de forma libre actúan e intervienen dos partes, trabajador y patrono, quienes establecen sus conveniencias, dentro de las cuales el empleador dirigirá e instruirá al empleado para que éste de forma íntegra realice o desarrolle un determinado cumulo de actividades que le fueron designadas, mismas que tendrán como resultado el pago de un salario.

Es importante identificar el servicio o función que ha de realizar el trabajador, que ha cambio recibirá una remuneración económica, ya que este deberá contar con cierto conocimiento de su labor, Cervantes Nieto, (1996) asegura que un convenio unipersonal laboral, es aquel a través del cual un individuo se compromete y responsabiliza con una persona para ejecutar determinadas labores en forma subalterna y en consecuencia le será retribuido un sueldo. De lo anterior, se deduce el término subordinado como elemento esencial dentro de un contrato individual de trabajo, consistente en el sometimiento de parte de uno de los participantes hacia el otro, en cuanto a la obediencia y cumplimiento de instrucciones para la realización de las tareas asignadas.

La importancia de establecer condiciones para desempeñar un trabajo en donde estén inmersos, las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, asegurará y llenarán de certeza jurídica las relaciones entre ambas partes, sujetándose a las normativas laborales y el equilibrio del poder económico como consecuencia del servicio prestado por los trabajadores, quedando plasmado en un acuerdo de voluntades adoptadas de manera libre, ya sea de forma escrita o verbal, para el mejoramiento de las relaciones laborales.

Clasificación

La clasificación de los contratos laborales es extensa, en consideración se puede decir que se debe a la libertad que una persona tiene para elegir su trabajo o según sea la necesidad de las partes contratantes, en relación a este contexto los convenios laborales se pueden realizar, de forma unipersonal y colectiva, de acuerdo al plazo de su duración, escritos o hablados, los que se acuerdan para ejecutarse en lugar distinto al que vive, pudiendo incluirse aquellos con un ordenamiento específico.

La categorización que la legislación guatemalteca determina en cuanto a las formas de contrato y lo divide en dos clases, la primera es la que se establece con relación a las circunstancias en que se va a dar el contrato y la segunda es la que se da en cuanto a la modalidad de estos, de igual manera, en consecuencia, se desarrollaran en forma breve ambos

convenios, con la finalidad de aportar criterios objetivos y argumentos necesarios para la comprensión del tema.

El artículo 18 del Código de Trabajo, establece:

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.

El Código de Trabajo, es contundente y amplio al definir lo que significa un contrato individual de trabajo, determinando cada uno de sus elementos dentro de la misma, señalando una relación de tipo económico y legal, haciendo énfasis en indicar que sea cual fuese su denominación, que se da entre dos personas, una de ellas puede ser una persona jurídica, con la obligación de realizar determinadas funciones, bajo el sometimiento y siguiendo los lineamientos de una de ellas, quien dará un reconocimiento por lo realizado, siendo este en especie, efectivo o en cualquier documento que simbolice un pago.

La legislación laboral es clara en cuanto al contrato individual de trabajo, pero saliéndonos un poco del contexto y hacerlo efectivo en la actualidad, para que este convenio se lleve a cabo y se formalice, debe cumplirse con ciertos requisitos que el empleador solicita, entre los que se puede mencionar, tener un amplio conocimiento de la labor que realizará, poseer determinadas habilidades y llevarlas a la práctica en beneficio de la

empresa y así se puede hacer alusión a un conglomerado de exigencias, sin cumplir con lo anterior es poco probable que se dé la contratación de un individuo que no posee esas aptitudes solicitadas por la otra parte, sabedor este último que de consumarse dicha acción le repercutirá en pérdidas para su compañía.

El artículo 38 del Código de Trabajo, regula:

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

Al igual que el contrato individual de trabajo, la legislación determina los contratos colectivos, cuya celebración se dan en conjunto, dado a la existencia de organizaciones de trabajadores y empleadores en sindicatos laborales, los son reconocidos por la ley, aportando funciones o servicios, comprometidos a la realización de determinadas funciones, representándose por las autoridades que eligieron en asambleas realizadas, cuyo propósito o fin primordial es mantener una armonía y que las labores designadas se desarrollen dentro de un ambiente laboral óptimo y de la mejor manera posible.

El artículo 25 del Código de Trabajo, establece:

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.

La normativa señalada en el párrafo anterior, establece que los contratos de trabajo, pueden ser realizados sin estipular dentro de los mismos el tiempo al que estará sujeta su duración, para lo que se le denominarán a estos por tiempo indeterminado; de igual manera están los contratos por periodo determinado, de acuerdo al ponente estos se dividen en dos categorías, la primera cuando se ha fijado día y hora para su conclusión y la segunda haber solicitado la realización y finalización de un servicio u obra específica, estos se dan cuando se estipulan las funciones, servicios u obras que se deberán hacer, la cual será objeto de examen para contar con el resultado del mismo o cuando lo requerido esté concluido el convenio se extingue.

Además, existe la clasificación entre los contratos de trabajo celebrados de forma escrita y los de carácter verbal; en cuanto a los hablados, estos pueden darse en actividades tales como las agrarias, ganaderas, servicios domésticos, labores accidentales o temporales entre otros, en cuanto a los

convenios escritos, estos suponen los que deben constar en un documento con el cumplimiento de todos los requisitos y formalidades como: nombre de los signatarios, lugar donde se va efectuar las funciones laborales, modo, tiempo, salario, beneficios y otros que la ley considera elementales para este.

Existe la clasificación en cuanto a los regímenes especiales y la legislación laboral las establece: trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables y el régimen de los trabajadores del Estado, por lo que cada uno de estos, representa una actividad a desarrollar con sus propias funciones y condiciones de realización, lo indicado con anterioridad es conforme a lo establecido en el Título séptimo del Código de Trabajo.

El artículo 138 del Código de Trabajo, establece:

Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Todas aquellas personas que realizan trabajos o funciones en favor de una compañía dedicada a la agricultura y ganadería y que realicen actividades como la producción de cultivos tales como maíz, hortaliza y otros, o bien a la crianza y engorde de ganado, sin importar el rol que cumplan o

desempeñen dentro de la empresa se les puede denominar solo como empleado provinciano o campesino.

El trabajo de los menores y de las mujeres, deben ser adecuados a sus posibilidades y capacidades físicas, esto implica no efectuar funciones que con frecuencia lo realizaría una persona de sexo masculino, existiendo la reglamentación específica, así como los reparos procedentes en cuanto a la mujer y su estado físico propio, siendo este uno de los beneficios a considerar, así mismo la jornada de trabajo y otras circunstancias como la lactancia, embarazo y otros.

El trabajo a domicilio es aquel que se efectúa en la residencia de la persona que efectúa determinada labor, en el cual se lleva a cabo la elaboración de artículos que no necesitan ser ejecutados fuera de su vivienda, con la característica esencial que el patrono no está presente, por lo que se desprende la falta de dirección patronal, así como la vigilancia en cierto modo de éste, pero si debe seguir los lineamientos solicitados por el contratante al momento de realizar el acuerdo y el trabajador solo se limita a la supervisión de la realización del trabajo recomendado en este régimen.

Así mismo, está establecido el régimen de los trabajadores domésticos, consistentes en aquellas funciones dentro de los hogares, que con regularidad lo desempeñan las mujeres, como el aseo, arreglo y orden de las casas en particular; con la primacía que no hay por parte del patrono

un interés económico en la realización de las funciones domésticas, solo son de utilidad en el ornato residencial.

