



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adipiscere sapientiam"

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

**Suspensión total de contratos de trabajo y el estado de
excepción de calamidad pública**
(Tesis de Licenciatura)

Oscar Mario Rolando Estrada Estrada

Guatemala, agosto 2021

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

**Suspensión total de contratos de trabajo y el estado de
excepción de calamidad pública**

(Tesis de Licenciatura)

Oscar Mario Rolando Estrada Estrada

Guatemala, agosto 2021

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1^o, literal h) del Reglamento de Colegiación Profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Oscar Mario Rolando Estrada Estrada** elaboró la presente tesis, titulada **Suspensión total de contratos de trabajo y el estado de excepción de calamidad pública.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

CLAUDIA BERENA HIDALGO SIERRA
ABOGADA Y NOTARIA

Cobán, A. V. 16 de octubre 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 tutor del estudiante **Oscar Mario Rolando Estrada Estrada**, carné 201901189 Al respecto se manifiesta que:

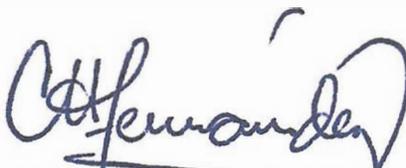
Primero: Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Suspensión total de contratos de trabajo y el estado de excepción de calamidad pública**.

Segundo: Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme a los lineamientos proporcionados.

Tercero: 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 continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Licda. CLAUDIA BERENA HIDALGO SIERRA
TUJORA DE TESIS



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduria ante todo, adquiere sabiduria"

Guatemala 13 de enero 2021

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

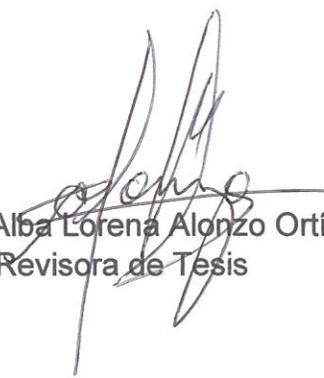
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora** del estudiante: **Oscar Mario Rolando Estrada Estrada**, carné: **000091270**. Al respecto se manifiesta que:

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

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

Atentamente;


M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortiz
Revisora de Tesis

En el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, el día veintinueve de julio del año dos mil veintiuno, siendo las diez horas, Yo; **Lily Magnolia Reyes Pereira**, Notaria, con número de colegiado activo diecinueve mil seiscientos noventa y siete (19,697), constituida en mi oficina profesional ubicada en la sexta avenida cuatro guión cero cinco de la zona doce, Colonia el Esfuerzo I, de Cobán, Alta Verapaz, soy requerida por **OSCAR MARIO ROLANDO ESTRADA ESTRADA**, de cuarenta y ocho años de edad, casado, guatemalteco, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos sesenta y siete, catorce mil cuatrocientos treinta y tres mil quinientos uno (2467 14433 1501), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado por la infrascrita notaria de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **"Suspensión total de contratos de trabajo y el estado de excepción de calamidad pública"**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de Licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, veinte minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que numero, firmo y sello, 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 AZ- y número cero doscientos cincuenta y tres mil dos (AZ-0253002) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro cero cuarenta mil seiscientos once (040611). Leo íntegramente lo escrito al requirente, quien, bien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma, con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

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

Ante M:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lily Magnolia Reyes Pereira', written over a horizontal line.

Licenciada
Lily Magnolia Reyes Pereira
ABOGADA Y NOTARIA



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **OSCAR MARIO ROLANDO ESTRADA ESTRADA**
Título de la tesis: **SUSPENSIÓN TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO
Y EL ESTADO DE EXCEPCIÓN DE CALAMIDAD PÚBLICA**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Claudia Berena Hidalgo Sierra, de fecha 16 de octubre de 2020.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, M. Sc. Alba Lorena Alonzo Ortíz, de fecha 13 de enero de 2021.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, el día 29 de julio de 2021 por la notaria Lily Magnolia Reyes Pereira, que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 30 de julio de 2021.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



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

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

DEDICATORIA A:

DIOS:

Por haberme concedido la vida y la sabiduría para poder alcanzar mi meta.

VIRGEN MARIA::

Por siempre interceder en mis súplicas y oraciones.

MIS PADRES

Cristy y Rolando, por los valores que me inculcaron desde niño, sus consejos y sus oraciones para que a lo largo de mi vida todo lo bueno pueda seguirme sucediendo.

MI ESPOSA

Nancy, por su gran amor, por ser mi apoyo y compañera incondicional, por su fidelidad y por ser el complemento de mi vida.

MI HIJO

Oscar Andrés, porque desde que naciste cambiaste mi vida y que este sea el mejor ejemplo que puedo darte de perseverancia y dedicación en todo lo que hagas a lo largo de tu vida.

MIS HERMANOS

José y Héctor, que sigan en busca de sus sueños y los cumplan

MIS SOBRINOS

Todo mi amor y cariño.

MI SUEGRA

Bety, por haberme adoptado como un hijo y por todo el cariño que me ha demostrado durante todos estos años.

**MIS ABUELITOS,
SUEGRO Y CUÑADO**

Dios los tenga disfrutando de su gloria y sigan siendo nuestros Ángeles aquí en la tierra.

**MIS TIOS, PRIMOS
Y DEMAS FAMILIA**

Con todo mi cariño y respeto

**MIS AMIGOS Y
COMPAÑEROS**

Por todos los buenos momentos que hemos convivido.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Estados de excepción	1
Contratos laborales y los derechos del trabajador	23
Suspensión de contratos de trabajo a causa del estado de excepción de calamidad pública	45
Conclusiones	64
Referencias	67

Resumen

Dentro de la presente investigación fue importante identificar los estados de excepción como mecanismos constitucionales, por medio de los cuales el Presidente de la República en Consejo de Ministros, puede de forma legal restringir derechos a las personas y establecer disposiciones con el objeto de proteger a la población, para lo cual se recurrió a la documentación de cinco estados de excepción, tal como lo estipula la Ley de Orden Público, los cuales están clasificados en una degradación de acuerdo a la situación por la cual sean implementados. Dentro de estos se encuentra el estado de calamidad pública en el cual se dictan medidas relacionadas a la limitación del derecho de locomoción, concentración de personas, a la realización de espectáculos públicos y todas las medidas necesarias para que la calamidad no se extienda, en protección de las personas.

