



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**
"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

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

**Principio de tutelaridad en la suspensión de contratos
laborales en Guatemala durante la pandemia Covid-19**
(Tesis de Licenciatura)

Karla Beatriz Quiroa González

Guatemala, febrero 2021

**Principio de tutelaridad en la suspensión de contratos
laborales en Guatemala durante la pandemia Covid-19**
(Tesis de Licenciatura)

Karla Beatriz Quiroa González

Guatemala, febrero 2021

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Karla Beatriz Quiroa González**, elaboró la presente tesis, titulada: **Principio de tutelaridad en la suspensión de contratos laborales en Guatemala durante la pandemia Covid-19.**

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, once de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS LABORALES EN GUATEMALA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19**, presentado por **KARLA BEATRIZ QUIROA GONZÁLEZ**, 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 **LCDA. MÓNICA JOSÉ IXCOT FUENTES**, 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

Quetzaltenango, 01 de diciembre de 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 **tutora** de la estudiante: Karla Beatriz Quiroa González, carné: 000096777. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **“Principio de tutelaridad en la suspensión de contratos laborales en Guatemala durante la pandemia Covid-19”**.
- b) Durante ese proceso 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,


Licenciada Mónica José Ixcot Fuentes

**Licenciada
Mónica José Ixcot Fuentes
ABOGADA Y NOTARIA**



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS LABORALES EN GUATEMALA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19**, presentado por **KARLA BEATRIZ QUIROA GONZÁLEZ**, 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 **LCDA. GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID**, 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



LCDA. GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID
Abogada y Notaria

Guatemala, 04 de febrero 2021

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

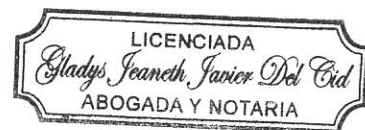
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora tesis** del (la) estudiante **Karla Beatriz Quiroa González** ID **000096777**, titulada: **Principio de tutelaridad en la suspensión de contratos laborales en Guatemala durante la pandemia Covid-19**. Al respecto se manifiesta que:

La versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio, que cumple 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,



Lcda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid
Abogada y Notaria



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **KARLA BEATRIZ QUIROA GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS LABORALES EN GUATEMALA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19**

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 febrero de 2021.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



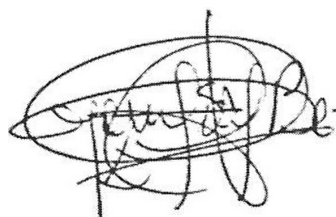
Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Única Hoja.



En la ciudad de Guatemala, el día ocho de febrero del año dos mil veintiuno, siendo las catorce horas en punto, yo, **JOSE OSBERTO YAX RACANCOJ**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **KARLA BEATRIZ QUIROA GONZALEZ**, de cuarenta y seis años de edad, casada, guatemalteca, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) mil ochocientos treinta y dos, treinta y ocho mil novecientos noventa, cero ciento uno (1832 38990 0101), 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 **KARLA BEATRIZ QUIROA GONZALEZ**, bajo solemne juramento de Ley y advertida 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 la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: **“Principio de tutelaridad en la suspensión de contratos laborales en Guatemala durante la pandemia Covid-19”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autora 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 AS- cero cuatrocientos trece mil quinientos treinta y siete y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número seiscientos dieciséis mil setecientos ochenta y tres. Leo lo escrito a la requirente, quien, enterada 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.**

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'José Osberto Yax Racancoj', written over a horizontal line.

ANTE MÍ:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'José Osberto Yax Racancoj', written over a horizontal line. Below the signature is a rectangular notary stamp with a double border. The text inside the stamp reads: 'Escritado José Osberto Yax Racancoj' in a larger font, and 'ABOGADO Y NOTARIO' in a smaller font below it.

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

Dedicatoria

A DIOS

Dador de vida y salvación, gracias por ser siempre mi guía, fortaleza y mi proveedor, me has bendecido conforme a tu palabra. No te dejaré, ni te desampararé y todo lo puedo en Cristo que me Fortalece. A ti sea toda la gloria y la honra.

A MIS PADRES

Elsy González Villatoro, por su amor, apoyo moral y económico brindado a lo largo de mi formación académica para convertirme en una profesional del Derecho. Marco Tulio Quiroa Clement (Q.E.P.D) gracias por su amor y por decir siempre que era tu orgullo. Misión cumplida.

A MI HERMANA

Scarlett Quiroa González, por su ejemplo de perseverancia y lucha.

A MI TÍA

Olivia González Villatoro, por sus consejos, palabras de ánimo y apoyo incondicional.

A LICENCIADA

MÓNICA IXCOT

Por compartir sus conocimientos académicos y guiarme en todo momento. Agradezco a Dios por la sabiduría y conocimiento que le ha dado.

A LICENCIADA

SOFIA YLLESCAS

Agradezco a Dios por la sabiduría y conocimiento que le ha dado y por su apoyo incondicional durante mi preparación académica.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho Laboral guatemalteco	1
Suspensión del contrato laboral	32
Análisis de las normativas y procedimientos empleados por el Estado para tutelar los derechos de los trabajadores durante la pandemia	50
Conclusiones	68
Referencias	70

Resumen

En la presente investigación se realizó un estudio del principio de tutelaridad del Derecho Laboral y cómo este se ha manifestado en la normativa interna y en todo el sistema laboral de Guatemala. Siendo este sumamente importante pues es con base del mismo que se otorga una protección jurídica preferente al trabajador, para compensar la desigualdad económica entre trabajadores y patronos. Lo cual se deriva del hecho que estos últimos son los dueños de los medios de producción y por ende del capital, lo que en un momento dado puede tornarse ventajoso.

El análisis realizado se hizo partiendo desde las bases fundamentales que se encuentran en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual le otorga al Estado dicha obligación. Luego se hizo una incursión dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, ordinario y específico, en materia laboral para así definir cuáles son los fundamentos, antecedentes y fuentes de este principio tan característico de la materia laboral.

Por otra parte, se estudió el tema de la suspensión de los contratos de trabajo, tomando como base el contenido y la perspectiva del mencionado principio. Ya que esta es una figura íntimamente relacionada con la estabilidad laboral, misma que a su vez es altamente protectora del trabajador. Todo lo anterior permitió sentar los cimientos que favorecieran

los parámetros dentro de los cuales se realizó un análisis de las normas y procedimientos que el gobierno implementó durante la pandemia Covid-19 para garantizar la mencionada tutelaridad, al favorecer la suspensión de contratos laborales.

Palabras clave

Principio. Tutelaridad. Suspensión. Contratos laborales. Bono.

Introducción

El presente trabajo presentará una investigación acerca de cómo bajo la observancia del principio de tutelaridad el Estado ha protegido durante la pandemia del Covid-19 al trabajador. La tutelaridad es uno de los principios del Derecho Laboral que busca igualar de forma jurídica las diferencias económicas que pudiesen existir entre patrono y trabajadores, encontrándose una protección a través de las distintas normas jurídicas en materia laboral. En Guatemala este principio se regula a través del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, específicamente en el cuarto considerando inciso a).

En la actualidad, en el país, a consecuencia de la pandemia Covid-19, las relaciones laborales se han visto afectadas de muchas maneras, en algunos casos ha generado la suspensión de contratos. Entendiéndose esta figura como la situación derivada de la voluntad de las partes que forman la relación laboral por la que se dejan de cumplir algunas obligaciones, sin necesidad de dar por terminado el contrato laboral.

Por lo tanto, el Estado, al ser el garante de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores y en vista de la álgida problemática laboral que generó la pandemia Covid-19, creó el Decreto 13-2020 del Congreso de la República, Ley de Rescate Económico a las familias por los efectos causados por el Covid-19. Dicho cuerpo normativo contempla el Fondo

para la Protección del Empleo, el que está dirigido a los trabajadores del sector privado, cuyos contratos de trabajo han sido suspendidos como consecuencia del estado de calamidad pública para contener la pandemia Covid-19. Con la única exigencia de que dicha suspensión estuviera debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En esto radica el problema planteado, en que es menester realizar un análisis de cómo el Estado ha garantizado el principio de tutelaridad durante la pandemia del Covid-19.

Por ello este trabajo presentará una investigación que se encuentra justificada en primer lugar porque representa un estudio con impacto actual, que jurídicamente amplía no solamente el conocimiento del principio de tutelaridad, sino que además lo relaciona con la actividad estatal implementada durante la pandemia de Covid-19. De lo cual resulta un estudio novedoso y de gran importancia no solo para el sector académico sino también profesional.

Esta investigación se encaminará a alcanzar el objetivo general de analizar jurídicamente la normativa y procedimientos establecidos por el Estado para garantizar el principio de tutelaridad a los trabajadores debido a la suspensión de contratos laborales durante la pandemia Covid-19. Así como objetivos específicos el estudiar la tutelaridad como principio del Derecho Laboral guatemalteco, e identificar las características de la suspensión del contrato laboral en el Derecho Laboral guatemalteco.

La metodología que se empleará en primer lugar será analítica. Es decir, que se estudiará de manera doctrinaria y jurídica el problema planteado y por medio de la indagación se establecerán los conceptos y características, tanto de la tutelaridad como principio del Derecho Laboral y de la suspensión de los contratos de trabajo como figura contenida en la regulación nacional. Así mismo, se utilizará el método deductivo, ya que con el mismo se formularán las conclusiones en relación a la solución jurídica que el Estado ha brindado a través del Decreto 13-2020, el cual establece el fondo bono para la protección del empleo.

Para ello se realizará el desarrollo de los principales temas que exponen al Derecho Laboral guatemalteco, como son sus antecedentes, definición, interpretación, fuentes y principios. Así también se abordará la suspensión del contrato laboral, desde sus antecedentes históricos, definición, clases, la suspensión de este y las clases de suspensión, para finalizar haciendo un análisis de las normativas y procedimientos empleados por el Estado para garantizar el principio de tutelaridad a los trabajadores durante la pandemia Covid-19.

Derecho Laboral guatemalteco

La trascendencia del Derecho Laboral guatemalteco, radica principalmente en que se trata de una rama del Derecho que tiene no sólo impacto jurídico, sino también social, económico, político y cultural, ya que este además de regular las actividades relacionadas con la productividad, se encuentra íntimamente ligado con el bienestar del individuo, tanto en el ámbito económico, como en el psicológico, físico y social. El trabajo por una parte refuerza las relaciones sociales de la persona, le permite alcanzar cierta posición económica, y a su vez puede colaborar o no, con el mejoramiento de su salud. Por esta razón se ha hecho imperante la visualización de las normas jurídicas laborales desde la perspectiva de los Derechos Humanos, que lo ha convertido en un Derecho netamente tutelar, por lo que cualquier inobservancia de dicha tutelaridad vulnera directamente sus bases fundamentales.