Se puede determinar que los servicios u oficios domésticos son aquellos a través de los cuales, una persona se dedica en forma constante a realizar trabajos de limpieza, asistencia e incluso el cuidar y velar por el bienestar y alimentación de menores de edad o personas de la tercera edad, las anteriores labores se realizan en una oficina, empresa, casa, apartamento u otros, algo muy importante para resaltar es que en este tipo de trabajos se adquieren o contratan por lo general de forma verbal.

El trabajo del transporte es otro régimen laboral, consistente en realizar funciones de traslado de personas o de carga en vehículos ya sea por carreteras, caminos o por aire en la conducción de aeronaves, quienes deberán cumplir con la edad correspondiente para desempeñar este trabajo, con aptitudes físicas y conocimiento amplio de la conducción de esta clase de transporte, así como de los respectivos reglamentos y autorizaciones correspondientes, por ejemplo, un taxista.

A criterio del ponente se puede argumentar, que el régimen de trabajo de aprendizaje es cuestión de enseñanza de algún arte u oficio en beneficio de una persona, con el propósito de contribuir a su desarrollo social y económico, ya que con esto último podrá recibir una remuneración, pero

acorde a su aprendizaje y que no puede ser catalogado como aquel que recibe una persona con el amplio conocimiento de sus funciones.

El trabajo realizado en medios de transportes marítimos, consiste en todas aquellas funciones o labores realizadas en las vías navegables o en el mar, bajo la dirección de un patrono o un capitán de la nave, conviniendo entre las partes del mismo en cuanto a su salario o forma de pago, al mismo tiempo la duración del contrato será por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje, siempre que se establezca dentro del acuerdo, de igual manera todo lo referente a las causales de terminación de las labores son válidas y establecidas en la ley.

Los trabajadores del Estado de Guatemala, así como la de las municipalidades, no estarán sujetos a lo que establece el Código de Trabajo, por lo consiguiente, estarán a disposición del Decreto 12-2002 y 1748 ambos del Congreso de la República de Guatemala, Código Municipal y Ley del Servicio Civil, que regularán lo concerniente a este tipo de trabajadores, conocidos como servidor público, de igual forma otros organismos del Estado, estarán bajo su ley de servicio que el Poder Legislativo crea para sus actividades específicas.

La Ley del Servicio Civil, en el artículo 4 establece:

Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

Es importante determinar lo establecido en la norma anterior, en cuanto a la denominación que se hace a aquellas personas que prestan sus servicios para instituciones de carácter público, en donde es el propio Estado la parte patronal, quien deberá proporcionar los insumos necesarios y hacer efectivo un salario, además éste tendrá la responsabilidad de controlar y dirigir las funciones de los trabajadores, que será contratado a través de los procedimientos administrativos y con el requerimiento de un presupuesto público para satisfacer el pago del servidor.

Terminación

Los contratos de trabajo como todo acuerdo de voluntades pueden terminar en cualquier momento, ya sea cuando se ha cumplido el tiempo estipulado para el mismo o por concluida la obra o labor encomendada, por lo consiguiente se determinarán las consecuencias y los efectos de este, a través de escudriñar los derechos y obligaciones que se cumplieron y las que nacen de la terminación, para que si hay alguna discrepancia sean resueltas en los órganos jurisdiccionales a cargo de la competencia laboral.

La fuerza laboral se termina, el factor económico de la parte patronal también o nada mas hay un acuerdo mutuo, como formas de terminar la relación laboral, por lo consiguiente se extinguirán los derechos y las obligaciones pactadas, De La Cueva y De La Rosa, (1980) asegura que la terminación de un convenio laboral es la anulación de los vínculos laborales, por aprobación reciproca o como resultado de la obstrucción de un suceso que vuelve insostenible su continuidad, sin importar el deseo de continuar por parte de empleados y empleadores. Se puede argumentar dos circunstancias, la primera será el acuerdo de voluntades y la segunda un hecho ajeno a ese acuerdo de voluntades, pero de igual manera para la terminación de los contratos de trabajo, ambas son válidas.

En referencia a lo indicado con anterioridad, se considera, que la finalización de los vínculos laborales entre patrono y trabajador, pueden ser un acuerdo en común o por fenómenos o circunstancias ajenas a la voluntad de los contratantes, singularizadas o sometidas a la responsabilidad de uno de ellos, que conlleva la imposibilidad de la continuación de las funciones acordadas, pero que traerán consecuencias de tipo legal, sin importar si fue por alguna de las formas expuestas.

El artículo 76 del Código de Trabajo, establece:

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposiciones de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Según lo indicado en el párrafo anterior, se entiende que , la terminación de la relación o vínculo laboral, es la interrupción o cesación de sus efectos a partir de cuándo ésta termina, de tal manera que las funciones y obligaciones de la prestación del servicio subordinado a través de la parte trabajadora y la otra de la remuneración o pago de un salario por parte del patrono, llegan a su fin, considerando además del nacimiento de otras facultades en consecuencia de esta terminación, que serán resueltas de común acuerdo o llevando sus diferencias a la jurisdicción ordinaria laboral si este fuera el caso.

Las formas de terminación de los contratos individuales de trabajo en Guatemala, se pueden identificar, haciendo mención de las siguientes: por despido, por renuncia, por abandono, reciproco consentimiento, por fallecimiento del trabajador o del patrono, por cierre o compraventa de la empresa, vencimiento del plazo, por fuerza mayor o caso fortuito y además por insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, circunstancias que tendrán cada una sus respectivos efectos

jurídicos y procedimentales al momento de ejercerlos, posterior a la finalización de la relación laboral.

La terminación de la relación laboral por despido constituye una especie de libertad en cuanto a la decisión del patrono en finalizar un contrato de trabajo, debido que es a criterio de este la continuidad laboral del subalterno, en la que pudieron existir motivos justificados para hacerlo y en caso contrario no existieren, el trabajador puede acudir a los órganos jurisdiccionales correspondiente para hacer valer su derecho, pudiendo solicitar su reinstalación o el pago de sus prestaciones laborales e indemnización por un despido en el cual el trabajador no haya tenido la responsabilidad de ocasionarlo.

El despido puede ser justificado o no, siendo el primero cuando se da la existencia de motivos o razones suficientes para despedir o cesar de las labores al trabajador, por el incumplimiento de sus funciones o por faltas cometidas dentro de la relación laboral y no es justificado, cuando no existente razones para su despido, siendo decisión unilateral por parte del patrono, que dará aviso de manera escrita señalando las razones de su decisión, a lo que se le puede denominar también despido directo e indirecto.

La renuncia es otro acto de tipo unilateral, consistente en la decisión del trabajador de dar por terminada el vínculo laboral, catalogada además como un derecho inherente y liberal a la persona, ya que la misma es libre para desempeñar las funciones, no cayendo en responsabilidad legal el patrono a quien le hará llegar de manera escrita o verbal y establecerla en determinado tiempo para contratar a un sustituto si este fuese el caso, por lo consiguiente su presentación se debe hacer de forma antelada al tiempo previsto.

El artículo 83 del Código de Trabajo, estipula:

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato...

En relación a lo indicado con anterioridad, se consideró que, cuando un empleado en relación de dependencia tenga la intención de terminar su convenio laboral indeterminado, lo cual tendrá como efecto la disolución del mismo; el empleado deberá dar aviso de sus intenciones con un tiempo prudencial al patrono, y según la duración de vinculación a la empresa, así será el plazo que dará al empleador para su retiro de la misma.