Se analizó la implementación de dicho estado de excepción en Guatemala, debido a la pandemia del virus Covid 19; con el objeto de proteger a la población de un contagio masivo, que ponga en riesgo la salud y la vida de los habitantes de la república. Dentro de las medidas que fueron adoptadas como consecuencia, se encuentra la restricción de locomoción entre departamentos y la limitación del acceso a lugares, la prohibición de concentración de personas en lugar determinado, lo cual modifica el curso

normal en el aspecto laboral y económico. De igual manera fue estudiada de forma legal la exhortación para que patronos y trabajadores consensuaran dentro del marco de la ley, la forma en que continuarían la relación laboral. A través de mecanismos legales patronos y trabajadores en algunos casos acordaron suspensión total de contratos de trabajo, por medio de lo cual los sujetos personales de la misma relación laboral dejaron de cumplir con las obligaciones principales que les competen.

Palabras clave

Estados de excepción. Calamidad pública. Suspensión. Contratos. Trabajador.

Introducción

La investigación sobre la suspensión total de contratos de trabajo y el estado de excepción de calamidad pública servirá como una herramienta que describe un problema acerca de que si es procedente y legítimo cuando haya sido decretado estado de excepción de calamidad pública por parte del Presidente de la República en Consejo de Ministros, que tanto el trabajador como el patrono dejen de cumplir la obligación principal que le es propia, por un lado la de llevar a cabo la prestación de servicios materiales e intelectuales para los que el trabajador fue contratado y por otro que el empleador suspenda el hacer efectiva la contraprestación, con un objetivo bipartito que consiste en que la empresa no ingrese en un déficit económico y por otro lado que el trabajador tenga la certeza que al desaparecer la causa que motivó la suspensión, recobrará su empleo en las mismas condiciones anteriores.

Los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el presente estudio son determinar si es procedente y legítima la suspensión total de los contratos de trabajo dentro del estado de excepción de calamidad pública, constatar los derechos que no pueden ser garantizados en el estado de excepción de calamidad pública y por último analizar la normativa legal vigente en Guatemala en cuanto a los contratos laborales y los derechos del trabajador.

La metodología que se utilizará incluye el método deductivo que abordará el estudio de lo general a lo específico en cuanto a las normas jurídicas donde se establecen los estados de excepción y las implicaciones que cada uno contiene, los contratos de trabajo y los derechos del trabajador, así como el tema de la suspensión de contratos de trabajo y las causales que éstas poseen; lo que permitirá, mediante el razonamiento lógico determinar el problema que afecta y las causas específicas que lo generan; qué se realizará mediante una investigación documental porque las fuentes a utilizar serán consultas doctrinarias y legales. La profundidad de la investigación es a nivel descriptivo en donde se pretenderá establecer si es procedente y legítima la suspensión total de contratos de trabajo en el estado de excepción de calamidad pública.

En el primer subtítulo se analizarán aspectos fundamentales acerca de los estados de excepción, el origen histórico, características, degradación específica, los derechos restringidos. En el segundo subtítulo se estudiará lo relacionado a los contratos de trabajo y los derechos laborales tanto del patrono como del trabajador, realizando un énfasis en la tutelaridad de los derechos del trabajador. En el último subtítulo se abordará el tema de la suspensión de contratos de trabajo de forma general y de forma específica en el caso del estado de excepción de calamidad pública, realizando un análisis sobre si es procedente y legítima la realización de la misma.

Suspensión total de contratos de trabajo y el estado de excepción de calamidad pública

Estados de excepción

Son mecanismos establecidos y regulados dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley constitucional de Orden Público Decreto número 7 de la Asamblea Nacional Constituyente, a través de los cuales el Presidente en Consejo de Ministros, mediante un acuerdo gubernativo restringen una serie de derechos regulados de forma expresa en la ley, con el objeto de proteger al Estado y a su población por una amenaza natural, social o política.

Los estados de excepción son decretados de forma temporal con el objeto de enfrentar una crisis y tener un mejor control sobre las actividades que se realizan en el país. Estos mecanismos deben de ser llevados a cabo con el mayor apego posible a la legalidad y sin comisión alguna de arbitrariedades por parte de los gobernantes, puesto que como regla general los Estados tienen la obligación de cumplir con el deber de respetar y garantizar los derechos de las personas; pero a través de los estados de excepción los gobernantes tienen la facultad de externar que poseen la necesidad de suspender algunas garantías.

De acuerdo a la idea establecida por Badeni (2013) los estados de excepción:

Constituyen un conjunto sistematizado de normas constitucionales y de derecho internacional, que informados por los principios de necesidad y temporalidad tienen por objeto las situaciones de crisis y por finalidad la manutención o restablecimiento del estado de derecho constitucional democrático. Estos mecanismos se encuentran de forma explícita contemplados con anterioridad en la normativa constitucional, que constituye la jerarquía más alta del ordenamiento jurídico; los cuales pueden ser accionados por parte del Presidente de la República cuando exista una situación extraordinaria, tal como eventos naturales, perturbación del orden público, guerra interna o civil, invasión, etc. (p.487)

De acuerdo a la cita doctrinaria que se documenta, se puede deducir que los estados de excepción deben estar regulados en la misma normativa constitucional, puesto que estos restringen derechos concedidos a las personas mediante la misma norma. De igual manera deben estar reguladas las causales que tienen como génesis que el Presidente de la República en Consejo de Ministros, el declarar un estado de excepción en específico.