Antecedentes

A lo largo de la historia en Guatemala se ha podido observar que, como un Estado de Derecho, se ha procurado desarrollar una legislación completa, por lo cual se han atendido de manera específica varias áreas del saber jurídico, proveyendo de esta manera un desenvolvimiento en

cada una de ellas, a tal punto, que han llegado a ser ramas autónomas del Derecho, al contar con sus propias leyes, principios y teorías. Este es el caso del Derecho Laboral, el cual en un principio no surgió de manera independiente, sino que su regulación se encontraba contenida en el Código Civil, lo cual se derivaba del concepto que hasta entonces existía de la relación que nacía en virtud del trabajo, a la cual se le otorgaba un carácter civil o contractual y no laboral. Por lo tanto, existía por parte del legislador poca intención de proveer una protección jurídica privilegiada a las relaciones laborales.

Por otra parte, ha de recordarse que los primeros antecedentes que existen en el país, en cuanto a las relaciones laborales, se encuentran en la época colonial, ya que, a partir de la llegada de los españoles y la imposición de su cultura, también tuvo lugar la implementación de la relación laboral, aunque también es importante mencionar que en dicha época la mayor fuerza laboral descansaba en la figura execrable de la esclavitud de los habitantes originarios del territorio, lo cual fue cambiando a través de la lucha de personajes como Fray Bartolomé de las Casas, quien se constituyera en uno de los principales defensores de los indígenas, quien promovió reformas a las leyes de indias, para poner fin a los abusos realizados por los colonos, proponiendo las comunidades mixtas con

orientación agrícola más que minera, ya que en esta última actividad era en donde más se sufrían los abusos de la esclavitud en los indígenas.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices. (Villagrán, 2006, p. 5)

En estas leyes se encuentra uno de los primeros antecedentes de cómo se regulaban las relaciones laborales en Guatemala, obviamente era una época de represión en contra del sector de las personas originarias del territorio guatemalteco, se trató de una época de esclavitud, en donde los pueblos indígenas de la región sufrieron grandes vejámenes y una extensa explotación en manos de los españoles. Las leyes de indias surgieron, entre otros aspectos de índole económico y social, por la necesidad de eliminar los tratos crueles e inhumanos en el trabajo que sufrían los indígenas, ya que resultaban ser la recopilación de las leyes de Burgos y las Leyes Nuevas, las cuales otorgaban ciertos derechos a los indígenas ante algunos de los abusos que se cometían en la región. A pesar de que se trataba de normas impuestas por los conquistadores al pueblo

conquistado dieron paso a una nueva concepción de la relación de trabajo, alejada de los atropellos de la esclavitud.

La transición no fue fácil, pues en esta época la relación laboral aún no se lograba concebir como tal, sino que se veía a los indígenas como súbditos que tenían que obedecer las órdenes de quienes, para aquel entonces, se consideraban superiores. Por lo que el principal problema radicaba en que no existía una figura para el trabajador y para el patrono, sino que la relación se desarrollaba bajo el criterio del conquistador y el esclavo o sirviente, según se le denominara, puesto que tampoco la dignidad humana tenía la relevancia que actualmente se le ha concedido a través del reconocimiento de los Derechos Humanos. Hubo que esperar un gran periodo de tiempo, hasta que comenzaron a tener lugar los movimientos independentistas, los cuales entre otros se encontraban dirigidos a la creación de un nuevo sistema de gobierno, y por ende la estructuración de un ordenamiento jurídico propio para el territorio, comenzando con la Constitución Política.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, permanecen durante un largo tiempo en el abandono los derechos de estos, ya que fue hasta 1871 cuando tuvo lugar la llamada revolución liberal que se promovieron ciertos cambios en

materia legislativa en el país. Teniendo lugar así, la emisión del primer Código Civil en 1877, en el cual también se regulaban ciertos aspectos en materia de trabajo, mismo que actualmente no se encuentra vigente. El movimiento liberal promovido por la referida revolución venía impregnado de ideales que, en Europa con motivo del apogeo mercantilista, suponían la igualdad del patrono y el trabajador, se trataba de una filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789, por esta razón:

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente, las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado. (Villagrán, 2006, p. 8)

Es de esta manera como se da el surgimiento del Derecho Laboral como parte del Derecho Civil. Ahora bien, es imperante hacer hincapié en que, a pesar de este surgimiento, las condiciones para los trabajadores seguían sin ser las más favorables, ya que se trataba de una legislación que amparaba prioritariamente al sector patronal. En esta época la doctrina consideró que el Derecho Laboral pertenecía al Derecho Privado, lo consideraban parte de una relación contractual, lo cual habría paso a una gran cantidad de desigualdades, pues se aplicaba el principio de libertad

contractual para establecer aspectos como el salario y las jornadas de trabajo, los que indiscutiblemente redundaba en salarios bajos y jornadas extenuantes, pues quién tenía necesidad de los pocos ingresos, debía acceder a este tipo de explotación, lo cual únicamente demostraba la insuficiencia del Derecho Civil, para regular el ámbito laboral.

Paulatinamente, las carencias que evidenciaba la regulación laboral dentro del Derecho Civil, fueron provocando ciertos avances en la legislación laboral, al respecto el licenciado López Larrave afirma que:

Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales. (1974, p. 38)

En esta parte de la historia de Guatemala, es cuando nacen las instituciones más importantes que tiene el Derecho Colectivo de Trabajo, ya que es acá cuando surgen los sindicatos de trabajadores y la lucha para que los derechos de los mismos fuesen reconocidos y respetados por parte del sector patronal. Siendo que la primera etapa del movimiento sindical se suscitó de la siguiente manera:

En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general

Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase... (Sandoval, 1976, p. 73)

Ahora bien, no fue sino durante el gobierno de Jorge Ubico, quien fungió como presidente desde 1931 a 1944, cuando se dictaron nuevas leyes en el país, como la Ley Contra la Vagancia, en la que se consideraba que el trabajo era una obligación por parte de los ciudadanos guatemaltecos, llegando al extremo que la vagancia era considerada como delito. Aunque este concepto sobre todo era aplicado a los jornaleros indígenas, quienes debían demostrar que habían prestado sus servicios por montos entre cien o ciento cincuenta jornales en alguna de las fincas de los terratenientes, bajo pena de que si no era así se les condenaba a romper piedra sin derecho a pago alguno. Así mismo, las personas que se encontraban privadas de libertad también eran obligadas a trabajar sin goce de salario en determinadas obras públicas, principalmente en la construcción de carreteras.

La Revolución de 1944 es uno de los acontecimientos de mayor importancia que se vivió en la historia del país, debido a que rompió con los largos años de dictadura que se habían vivido. La sociedad se encontraba dispuesta al cambio, y fue de esta manera que el Presidente Juan José Arévalo vino a ser el reformador que tanto se ansiaba. Él trajo consigo reformas de modernización capitalista como la reforma

monetaria, la seguridad social y la Ley de Fomento Industrial, entre otros. Pero lo más importante es que comienza a existir una legislación que reconoce los derechos laborales de los ciudadanos guatemaltecos en general, nace a la vida jurídica el 8 de febrero de 1947, el Decreto 330 del Congreso de la República, el Código de Trabajo, el cual representa uno de los más grandes logros revolucionarios, porque traía consigo el reconocimiento y tutela de las garantías sociales mínimas para la protección del trabajador.

Esta legislación en particular, fue también la consecuencia de que constitucionalmente, se hubieran reconocido las garantías sociales que incluían el derecho al trabajo, aspecto que López Larrave, expone muy bien, cuando señala que entre los principales logros relativos al reconocimiento del Derecho Laboral se encuentra que:

Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución guatemalteca de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el Derecho Laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público (1974, p. 18-19).

A partir de este momento se marca el comienzo de un verdadero Derecho Laboral en el país, tutelar de la clase más desprotegida dentro de la relación de trabajo, quien hasta el momento se había encontrado fuera de

la tutela normativa y a la merced de la voluntad de la parte patronal, que en su caso se conformaba por la sociedad pudiente y los terratenientes. Es así como comienza a existir no solo una tutela constitucional, sino una normativa específica que trataba de armonizar el capital con la mano de obra. El hecho de que hasta después de la revolución de 1944 en Guatemala, haya nacido formalmente el Derecho Laboral, permite catalogarlo como un derecho relativamente joven, pero esto no resta que el mismo haya sido producto de una batalla colectiva, que basándose en la forma democrática de gobierno impulsó la tutela de la parte menos privilegiada dentro de la relación laboral.

A lo largo del tiempo han sido varias las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, entre ellas el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, el cual modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos. La más importante reforma a este Código es la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que fuera promulgada el 29 de abril de 1961, la cual constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual actualmente se identifica a este cuerpo legal, con ese número de Decreto. Otras reformas que ha experimentado dicho código, entre otras, son las de los Decretos 64-92, 13-2001 y 7-2017 todos del Congreso de la República, los cuales han introducido importantes modificaciones a este cuerpo normativo, siempre velando por la tutela y

protección de los derechos de los trabajadores. Es decir, que el Código de Trabajo surge el 8 de febrero de 1947, a través del Decreto 330 del Congreso de la República, actualmente se le identifica como Decreto 1441 del Congreso de la República, porque este último sustituyó y reformó el contenido del Decreto 330 del Congreso de la República.

Definición

Las distintas ramas del Derecho cuentan con una definición que va encaminada a establecer la esencia y el objetivo de cada una de estas. En el ámbito laboral, entre otras cosas su definición será la que enmarque su contenido, por esta razón se puede decir inicialmente que se trata del conjunto de normas jurídicas que sirven para regular las relaciones laborales, así como la dignidad y los derechos de los sujetos que lo conforman, protegiendo primordialmente a la parte económicamente más débil de la sociedad.

Ahora bien, Cabanellas perfecciona esta idea cuando indica que:

El Derecho de Trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes. (1989, p. 176).

Se hace énfasis en el conjunto de teorías y normas del Derecho Laboral, ya que para que una rama del Derecho sea considerada autónoma debe poseer sus propias normas, principios y teorías, con esto el autor muestra dicho extremo, además de hacer hincapié en la orientación tutelar al trabajador, quien en este caso resulta ser la parte económicamente más débil de la relación laboral. Por su parte Walker Errázuriz, señala que el Derecho de Trabajo es “el conjunto de principios y normas jurídicas con la finalidad de regular la relación jurídica proveniente del trabajo, proteger a los económicamente débiles, y tender a la transformación paulatina del orden social existente.” (1990, p. 19) Esta definición se enfoca en presentar lo que a juicio del autor es la vocación del Derecho de Trabajo, por ello resalta sus finalidades, dejando claro que tiene esencialmente una tendencia tutelar del trabajador.

En este orden de ideas se puede decir que el Derecho Laboral es aquella área del Derecho que se encarga de regular las relaciones entre patrono y trabajador, estableciéndose a través de sus normas jurídicas y principios, los derechos y obligaciones que han de tener cada uno en virtud de una relación o contrato de trabajo. Es por ello que el Derecho de Trabajo a de normar y regular las relaciones de los patronos y trabajadores con la finalidad de que exista armonía entre ambos y que a su vez se fijan las condiciones más justas para poder llevarse a cabo, lo que implica en su

momento la protección efectiva en la creación de instituciones, tales como las que se regulan en el Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, para poder solucionar los conflictos derivados entre los sujetos de la relación laboral.