Similitud a la renuncia, es el abandono, solo que este se interpreta con la acción de dejar de asistir a las funciones laborales designadas sin dar aviso o sin dar a conocer de esa intención a la parte patronal, debido a que es responsabilidad de este comunicar cualquier circunstancia, la cual también tiene sus efectos en cuanto a los derechos y obligaciones posteriores a reclamar y en dado caso es objeto de comprobación al momento de establecer un litigio laboral.

Otra forma de terminación de las relaciones laborales por medio de un contrato de trabajo se da cuando ambas partes así lo desean, reflejado en el acuerdo entre patrono y trabajador para dar por concluido, los servicios y funciones realizadas, debiendo haber existido alguna clausula dentro del mismo, en el cual se estableció la terminación o de igual forma una circunstancia espontanea presentada entre ambas partes, lo indicado con anterioridad es conforme a lo establecido en el literal c) artículo 86 del Código de Trabajo.

Un convenio laboral finaliza por un acuerdo reciproco, lo cual no conlleva obligación alguna para cualquiera de las partes; en referencia a lo antes expuesto, es adecuado indicar que el mutuo consentimiento es considerada como forma idónea de la terminación de una relación contractual laboral, ya que ambas partes estarán de acuerdo que este extremo se realice y en casos sin perjuicios para ambos.

El fallecimiento de alguna de las partes de la relación laboral produce la terminación obvia del vínculo laboral, ya sea por muerte del patrono o del trabajador, considerándose que las funciones y actividades a efectuar, ya no serán realizadas y que nacerán efectos posteriores, que ejercerán en el caso de los trabajadores sus familiares; uno de los derechos a reclamar por los familiares del trabajador fallecido, será la indemnización *post mortem*, a través del cual se le estaría resarciendo con las prestaciones que la ley establece.

La terminación de la relación laboral, por cierre o compraventa de la empresa, vencimiento del plazo, por fuerza mayor o caso fortuito y además por insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, constituyen el nacimiento de obligaciones y derechos entre los trabajadores y patrono, por lo que se atenderá según lo establecido en los artículos 26, 85 y 101 del Código de Trabajo.

Suspensión del contrato de trabajo

Los contratos individuales de trabajo, como se estableció con anterioridad, es la forma de iniciar una relación laboral entre patrono y trabajador, en el cual uno aporta los recursos económicos y el otro su fuerza de producción, con el interés de devengar un salario y el otro aumentar el capital invertido, por lo consiguiente, este vínculo es susceptible de terminarse o suspenderse por circunstancias propuestas por las partes o por contextos ajenos a la voluntad de estos.

En el evolutivo derecho laboral, se contraponen dos grandes intereses siendo uno, el de los trabajadores y el segundo de la clase patronal, en ambos la lucha es constante en el sentido de velar cada uno por sus derechos y obligaciones, en relación a la suspensión de los contratos individuales de trabajo, los trabajadores pretenden conservar sus derechos y facultades inherentes a ellos y el patrono persigue detener o posponer determinadas garantías consideradas individuales al que presta los servicios.

En Guatemala a consecuencia de la pandemia generada por el virus COVID 19, que es el fenómeno que ha afectado tanto social como económicamente al país, se han suspendido una considerable cantidad de contratos laborales, por el hecho de no exponer al peligro y contagio a los trabajadores, lo que ha tenido sus consecuencias fuertes en la producción de determinadas empresas, que han visto mermado su capital ya que no están generando ganancias como en épocas ordinarias, otro tema que también repercutió fue el estado de calamidad pública decretado por el Estado, esto debido a ciertas restricciones para la población que disminuían el consumo.

A criterio del ponente es imperativo el conocimiento normado en la ley sobre la suspensión de trabajo, ya que lleva implícito una serie de factores que serán causa en algunas circunstancias de controversia y litigios dentro de los órganos jurisdiccionales, de no establecerse las condiciones y

presupuestos necesarios para el buen entendimiento de cómo se desarrollará la suspensión, efectos y consecuencias tanto para el patrono como para el trabajador.

Definición

Considerada como una interrupción de las relaciones laborales, la suspensión del contrato de trabajo, en atención del ponente, es la paralización de las actividades laborales sin la necesidad de dar por terminado el vínculo jurídico y económico establecido entre patrono y trabajador, con la circunstancia exclusiva y singular de poder reanudarse las funciones o servicios en el momento que se considere oportuno.

La suspensión de los contratos de trabajo, llevan implícito condiciones efectivas en el momento que se da la interrupción de la relación laboral, así mismo cuando éstas puedan reiniciarse, Pérez Botija, (1960) asegura que los convenios laborales pueden ser suspendidos por un cierto tiempo afectando lo establecido en su contenido, pero, en cuanto terminen esa situación que provocó su paralización, tendrán de nuevo plena efectividad. Por lo tanto, la suspensión de los contratos de trabajo, consiste en esa paralización de las circunstancias o consecuencias de la misma, que tendrán un determinado periodo de perturbación, con la salvedad que una vez restaurado los motivos que se derivaron para su aplicación, el vínculo, los servicios y las obligaciones continuarán.

El artículo 65 del Código de Trabajo, establece:

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 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.

Con el complemento de la legislación laboral, en el anterior párrafo se define la suspensión de los contratos de trabajo a través de la interpretación legal, que considera que ha convenio de alguna de las partes inmersas dentro del vínculo o relación, dejan de cumplir de manera parcial o completa, durante determinado periodo de tiempo sus obligaciones en cuanto a la prestación de un servicio o pago de salario, sin que tengan la menor intención de extinguir la relación laboral, determinando el mismo cuerpo legal que los derechos y obligaciones que de esto se deriven, seguirán teniendo vigencia al retorno de la actividad laboral.

De éste conjunto de argumentos doctrinarios y legales se puede puntualizar que, la suspensión de los contratos de trabajo, constituyen una figura legal muy importante dentro de las relaciones entre trabajadores y patronos, constituyendo una herramienta para interrumpir la actividad laboral por mutuo acuerdo, quedando intactas determinadas garantías, para que, en el momento de retornar a las funciones, éstas sean sujetas de su ejercicio para las partes que en ella intervinieron.

Carro Igelmo, (1959) define a la suspensión del contrato de trabajo:

El cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra, una prestación o un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por el contrato (p. 17)

De lo anterior, se puede argumentar la dilación o interrupción de los servicios prestados por los trabajadores, de igual manera todos aquellos derechos y obligaciones que se deriven de un contrato de trabajo cesarán de manera temporal, los que quedarán consignados en un documento, por lo consiguiente surtirá efectos al momento de darse esa suspensión, que conlleva facultades y garantías para el empleado y obligaciones para el patrono, siendo una de las más significativas que el vínculo jurídico y económico no terminará.

Características

Considerando las definiciones aportadas se puede tomar como referencia. en cuanto a escudriñar e indagar las singularidades con las que cuenta la suspensión de los contratos de trabajo, para presentar las características que la hacen diferenciarse de otras figuras del derecho y que serán desarrolladas conforme a cada uno de los preceptos vertidos, de tal manera que servirá para identificar a esta institución del Derecho Laboral.

Dentro de la definición, se estableció el término de la interrupción temporal de la relación de trabajo, por lo consiguiente, se estará determinando a criterio del ponente lo oportuno a considerar ese aspecto

como característica, ya que el vínculo laboral no cesa o termina en su totalidad, solo se detiene por cierto espacio de tiempo, que será en consideración de alguna o de las partes que intervienen, como lo son los trabajadores y la parte patronal.