Los estados de excepción en Guatemala se encuentran regulados de forma específica en la Ley de Orden Público; la cual siguiendo la idea exteriorizada por el artículo 1 de la mencionada ley; se aplicará en los casos en que el territorio de la república se encuentre invadido, cuando exista una perturbación grave de la paz en el país, cuando se encuentre amenazada la seguridad del Estado en general y cuando haya calamidad pública. Los estados de excepción regulados en Guatemala son el estado

de prevención, estado de alarma, estado de calamidad pública, el estado de sitio y el estado de guerra; los cuales son regulados por medio de una degradación de acuerdo a la gravedad de la situación en la que se encuentre el territorio nacional y a los acontecimientos específicos del momento. Y es facultad del Presidente de la República en Consejo de Ministros la calificación de estos acontecimientos, la naturaleza o gravedad de los mismos constituyan la necesidad de la implementación de un estado de excepción en específico.

Siguiendo la idea establecida en el artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala; es una obligación estatal y de las autoridades que lo representan; garantizar a los habitantes del país el goce pleno de los derechos conferidos; dotando de igual manera a las mismas autoridades para que cuando exista invasión al territorio, perturbación grave de la paz, actividades contra la seguridad del Estado o calamidad pública, de la facultad de poder cesar la plena vigencia algunos derechos, los cuales se encuentran regulados en la ley específica.

En cuanto a la temporalidad de estos mecanismos constitucionales Richter (2008) establece que:

La Constitución Política de la República de Guatemala o carta magna guatemalteca pone límites en cuanto al tiempo de duración de los estados de excepción, cuya duración máxima puede ser de treinta días, teniendo como característica particular la disposición que si no es prorrogada de forma inusual la declaratoria del mismo, al momento del vencimiento respectivo del tiempo estipulado, de forma automática los estados de excepción vuelven a

cobrar vigencia total y plena en relación a los derechos suspendidos; a excepción del Estado de Guerra que no se encuentra dentro de este grupo al no estar sujeto a condicionamiento del tiempo. (p.77)

Antecedentes históricos de los estados de excepción

De acuerdo a la directriz demarcada por Casal (2009) los antecedentes históricos de los estados de excepción datan de la dictadura de la Roma Republicana. Y no precisamente porque con anterioridad a los dictadores romanos no se presentaban situaciones de peligro en Imperios como el de Egipto, China, India y Persia, sino porque los estudios a los que se tiene acceso versan sobre este mecanismo político que fue concebido en su momento por los romanos.

Los mecanismos adoptados por los Estados en la historia para repeler una crisis o estado extraordinario han sido diferentes, hasta antes del siglo XX los gobernantes reaccionaban de forma violenta sin tomar en consideración los derechos de los individuos. A inicios del siglo XX las acciones de gobierno empiezan a mutar sobre la regulación legal de los estados de excepción; por medio de los cuales la ley faculta al gobierno ante situaciones extraordinarias, para tomar decisiones en procuración del bien común, pero de igual manera establece disposiciones que sirven de contrapeso a estas facultades con el objeto de resguardar los derechos de la población.

Existen tres características distintivas de la dictadura republicana de la antigua Roma que de forma análoga se asemejan a los modernos estados de excepción; siendo estas: primero que ambos son instaurados ante situaciones de riesgo que atenten en contra de un Estado, por lo tanto estos mecanismos tienen un tiempo de duración determinado y tienen como condicionante de temporalidad que si el peligro caduca anticipadamente ambos se tienen por finalizados.

Posterior a demarcar las similitudes, en cuanto a las diferencias; estas radican en que dentro de la dictadura de la Roma republicana cuando sucedían situaciones extraordinarias que fueran meritorias de un estado de excepción, se tenían por suspendidos la totalidad de los derechos de la población. Caso contrario, en la actualidad únicamente los gobernantes pueden limitar ciertos derechos a la población; y las acciones que tomen entorno a este tema, son susceptibles a un control jurisdiccional estricto.

De acuerdo a lo establecido por Badén (2016):

Las Constituciones latinoamericanas expedidas, una vez alcanzada la independencia respecto de España, se inspiraron como es bien sabido en los modelos estadounidense e hispánico, este último por conducto de la Carta de Cádiz de 1812, que tuvo su apoyo en la ideología liberal de la Revolución Francesa. Por tanto, en dichas cartas fundamentales se regularon los lineamientos de las situaciones de emergencia y los medios para superarlos por medio de la declaración de la suspensión de garantías, y en casos extremos, el Estado de Sitio. Pero, en una época de inestabilidad política en Latinoamérica, debido a las continuas revueltas y los golpes castrenses auspiciados por los caudillos, predominantemente militares, determinaron la represión extra constitucional, y las declaraciones de emergencia se utilizaron con el fin contrario a su regulación, es decir, en

lugar de la conservación del orden constitucional, se establecieron largos períodos de gobiernos autoritarios, que además propiciaron una verdadera inflación constitucional, ya que los golpistas tenían la ingenua o dolosa convicción de que un nuevo texto constitucional (muy parecido al anterior), podía solucionar los graves problemas políticos, sociales y económicos que abrumaban nuestra región, pero estos textos no se aplicaron sino en mínima parte en la realidad. (p.77)

De acuerdo a lo que con anterioridad se denotó, la fuerte influencia de modelos estadounidenses e hispánicos marcaron de forma directa las constituciones de la región latinoamericana, por lo que desde los inicios se tuvieron establecidos mecanismos para enfrentar situaciones de emergencia que pusieran en riesgo a la población y al Estado en su conjunto, los cuales tenían como característica la suspensión de garantías personales y sociales con el objeto de recuperar el orden constitucional. En el desarrollo de la historia latinoamericana, en su momento se le dio un uso totalmente distinto a estos mecanismos; pues fueron utilizados con el objeto de romper el orden constitucional a través de gobiernos autoritarios de larga duración.

Los estados de sitio como quedó demostrado en párrafos que preceden, han tenido a lo largo de la historia tintes distintos desde una privación total de los derechos individuales, pasando por ser el medio perfecto por medio del cual caudillos hacían mal uso de estos, con el objeto de absolver un orden jurídico establecido en búsqueda de posicionarse por largos períodos de tiempo en el poder. En la actualidad los estados de excepción son lineamientos que los gobernantes instauran ante situaciones tales

como invasión del territorio nacional, perturbación grave de la paz, de calamidad pública o de actividades que atenten contra la seguridad del Estado.