Entendiéndose además que, el Derecho de Trabajo implica la protección en su momento de los patronos frente a los trabajadores y por parte contraria los derechos que han de valer estos últimos frente a los primeros. Hay que considerar que al momento de analizar la legislación nacional concerniente en materia laboral se ha de establecer una inclinación preferente a los trabajadores o por lo menos una gama de protecciones a favor de los mismos, ello tomando en cuenta que el Derecho Laboral ha sido el producto de la lucha que ha realizado el sector trabajador y que ha tratado de equiparar las condiciones sociales y económicas que en su momento fueron aprovechadas por el sector patronal.

Interpretación del Derecho Laboral

El término interpretar conlleva inmersa la idea de explicar o aclarar el sentido de algo, en este caso particular el de la ley laboral. Sobre la interpretación de la ley existen dos corrientes para clasificar la manera en que esta se puede realizar, una de ellas es la interpretación subjetiva, la

cual considera que “siendo la interpretación una actividad humana, esta proviene de la persona, el sujeto o autor que la realiza. Es decir, el intérprete.” (Vernego, 2007, p. 40)

En este caso se encuentra: a) La interpretación doctrinaria, que es la realizada por los teóricos, juristas, pensadores, tratadistas y estudiosos del derecho. b) La interpretación judicial, que es la realizada por los jueces y tribunales al momento de dictar sus sentencias y resoluciones. c) La interpretación auténtica, que es la realizada por el legislador, o sea el autor de la norma. d) La interpretación común, que es la realizada por los particulares, por la población.

Por otra parte, está la interpretación objetiva, la cual a su vez puede ser declarativa y modificativa. En la primera de ellas, la más utilizada, debe entenderse que tiene por objeto, “el explicar el texto de la ley, este procedimiento, se emplea cuando las palabras son imprecisas u oscuras y se busca desentrañar, a través de ellas, la mente de la ley y la del legislador.” (Alzamora Valdez, 2002, p. 261) La interpretación modificativa, es la que se realiza cuando el legislador tiene un alcance mayor o menor al que pretendía, por lo tanto, se está ante una interpretación modificativa extensiva cuando “la norma, en su sentido lingüístico usual se queda a la zaga de la voluntad auténtica de su autor,

hay que ensancharla para que llegue a alcanzar aquél” (Goldschmidt, 2005, p. 268) O sea, que tiene lugar cuando los términos de la ley expresan menos de lo que el legislador quiso decir.

En contraposición se encuentra la interpretación modificativa restrictiva, ya que esta limita el alcance de la norma y “se dará cuando la interpretación lógica, restringa el significado propio de la expresión usada por la ley.” (Trabucchi, 2007, p. 49) Se puede observar entonces que el objetivo que posee la interpretación es el esclarecimiento del sentido que posee la norma jurídica. En cuanto a la interpretación de las normas jurídicas laborales, el mismo Código de Trabajo establece que las leyes de trabajo y de previsión social han de interpretarse a favor del trabajador, esto con base a la inspiración del principio de tutelaridad y *pro operario*, que lo rigen y que tienden a equilibrar los factores que producen la desigualdad económica y que se trate con dignidad al menos poderoso, quien en este caso es el trabajador.

El artículo 17 del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, indica que “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Es decir, prevalece el beneficio del trabajador por

encima de los intereses o beneficios del patrono. En otras palabras, para interpretarse las leyes de trabajo y de previsión social se debe atender en todo momento al *pro operario*. Dicho principio está consagrado en el último párrafo del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que señala que “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Eso significa que desde el ámbito constitucional se le ha otorgado al Derecho de Trabajo un enfoque proteccionista del trabajador, en lo que se refiere a los derechos que se consideran como mínimos a favor de este, que representa la clase menos privilegiada. Considerando que desde el momento en que entró en vigencia el Derecho de Trabajo en Guatemala siempre se ha velado por el bienestar de los trabajadores, se puede sostener que, aunque todas las reglas de interpretación tienen cabida en este campo del Derecho, requieren siempre de una adecuada regulación, ya que esta disciplina del Derecho tiende a buscar el equilibrio entre el trabajo y la fuerza económica. Por esta razón es que doctrinariamente las reglas de la hermenéutica prescriben, así mismo, como principio general que "en caso de duda, debe resolverse siempre en favor del trabajador" (Cavazos Flores, 1998 p.57) .

El otro principio que resulta ser de observancia básica en la interpretación del Derecho de Trabajo es el principio de tutelaridad, consagrado constitucionalmente en el artículo 103 de la norma superior, en donde se describe a estas normas como “...conciliatorias, tutelares para los trabajadores...” bajo el entendido que dentro de las relaciones de trabajo lo que más se ha deteriorado es el trato digno y económico por las relaciones desiguales que pudiesen haberse determinado. Hay que tomar en cuenta también que toda relación de trabajo al momento de consolidarse debe tomarse los derechos mínimos del trabajador, así como cuando la misma llegue a su fin. Por ello en razón a la tutelaridad y protección que el Derecho de Trabajo debe ostentar, es que el artículo 12 del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece que:

Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Este artículo determina una protección ante cualquier cláusula que el patrono pudiese estipular en el contrato o la relación laboral, que conlleve un menoscabo para el trabajador, como puede ser el afán de no pagarle ciertas prestaciones a la que el mismo se ha hecho merecedor por la labor que el mismo ha realizado y que la misma ley le reconoce. Ha de suponerse

que la misma posición menos privilegiada lo coloca en una posición susceptible a que se ejerza algún abuso o atropello en sus derechos mínimos.

Fuentes

Al hablar del origen, el principio o el lugar de donde emanan las normas jurídicas vigentes en materia de trabajo, se está dirigiendo la atención a las fuentes del Derecho Laboral, ya que “es fuente del Derecho la causa u origen de los que fluyen derechos y obligaciones jurídicas para las personas.” (De buen Lozano & Morgado Velenzuela, 2007, p. 47) Esta rama del Derecho al igual que las demás, tiene diversas fuentes, las cuales, en su caso particular, tienen como base principal la observancia de los motivos por los cuales deben protegerse las relaciones laborales de una forma equitativa, lo cual lleva a cumplir con la esencia de dicho ámbito normativo, misma que además de ser jurídica es de interés eminentemente social.

Existen varias maneras de plantear la clasificación de las fuentes del Derecho Laboral, algunos autores, solamente las dividen en fuentes materiales y fuentes formales, otros como Mazariegos Gómez, simplemente hacen un despliegado de fuentes del Derecho Laboral sin

agruparlas, y solamente señalan a “la jurisprudencia, la costumbre la doctrina, la legislación, la convención colectiva, el laudo arbitral y el contrato de trabajo.” (2011, p. 7) Ante la diversidad de clasificaciones, en el presente trabajo se considera oportuno atender a la clasificación que las divide en fuentes reales, formales e históricas.

Fuentes reales

Estas se encuentran conformadas por los distintos datos y contenidos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales, entre otros muchos que manifiestan las variadas actividades humanas, la cuales van nutriendo la sustancia de la norma jurídica. Prácticamente se trata de los elementos creadores de los mandatos que han determinado la conducta del ser humano, de los cuales tarde o temprano dimanar las normas jurídicas que conforman los ordenamientos jurídicos. Se está hablando en sí de las razones primigenias de la norma jurídica, por lo tanto, en el ámbito laboral puede considerarse como fuente real, la protección del trabajador ante los abusos antes experimentados, la armonización de los factores de producción, capital y trabajo, la necesidad de evitar conflictos, y el planteamiento de procesos para solucionarlos en caso de presentarse, entre otros.

Fuentes formales

Estas son las que tienen lugar a través del proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, establecidos a partir del artículo 174 al artículo 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Doctrinariamente “las fuentes formales del Derecho son las formas obligadas y predeterminadas que ineludiblemente deben revestir los preceptos de conducta exterior, para imponerse socialmente, en virtud de la potencia coercitiva del Derecho.” (Pacheco Gómez, 2001, p. 316) Existen varias opiniones respecto a la forma de clasificar las fuentes formales, por lo que se optará por atender a lo señalado por López Aguilar, quien señala que:

Las fuentes formales se pueden clasificar en originarias, en las que por excelencia se encuentra la ley, y derivadas en donde se hallan la Jurisprudencia, la costumbre, la doctrina, los contratos, los convenios y los pactos colectivos de condiciones de trabajo. (López Aguilar, 2005, p. 84)

Las fuentes originarias como señala el autor se encuentran conformadas por la ley, por ello se dice que es la fuente formal por antonomasia, dentro de esta es imperante mencionar que existe una división jerárquica, por lo que entre ella se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra en el nivel superior de todo el ordenamiento

jurídico laboral, esta se encuentra conformada por los preceptos y garantías mínimas de los trabajadores y por su posición las demás leyes han de subordinarse a los postulados constitucionales en ella contenidos. Los convenios y tratados internacionales o regionales, es imperante resaltar que estos han de tener una jerarquía igual a la Constitución Política de la República, en materia de Derechos Humanos, han servido para inspirar a la legislación nacional y son de estricta observancia en las relaciones laborales. También hay que considerar que en esta materia el Estado de Guatemala ha celebrado una gran cantidad de Convenios Internacionales sobre todo los relacionados con la Organización Internacional del Trabajo. El Código de Trabajo, dentro de las normas ordinarias se encuentra el Decreto 330 del Congreso de la República, que es la normativa específica en materia laboral. Este es el cuerpo de leyes que regula las relaciones de trabajo de una forma más específica en la legislación nacional, dividido por los estudiosos de esta materia en Derecho individual y colectivo, así mismo con la regulación a seguir en un proceso ordinario laboral. A diferencia de otros cuerpos normativos el Código de Trabajo cuenta con definiciones y un lenguaje sencillo, debido a que está elaborado para que los trabajadores puedan comprenderlo de una forma sencilla. Los reglamentos, en el grado inferior jerárquico de las leyes se sitúan los reglamentos, que en este caso serán de trabajo, los cuales están conformados por una serie de normas internas que tanto

patronos como trabajadores deben observar dentro del ámbito de su trabajo, tienen una aplicación restringida únicamente a la empresa o institución que lo establezca.