Otra característica que distingue a la suspensión de los contratos de trabajo, lo es la paralización de los servicios u obras que prestan los trabajadores, se interrumpe la continuidad en recibir el salario acordado, de manera semanal, quincenal, mensual, en especie u otros, por lo cual lo anterior y lo referente a responsabilidades, obligaciones y derechos, quedan en suspenso hasta que sean de nuevo sometidos al cumplimiento del plazo en que se haya declarado la suspensión misma.

Se puede considerar como otra característica fundamental a considerar es lo referente a que la relación laboral persiste, aunque sea suspendida y la cual se puede restablecer al terminar las circunstancias o las razones por las cuales fue interrumpida retomando cada uno sus funciones, los trabajadores en su obligación de la prestación de servicios como quedó establecido y el patrono, será quien deba proporcionar la atención del pago de un salario o remuneración acordada.

El acuerdo de voluntades caracteriza a la suspensión de los contratos de trabajo, cuando hay común acuerdo en interrumpir el cumplimiento de una relación laboral, ya que dentro de estas se estarán consignando la forma,

plazo y condiciones que se va a dar cuánto dura la misma, así de igual manera al momento que sean reanudadas las funciones y servicios, contando con los mismos derechos, obligaciones y facultades de las partes sujetas al vínculo laboral.

Clasificación

Para detallar una clasificación a cerca de la suspensión de los contratos de trabajo, es imperativo acudir a lo que la legislación laboral expone y que ya se atendió de forma oportuna, donde se instituirán todos aquellos aspectos y figuras del derecho laboral, para poder hacer una categorización de las formas en que se presenta esta institución dentro de las relaciones de tipo laboral, por lo consiguiente, el segundo párrafo del artículo 65 del Código de Trabajo, instituye:

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.

En referencia a lo descrito en el artículo citado, se puede establecer que la suspensión de los contratos de trabajo, se clasifican en: individual parcial, individual total, colectiva parcial y colectiva total, entendiéndose la existencia dentro de las cuales la suspensión es por parte de un trabajador

que puede ser completa o incompleta y además en aquellas donde participan la totalidad de trabajadores con los que cuenta una empresa o institución.

Por lo tanto, se puede entender que al existir una suspensión de un convenio laboral sin darle importancia a la que se haga uso, según lo normado en la legislación guatemalteca, cuando un trabajador deja de cumplir con sus obligaciones por hechos o situaciones que así lo ameriten sean estas voluntarias o involuntarios, tendrá una repercusión negativa hacia el patrono o viceversa, también se puede dar el caso en que ambas partes dejen de cumplir con esas obligaciones estipuladas en el contrato dándose un mutuo acuerdo sin ser diluido el mismo.

Como consecuencia de la pandemia COVID 19, se puede decir que en la actualidad en lo que respecta a Guatemala, muchas empresas, instituciones y entidades públicas o privadas se han visto afectadas tanto en su producción como en cada una de las actividades a las que se dedican ante una situación de tal magnitud, esto debido al cese de labores totales o parciales, por contagio de sus empleados o una situación preventiva para el resguardo de los mismos, lo cual ha conllevado a implementar la suspensión de contratos laborales ya sean estos de forma individual parcial o total.

Se puede interpretar y compartir los argumentos en cuanto a la suspensión individual parcial, cuando el trabajador de manera personal deja de cumplir en su totalidad sus funciones o servicios, estos pueden estar sujetos a determinadas circunstancias como las licencias, que se conciben como los permisos legales solicitados al patrono para no asistir o desempeñar las obligaciones por determinado tiempo, así como los descansos, el derecho de gozar de un periodo de vacaciones como la ley lo establece, por enfermedad o algún riesgo y en el caso muy especial de las mujeres cuando necesiten tiempo antes y después de dar a luz, así como otros aspectos señalados en la legislación.

En relación a lo que se manifestó con anterioridad, es imperante señalar que cuando la relación laboral se suspende por una de las causas referidas en el párrafo preliminar, el patrono está obligado al pago del salario de manera completa y en los casos que esta sea por enfermedad u otros riesgos de tipo patronal, será el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el encargado de la prestación si este estuviese inscrito en dicha institución, quedando la obligación al patrono de pagar la cuota correspondiente.

En relación a la suspensión individual total, se puede estipular que conlleva determinadas circunstancias notorias y especiales, como las licencias y los descansos que deben ser sin recibir una remuneración por parte del patrono, lo cual debió ser acordada entre los sujetos dentro de la

relación laboral, la obligación patronal de pagar los salarios en la forma legal indicada cuando el trabajador no esté cubierto por los beneficios del seguro social, de igual manera se da al momento de que el trabajador sea sindicado de la comisión de un delito o en su defecto haber cometido una falta de las que establece la legislación penal.

En lo que respecta a la suspensión colectiva parcial se pueden integrar derechos de tipo colectivo como lo es la huelga que, si es declarada la legalidad y bajo la responsabilidad del patrono, esta suspensión de la relación laboral tendrá como efecto el pago de los salarios durante la duración del movimiento laboral, de igual forma se entenderá en los paros declarados ilegales y los paros justos y cuando los trabajadores no cuenten con los insumos para realizar la prestación de servicios, interviniendo los órganos jurisdiccionales competentes en cuanto al pago de salarios dejados de percibir por la suspensión.

Se tiene la suspensión colectiva total, la cual se puede dar por la existencia de una huelga en la cual no se le sujetó a la responsabilidad de la parte patronal, de igual manera con el paro laboral en ese mismo sentido, la falta de insumos cuando no es por obligación del patrono, sino se dan otras circunstancias en las cuales los trabajadores no tienen las herramientas necesarias; también se puede dar por el fallecimiento del patrono, es causa para que se instituya de manera total una suspensión, debido a que este ya no podrá ejercer el derecho como parte del sector patronal y los casos en

los cuales que de forma indiscutible no se pueden realizar los servicios por razones ajenas a la voluntad, sino por cuestiones relacionadas a acontecimientos impredecibles e inevitables.

Fundamento legal

Las relaciones entre trabajadores y patronos se regularán a través de la legislación específica para tal siendo la que contiene las disposiciones de tipo laboral que aportará las herramientas, mecanismos y procedimientos para solucionar los diferentes conflictos que puedan presentarse en este campo del derecho, estarán sujetas al Código de Trabajo como normativa concedora de la materia y la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma de mayor jerarquía.

La suspensión de los contratos de trabajo, así como las demás figuras, derechos, garantías, y obligaciones de las personas como trabajadores, estarán protegidas por la Constitución Política de la República de Guatemala, en su parte dogmática, la que es específica en la relativa a los derechos de tipo social, por lo consiguiente estará supeditada a lo que establecen los artículos 101 al 117 de normativa constitucional.

Dentro del Código de Trabajo, la suspensión de los contratos de trabajo, en cuanto a su clasificación, características, formas y modos específicos, se encuentra dentro de los artículos 65 al 75 del capítulo séptimo del título segundo de ese cuerpo legal, en el cual se determina su procedencia y los

mecanismos que deberá emplearse para la correcta ejecución de esta interrupción de las relaciones de tipo laboral.

La estabilidad laboral

El Estado de Guatemala, garantiza el bienestar común como una de sus funciones más indispensables para con los habitantes y para su cumplimiento necesita revestir de legalidad a todas estas a través de normativas que generen confianza y seguridad en todos los sentidos y para todos los sectores de la población, enmarcándose en cuanto al derecho que tienen las personas de desempeñar un trabajo, más como una garantía que como una obligación.