Antecedentes históricos de los estados de excepción en Guatemala

Los antecedentes históricos de los estados de excepción en Guatemala según Sáenz (2017) datan desde la denominada Ley Constitutiva de la República de Guatemala del año 1879 en la que se establecía que cuando el territorio nacional sufriera una invasión o fuera atacado, el Presidente en Consejo de Ministros podrá mediante decreto suspender las garantías de índole individual, estableciendo esta medida en todo el país o en determinado territorio de la nación.

El artículo 15 de la Ley Constitutiva establece sobre los estados de excepción que:

En caso de invasión del territorio nacional o de perturbación grave de la paz, el Presidente de la República, de acuerdo con el Consejo de Ministros y por medio de un decreto, podrá suspender hasta por un mes las garantías individuales a que se refieren los artículos 19, 20, 25, 26, 32, 37 y 38, dando cuenta de la suspensión dentro de las veinticuatro horas a la Asamblea Legislativa, si estuviera reunida, o, en caso contrario a la Comisión Permanente, expresando cuales de las garantías se suspenden, por qué motivos y sobre que extensión del territorio de la República; pero en ningún caso se interrumpirá el funcionamiento constitucional de los poderes Legislativo y Judicial, cuyos miembros continuarán gozando de las prerrogativas que en cuanto a su personal, les otorguen las leyes.

En el año de 1927 se hace relación al contenido mínimo que debe de poseer el decreto en que se declare un estado de excepción siendo este: los motivos que lo justifican, las garantías que se restringen, el territorio que se verá afecto por las disposiciones presidenciales, la temporalidad del mecanismo, posterior a ello en 1945 dentro del contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala se ordena la creación de la Ley de Orden Público. En 1956 se crea la primera Ley de Orden Público con el objeto de limitar la afeción de los derechos humanos durante los estados de excepción, asegurando garantías individuales durante las situaciones extraordinarias que se presentarán.

En la Constitución de la República de Guatemala del año de 1965 se establecía una estructura parecida a la exteriorizada en la normativa constitucional anterior en el tema de poder público; con la diferencia que para el estado de previsión únicamente podía ser fijado con una duración máxima de quince días improrrogables y de igual manera lo relacionado a la anulación total en cuanto al plazo correspondiente en el estado de excepción de guerra.

La Asamblea Nacional Constituyente de este tiempo, emitió la Ley de Orden Público; el 30 de noviembre de 1965 donde se le otorga al organismo ejecutivo la facultad de cumplir de buena manera con la obligación de velar por la integridad del país, la preservación de la paz, la

protección de la vida como un derecho fundamental de la población, y asegurar el desenvolvimiento adecuado de la vida en sociedad. Dentro de la misma se regula lo relacionado a los estados de excepción vigentes hasta la fecha.

Principios que amparan los estados de excepción

Existen dos principios particulares en los cuales versa la justificación doctrinaria acerca de la implementación de los estados de excepción en un país democrático, como lo es Guatemala; siendo estos el poder de policía y el poder de estabilidad; el primero hace referencia al poder que posee el Estado de orden constitucional por medio del cual tiene la facultad de limitar derechos de las personas, con el objeto de resguardar, mantener o restablecer el orden público. Y el segundo consiste en la limitación a determinadas garantías de orden constitucional que con el objeto de procurar por una estabilidad del orden jurídico interno se adoptan mecanismos, tales como los estados de excepción.

Para la instauración de cualquiera de los estados de emergencia en Guatemala; el Presidente de la República en Consejo de Ministros deben de realizar una observancia de carácter obligatorio a ciertos principios tales como: el principio de legalidad, proclamación, notificación, temporalidad, amenaza, proporcionalidad, no discriminación y el

principio de compatibilidad, concordancia y complementariedad de las distintas normas del derecho.

En cuanto al principio de legalidad este se refiere a que el estado de excepción que se procede a implementar ante una situación, es específico en el país, debe estar debidamente regulado en una norma jurídica vigente, en este caso la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley de Orden Público; de igual forma deben encontrarse regulados en estas normas aquellos derechos que no pueden ser garantizados o que tienen limitante ante la implementación de un estado de excepción en específico.

El principio de proclamación es otro de los principios que deben regir la implementación de un Estado de excepción en el país; ya que a través de este, las autoridades tienen la obligación de hacer pública la decisión tomada por parte del Presidente en Consejo de Ministros; debe procurarse por difundir la información por todos los medios de comunicación posibles, para que toda la población esté sabida y no incurran en actos contrarios a las disposiciones implementadas.

Otro de los principios que rige la adopción de alguno de los estados de excepción es el principio de temporalidad por medio del cual se establece cuando las disposiciones adoptadas tienen efectos sobre la población y cuando finalizan los mismos. En cuanto al principio de amenaza de

excepción, este se refiere a que las medidas adoptadas deben ser razonables, así como de interés común a todos los ciudadanos y no responder a intereses particulares. El principio de proporcionalidad consiste en la adecuación entre las medidas que en su momento fueron adoptadas y la gravedad de la crisis que se pretende afrontar. El estado de excepción decretado por el Presidente en Consejo de Ministros debe ser coherente y establecer disposiciones políticas pertinentes para hacer frente a una situación de excepcionalidad.

El principio de no discriminación, se refiere que en relación a las medidas adoptadas, no pueden en ningún caso conllevar a la discriminación de los individuos. No es concebible de igual manera un estado de excepción si se niegan los derechos fundamentales de las personas. El principio de compatibilidad, concordancia y complementariedad de las distintas normas del derecho conllevan a que las medidas que fueron adoptadas por el estado deben respetar en todo caso los derechos consagrados en los pactos y convenciones internacionales de Derechos Humanos y no instalarse por sobre ellos.