Dentro de las fuentes derivadas según la clasificación seguida se encuentra, la jurisprudencia, misma que en forma lógica y razonada establece los imperativos de la conducta de la norma jurídica, que deriva bien sea de las formas obligatorias de comportamiento o de la imposición de sanciones, en el ordenamiento jurídico nacional se requiere de varios fallos contestes e ininterrumpidos, según el órgano que los dicte, para que se establezca la misma. La costumbre, no es más que la repetición constante y reiterada de ciertos comportamientos o conductas, con la plena convicción de que atienden a determinada necesidad jurídica. La doctrina, resulta ser el estudio de uno o más juristas o conocedores de la materia, no es vinculante pues más bien, son las reflexiones presentadas por los distintos estudiosos del Derecho. Los contratos, estos resultan ser la ley entre las partes, sin importar si se trata de un contrato individual o colectivo. Los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, son considerados como fuentes del Derecho Laboral, ya que los mismos han de fijar las condiciones para que los trabajadores presten sus servicios a un patrono, es decir los beneficios que los mismos percibirán de forma individual al ejecutar una labor, es por ello que del mismo se desprende

una protección inherente y que deben ser cumplidas de lo contrario se faculta al sector obrero a que se exija el cumplimiento de lo pactado de las formas establecidas en el Código de Trabajo.

Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, entre otros en los cuales se encuentra encerrado el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales sirven como informantes del origen de las leyes, pero que no se encuentran vigentes, porque han sido derogadas o sustituidas por otras más recientes y acordes a la realidad social y jurídica que se vive en la actualidad, un ejemplo de ellas puede ser el Cilindro de Ciro, las Institutas, el Digesto, etcétera.

Principios

El Derecho Laboral se encuentra conformado por un conjunto de principios que constituyen el basamento fundamental del ordenamiento jurídico, procurando armonizar las relaciones laborales, ya que por una parte el trabajador, de manera personal pone a disposición su fuerza física o su capacidad intelectual a otro denominado patrono, quien se

compromete a retribuir dicha subordinación a cambio de un salario o salarios.

Estos pueden ser definidos como lo establece Pla Rodríguez, citado por Chicas Hernández como:

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. (Chicas Hernández, 2003, p. 6)

Principio tutelar

El Derecho de Trabajo es tutelar, pues trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los patronos. De hecho, puede decirse que la protección del trabajador constituye la razón de ser, la motivación que halló la creación de esta rama del Derecho, y lo que sigue siendo su sustentación. Ha de recordarse que las normas jurídicas laborales tuvieron su origen en los movimientos alimentados por la protesta contra los abusos y excesos que se cometían por parte de los patronos en contra de los trabajadores. Tan sólo con mirar los grandes atropellos que contra el ser humano trajo la revolución industrial, para entender que aquellas personas reclamaban las jornadas extenuantes, pues trabajaban más de doce horas. La falta de seguro social, pues si se

enfermaban no tenían posibilidad de trabajar, ni de pagar sus medicamentos y la ausencia de seguridad laboral, pues se trabajaba en condiciones muy peligrosas e insalubres, entre otras.

A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto que brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. (Fernández Molina, 2008, p. 4)

Es por esta razón que se sostiene que este principio trata de proteger a los trabajadores frente a las desigualdades económicas, que en un pasado fueron utilizadas para la explotación y la injusticia en la remuneración, el horario laboral y la prestación de servicios del sector obrero. El fundamento de este principio se encuentra en el inciso a) del cuarto considerando del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual señala que “el Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Evidentemente al comenzar las características ideológicas del Derecho de Trabajo y del Código de Trabajo mismo, se puntualiza la importancia y trascendencia, jurídica y social, que posee la tutelaridad que ejerce este Derecho.

Lo cual se ve fortalecido a través de su reconocimiento constitucional, ya que el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que:

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. (...)

Por lo tanto, se puede afirmar que, con igual criterio de protección, el Código de Trabajo desarrolla todo su articulado, dentro del cual cabe resaltar el artículo 6 que señala que únicamente a través de una resolución dictada por autoridad competente y basada en ley, en razón a motivo de orden público o de interés nacional, puede limitarse a una persona su derecho al trabajo. También el artículo 10 que establece la prohibición de represalias por parte del patrono en contra de los trabajadores para impedir total o parcialmente el ejercicio de sus derechos, y así sucesivamente se encuentra a lo largo del contenido de este cuerpo legal presente el principio de tutelaridad del Derecho Laboral.

Constituye un mínimo de garantías sociales

El espíritu de este principio es establecer que la normativa ordinaria contenida en el Código de Trabajo y las demás normas de Derecho Laboral, constituyen el nivel más esencial de reconocimiento de los

Derechos que se derivan de la relación laboral. Por lo tanto, pueden ser mejorados y deben ser mejorados al momento de contratarse la prestación de servicios, y jamás disminuirse, por lo tanto, se considera que:

Este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, invulnerable por disposición legal, y siendo que las normas de Derecho Laboral tienen carácter de orden público, son obligatorios para las partes contratantes, es decir, que las relaciones laborales no pueden fijarse en condiciones inferiores a las reguladas en la legislación laboral, puesto que toda disminución de las mismas aun con el consentimiento del empleador se tendrán como nulas, esto es por ejemplo si el trabajador aceptara trabajar por un salario menor del que se establece para el salario mínimo o tener un menor período de vacaciones, etcétera (Roldan, 2007, p. 22).

Es por ello que tiene que considerarse a este principio como el encargado de regular y proteger las prestaciones económicas a las que se hace merecedor cada trabajador al momento de iniciar una relación laboral, lo que en su momento se convierte en los intereses económicos del mismo y que en caso de incumplimiento puede reclamarlos ante la autoridad competente, para tal caso en contra del patrono. Este principio está fundamentado en el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual establece:

El Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Con base a este principio es como se le da el carácter de irrenunciables a las prestaciones que cada trabajador merece, es por ello que las mismas carecen de prescripción y pueden ser reclamadas al momento en que el trabajador lo considere ante el patrono ya sea de forma directa hacia el mismo o por medio de autoridad judicial.

Es un derecho necesario e imperativo

El Derecho de Trabajo es de aplicación forzosa en lo que a las prestaciones mínimas concedidas por ley se trata, de hecho, puede decirse que “toda norma jurídica es un imperativo, pues una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado” (De la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 1975, p. 99) Ahora bien, la imperatividad que este principio se dirige en primer lugar a cada trabajador y a cada patrono, así como a la relación de trabajo nacida entre ambos, pero a su vez también al Estado obligándolo a vigilar que las relaciones laborales, se formen y desarrollen en estricta armonía con los preceptos fundamentales establecidos constitucionalmente.

Por ello se sostiene que este principio establece la imperatividad que existe en cuanto el poder normar las relaciones de trabajo, es decir la necesidad de su existencia se hizo evidente para así fomentar de esta manera el

respeto de la dignidad humana y los valores sociales, dentro de las relaciones de trabajo, haciéndolas justas y dignas. Este principio se encuentra fundado en el inciso c) del cuarto considerando del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo:

El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

De esta manera se establece que la voluntad esta relegada a una mínima expresión y aun cuando se pacten condiciones que menoscaben los derechos establecidos en la ley los mismos no son válidos, este concepto se encuentra reforzado en el contenido del artículo 12 del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, que establece:

Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Se puede observar en la norma anterior que por ningún motivo se pueden negar o disminuir los derechos concedidos a los trabajadores, puesto que como forma necesaria para lograr la armonía plena en la convivencia

laboral se deben respetar imperativamente estos, y en todo caso a partir de ellos ofrecer mejores opciones para los trabajadores, para que se equipare entonces su desigualdad en la relación de trabajo.

Realista y objetivo

Toda vez que el Derecho Laboral se orienta hacia la protección del trabajador, propugnando su bienestar de la clase más desprotegida, debe así mismo realizar de la ponderación objetiva de las distintas situaciones que acontecen dentro de las diversas actividades laborales subordinadas. Esta rama del Derecho muestra su carácter objetivo a través de resolver los conflictos que tienen lugar al llevarse a cabo las distintas relaciones laborales, para que, con base a hechos concretos y tangibles, pueda resolverlos de conformidad a los criterios de índole social que lo sustentan. Quiere decir que las autoridades tanto administrativas como jurisdiccionales deben actuar con estricta objetividad en las cuestiones que se sometan a su conocimiento y decisión, siempre con estricta observancia de las normas y principios fundamentales del Derecho Laboral.

Por ello se sostiene que el Derecho Laboral debe estudiar la realidad en que viven los trabajadores y a su vez el patrono, apreciación que deberá realizar de forma objetiva, para que de esta manera se pueda cumplir con

la finalidad de establecer las mejores medidas para equiparar las relaciones que han de estar sumisos los sujetos de la relación laboral. Siguiendo este orden de ideas es que este principio ha sido consagrado en el inciso d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, el cual señala:

El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Es una rama del Derecho Público

Este principio establece la naturaleza jurídica del Derecho Laboral el cual se complementa con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, que señala que las normas contenidas en dicho código son de orden público. Por lo que de esa manera se determina el interés que debe existir por parte del Estado en brindar la protección debida a las relaciones laborales que en su territorio se susciten y aun en los casos en que los guatemaltecos sean contratados para prestar sus servicios en el extranjero. Este principio se encuentra debidamente regulado en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República “El Derecho de Trabajo es una

rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. De esta manera se determina que no hay un interés privado establecido y que a su vez significa que lo que se busca es el bien común.

Es un derecho hondamente democrático

Este principio dignifica al trabajador y trata de respaldar al mismo al momento de que una persona elija un trabajo y que el mismo sea libre para decidir y que existan oportunidades de trabajo que los beneficien de forma personal, así como de forma familiar. Este principio está regulado en el inciso f) del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo de la forma siguiente:

El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Lógicamente sólo a través de la armonía social que existe entre la fuerza económica o capital y la fuerza laboral o el trabajador, se puede lograr hablar de una convivencia fundamentada en los principios de la

democracia, lo cual rompe con la opresión de las clases obreras, y fomenta la producción garantizando un trato inspirado en la justicia social, en donde se proteja el capital y la producción, sin vulnerar los derechos esenciales de los seres humanos en este proceso, sino que a través de la dignificación de este y el aseguramiento de su bienestar, se mantenga la estructura social productiva.

Suspensión del contrato laboral

La idea principal que viene a la mente cuando se está frente al término suspensión, es que se trata de ponerle un alto a una situación o cosa. Es decir, que supone la detención de alguna acción u obra. Por lo tanto, cuando se habla de la suspensión del contrato laboral, se entiende que se está hablando de la interrupción temporal de la prestación laboral, sin que por esta razón se extinga el contrato existente entre el patrono y el trabajador. En este orden de ideas, se entiende que uno de ellos o ambos deja de realizar las actividades propias que su función como tal les obliga. En otras palabras, el trabajador deja de trabajar o el patrono deja de pagar el salario. La suspensión tendrá lugar siempre y cuando exista una causa legal y suficiente para interrumpir las obligaciones y derechos que se derivan del contrato de trabajo. Por ello es importante abordar cada uno de los aspectos que integran este tema en forma particular.