La fuerza de trabajo o fuerza laboral, además de ser el motor que impulsa la economía de los países, representa un aspecto inherente a la persona y un derecho de tipo social, que trae ligadas otras facultades que se han logrado a través de luchas legales, beneficios tales como las vacaciones, aguinaldo, los horarios justos y los descansos semanales, así como otros que han signado entre los patronos y trabajadores.

El Derecho Laboral, tiende a la defensa de los intereses de los trabajadores, les protege en muchos aspectos legales, brindándoles una tutela especial, debido a la diferencia en cuanto al poder económico entre los trabajadores y los patronos, siendo estos últimos los que cuentan con

ese poder, que muchas veces llegan a la explotación laboral, aprovechándose de la necesidad y la fuerza laboral de la otra contraparte.

A criterio del ponente, cuando el Estado garantiza la seguridad, ésta debe ser aplicada a toda circunstancia que se relacione a ella, por lo tanto, se debe tomar como aquella que se le brindará al trabajador como derecho congénito, protegiendo las relaciones de trabajo, para que sean duraderas y fortalecidas con ordenamientos sujetos a disponer de facultades que se ejercerán en cualquier momento en que estas puedan ser minimizadas o violentadas por la parte patronal.

De tal manera que, cuando se asegura el trabajo, la convivencia y la paz social lo cual nos llevará por buen camino, generando desarrollo tanto para la parte patronal como la trabajadora, teniendo como objetivo principal y primordial la producción ya sea esta en el área privada o pública, porque en ambas los derechos y facultades son aplicadas las normativas en las cuales se establecen los derechos y obligaciones de la relación laboral en Guatemala.

Definición

Para definir la estabilidad laboral como figura dentro del campo del Derecho de Trabajo, se necesita consultar a los tratadistas en la materia, quienes apoyaran al entendimiento de la necesidad de que esta institución sea desarrollada de manera técnica y objetiva, derivado de la protección

de ésta, se estará asegurando una remuneración o salario, razón por la que el trabajador presta sus servicios y el patrono con la obligación de cumplirlo.

La continuidad laboral es importante, tanto para el trabajador como para el patrono, ya que el primero asegura un salario y el segundo la eficacia en su producción, Díaz Aroco, (1998) asegura que, todo aquel que labora en relación de dependencia tiene derecho a obtener su retiro decoroso, previo a la rescisión de su vínculo laboral, lo cual implica que el trabajador debe mantener su empleo en el tiempo de su existencia profesional, a excepción de cuestiones que de forma específica están establecidas. Por lo consiguiente la estabilidad comprende esa situación de derecho en cuanto a una jubilación digna que tiene el trabajador, al gozar de una pensión que le servirá para sustentar sus necesidades prioritarias y familiares.

Con respecto a lo anterior, se puede argumentar que la facultad de laborar que tiene toda persona, no solo es el hecho de prestar un servicio o desempeñar una función, sino a conservar ese *status* que será beneficioso por toda una vida de trabajo, la que trae adjunto una serie de beneficios posteriores al cumplimiento por determinado tiempo, como lo es el derecho a una jubilación o a un retiro decoroso, que no pueden ser obtenidas si las causas que causaron el cese laboral, se debe a situaciones por responsabilidad del trabajador.

Fernández (1996) establece

La palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral... en un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales y contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono libre al despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente. (p. 124 y 125)

Lo que se pretende a través de la estabilidad de tipo laboral, es la búsqueda de la permanente remuneración de las condiciones como trabajador, los cuales deben estar plasmadas en ordenamientos jurídicos y legales o documentado conforme a derecho, en donde se instituya los contextos de los vínculos existentes entre el patrono y trabajador, determinando de esta manera la facultad de fortalecerla, para poder considerarla como un derecho inherente a la clase trabajadora de todo Estado.

Para que un trabajador pueda conseguir la estabilidad laboral, en mi opinión no le bastará con hacerse presente a sus labores y cumplir a cabalidad lo estipulado en su contrato laboral, éste debe poner en practica además de su experiencia profesional, todos aquellos principios básicos de la vida y enfocarse en que lo realizado vaya en la dirección que requiere el patrono y este a su vez debe garantizarle y proporcionarle lo necesario en lo que respecta a sus funciones lo cual conllevara a que se tenga una vida laboral duradera.

Fines

El sustentante, considera que el derecho al trabajo cimienta la finalidad a una estabilidad laboral, con que cuenta toda persona que presta sus servicios a otra persona individual o jurídica, por lo consiguiente es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, ingresando a su patrimonio el salario para sustentar sus necesidades principales y fundamentales para sobrevivir dentro de una sociedad, de igual forma los que dependen en lo económico del trabajador y de forma esencial la protección entre el poder del capital del patrono ante la capacidad de la fuerza de trabajo.

Se podría decir que uno de los fines elementales de la estabilidad laboral es esa protección a la parte más débil en las relaciones de trabajo, persigue establecer una igualdad en condiciones, debido a que, el patrono representa el capital y en determinadas ocasiones crea el poder y sometimiento al trabajador, que siente no estar en igualdad de condiciones, por lo consiguiente las normas laborales creadas en diferentes legislaciones pretenden instituir el fortalecimiento en el resguardo de la parte trabajadora, implementando garantías y derechos que le sirva de medio de salvaguarda.

Compensar y proteger a la parte más débil en la relación laboral, es un deber del Estado y en este caso será la parte laboral, que siempre ha necesitado la prestación de un servicio para poder optar a un ingreso

económico, en consecuencia la legislación guatemalteca dentro de la rama laboral, es en modo mesurado defensora de los derechos del trabajador, proponiendo el resguardo del mismo ante la diferencia existente entre los dos sujetos de la relación laboral, siendo uno de ellos el poder del capital económico que mediante este lo hace tener ventajas.

Bailón Valdovinos, (2004), indica:

El ilustre jurista y también doctor Mario de la Cueva, dijo que el Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. En la definición del doctor de la Cueva, se observa que el Derecho del trabajo tiene como finalidad lograr la justicia social, esto es, seguridad y bienestar para ambos factores de la producción: capital y trabajo. (p.26)

Dentro de las circunstancias sociales y económicas, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la productividad y eficacia, al desarrollo socioeconómico a nivel nacional e internacional, ya que este no se limita solo a la prestación de un servicio, sino que tiene implícita la innovación dentro de sus funciones, atendiendo lo expuesto con anterioridad, la estabilidad laboral conlleva a la importación de un equilibrio y equidad en la aplicación de la justicia, que se manifiesta entre dos grandes sectores de un Estado, lo que representa la fuerza laboral y el poder económico.

Clasificación

Dentro de la codificación y ordenación que la doctrina y la legislación hace sobre la estabilidad laboral, existen diferentes criterios que, a juicio del sustentante, han sido tomados del desarrollo de una interpretación realizada al Derecho Laboral y a uno de sus principios establecidos en la legislación los cuales pueden ser por el tiempo de su existencia, por lo consiguiente, esta clasificación se puede determinar por la naturaleza, por su origen, por su alcance y sus efectos, así como por la razón de la época en la cual ésta se estime.

De acuerdo con lo anterior, la clasificación por la naturaleza se determina por ser una estabilidad absoluta y relativa, la primera de esta se entiende como aquella que perdurará desde el inicio de la relación laboral, hasta más allá después de prestar los servicios como gozar de los beneficios de un retiro decoroso. Valdez De La Vega, (1997) asegura que un empleado por ningún motivo o circunstancia puede quedarse sin su empleo, lo cual deriva en una estabilidad laboral absoluta. Este tipo de estabilidad, se presenta como la más generosa dentro del derecho laboral, ya que, a pesar de accidentes o circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador, este conservará su trabajo.