Características de los estados de excepción

Las características en la implementación de un estado de excepción son facultades especiales y extraordinarias que posee el Presidente en Consejo de Ministros, por medio de las cuales se rigen los Estados en una

anormalidad constitucional legal; por lo tanto deben de ser temporales y no permanentes o indefinidos. El establecimiento de estos mecanismos provoca una alteración en el equilibrio que existe entre los poderes del Estado, lo cual tiene como consecuencia una concentración de poderes en el ejecutivo y conlleva a un menoscabo o alteración en los demás. Las disposiciones de cada estado de excepción deben estar establecidas en la ley, ya que no deben ser arbitrarias, encontrándose sujetas a controles de índole constitucional y todos aquellos actos emanados a partir de los estados de excepción que supongan una extralimitación están sujetos a responsabilidad legal interna e internacional.

Aprobación de los estados de excepción

El proceso de aprobación de los estados de excepción en Guatemala, inicia con la calificación de la situación que atreviese el país en un determinado momento, y de acuerdo a la naturaleza o gravedad de la misma se procede a la emisión por parte del Presidente de la República en Consejo de Ministros de un decreto a través del cual se establecen las especificaciones y el estado de excepción que se adoptará en el territorio nacional.

Posterior a la emisión del decreto respectivo donde se declare estado de alarma, calamidad pública o de sitio; se debe trasladar al Congreso de la República con el objeto que éste Organismo Legislativo ratifique,

modifique o impruebe, todo ello de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de la Ley de Orden Público. En el caso del estado de excepción denominado estado de prevención no se requiere la intervención del organismo legislativo.

De acuerdo a lo establecido por Carbonell (2009):

El decreto que declare el Estado de Excepción deberá regular el ejercicio del derecho cuya garantía se restringe y cumplir con las exigencias, principios y garantías establecidos. Los decretos que autoricen el Estado de Excepción son actos de efectos generales de ejecución directa de la Constitución. Tienen rango y fuerza de ley y están sometidos a la jurisdicción constitucional. En la doctrina se ha discutido la naturaleza del decreto. Dichas medidas tienen como base un acto de gobierno, una ejecución inmediata de la Constitución, por lo cual las disposiciones generales dictadas constituyen una ejecución del mismo, o sea, una ejecución mediata de la Constitución que se sitúa, desde la perspectiva del gradualismo jurídico, en una escala inferior a la de las leyes, la cual es la propia de los reglamentos. Asimismo esas medidas carecen de fuerza de ley por cuanto si bien pueden contrariar lo previsto en las leyes, no las derogan ni modifican, y al restablecerse la normalidad cesa su vigencia. (p.107)

Al momento de que un estado de excepción sea declarado por el Presidente en Consejo de Ministros; este previamente debe de estar establecido en la ley, texto en el que deben de estar especificados los derechos que se restringen a través del mecanismo instaurado. Estos son considerados dentro de la normativa con fuerza de ley y pertenecen a la jurisdicción de rango constitucional, son establecidos por tiempo definido. Los estados de excepción de acuerdo a lo establecido en la anterior cita deben ser amparados por disposiciones preestablecidas en la Constitución Política, esto con el objeto de que puedan ser consideradas como legítimas, al igual

que los derechos que durante estos se restringen, siendo este un acto de gobierno su implementación y la debida proclamación con el objeto que toda la población se encuentre notificada.

Ley de Orden Público

La ley de Orden Público data de fecha 20 de noviembre del año 1965; creada por la Asamblea Nacional Constituyente; mediante el Decreto número 7, la cual responde a la necesidad de crear una norma jurídica de carácter constitucional a través de la cual se le otorgue de forma expresa la potestad a las autoridades estatales de mantener la seguridad, el orden público y la estabilidad de las instituciones del Estado, a través de la restricción de garantías constitucionales de la población, asegurándose a la vez a los habitantes que la aplicación de éstas restricciones se llevarán a cabo únicamente en situaciones meritorias. Esta ley de jerarquía constitucional regula los distintos estados de excepción en su degradación específica.

Estado de Prevención

Es el primer estado de excepción en la degradación específica que establece la norma constitucional, el cual tiene como objetivo evitar la presentación de situaciones de emergencia o la puesta en peligro de la estabilidad del Estado. Necesitando para ello la creación de mecanismos

que tiendan a evitar o detener todas aquellas acciones que hayan sido o pretendan ser llevadas a cabo en procuración de crear un riesgo en relación a la estabilidad jurídica y social del país.

El estado de prevención se encuentra debidamente regulado en el artículo 8 de la Ley de Orden Público; en el que se establece como particularidad especial de este mecanismo, el que no debe de ser aprobado por el Congreso de la República de Guatemala, como los demás estados de excepción, al igual que lo relativo a la duración; la cual no podrá exceder de quince días.

Dentro de las medidas que adopta el Organismo Ejecutivo a través de un decreto gubernativo realizado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros con el objeto de proteger al Estado de situaciones de emergencia o peligro en la estabilidad gubernamental, las condiciones jurídicas y sociales en todo el territorio nacional, durante el estado de excepción de prevención, son de acuerdo al artículo 8 de la Ley de Orden Público:

Militarizar los servicios públicos, incluso los centros de enseñanza, e intervenir los prestados por empresas particulares. Fijar las condiciones bajo las cuales pueden ejercitarse los derechos de huelga o paro, o prohibirlos o impedirlos cuando tuvieren móviles o finalidades políticas. Limitar la celebración de reuniones al aire libre, las manifestaciones públicas u otros espectáculos y, en su caso, impedir que se lleven a cabo, aun cuando fueren de carácter privado. Disolver por la fuerza toda reunión, grupo o manifestación pública que se llevaren a cabo sin la debida autorización, o, si habiéndose autorizado se efectuare portando armas u otros elementos de violencia. En tales casos, se procederá a disolverlas;

si los reunidos o manifestantes se negaren a hacerlo, después de haber sido conminados para ello. Prohibir la circulación o estacionamiento de vehículos en lugares, zonas u horas determinadas, impedir su salida fuera de las poblaciones o someterlos a registro; y solicitar a quienes viajen en el interior de la República, la declaración de itinerario a seguir. Exigir a los órganos de publicidad o difusión que eviten todas aquellas publicaciones que a juicio de la autoridad contribuyan o inciten a la alteración del orden público. Si la prevención no fuere acatada y sin perjuicio de otras medidas, se procederá por desobediencia contra los responsables.