Antecedentes históricos del contrato laboral

Muchas de las instituciones y figuras jurídicas tuvieron su nacimiento en el Derecho Romano, ya que esta es una de las culturas que dejaron sendos registros de las formas jurídicas a través de las cuales regularon las diversas relaciones familiares, sociales y comerciales. Cabanellas, citando a Hinojosa, indica que “el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación del arrendamiento, y distinguía dos especies la *locatio operae* y la *locatio operis*, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios.” (1989, p. 35)

En realidad, esta forma de regular estas relaciones, era más parecido a una esclavitud temporal, ya que como en esa época, solamente era pagado el trabajo manual, este resultaba ser denigrante, por lo que generalmente quienes eran sometidos al régimen de estas relaciones de trabajo eran los artesanos, quienes prácticamente se alquilaban a una persona, quien tenía el derecho de venderlos o de sub-alquilarlos a otro.

Con el paso del tiempo y el desarrollo del derecho, a pesar de que se vivieron largos periodos muy oscuros en cuanto al trabajo dentro de la historia humana, principalmente asentados en el abuso del más débil. A través de la esclavitud fue apareciendo la codificación de las normas

jurídicas, que, orientadas a buscar principalmente el bien común y la mejora en las condiciones de vida de todas las personas en igualdad de condiciones, a raíz de grandes revoluciones y fuertes luchas. Es por esta razón que cuando se comenzó a regular lo referente a las relaciones laborales, se hizo en su mayoría dentro del Derecho Civil, lo cual se puede observar en el texto que cita Vásquez González, que establece:

Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*. Tal silencio, casi absoluto en los codificadores del siglo XIX, se explica por el hecho de que los autores romanos y Pothier nada habían escrito sobre este contrato. Conviene tener en cuenta, para evitar posibles confusiones el hecho de que, a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época, el de la propiedad inmueble. (2005, p. 6)

Este surgimiento como parte del ordenamiento jurídico civil, principalmente derivaba, como se puede observar del contenido de la cita anterior, de los conceptos románicos que aún se veían presentes de alguna manera dentro de las normas jurídicas de aquella época. Ahora bien, desde una perspectiva más local, es importante tomar en cuenta que las normas que rigieron desde un principio respecto al trabajo y la relación laboral en el territorio guatemalteco, como en gran parte del latinoamericano, principalmente fue el impuesto por los conquistadores, las cuales se

sentaron en las bases de la esclavitud que durante gran tiempo vivieron los originarios de estos territorios.

En Guatemala, el primer repartimiento de indios fue llevado a cabo por Pedro de Alvarado en julio de 1524. En la época prehispánica, los señores tenían algunos hombres reducidos a un tipo de esclavitud. Los españoles llamaron “naborías” a estos sirvientes, usando el término utilizado por los naturales de las Antillas para denotar cierto dominio sobre las personas, semejante a la esclavitud. Los conquistadores que habían sido favorecidos con repartimientos exigieron a los indios principales que les dieran esclavos como parte del pago del tributo. A estos esclavos se les llamó “esclavos de rescate”. Lo que distinguía a los “naborías” de los esclavos capturados en las batallas era que a los primeros se les marcaba con hierro candente en el muslo, mientras que a los segundos se les marcaba en la cara. Ambos realizaban las mismas tareas. (Cabezas Carcache, 1995, p. 374)

La lucha por la reivindicación y reconocimiento del Derecho de Trabajo y por consiguiente el nacimiento del contrato de trabajo fue bastante ardua, tuvo que pasar mucho tiempo para que hasta en la época liberal, luego de la Revolución reformadora que encabezara el General Justo Rufino Barrios, a partir de la cual tuvo lugar la codificación, a la cual aún le faltaba ejercer una verdadera tutela del trabajador, pues aún se permitían los trabajos forzados y mal pagados, sobre todo en la agricultura y la elaboración de caminos. En el período de Jorge Ubico, se vivió en Guatemala una época bastante oscura en el ámbito laboral, se obligó a trabajar en las obras públicas a los presos, sin derecho a salario alguno y de forma forzosa.

No fue sino hasta la revolución de Octubre de 1944, en donde nace una nueva regulación legal, la cual se encontraba fundamentada en la seguridad social y la reforma agraria, por lo que como ya se ha estudiado en 1947 nace el primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, en donde se reguló por primera vez lo relativo a los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos, norma que venía acompañada del reconocimiento de una serie de derechos de los trabajadores encaminados a armonizar la desigualdad que hasta el momento había existido.

Actualmente, es el mismo Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, primer Código de Trabajo, el que rige lo relativo al contrato de Trabajo, según las modificaciones y reformas que se le hicieron a través del Decreto 1441 del Congreso de la República, lo cual hace a partir del artículo 18 hasta el artículo 37, si se trata del contrato individual de trabajo y del artículo 38 al artículo 48 sí se trata del Contrato Colectivo de Trabajo.

Definición y clases de contrato laboral

Antes de entrar a conocer la definición tanto doctrinaria como legal del contrato laboral, es menester partir de la idea de un contrato, conlleva en sí la idea de un acuerdo de voluntades, entre dos o más personas. Además,

es imperante saber que indistintamente se le denomina contrato laboral o contrato de trabajo, haciendo referencia a la misma situación. De manera general, entonces se puede definir a este como lo hace Corado Guzmán, citando a Capitant, como “el acuerdo de voluntades, entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones, también documento escrito destinado a probar una convención” (Corado Guzmán, 2009, p. 7)

El autor citado, aborda de una vez las dos orientaciones que puede tener el contrato de trabajo, por un lado, se refiere al contrato de trabajo como la manifestación expresa de la voluntad de ambas partes en donde establecen su deseo de crear los vínculos generadores de derechos y obligaciones que este tipo de acuerdo produce. Por otra parte, también se refiere al documento mismo en donde es contenida la voluntad de las personas que han decidido crear la relación laboral. Cabanellas, por su parte establece de que se trata de:

Aquel que tiene por objeto la prestación bajo la dependencia o dirección ajena de servicios de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración y recompensa a cambio de disfrutar o de utilizar la actividad de otra. (Cabanellas, 1989, p. 264)

Este autor hace referencia a otro aspecto del contrato de trabajo, y describe de manera objetiva las obligaciones y derechos que se derivan de la relación laboral que nace con dicho contrato. Ahora bien, la definición de

contrato de trabajo puede ser orientada dependiendo a la clase a la que haga referencia, puesto que ha de recordarse que este se divide en dos grandes ramas que son el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo.

En el primero de los casos el contrato individual de trabajo, es definido doctrinariamente como aquel que “se origina por un acuerdo de voluntades (consentimiento) en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración.” (Garrido Ramón, 2004, p. 52) Se puede observar que en este caso se trata de un patrono y un trabajador, quienes son los artífices de la relación laboral que es concretada a través del contrato de trabajo.

Legalmente el contrato de trabajo individual puede ser definido como lo indica el artículo 18 del Código de Trabajo, el cual señala que:

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.

De esta definición legal se deriva que el contrato de trabajo esencialmente se asienta en los elementos de subordinación, prestación de servicios y remuneración, los cuales son los que le dan sentido y orientación laboral

a la relación que surge entre el trabajador y el patrono. Ahora bien, en este sentido cabe recalcar que legalmente para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, es suficiente con que inicie la relación de trabajo, no necesariamente debe constar por escrito.

La otra modalidad del contrato de trabajo es la colectiva, en donde la participación resulta ser un poco más compleja, ya que como bien lo señala Bermúdez Cisneros, se trata del “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.” (Bermúdez Cisneros, 2004, p. 320)

Quiere decir que este tipo de documento es el que se elabora cuando los trabajadores y patronos determinan de una manera libre y voluntaria las condiciones de trabajo que se encontrarán vigentes por el lapso de tiempo que los mismos convengan, con pleno reconocimiento de los derechos mínimos que la normativa ha reconocido para los trabajadores. El desarrollo del contrato colectivo en Guatemala se ha visto poco desarrollado, sobre todo porque por mucho tiempo el país se vio sumergido en regímenes autoritaristas y en franca oposición de la organización social.

Sin embargo, el contrato colectivo resulta ser una herramienta propicia para regular las relaciones laborales desde una perspectiva de grupo, como se ha podido comprobar en países como México, en donde ha sido utilizado este contrato con excelentes resultados organizacionales, bajo el entendido de que la legislación de este país se ha basado en:

En el contenido del artículo 3o., párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual establece el principio solidario y de consideración hacia el prestador de servicios cuyo texto prescribe el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (Kurczyn Villalobos & Puig Hernández, 2003, p. 677)

Lo anterior le ha logrado dar una orientación al contrato colectivo bastante positiva, pues entre otros aspectos se ha dignificado a la persona a través del mismo, y, por lo tanto, se reconoce el impacto que este tiene en los niveles de vida que pueden llegar a tener las personas. Legalmente esta figura jurídica en Guatemala se encuentra regulada a partir del artículo 38 del Código de Trabajo, el cual presenta una definición del mismo, señalando:

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.

Esta definición al igual que la definición de contrato individual se finca en los elementos de subordinación, prestación de servicios y remuneración, solamente que lo hace desde una perspectiva de un grupo comprometido con otro. Ahora bien, a diferencia del contrato colectivo individual de trabajo, este sí obligatoriamente debe “celebrarse siempre por escrito”, al tenor de lo establecido en el artículo 39 del Código de Trabajo. Con ello se pretende que tanto cada una de las organizaciones, en su caso de trabajadores o de patronos, así como la autoridad administrativa de trabajo, tengan conocimiento exacto de los acuerdos a los cuales se llegaron.

Ha de recordarse que los contratos colectivos al igual que los pactos colectivos tienen fuerza de ley, por esta razón solamente pueden probarse a través del documento respectivo que los contiene, esto hace sumamente importante el que se realice en tres ejemplares, con exacta expresión del nombre completo de las partes que lo celebran, la empresa o lugar de trabajo que abarca, así como todas las demás estipulaciones que son propias de los contratos de trabajo individuales.

Por último, es importante resaltar que, sin importar, si se trata de contratos de trabajo individuales o colectivos, estos deberán contar con tres elementos fundamentales que le darán forma y validez al mismo, estos son

la capacidad, el consentimiento y el objeto. Cuando se habla de la capacidad, se tiene que traer a memoria que la misma puede ser capacidad de goce y capacidad de ejercicio, en cuyo caso, la primera es aquella que hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones. Mientras que la segunda tiene lugar cuando se posee la facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos.

En materia laboral es muy importante la capacidad, pues se ha de recordar que existe una normativa tanto internacional como nacional que se encuentra encaminada a la protección de los niños y adolescentes, en el sentido de que se ha procurado eliminar el trabajo de estos. Pues ha de recordarse que en Guatemala la edad a través de la cual se adquiere plena capacidad, según lo establecido en el Código Civil son los 18 años. Ahora bien, en cuanto al consentimiento es importante tener presente de que se trata de la absoluta libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo, de conformidad con las normas laborales, así como de su disposición de tiempo y de aptitudes y en el caso del patrono también de conformidad con las necesidades propias que este tenga en su empresa.