En cuanto a la estabilidad relativa, contiene características en cuanto a las relaciones por tiempo definido, que prevalece durante el plazo establecido para el vínculo laboral, pero queda sujeto a todas las obligaciones de parte

del patrono, como el pago de una indemnización y demás prestaciones que la ley establece cuando no se justifique la terminación, se pueden hacer valer todos los derechos y garantías legales que están a disposición de los sujetos tanto patrono como trabajador.

La clasificación de la estabilidad, también se puede medir por su origen en donde se estipulan la estabilidad legal y la estabilidad por acuerdo entre las partes, consistiendo la primera en aquella que está creada o establecida en las normas de un Estado y la segunda constituye la reciprocidad existente entre trabajador y patrono, interpretándose en convenios o pactos colectivos suscritos entre ambos para obtener beneficio mutuo.

La tercera clasificación se refiere a los alcances o efectos de la estabilidad laboral y en esta se encuentra la propia e impropia, constituyendo la primera como aquella que ejerce el trabajador cuando regresa a sus labores, cuando ha sido reinstalado en sus funciones con los mismos derechos y obligaciones que tenía con anterioridad, siempre y cuando las causales del cese no hayan sido atribuidas al trabajador y la segunda, consiste en no reponer las condiciones laborales, lo cual deja abierta la posibilidad de pagarle una indemnización a cambio de una reinstalación.

En cuanto a esta clasificación por la razón de la época en la cual se asegura la permanencia del trabajador plantea dos sub clasificaciones, la estabilidad inicial y la estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de

circunstancia determinada, la inicial constituye cuando se dan relaciones a plazo fijo desde su inicio hasta el tiempo estipulado, en donde no pueden despedir al trabajador y la segunda constituye el tiempo de prueba en los trabajos por tiempo indefinido, en este contexto en dicho periodo las partes trabajador y patrono, puede pactar una terminación de la relación caso contrario de cumplir con ese tiempo goza de estabilidad laboral.

Naturaleza jurídica

El ponente considera, que la naturaleza jurídica equivale al origen, tener antecedentes para su creación de determinados preceptos, conceptos o figuras en este caso en el campo del derecho, cuando se desarrolla la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral, se está hablando de su procedencia, a lo que se considera que es pública, ya que viene de un ordenamiento esa índole y que sus normas de aplicación son generadas por el Estado que es lo mismo a decir que este tiene una intervención directa en su ejecución.

Desde el punto de vista que, el Estado garantiza el Derecho al Trabajo, a criterio del ponente, puede determinarse que la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral puede considerarse como pública, ya que deviene del poder público, su protección equivalente ya que las normas que lo regulan pertenecen al derecho público, por lo consiguiente es el Estado el encargado de la protección del Trabajo.

De lo anterior, se deduce que el Estado de Guatemala debe proteger las relaciones laborales existentes entre patrono y trabajador, resguardando a la clase más vulnerable en el sentido económico, de acuerdo a lo establecido en el cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo, el Derecho Social o Laboral pertenece al área pública del Derecho, lo que significa que al emplearse o hacer uso de él, el interés privado queda en perjuicio del social. Es imprescindible en todo Estado democrático, donde prevalece la legislación en beneficio de la comunidad, anteponiéndose a los intereses de los particulares.

Al determinar la protección del Estado conforme a la estabilidad laboral y del Derecho Laboral en general, no se puede dejar de mencionar lo que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece como normativa de mayor jerarquía y que constituye un nivel superior ante las demás normas y como se dijo en su momento en relación a lo normado artículo 101 de la Carta Magna, todo ciudadano dentro del territorio nacional tiene derecho a disponer o poseer un empleo para cumplir sus necesidades y el Estado tiene la obligación de crear fuentes de trabajo y velar para que estas se mantengan, lo cual tendrá un efecto positivo en el bienestar y el sostenimiento de una persona individual. Con este aporte se puede indicar que la prestación de un servicio y sus efectos, es considerado como una facultad o garantía que el Estado aporta a los individuos, en

donde podrá satisfacer sus necesidades, tanto personales, familiares como sociales.

Principios

Cuando se determinan los principios en toda ciencia, rama, disciplina, arte o cultura, se está haciendo alusión de las directrices o guías que van a seguirse para su desenvolvimiento o ejecución de las mismas, las cuales determinan en sí el espíritu o esencia de estas, considerándose de su fiel cumplimiento y que se necesitan estar regulados dentro de los ordenamientos de tipo legal y jurídico o transformándose en leyes que los fundamentarán.

Plá Rodríguez, (1985) determina:

Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (p. 9)

En referencia a lo anterior y a criterio del ponente, se puede decir que los principios son aquellos fundamentos, guías o instrucciones para un mejor entendimiento de ciertas cuestiones que se pretendan resolver o bien para el análisis, desarrollo y formas, de nuevas leyes, llevando un hilo conductor que permita una adecuada estructuración desde lo sustantivo hasta lo adjetivo con el objeto de que su entendimiento sea sencillo y a la

hora de emplearse, sean de utilidad en cuanto a la resolución de cosas inesperadas.

Para poder a posarse en el principio de estabilidad laboral que regula la legislación en cuestión, es necesario y de vital importancia el desarrollo de los demás que la doctrina y la legislación comprenden para su estudio, como herramientas de comparación entre una y otras y su difícil separación para el entendimiento del derecho, por tanto, se estarán distinguiendo a cada uno de manera singular y detallando cada uno de sus conceptos, definiciones y aplicación dentro del campo del derecho laboral.

Los principios que dirigen al Derecho de Trabajo, se encuentran establecidos como enunciados básicos, que justifican el actuar ante otra rama, de tal manera se puede mencionar para el presente estudio el principio de tutelaridad, irrenunciabilidad, imperatividad, realismo y objetividad, democrático, sencillez o antiformalista, conciliatorio y equidad, que concatenan cada uno de los elementos necesarios para el ejercicio y protección de las relaciones entre trabajadores y patronos y empoderar a la estabilidad como uno de ellos; los anteriores los podemos encontrar regulados en el Código de Trabajo, justo en sus considerandos.

El principio de tutelaridad o tutelar de las relaciones laborales o el derecho del trabajo en general, constituye la protección que el Estado de Guatemala presta a los trabajadores, por estar en desventaja ante el

patrono, al estar éste establecido en una legislación laboral, se puede entender que, los legisladores contemplaron extender un resguardo a la clase trabajadora amparándola, esto debido a las diferencias de capital existentes con la clase patronal, ya que es de conocimiento que éste factor es causa de poder, por lo que se pretendió balancear a favor de los trabajadores esas circunstancias.

Siguiendo esa línea del fundamento antes referido, se puede entender que el principio de irrenunciabilidad al crearse y desarrollarse de forma doctrinaria y normarse en la legislación laboral se hizo con el fin de ir dirigido para uso exclusivo del trabajador y se enfocaron en la protección que el Estado le debe brindar al trabajador, respecto a aquellos derechos de estricto cumplimiento de las garantías de tipo social, para que sean ejercidas al momento de ser violentadas o minimizadas por parte del patrono, en consecuencia.