Este estado de excepción puede ser declarado cuando el Presidente de la República de Guatemala en Consejo de Ministros, considere que existe un movimiento popular que lleve a cabo actividades subversivas que en algún momento pueden poner en peligro la seguridad integral del Estado o la estabilidad de las instituciones la necesidad de implementar el estado de excepción de prevención en el territorio de la república.

Estado de alarma

Este estado de excepción es decretado de igual manera por el Presidente de la República en Consejo de Ministros; por medio del cual todo o parte del territorio nacional se ve afectado. Este es implementado cuando existen hechos que pongan en riesgo el orden público y amenacen de forma directa al Estado, la estabilidad de las instituciones o el goce total de los derechos de la población.

Este puede ser decretado de manera posterior al estado de prevención cuando éste no haya sido suficiente para contener las acciones antes mencionadas.

Luego de la implementación por parte del organismo ejecutivo, de este mecanismo se limitan los derechos de libertad de acción, detención legal, interrogatorio a detenidos, libertad de locomoción, derecho de reunión, libertad de emisión del pensamiento, portación de armas de fuego y el derecho de huelga por parte de los trabajadores, los cuales son regulados en el artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El artículo 13 de la Ley de Orden Público establece:

Cuando el ejecutivo decida decretar el estado de alarma, señalará en todo o parte del territorio nacional afectado por él, pudiendo restringir algunas o todas las garantías señaladas en el artículo 151 de la Constitución y durante su vigencia, el Ejecutivo podrá adoptar, además de las aplicables al estado de Prevención, las medidas siguiente: Intervenir el funcionamiento de los servicios públicos y de las empresas privadas que los presten, para asegurar el mantenimiento de los mismos y podrá asimismo, exigir la cooperación de los empresarios y de sus trabajadores para que no se interrumpan. Exigir los servicios o el auxilio de particulares, cualesquiera que sean el fuero y condición de las personas, para los efectos de mantener el funcionamiento de los servicios de utilidad pública o de aquellos cuyo servicio o auxilio se estimen necesarios. Obligar a cualquier persona a que resida en determinado lugar, a que permanezca en su residencia, o que se presente a la autoridad en los días y horas que se le señalaren cuando fuere requerida. Prohibir el cambio de domicilio o de residencia a las personas que prestaren servicios de carácter público o de similar naturaleza en cualquier industria, comercio o trabajo. Cancelar o suspender las licencias extendidas para la portación de armas y dictar las medidas que fueren pertinentes para el control de las últimas. Centralizar las informaciones relativas a la emergencia, en algún

funcionario, dependencia u oficina pública. Prohibir y suspender las reuniones, huelgas o paros, con disposiciones adecuadas al caso y a las circunstancias de la emergencia.

Las disposiciones establecidas en el artículo anterior tienen como objetivo procurar el restablecimiento del orden público en un territorio determinado o en la totalidad del territorio nacional, esto de acuerdo a la calificación de la situación que da origen a la implementación del estado de excepción de alarma, que dependiendo de la naturaleza o gravedad de la situación procederá a implementarse. De esto deberá de informarse al Congreso de la República de Guatemala para que lo ratifique, modifique o impruebe.

Estado de calamidad pública

El estado de calamidad pública es el tercer mecanismo en la degradación de situaciones que inducen a la implementación de un estado de excepción. Este es decretado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros con el objeto de evitar que los daños ocasionados por eventos de calamidad que afronte el país o una determinada región del mismo, incida de forma abrupta sobre la población, logrando a través de ello evitar y reducir los efectos.

Durante este estado de excepción se limitan los derechos establecidos en el artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala siendo estos la libertad de acción, detención legal, interrogatorio a detenidos, libertad de locomoción, derecho de reunión, libertad de emisión

del pensamiento, portación de armas de fuego y el derecho de huelga por parte de los trabajadores. Además de ellos el artículo 15 de la Ley de Orden Público establece que el organismo ejecutivo podrá adoptar las medidas siguientes:

Centralizar en la entidad o dependencia que el decreto señale todos los servicios públicos, estatales y privados, en la forma y circunstancias que el Estado de Calamidad Pública lo requiera. Cuando se trate de servicios que presten entidades de carácter internacional, se procederá de acuerdo con los convenios respectivos. Limitar el derecho de libre locomoción, cambiando o manteniendo la residencia de la persona, estableciendo cordones sanitarios, limitando la circulación de vehículos o impidiendo la salida o entrada de personas en la zona afectada. Exigir de los particulares el auxilio o cooperación que sea indispensable para el mejor control de la situación en la zona afectada. Impedir concentraciones de personas y prohibir o suspender espectáculos públicos y cualquier clase de reuniones. Establecer precios máximos o mínimos para los artículos de primera necesidad y evitar su acaparamiento. Ordenar la evacuación de los habitantes de las regiones afectadas o que estén en peligro. Dictar las medidas adecuadas para el resguardo de las fronteras internacionales. Tomar todas las medidas necesarias para que la calamidad no se extienda a otras zonas para la protección de las personas y de sus bienes.

Como quedó demostrado en el artículo de la ley constitucional de orden público antes citado, la instauración del estado de calamidad pública conlleva una serie de disposiciones en las que tienen como objeto centralizar entidades públicas y privadas en medida que el estado de calamidad lo requiera, limitando el derecho de locomoción, estableciendo a las personas para que residan en un lugar determinado, el establecimiento de cordones sanitarios. Estas disposiciones son consideradas como más amplias que la de los dos estados de excepción antes mencionados. De igual manera el decreto del organismo ejecutivo

que acuerde la implementación del estado de calamidad pública debe ser trasladado al Congreso de la República, con el objeto de que sea ratificado, modificado o improbadado.