El objeto, se refiere en primer lugar a ser lícito, y en segundo lugar a desarrollar una actividad idónea, en virtud de la cual el trabajador presta un servicio a favor del patrono, mientras que este último, le da una

remuneración al trabajador por la labor desempeñada. Resultaría innegable no reconocer que toda relación de trabajo tiene un objeto, pues precisamente tanto el trabajador como el patrono se encuentran vinculados por un interés común.

La suspensión del contrato laboral

El termino suspensión refiere al hecho de que lo que está sucediendo cese, pare de suceder en forma temporal, pues si fuera definitiva tendría lugar una terminación. En ese orden de ideas el contrato de trabajo puede ser interrumpido en sus efectos de prestación de servicios, así como de pago de salarios, por causas no imputables a ninguna de las partes dentro de la relación laboral. Dentro de las principales causas que pueden provocar una suspensión del contrato de trabajo se encuentran:

- a) Causas económicas, como la falta de recursos.
- b) Causas técnicas, como la falla en algún equipo esencial.
- c) Causas organizativas, como la ausencia de una autoridad de dirección esencial.
- d) Causas de producción, como la falta de materia prima.
- e) Cierre temporal legalmente de la empresa
- f) El ejercicio de un cargo público
- g) El ejercicio del derecho de huelga

- h) Fuerza mayor temporal
- i) Incapacidad temporal
- j) Maternidad, paternidad,
- k) Mutuo acuerdo
- l) La prisión provisional
- m) La prisión simple
- n) El arresto menor
- o) Estados de excepción temporal

El contrato de trabajo debe ser entendido como de tracto sucesivo, por lo tanto, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene una vocación de permanencia en el tiempo. Por lo tanto, la figura jurídica de la suspensión, se ha establecido en el derecho del trabajo como una forma de salvaguardar la continuidad de la relación laboral, puesto que lo que pretende es evitar una ruptura definitiva de la misma.

Una forma de entender la suspensión laboral puede ser como lo señala Pasco Cosmópolis, como “un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales.” (1997, p. 481) Con esta idea lo que se pretende enfatizar es que la

suspensión del contrato de trabajo puede darse de manera esporádica, o sea durante períodos bien determinados, que se encontrarán sujetos a condiciones o causas propias o ajenas de la relación laboral misma. Siguiendo este orden de ideas puede decirse que:

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. (De la Cueva, 1996, p. 234)

Desde la perspectiva de este autor la suspensión del contrato de trabajo se ve conformada por una serie de elementos característicos, como lo son el cese o interrupción temporal de las relaciones del trabajo, la conservación del vínculo nacido por la relación laboral, el respeto de los derechos nacidos para ambas partes a raíz de la firma del contrato laboral, es producto de lo establecido en una norma legal o en el contrato mismo.

Clases de suspensión del contrato laboral

La suspensión de los contratos de trabajo por lo mismo que depende tanto de causas intrínsecas como extrínsecas, así como puede afectar las relaciones laborales individuales como las colectivas, puede también presentarse de distintas formas, por ello se habla de la suspensión

individual parcial, la suspensión individual total, la suspensión colectiva parcial y la suspensión colectiva total, según sea el caso particular.

La suspensión individual parcial, es aquella que tiene lugar cuando es afectada la relación laboral que existe entre un trabajador y un patrono, en tanto a que una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. Por otra parte, se habla de la suspensión individual total, cuando esta afecta de igual manera la relación existente entre un trabajador y un patrono, pero en este caso ambos dejan de cumplir con sus obligaciones fundamentales.

En el Código de Trabajo se encuentran reguladas las causas de suspensión individual parcial del contrato de trabajo, en el artículo 66 que señala que son:

- a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63, inciso e).

Una vez establecidas estas causas de suspensión individual de trabajo, el artículo 67 del Código de Trabajo, establece, en sí que obligaciones se suspenden en cada uno de los casos enumerados anteriormente. Así como

establece también la forma que se deberá llevar a cabo la remuneración hacia el trabajador tomando como punto de partida el tiempo que ha tenido el trabajador de estar trabajando en la empresa o lugar de trabajo. En cuanto a las causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo el artículo 68 del Código de Trabajo establece:

a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores; b) Los casos previstos en el Artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho Artículo; y c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

En los incisos anteriores se puede observar que se interrumpe tanto el pago de los salarios como la prestación de los servicios. Es importante señalar que en el caso de la literal c) anterior será el trabajador quien será el obligado de informarle al patrono sobre las circunstancias que le impiden asistir a cumplir sus labores. Por último, es sumamente importante resaltar que el derecho de dar por terminada la relación laboral sin causa justa durante la vigencia de la suspensión individual o total del contrato de trabajo, le es prohibido al patrono, aunque si media una causa justa, lo podrá ejercer en cualquier momento. Mientras que al trabajador sí se le da la capacidad de dar por terminado el contrato de trabajo, sin causa justa, durante la suspensión individual o total del contrato de trabajo, haciendo el preaviso establecido en el artículo 83 del Código de Trabajo y si es con causa justa sin este.

En el caso de la suspensión colectiva parcial, se presenta cuando la causa que obliga al cese de las obligaciones fundamentales de la relación laboral por una de las partes, afecta a la mayoría o a la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo. Mientras que la suspensión colectiva total, se presenta cuando la causa que obliga al cese de las obligaciones fundamentales de la relación laboral afecta a la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en un lugar de trabajo o una empresa, provocando que tanto patronos como trabajadores dejen de cumplir con estas.

Las causas de la suspensión colectiva parcial, dentro de las cuales por lo general se ve involucrado uno o más sindicatos de trabajadores, ya que en Guatemala es poco usual la formación de sindicatos de patronos, se encuentran establecidas en el artículo 70 del Código de Trabajo, en donde se puede evidenciar como uno de los gérmenes de la suspensión colectiva, los conflictos colectivos, que le dan vida al inciso a) del referido artículo, el cual indica que estas causas pueden ser:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; b) Los casos previstos por los Artículos 251 y 252, párrafo segundo; c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y d) Las causas que enumera el Artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

Como se expresaba anteriormente la huelga es el producto del nacimiento de un conflicto colectivo, que indefectiblemente desembocó en una huelga, la cual como bien es sabido se centra en la negativa de los trabajadores de realizar sus respectivas labores, hasta que no se solucione el conflicto colectivo que se hubiera planteado. Las otras causas son un poco menos complicadas y en el caso del inciso b) se refieren al paro ilegal o de paro legal declarado injusto, en donde el patrono quedará obligado a cubrir los salarios que dejaron de percibir los trabajadores mientras duró la suspensión del trabajo por esta causa.

La falta de materia prima es un factor que tiene mucho que ver con la economía y el comercio, por ello se considera que no es netamente culpa del patrono ni del trabajador, pero que, en este caso, siendo la parte más débil la parte trabajadora se le tutela asegurándole el pago de su salario, mientras el patrono soluciona la falta de materia prima. Las causas de la suspensión colectiva total se encuentran establecidas en el artículo 71 del Código de Trabajo, en donde se indican que estas pueden ser:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; b) El paro legalmente declarado; c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono; d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Se puede observar que las causas son similares, pero por el hecho de que en estos casos particulares ni el sindicato de trabajadores es declarado obligado a realizar el trabajo que le corresponde, ni el patrono o patronos, se ven obligados a pagar los respectivos salarios, ambos se ven liberados de sus respectivas responsabilidades fundamentales que se derivan de los contratos individuales o colectivos de trabajo que hubieran firmado.

Análisis de las normativas y procedimientos empleados por el Estado para tutelar los derechos de los trabajadores durante la pandemia

Es importante partir de la idea de que, el Estado se encuentra íntimamente comprometido con la protección integral de las personas. Ha de recordarse que la Constitución Política de la República de Guatemala comienza reconociendo este compromiso, ya que en su artículo 1 establece que “el Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de las personas.” Quiere decir que, sin importar aun la actividad que realice, su edad, ni su estatus social o económico, el Estado se encuentra obligado a prestarle la protección debida ante cualquier situación que pudiera poner en peligro los distintos bienes jurídicos tutelados, así como su integridad y dignidad.

En el ámbito laboral no existe una excepción, más bien se reconoce constitucionalmente al trabajo, como un derecho de la persona y como una obligación social. Con base a eso es que el régimen laboral del país ha de encontrarse organizado con estricta observancia de los principios de justicia social. Esto debido a que este trata de armonizar el trabajo con el capital, así como procurar el bienestar común de todos los ciudadanos, sin distinción alguna.

Además, la norma superior establece que las leyes del orden laboral deben entre otros aspectos ser tutelares de la parte trabajadora, por ser la parte más débil de la relación de trabajo. Esto lo establece el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica que “...las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a los factores económicos y sociales pertinentes. (...)”

Del anterior artículo se puede concretar que precisamente para que tenga lugar una tutela de los trabajadores es imperante atender a los factores económicos y sociales. Ya que estos son muy susceptibles precisamente en estos dos ámbitos. Muchas situaciones los pueden afectar, pues ha de recordarse que en estos dos aspectos es en el que ambos son más vulnerables, por ello se consideran la parte más débil de la relación laboral.

Para lograr esta protección, el Estado, además de crear un conjunto de normas jurídicas que provean del marco jurídico para el desarrollo en armonía de las relaciones laborales, también ha creado varias instituciones y órganos especializados para atender todas y cada una de las necesidades propias de la materia, entre ellos se pueden señalar el Ministerio de Trabajo, la Inspección General de Trabajo y los órganos jurisdiccionales que resuelven las controversias en materia laboral.

El primero de ellos, el Ministerio de Trabajo, es el órgano superior de la administración pública encargado de atender los asuntos administrativos y gubernamentales de materia laboral, nombre con el cual no siempre ha funcionado, pues ha de recordarse que desde 1947 cuando surgió el primer Código de Trabajo hasta la fecha ha habido muchos cambios en el ámbito administrativo por ello es que se sabe que:

Cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2020)

El nombre de Ministerio de Trabajo y Previsión Social obedece a que el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que reformará en gran parte al Decreto 330, que contiene el Código de Trabajo, así lo designara. Según el artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo,

Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, le corresponde, además de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, realizar las funciones de:

a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello de conformidad con la Ley. c) Estudiar, discutir y, si fuera de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo. d) Derogado. e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes. f) administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores. h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes. i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.”

Evidentemente la labor del Ministerio de Trabajo resulta de protección a todo el régimen de trabajo. Lo cual se traduce en la protección al trabajador y armonización tutelar de los intereses patronales. Pues de estos últimos depende en gran parte también el engranaje del sector laboral. Bajo la dirección del Ministerio de Trabajo, se encuentra la Dirección General de Trabajo, la cual funciona como un órgano de la administración

pública, adscrito al Ministerio ya mencionado. Tiene como principal función fiscalizar el cumplimiento de la legislación en materia laboral, así como la imposición de sanciones en aquellos casos en donde tenga lugar su infracción.