Por lo tanto, un trabajador no puede renunciar a todos aquellos derechos normados en la legislación laboral, o en su defecto el patrono dejar de cumplir con esas obligaciones que tiene hacia la otra parte, tales como el salario, bonificación, bono 14, aguinaldo, seguro social, indemnización y gozar de sus respectivas vacaciones, hare un paréntesis en cuanto a esto ya que hoy en día se comete la ilegalidad de solicitar y ofrecer el pago de las mismas a cambio de seguir laborando.

El principio de imperatividad, consiste en aquella directriz o enunciado el cual se presenta como aquella condición de cumplimiento autoritario contradiciendo el principio de la autonomía de la voluntad, pero de igual manera manifiesta la necesidad de su aplicación, contenidas en los derechos y garantías con las que el trabajador cuenta en todo momento y las que puede hacer valer en cualquier *litis* de tipo laboral.

El principio de realismo y objetividad a criterio del ponente, constituye la esencia social aplicada a aquellos fenómenos de este tipo que rodean al trabajador en su relación con el patrono, ya que existe una diferencia no solo económica, si no va más allá de situaciones que se dan día a día, tratando de dar una solución equitativa basada en el entorno de los dos sujetos de la relación laboral, la cual será el fundamento de la solución de los posibles conflictos que puedan surgir.

En lo que respecta al principio democrático, podemos entender el término democracia de manera semejante con la igualdad en todos los sentidos en cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores, de forma puntual en la libertad de entablar una relación o vínculo laboral, por lo consiguiente honra a aquellos que verán aumentados sus ingresos, lo cual sería de acuerdo a sus funciones y conocimientos lo que implica en que tendrán una economía decente aplicable para todos por igual, lo cual no afectaría al patrono sino todo lo contrario.

El Derecho Laboral, no necesita de formalidades para su desempeño, es uno de las ramas del derecho que implementó la oralidad en su parte adjetiva o procesal, para hacerlo más sencillo y simplificar aquellos mecanismos que hacen a otras disciplinas saturarse de diligencias, por lo tanto, cuando se consigna la simplicidad y antiformalismo, se está adecuando a un procedimiento fácil, ágil y por supuesto eficaz, que dará soluciones inmediatas sin retardar la justicia como principio general, en ese orden de ideas podemos decir que se aplican los principios procesales de oralidad, economía, sencillez e intermediación.

El Derecho Laboral debe ser benévolo en cuanto a equilibrar y conciliar los dos grandes sectores de producción como lo son los trabajadores y los patronos, por lo consiguiente el considerando sexto del Código de Trabajo determina: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Respecto a lo anterior podemos entender que, la legislación pretende o debe evitar el litis y velar por todos aquellos elementos de producción financieros y que son preeminente para lo colectivo.

El principio de la equidad comprende según el ponente, la ecuanimidad que el Derecho de Trabajo trasmite a través de su normativa que persiguen tratar al trabajador de una manera justa, con reglas que van a hacer valer todos por igual, representando que no existe privilegios para una clase de

trabajadores, sino que cuando se dan los beneficios provenientes de la ley o de pactos colectivos, estos serán de aplicación general.

Fundamento

Cuando en la práctica del derecho se habla de fundamento, este se refiere al fundamento de tipo legal que, a criterio del ponente equivale a indicar sobre el sustento o la base en la ley, por medio del cual se están presentando los argumentos en un escrito o en una intervención de tipo oral, con frecuencia en todas aquellas gestiones que se hacen ante autoridad, que servirá de indicador que lo que se está presentando está instituido en una normativa.

Inmerso en el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, se estipula la figura que se ha desarrollado como lo es la estabilidad laboral, por lo consiguiente en el sentido de lo expuesto con anterioridad, esta tiene su fundamento de ley, que sirve de directriz para sustentar su aplicación en las relaciones o vínculos entre los patronos y trabajadores, para hacerla valer y respetar, incluso cuando existe litigio en cuanto a este derecho inherente al trabajador.

En relación a la continuidad y que no sea intermitente el Código de Trabajo en artículo 82 literal c) establece: “La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el

contrato de trabajo.” Este precepto legal, determina la necesidad de que el trabajo no sea suspendido por las circunstancias expuestas y que no serán argumentos para que el trabajo termine, al contrario, este cuerpo legal determina la necesidad de la continuidad laboral y los beneficios adquiridos por mandato legal.

Es significativo la protección a la integridad física del trabajador, cuidando su salud con programas e instituciones acordes a la atención de enfermedades comunes y especiales, así como el incentivo que tienen las vacaciones al poder disfrutar de un relajamiento por un año de labores, que vendría a compensar el periodo de trabajo, de igualo manera el derecho a gozar de licencias por diferentes motivos, son de los logros que la legislación guatemalteca aporta a esta clase

Un principio fundamental en toda relación jurídica, es la posible sustentación de avenencias legales a través de la conciliación, herramienta que ha sido de utilidad en el campo laboral, por lo tanto, el derecho laboral y la legislación laboral, determinan procedimientos y normativas encaminadas al arreglo de conflicto en esta materia por el diligenciamiento de instituciones conciliatorias, contribuyendo de esta manera a la administración de una justicia rápida y eficaz.

Cuando se determina el resguardo de los ordenamientos laborales, nos referimos a la tutelaridad de las leyes y de acuerdo con lo regulado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes laborales que establecen aquellos vínculos patronos y trabajo, evitarán los litis a través de la conciliación, son protectoras para los empleados, velarán por todos aquellos elementos de producción financieros y que son preeminente para lo colectivo. Por lo tanto, se puede determinar que el amparo a la sistematización laboral se verá reflejado en conservar todas aquellas garantías que protegen al trabajo y por ende llenan promocionan la estabilidad en las relaciones entre patrono y trabajador.

El ordenamiento normativo en cierta manera hace una división entre los trabajadores para entidades públicas y privadas, por lo consiguiente la Ley del Servicio Civil rige y protege a los que laburan para gran parte del Estado, y de acuerdo a lo que establece referida norma en su artículo 3 numeral 6, todas las persona que laboren para la entidad pública tendrán que estar protegidos o asegurados cuando se de una destitución de forma injustificada e ilegal; percibir un apropiado salario y distintos servicios o beneficios recreacionales, así como regirse por un conjunto de reglas y comportamientos apropiados los cuales deben estar normados. Con lo anterior se deduce la tutela y la estabilidad laboral, que el Estado proporciona a los trabajadores a través de normas que harán hacer valer al

momento que sus facultades se vean transgredidas o irrespetadas por los patronos, debiendo empoderarse de esas acciones ante cualquier eventualidad.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, indica:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

A criterio del ponente, el órgano superior de la Organización de Naciones Unidas, al declarar este instrumento, está resguardando la integridad tanto física como moral y económica de la fuerza productiva que constituyen los trabajadores, incentivando la libre elección del desempeño de sus labores, promoviendo la igualdad en todo sentido, a no ser discriminada por sus creencias, raza, opiniones o posición social, incentivando el crecimiento económico como medio de protección de la familia, con salarios y vida digna.

Tratados y Convenios Internacionales

El ponente considera que todo derecho inherente a la persona o a una sociedad tiene su respaldo a nivel internacional, con Estados que apoyan,

que tienen concordancia o similitud entre sus legislaciones, aspectos de tipo social, cultural o económico, así mismo con agrupaciones creadas para sostener en muchos aspectos los derechos humanos y temas que tienen vínculos estrechos con la justicia y la libertad en el amplio sentido de estos preceptos.

Por lo consiguiente cuando se instituye el Derecho Laboral o Derecho de Trabajo como se le denomina, este tiene su respaldo a nivel mundial con la Organización de Naciones Unidas y con una de sus misiones como lo es la Organización Internacional de Trabajo OIT por sus siglas, que reúne la mayoría de las naciones para converger e intervenir en asuntos de intereses recíprocos, que conocerán en aspectos en común.