El estado de sitio

El estado de sitio como estado de excepción regulado en la Ley de Orden Público, establece que el Presidente en Consejo de Ministros podrá adoptar este mecanismo cuando existan o se presuma que existen acciones terroristas, sediciosas o de rebelión por medio de las cuales personas insurgentes busquen cambiar a través de la violencia o actos vandálicos las instituciones públicas, poniendo en peligro el orden constitucional.

De igual manera el organismo ejecutivo podrá implementar el estado de sitio cuando existan indicios fundados acerca de que existen grupos de personas que conscientes de llevar a cabo actos de sabotaje, incendio, secuestro o plagio, asesinato, ataques armados contra particulares y autoridades civiles o militares u otras formas de delincuencia terrorista y subversiva. El artículo 17 de la ley constitucional de orden público establece que durante la vigencia del estado de sitio será el Presidente de la República quien ejercerá el gobierno como Comandante General del Ejército. Durante el tiempo de vigencia de este mecanismo todas las

entidades del estado deberán prestar al ejército el auxilio y cooperación necesaria.

Dentro del estado de excepción que específicamente también denominado de sitio, que mesuradamente es el que se hace alusión, se emite mediante un decreto gubernativo donde el Presidente de la República de Guatemala en Consejo de Ministros podrán adoptar todas aquellas medidas pertinentes y legales establecidas para el estado de excepción de prevención y alarma además de las establecidas en el artículo 19 de la Ley de Orden Público

Intervenir o disolver sin necesidad de prevención o apercibimiento, cualquier organización, entidad, asociación o agrupación, tenga o no personalidad jurídica. Ordenar sin necesidad de mandamiento judicial o apremio, la detención o confinamiento: De toda persona sospechosa de conspirar contra el gobierno constituido, de alterar el orden público o de ejecutar o propiciar acciones tendientes a ello; y, de toda persona que pertenezca o haya pertenecido a las organizaciones o grupos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 64 de la Constitución. Repeler o reprimir por el medio preventivo, defensivo u ofensivo que fueren adecuados a las circunstancias, cualquier acción, individual o colectiva, que fuere contraria a las disposiciones, acuerdos u ordenanzas dictadas para el restablecimiento de la normalidad.

De acuerdo a la cita que con anterioridad se documentó en el estado de excepción de sitio, el Estado puede intervenir cualquier entidad, ordenar detenciones sin ser necesaria una orden judicial bastando únicamente la sospecha de que conspira en contra del gobierno de turno o por alterar el orden público o que se considere que está planificando, instando u

ordenando se llevan a cabo actos con los fines que con anterioridad se mencionaron.

Estado de guerra El estado de guerra es el último estado de excepción establecido en la normativa legal vigente en Guatemala, el cual es decretado por el Congreso de la República a petición del Organismo Ejecutivo; a través de un decreto elaborado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros donde se establecerán los motivos que anteceden, los derechos que no pueden asegurarse, el territorio que afecte y en cuanto al tiempo de duración en este estado de excepción en específico, no está sujeto a limitaciones de tiempo.

Control de los estados de excepción

A partir del artículo 31 de la Ley de Orden Público, se examina acerca de las providencias, resoluciones y disposiciones, las cuales son emanadas de autoridades civiles o militares, mismas que poseen el carácter de ejecutivas; igual característica poseen las que son de carácter departamental o local. Ante estas solo se puede interponerse el recurso de responsabilidad de conformidad con el artículo 26, además de ello en el artículo 27 de la misma norma constitucional se establece que:

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, podrá recurrirse al amparo, si con motivo de la aplicación de esta ley, se violaren garantías no comprendidas dentro de aquellas que conforme a la Constitución de la República, puedan limitarse en su ejercicio, o que hayan sido restringidas en el Decreto respectivo. Podrá igualmente recurrirse de Habeas Corpus para el solo efecto de establecer el tratamiento del recurrente y, en su caso, hacer cesar los vejámenes a que estuviere sujeto. La exhibición podrá efectuarse en el interior de las prisiones si así lo dispusiere la respectiva autoridad ejecutiva.

De acuerdo a lo anterior se infiere que las disposiciones puestas en mención permiten deducir que en cualquier estado de excepción decretado, el control judicial ordinario es restringido; tomando en cuenta que el artículo 33 de la Ley de Orden Público establece que todos aquellos individuos que infrinjan las disposiciones del estado de excepción serán puestos a disposición de juez de turno para que se les imponga de forma inmediata la sanción legal. Sin embargo el control constitucional si se encuentra vigente en su totalidad ya que se pueden recurrir a la vía del amparo y la exhibición personal, actividad que es llevada a cabo por jueces y tribunales de jurisdicción ordinaria, aun cuando por efectos de apelación en casos de acción de amparo se direcciona a conocimiento de tribunal de carácter constitucional.

Contratos laborales y los derechos del trabajador

El contrato laboral es un instrumento jurídico a través del cual se representan las voluntades tanto del trabajador como del patrono, el primero se compromete a prestar servicios bajo dependencia continuada y dirección inmediata del segundo, todo ello a cambio de una remuneración,

la cual debe de ser equivalente a lo establecido en la ley como salario mínimo, existiendo dentro de la legislación nacional vigente formas distintas de pago.

El artículo 18 del Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo es:

El vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El contrato de trabajo debe de entenderse de forma general en cuanto a que es este instrumento legal donde se representa la relación de carácter laboral, se vincula a una persona con otra, a través de la cual una de ellas, el trabajador presta servicios, mano de obra, inteligencia o conocimientos a otra el patrono, que por lo anterior paga una remuneración económica o cualquier otra forma de pago establecida en ley.

Para García (2011) el contrato de trabajo es:

Una convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quién ella se coloca, mediante una remuneración. De igual manera puede considerarse como el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes. (p.201)

Dentro de la definición doctrinaria que se expone con anterioridad, se pueden identificar varios puntos esenciales que dan respaldo al contrato de trabajo como tal, siendo estos: la individualización de los elementos de carácter personal, compuestos por el patrono y el trabajador, el vínculo de compromiso que adoptan ambos, la remuneración que recibirá a cambio del trabajo realizado el trabajador.