Esta institución se caracteriza por ser un ente conciliatorio, fiscalizador y asesor, ya que en primer lugar es la encargada de brindar las condiciones propicias para que las partes dentro de una relación laboral al momento de suscitarse un conflicto puedan resolverlo evitando llegar hasta los órganos jurisdiccionales en materia laboral. Se dice que es fiscalizador, porque es el encargado de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre la protección de los trabajadores. Por último, se le conoce como asesor, porque debe evacuar cualquier consulta que le refieran las demás dependencias del mismo ministerio, así como los trabajadores al momento de tener alguna duda o necesidad de que se le indique cuáles son sus derechos y como puede solventar las situaciones de índole laboral que le aquejan.

Quiere decir que esencialmente esta institución encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del Derecho Laboral por parte de todos, para ello tiene a su alcance la potestad de poner en práctica ciertos medios coercitivos que tienden a obligar a los patronos

y a los trabajadores a cumplir con las disposiciones vigentes, bajo el apercibiendo de que de no ser así se podrá aplicar una sanción, lo cual deberá ser cursado a través de la autoridad jurisdiccional.

Por último, es importante resaltar que la Inspección General de Trabajo, es la encargada de llevar a cabo las liquidaciones que del contrato de trabajo se deriven, y que lleven consigo la terminación del conflicto laboral en la fase administrativa tramitada ante él. Es por esta razón que el artículo 278 del Código de Trabajo establece que:

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. (...)

El Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fuera modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003, es el que establece las atribuciones de la Inspección General de Trabajo, la cual trabaja a través de los inspectores de trabajo, quienes tendrán las funciones que se han establecido en el Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo y además las contenidas en el artículo 281 del Código de Trabajo.

Los órganos jurisdiccionales que, en materia laboral, el Estado ha creado para desarrollar los procedimientos que darán solución a los conflictos laborales, se rigen a las normas especiales atinentes al Organismo Judicial, ya que son parte de este. Por ello en cuanto a los Juzgados de Trabajo se someten a lo establecido a la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. Esto bajo el entendido de que la función de todo órgano jurisdiccional se encuentra dirigida a impartir justicia de conformidad con la soberanía que le ha sido delegada por el pueblo. Además, se debe tomar en cuenta que el último párrafo del artículo 288 del Código de Trabajo señala que “el número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia.” Por lo cual puede aumentarlos o disminuirlos cuando así lo considere pertinente.

Ahora bien, a razón de la pandemia del Covid-19, el Estado de Guatemala se vio en la necesidad de promulgar una serie de normas especiales que permitieran hacerle frente a la misma, ya que esta trajo consigo una desestabilización tanto al ámbito económico como del laboral, estas normativas involucran un actuar fundamental del Ministerio de Trabajo, así como de la Inspectoría General de Trabajo, antes mencionadas, quienes esencialmente como se podrá ver más adelante no solamente se encargaron de implementar algunos de los procesos y proyectos, sino además de fiscalizar la correcta aplicación de los mismos. Siguiendo este

orden de ideas se hace imperante analizar el Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Fondo bono para la protección del empleo, que permitirán ilustrar la postura del Estado en cuanto a generar una protección directa para el trabajador, que en el caso de la pandemia del Covid-19 resultaba ser uno de los sectores más dañados, principalmente por ser la parte más vulnerable, en el aspecto económico, dentro de la relación laboral.

Decreto 13-2020 Congreso de la República de Guatemala, Ley del Rescate Económico a las Familias por los Efectos Causados por el Covid-19

Este Decreto tiene la característica de haber sido declarado de urgencia nacional, fue aprobado por el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de Diputados que integran el Congreso de la República, en un solo debate y entró en vigencia el 09 de abril de 2020. Como lo indica el artículo 1, de la Ley del Rescate Económico a las Familias por los Efectos Causados por el Covid-19 tiene:

El propósito de establecer los mecanismos para compensar y mitigar la crisis económica ante la presencia de la pandemia del Covid-19 dentro del territorio nacional. Se aplicarán como medidas de compensación social orientadas a los habitantes de la república con énfasis en la población más vulnerable.

Esta normativa, para alcanzar el objeto de la misma, establece una serie de medidas económicas para atender la emergencia causada por la pandemia del Covid-19, entre ellas el Fondo Bono Familia y el Fondo para la Protección del Empleo. Así como también presenta la reforma al decreto 12-2020 del Congreso de la República de Guatemala en cuanto al Fondo de Protección de Capitales y el Fondo para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Fondo bono familia

La implementación del bono familia busca como indica el artículo 2 del Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, alcanzar “el objeto de apoyar a la población más afectada económicamente por las medidas de emergencia, derivada de la pandemia Covid-19.” Este fondo se puso en manos del Ministerio de Desarrollo Social para su ejecución, este ministerio se puede decir que es el encargado de implementar las acciones necesarias para propiciar que las personas guatemaltecas vivan en un país bajo un modelo de desarrollo social incluyente y participativo.

Es por esta razón que la mayoría de programas sociales se encuentran a su cargo para llevar a cabo su ejecución, buscando mejorar el nivel de bienestar de las personas y grupos más vulnerables dentro de esta

sociedad. El Fondo Bono Familia fue establecido, según el artículo 2 del Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, para ejecutarse “por medio del sistema bancario, sus entidades y grupos financieros, quienes facilitarán la apertura de cuentas monetarias, así como la entrega del beneficio.”

La intención principal que este bono persigue es la reactivación económica, pretendiendo estar dirigido a las personas de más escasos recursos, basó esencialmente su criterio de inclusión para el otorgamiento del mismo, el consumo de energía eléctrica del mes de febrero de 2020, el cual debía ser menor de 200 kilovatios por hora. Ha de tenerse en cuenta que el párrafo tercero del artículo 2 del Decreto 13-2020 mandaba a priorizar:

...A las personas en pobreza, madres solteras y hogares monoparentales, adultos mayores, las personas con discapacidad, las personas con enfermedades crónicas y degenerativas, y las familias con niños o niñas en estado de desnutrición; así como la concentración de fuerza laboral por departamento. (...)

El grave problema que afronta el criterio utilizado, y que se basa en el consumo de la energía eléctrica, se presenta toda vez que muchas personas que se encuentran en pobreza y extrema pobreza, ni siquiera cuentan con un servicio de energía pública. Por lo tanto, se puede decir que ese criterio político no cubre eventualmente a todas las personas con vulnerabilidad

como originalmente se pretendía. El monto por el cual se constituyó el Fondo Bono Familia, fue como lo indica el artículo 2 del Decreto 13-2020, “con un monto de hasta seis mil millones de Quetzales (Q6,000,000,000.00), para otorgar aportes de hasta mil quetzales (Q1,000.00).”

La labor de coordinación para la determinación de las condiciones y requisitos necesarios para acceder al beneficio al Fondo Bono Familia, le exigía al Ministerio de Desarrollo Social, la obligación de contar con una plataforma tecnológica, que de manera segura le permitiera el registro y control de las personas que salieran beneficiadas con él, la que esencialmente ordenaba que debía estar estructurada a través de una estructura transparente, como lo exige el párrafo final del artículo 2 del Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala. Para que se lograra desarrollar dicha estructura en cuanto al soporte tecnológico fue necesaria la colaboración interinstitucional de varias entidades como la Superintendencia de Administración Tributaria, el Ministerio de Energía y Minas y otros.

Es importante mencionar que para que las personas puedan retirar el Fondo Bono Familia, se crearon tres mecanismos, uno de ellos es la red de cajeros automáticos 5B y BI, que se encuentran en todo el territorio

nacional, el pago directo en cualquiera de los 11 bancos del sistema o adquiriendo productos en comercios con sistema a POS. Con el objeto de desarrollar y facilitar la aplicación de este bono, se promulgó además el Acuerdo Gubernativo 57-2020, el cual contiene el Reglamento del Fondo denominado Bono Familia.

Esta normativa establece a la Unidad Ejecutora del Fondo de Protección Social como la dependencia que tendría a su cargo las acciones de ejecución, tanto administrativa como financiera, para la entrega de dicho fondo. Además, se establecen los mecanismos para la conformación del padrón de beneficiarios, las condiciones priorización de beneficiarios, las condiciones de exclusión de beneficiarios, el registro y control de beneficiarios, la entrega del aporte a beneficiarios y la colaboración interinstitucional.

Fondo para la Protección del empleo

El Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, establece el Fondo para la Protección del Empleo en su artículo 3, cuya finalidad descansaba en el apoyar a los trabajadores del sector privado, que debido a la calamidad pública había interrumpido temporalmente la prestación de sus servicios a un determinado patrono, lo cual traía consigo aparejado un

sinfín de conflictos de carácter económico laboral que decantaban en la suspensión de los contratos de trabajo. Para la administración de ese fondo se estableció en el artículo 3 segundo párrafo:

Este fondo será administrado por El Crédito Hipotecario Nacional y ejecutado bajo los requerimientos y lineamientos del Ministerio de Economía en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Fondo se constituirá con un monto de hasta dos mil millones de Quetzales (Q2,000,000,000.00) que podrán ser otorgados a los beneficiarios autorizados por un monto fijo de Q75.00 diarios por trabajador, el cual se acreditará y entregará tomando en cuenta la disponibilidad de fondos existentes. Dicho beneficio económico queda exento de cualquier tipo de deducción, retención e impuesto.

Tanto en la ejecución, como se ve en el artículo anteriormente citado, como en la fijación de condiciones y requisitos para acceder al beneficio se encuentran como responsables el Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Por lo cual se creó el Acuerdo Gubernativo 58-2020, que contiene el Reglamento para el otorgamiento del beneficio del fondo para la protección del empleo, en el cual precisamente como lo indica su artículo 1:

Establece las condiciones y requisitos para acceder al beneficio económico que el Estado otorgará a los trabajadores del sector privado, cuyos contratos de trabajo hayan sido objeto de suspensión debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como Consecuencia del Estado de Calamidad Pública decretado por la emergencia provocada por la pandemia del Covid-19.

Al tenor de este artículo, se entiende que como criterio de aplicación debían existir ciertos requisitos previos como la existencia de una relación laboral, un contrato de trabajo, la suspensión de dicho contrato y la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión social de esta. Con estas premisas iniciales efectivamente, ya se podía poner en marcha el proceso a través del cual se podría acceder al beneficio.

Este es un beneficio que estará disponible únicamente durante el ejercicio fiscal 2020 a partir de la asignación de los fondos que por parte del Ministerio de Finanzas Públicas se realiza, a través de que el Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala realice los depósitos bancarios o los giros que consideren más precisos para hacer llegar el beneficio a aquellos trabajadores y patronos que hubieran cumplido con las condiciones prescritas. En el siguiente punto se desarrollará lo relativo específicamente a los requisitos y el procedimiento para poder ser beneficiario de este fondo.

Procedimiento y requisitos para inscribirse al fondo para la protección del empleo

El artículo 3 establece los requisitos para inscribirse al fondo para la protección del empleo, el cual señala que:

El beneficiario del fondo para la Protección del empleo será otorgado únicamente a los trabajadores del sector privado, que, de conformidad con la legislación laboral, sus contratos de trabajo hayan sido objeto de suspensión y ésta se encuentre debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y cuyos empleadores no se encuentren en los casos de excepción establecidos en las Disposiciones Presidenciales en caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento.