En ese orden de ideas, se puede determinar que los fenómenos de tipo social en cada Estado son puestos en atención de las organizaciones internacionales, siendo el Derecho del Trabajo una relación entre lo social y lo jurídico, se ve inmerso a que sea atendido y protegido por disposiciones que mejoren la vida y las condiciones laborales de las personas, consideradas como una necesidad urgente, es por ello por lo que las instituciones de tipo internacional plasman su atención.

García Murcia, (2007) establece:

Los convenios de la OIT sólo obligan a los Estados que voluntariamente se adhieran a ellos a través del correspondiente instrumento de ratificación, salvo los convenios sobre derechos fundamentales que vinculan con la mera incorporación a la Organización. La ratificación, en caso de ser necesaria, debe acompañarse de la adopción de las medidas precisas para acomodar la normativa nacional al contenido del convenio ratificado. (p.86)

Para que un Estado ponga en marcha los convenios que las organizaciones internacionales sugieren y sean de aplicación a sus ciudadanos, deberá ser parte del instrumento en el cual es creado un derecho o una circunstancia de tipo legal o en su defecto adherirse a lo establecido en su oportunidad, con la salvedad de ratificarlos por los medios que, en cada país sostiene para ser aprovechados de la manera correcta y así no trasgredir la ley o estableciendo recomendaciones que tienen la característica de no ser vinculantes.

En ese sentido Guatemala ha suscrito 74 convenios con la Organización Interamericana del Trabajo, 64 que tienen vigencia, 3 denunciados y 6 abrogados, de tal manera, que se mencionarán los más relevantes y que tienen estrecha relación con la estabilidad laboral, siendo cada uno de ellos herramientas necesarias en beneficio del derecho laboral y otras que servirán para fortalecer su ejercicio.

Convenio 14, sobre el descanso semanal, entró en vigor desde 14 de junio de 1988, Convenio 30 sobre las Horas de Trabajo, que entró en vigor desde el 4 de agosto de 1961; Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y

negociación con vigencia del 13 de febrero de 1952 Convenio 101 sobre vacaciones pagadas del 4 de agosto de 1961; Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos con vigencia del 14 de junio de 1988; Convenio 154 sobre la negociación colectiva; Convenio 158 sobre los trabajadores con responsabilidades del 6 de enero de 1964; Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo del 5 de abril de 1994; Convenio 175 sobre el tiempo parcial con vigor desde 28 de febrero de 2017.

Conclusiones

Se pudo dilucidar lo evolutivo y dinámico que resultan las actividades del hombre dentro de una sociedad, así como aquellos factores no previstos por el mismo, que aparecen de manera instantánea y rápida surtiendo efectos que generan cambios a lo establecido, en donde los derechos de las personas no quedan exentos de ser vulneradas, por tal razón son fortalecidas por figuras jurídicas transformadas en garantías, expuestas en las normativas.

Se determinó que las figuras jurídicas contenidas en el tema del estado de excepción cada una de ellas, tienen relación y proceden a encuadrarse en forma precisa cuando se suspenden los contratos de trabajo a causa de situaciones accidentales o provocadas, como los fenómenos naturales o problemas sanitarios, así mismo empoderan los derechos de los trabajadores a contar con estabilidad en sus empleos.

Se valoraron los conceptos y demás generalidades en referencia a la suspensión de los contratos de trabajo, pudiéndolo enmarcarlo o definirlo como un mecanismo que vela por principio del Derecho de Trabajo, como lo es la estabilidad laboral y su ejercicio determinará su correcta aplicación al experimentar situaciones enmarcadas dentro de los estados de excepción, que será más un derecho que una obligación para los sujetos partes de una relación laboral.

Analizando las figuras jurídicas que contemplan la estabilidad laboral, se pudo determinar la importancia sobre su protección al momento de suspensiones laborales a consecuencia de decretarse estado de excepción, integrando los conceptos vertidos para determinar la prevalencia de los derechos y garantías de los trabajadores como parte fundamental de la producción en las instituciones, encontrando hallazgos importantes que concatenan esta figura del derecho laboral para garantizar un empleo digno y duradero con la protección de las garantías fundamentales inherentes a los trabajadores.

Referencias

Libros

Bailón, R. (2004). *Legislación Laboral*. Mexico: Limusa S.A. de C. V.
.Grupo Noriega Editores

Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Perú: Pontificia
Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial

Carro, A. (1959). *La Suspensión del Contrato de Trabajo*. España:
Bosch.

Casal, J. (1999). *Los Estados de Excepción en la Constitución de 1999*.
Venezuela: Sherwood.

Cervantes, H. (1996). *Consejos Prácticos Sobre el Contrato Individual
del Trabajo*. Mexico: Ediciones Fiscales ISEF.

De La Cueva, M. (1980). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (6a.
ed.). Mexico: Porrúa.

Demasi, C., Pérez, A., Rico, A., Schneider, H., Sontheimer, M. (1999).
Estado de Derecho y Estado de Excepción. Uruguay: Ediciones
Trilce.

Díaz, E. (2011). *Estado de Derecho y Sociedad Democrática*. España:
Taurus.

- Díaz, T. (1998). *Estabilidad Laboral en Peru*. Perú: (s.e).
- Fernández, L. (1996). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala:
Oscar de León Palacios.
- García, J. (2007). *El Sistema de Fuentes de la Relación Laboral*. España:
Universidad de Oviedo.
- Lacalle, G. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Editex S.A.
- Nogueira, H. (1997). *Dogmática Constitucional*. Chile: Universidad de
Talca.
- Pérez, E. (1960). *Curso de Derecho del Trabajo* (6a. ed.). España:
Tecnos.
- Plá, A. (1985). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Argentina:
Esfuerzos.
- Tocora, L. (1992). *Control Constitucional y Derechos Humanos*.
Colombia: Librería del Profesional.
- Valdez, B. (1997). *La Profesionalidad del Trabajador en el Contrato
Laboral*. España: Trotta Universitaria.
- Villegas, R. (2004). *Derecho Mercantil Guatemalteco* (6 ed.). Guatemala:
Editorial Universitaria.

Diccionario

Osorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina: Heliasta S.R.L.

Tesis

González, E. (2015). *La Ley del Orden Público, su Anacronismo y su Necesaria Adaptación a la Realidad Constitucional*. Guatemala: Tesis de Grado Universidad de San Carlos de Guatemala.

Ogáldez, F. (2015). *Ley de Orden Público y los Estados de Excepción en Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Tesis de Post Grado.

Institucional

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala.

(2013). *Los Estados de Excepción en el Marco del Derecho Internacional de los Derechos*

Humanos. Guatemala: Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Publicada en Diario de Centroamérica del 3 de junio de 1985.

Asamblea General de las Naciones Unidas. 10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*

Asamblea Nacional Constituyente. (1965). *Decreto número 7, Ley del Orden Público*. Publicado en Diario de Centroamérica el 14 de diciembre de 1965.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Decreto número 1441, Código de Trabajo*. Publicado en Diario de Centroamérica el 16 de junio de 1961.

Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. (1963). *Decreto Ley número 106, Código Civil*. Publicado en Diario de Centroamérica el 1 de enero de 1964.

Congreso de la República de Guatemala. (1968). *Decreto número 1748, Ley de Servicio Civil*. Publicado en Diario de Centroamérica el 23 de mayo de 1968