En esencia los requisitos que serán necesarios para que este beneficio sea otorgado es que se pertenezca al régimen privado de trabajo, que exista un contrato de trabajo, que estos de conformidad con las leyes laborales hubieran sido objeto de suspensión, que esta haya sido autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que no se trate de servidores públicos ni pensionados tanto del estado como del Seguro Social, así como que no reciban ningún otro aporte derivado de la emergencia.

Entre otros requisitos que se deben cumplir para que tenga lugar la autorización de la suspensión laboral son llenar el formulario que es otorgado por los ministerios encargados por el patrono o representante legal, adjuntar la representación legal de la persona que firma el formulario, la cual debe estar vigente en el Registro Mercantil, constancia de inscripción y modificación al Registro Tributario de la empresa o entidad contratadora, última plantilla reportada y pagada al Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, presentar constancia de recepción del informe del empleador que hubiera sido presentada en el 2020 y que correspondiera al 2019, o en su caso de los contratos de trabajo debidamente registrados cuando se trata de 1 o 2 trabajadores y acompañar el listado de trabajadores a quienes se les va a suspender el contrato de trabajo.

Es imperante tomar en cuenta que, a las mujeres en estado de embarazo, no podrá suspendérseles el contrato de trabajo. Así como que se debe ser muy cuidadoso cuando se presenta el listado de trabajadores a quienes se les va a suspender el contrato de trabajo, puesto que estos nombres serán los que estarán integrados en la resolución final que emitirá el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además, es importante tomar en cuenta que todos esos documentos son presentados en formato PDF, salvo el referido listado que se presenta en formato de Microsoft Excel, puesto que el proceso para aplicar a este beneficio se realiza en la plataforma diseñada en internet para ello.

Ahora bien, el procedimiento para otorgar el beneficio del Fondo para la Protección del Empleo, se encuentra establecido en el artículo 4 del Acuerdo 58-2020, en donde además se establece la conformación de una plataforma electrónica dentro de la cual se llevará este, encontrándose en

forma conjunta, en manos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía. Los pasos a seguir según el artículo mencionado son:

1. El empleador o representante legal ingresará a la plataforma electrónica ubicada en el sitio web www.mineco.gob.gt e ingresará los datos requeridos en el formulario de solicitud, ajuntando la autorización de la suspensión de contratos de trabajo emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y demás documentos solicitados en dicho formulario.
2. El Ministerio de Economía por conducto de la dirección de Servicios financieros empresariales, del viceministro de desarrollo de la microempresa, pequeña y mediana empresa, para admitir a trámite la solicitud, verificará que la suspensión de los contratos de trabajo haya sido autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que esta sea como consecuencia del Estado de Calamidad Pública y las disposiciones presidenciales establecidas para el efecto, por el Organismo Ejecutivo y ratificadas por el Congreso de la República de Guatemala.
3. El Ministerio de Economía, a través del viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, pequeña y Mediana Empresa, emitirá la autorización para la procedencia al pago del beneficio económico del Fondo para la Protección del Empleo, a los trabajadores del sector privado a quienes la suspensión de los contratos de trabajo haya sido autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo los días y monto, calculando la fecha del período de pago. Dicho Viceministerio resolverá aquellos casos no contemplados en este reglamento.
4. El Ministerio de Economía, a través de la Dirección de Servicios Financieros Empresariales, del Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, pequeña y Mediana empresa, remitirá la autorización al Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala para que efectúe la acreditación por medio de depósito bancario a cuenta del trabajador y cualquier otro medio o instrumento disponible.

La solicitud que hace el patrono debe ir acompañada de una declaración jurada ante notario con el objeto de poder verificar posteriormente si la información que se ha entregado por parte de los empleadores es precisa, este medio de seguridad y certeza notarial, se implementó por Ministerio

de Trabajo y Previsión Social, para asegurar que la ayuda de este programa llegue a las personas trabajadoras que más lo necesitan.

Derechos y obligaciones que surgen del fondo del empleo

El fondo del bono para la protección del empleo, le da derecho al trabajador que ha sido sujeto a la suspensión de su contrato de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a recibir a través de transferencias bancarias o cualquier otro medio disponible por parte del Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala, el monto fijo de setenta y cinco quetzales (Q75.00), mientras que los fondos disponibles para este rubro en particular se encuentren disponibles.

Aunque ni el Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, ni el Acuerdo 58-2020 contempla, obligaciones directas que tenga el beneficiario a raíz de ser beneficiado con este bono. Es importante señalar que esencialmente se trata de cumplir con el distanciamiento social desde su casa. Por lo tanto, resguardarse del contagio del Covid-19. Por tal razón no tendrá que trabajar de ninguna otra forma, porque la esencia de este beneficio es precisamente que se cumplan con las medidas sanitarias que se han impuesto por el Presidente de la República, durante la pandemia del Covid-19.

Conclusiones

Los mecanismos implementados por el Gobierno de Guatemala para procurar apoyar al trabajador y a la población más necesitada del país durante la pandemia del Covid-19, en el Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentran encaminados a brindar un apoyo económico que les permita afrontar sus necesidades económicas básicas, en vista del cese de actividades que todo el país experimentó por este acontecimiento que ha tenido un impacto muy negativo en la sociedad mundial. Esencialmente el Fondo Bono para la Protección del Empleo, se presentó como una mejor forma de garantizar el principio de tutelaridad de los trabajadores que se vieron directamente afectados con las restricciones implementadas en este período de tiempo, las cuales obligaron a muchos empresarios a suspender los contratos de trabajo del personal que laboraba para ellos.

La razón de ser del Derecho de Trabajo resulta ser la tutelaridad del trabajador, con base a ello se crea los preceptos y los lineamientos jurídicos que rigen las relaciones laborales y las figuras jurídicas que nacen en virtud de ellas, lo cual evidentemente se puede observar al tenor de la existencia de una regulación que establece un salario mínimo, jornadas máximas de trabajo, asuetos, vacaciones, protección a la

maternidad, este último que es la más reciente muestra de tutelaridad del trabajador que se ha decretado en Guatemala.

Las características de la suspensión de los contratos de trabajo, esencialmente son dos: la causalidad y la temporalidad. La primera porque para que pueda existir una suspensión de contratos de trabajo es necesario que exista una causa válida y suficiente, la segunda se ve reflejada en el hecho de que la suspensión es eminentemente temporal, transitoria y proporcional a la causa que la ha originado.

Referencias

Libros

Alzamora Valdez, M. (2002). *Introducción a la ciencia del Derecho*. Lima, Perú: Eddile.

Bermúdez Cisneros, M. (2004). *Derecho del Trabajo*. México: Oxford.

Cavazos Flores, Baltasar (1998). *Lecciones de Derecho Laboral*. México: Trillas.

Cabezas Carcache, H. (1995). *La encomienda*. En J. Muñoz Luján, & E. Chinchilla Aguilar, *Historia General de Guatemala* (págs. 373-386). Guatemala: Asociación de Amigos del País-Fundación para la Cultura y el Desarrollo.

Chicas Hernández, R. A. (2003). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Guatemala: Orión.

Corado Guzmán, A. M. (2009). *Necesidad de Regular el Contrato Especial de Trabajadores Menores de Edad en la Legislación Laboral Guatemalteca*. Guatemala: USAC.

Cueva, D. I., & Mario. (1996). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

De buen Lozano, N., & Morgado Velenzuela, E. (2007). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: UNAM.

De la Cueva, M. (1975). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.

Fernández Molina, L. (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: ODLP.

Garrido Ramón, A. (2004). *Derecho individual del Trabajo*. México: Impresora y editora Rodríguez, S.A. de C.V.

Goldschmidt, W. (2005). *Introducción filosófica al Derecho*. Buenos Aires, Argentina: Lexis Nexis.

Kurczyn Villalobos, P., & Puig Hernández, C. A. (2003). *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Nestor de Buen Lozano*. México: UNAM.

López Aguilar, S. (2005). *Introducción al Estudio del Derecho*. Guatemala: Departamento de publicaciones, USAC.

López Larrave, M. (1974). *Breve historia del Derecho Laboral guatemateco*. Guatemala: Municipal .

Mazariegos Gómez, B. (2011). *Aplicación de criterios personales en la interpretación de normas jurídicas al dictar sentencias en el ramo laboral*. Guatemala: USAC

Pacheco Gómez, M. (2001). *Teoría del Derecho*. Chile: Juridica de Chile.

Pasco Cosmópolis, M. (1997). *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. México: UNAM.

Roldan, K. (2007). *La creación del fondo de garantía obligatoria para garantizar el pago de indemnización y prestaciones laborales*. Guatemala: s.e.

Sandoval, M. (1976). *Apuntes sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral*. Guatemala : s.e.

Vásquez González, A. L. (2005). *Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del Estado en el departamento de Guatemala*. Guatemala: USAC.

Vernego, R. (2007). *La interpretación jurídica*. México: Técnica editora.

Villagrán, P. (2006). *La necesidad de adecuación en base al contenido al convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales que se encuentren los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización de los accidentes laborales*. Guatemala: s.e.

Walker Errázuriz, F. (1990). *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Revistas

Trabucchi, A. (2007). Instituciones de Derecho Civil. *Revista de Derecho Privado*, 40-50.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1986). *Constitución Política de la República de Guatemala* Promulgada el 31 de mayo de 1985. Guatemala

Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo*. Promulgado el 1 de Mayo de 1947. Guatemala

Decreto 13-2020 del Congreso de la República. *Ley del Rescate Económico a las familias por los efectos causados por el Covid-19*. Promulgado el 9 de abril del 2020. Guatemala

Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala. *Ley Organismo Ejecutivo*. Promulgado el 13 de noviembre de 1977. Guatemala

Acuerdo Gubernativo número 242-2003. *Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Promulgado el 29 de abril 2003. Guatemala

Acuerdo Gubernativo 57-2020. *Reglamento del Fondo denominado Bono Familia*. Promulgado el 16 de abril de 2020. Guatemala.

Acuerdo Gubernativo 58-2020. *Reglamento para el otorgamiento del beneficio del fondo para la protección del empleo*. Promulgado 17 de abril de 2020. Guatemala.

Electrónicas

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (25 de 09 de 2020). *Historia del Ministerio*. Recuperado de Cuarta parte: <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/historia-del-ministerio#cuarta-parte>

Bolaños, Rosa. (16 de abril de 2020). *Coronavirus: 15 preguntas (y respuestas) sobre la suspensión de contratos laborales*. Prensa Libre. Recuperado de: <https://www.prensalibre.com/economia/coronavirus-15-preguntas-y-respuestas-sobre-la-suspension-de-contratos-laborales>

Diccionarios

Cabanellas, Guillermo. (1982) *Tratado de derecho laboral*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

De Piña, Rafael. 1989. *Diccionario de derecho*. México: Porrúa.