Antecedentes históricos del contrato de trabajo

En cuanto a la descripción de los antecedentes históricos de los contratos de trabajo, siguiendo la idea plasmada por Franco (2007) el desarrollo histórico de los contratos de trabajo ha sido aparejado al de la organización del trabajo de forma general, también se pueden distinguir cinco distintos momentos importantes, los cuales son: el régimen de la esclavitud, régimen de servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado.

Las concepciones con las que se ha conllevado el tema del trabajo en la historia y en las distintas culturas; impidió en su momento la existencia de un instrumento jurídico tal como lo es el contrato aplicable para las relaciones laborales. En el caso del derecho romano, las instituciones de trabajo y las relaciones que dentro de ésta se llevaban a cabo no tuvieron incidencia en la ocupación de los juristas ni de los legisladores, debido a

la presencia de la esclavitud, que para la época era parte del sistema legal, lo cual le restaba total importancia al trabajo libre.

En el tiempo de la esclavitud, la relación laboral poseía un carácter de dominio, siendo éstos actos viles, despiadados y deshonorosos. Siendo la sumisión la principal característica de esta relación entre esclavo y amo, no puede concebirse la existencia de un contrato de trabajo, puesto que el trabajador era considerado una simple cosa. La esclavitud también posee una evolución, en la cual el sujeto pasivo puede aspirar a su libertad, como consecuencia de esto, existe una creciente escasez de mano de obra, da inicio la etapa de la servidumbre donde se consideraba que el hombre ya no pertenecía al amo, pero sí a la tierra. Está de alguna forma obligado a trabajar con el objeto de entregar parte de sus cultivos y quedarse únicamente con lo sobrante.

El trabajador ya no era considerado una cosa, era sujeto de derechos y obligaciones, estando vinculado de forma directa con los señores feudales, quienes eran los dueños de la tierra. Pero los contratos de trabajo en este tiempo aun eran muy lejanos, puesto que cuando la tierra cambiaba de dueño, los siervos pasaban al nuevo propietario, aunque fueran declarados hombres libres, debían vivir a las órdenes de otros. En este tiempo no existía división en cuanto a la jornada de trabajo puesto que esta era reglamentada de sol a sol.

El tercer régimen o período es conocido como el de las corporaciones, el empleador para éste tiempo llamado maestro, reclutaba a trabajadores conocidos como aprendices; los cuales se encontraban sometidos a la voluntad del primero quien a cambio les otorgaba casa, comida y enseñanza de un oficio en particular, con el objeto de que con el paso del tiempo adquirieran el estatus de maestros. Para este tiempo no era posible señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y los aprendices de oficio, aun cuando la voluntad de ambos era importante.

La primera aparición del contrato de trabajo se producen en la etapa de las manufacturas, en esta época se inicia con el pago del salario, las condiciones eran unilaterales ya que el soberano las establecía y éstas no eran sujetas a negociación. El trabajador se limitaba aceptar los reglamentos administrativos dictados con anterioridad, sin tener la facultad de discutir términos, el trabajador no poseía la libertad de elección o cambio de lugar de trabajo puesto que la manufactura tenía monopolizada toda la región y el trabajador que era retirado o decía retirarse de un lugar de trabajo, prácticamente renunciaba a cualquier otro empleo.

En la evolución laboral, el régimen asalariado inicia en tiempos de la Revolución Francesa, cuya implementación otorga la oportunidad de sedimentar el contrato de trabajo como tal, así como la concentración

obrero, la demanda de mano de obra, la modificación de las relaciones laborales, incidiendo de forma directa en la vinculación del trabajador a las órdenes del patrono. Este período abarca tres fases: carácter jurídico, económico y social. Por lo cual Franco (2007) establece que:

La primera fase de carácter jurídico, se caracteriza por la existencia de un concepto de justicia que debe reglar las relaciones obrero-patronales, nace así la teoría del riesgo profesional, para temperar las consecuencias de los infortunios laborales, la del abuso del derecho para los despidos abusivos y la del enriquecimiento sin causa para corregir estas situaciones abusivas, igualmente surge el concepto de subordinación para caracterizar al trabajador amparado por el derecho laboral.

La segunda fase de carácter económico, se caracteriza porque las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador van siendo, en la práctica, reemplazadas por mecanismos económicos, por otra parte, el gremialismo hace que se inviertan los factores y la parte fuerte es la obrera, quedan fuera del campo legal una serie de actividades económicamente débiles que no ostentan claramente la calidad de dependientes y entonces, el derecho del trabajo estira sus normas para comprenderlos.

La última fase, la social, tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social, el binomio trabajador - empleador está siendo sustituido por el trinomio Estado - trabajador - empleador, y la manera de llevar a cabo esta tercera etapa es la seguridad social, en un principio de esta evolución, cuando nace el contrato de trabajo, se proyecta como un contrato más entre los reglados por el derecho civil, se le encuadra dentro de los contratos de arrendamiento de servicios. (p.127)

De acuerdo a lo anterior son tres las fases en las que se implanta una nueva forma de llevar a cabo las relaciones laborales, siendo la primera la fase la jurídica; teniendo como aspectos fundamentales en cuanto a la regulación de los accidentes de trabajo y lo relacionado a los despidos abusivos. La segunda fase denominada de carácter económico, tiene como relevancia

que los papeles son invertidos y pasa la clase obrera a través de la formación de gremios a dominar las relaciones de índole laboral. Por último en la fase social, se da la vinculación del estado, al ser éste quien regula las relaciones por medio del Derecho Civil.

El contrato de índole laboral tiene su origen entonces en el siglo XIX y principios del siglo XX; época en que la ley se encuentra del lado de los particulares; gobernándose por tres principios, los cuales son: la autonomía de la voluntad, libertad de contratación y la seguridad jurídica como sustento de los derechos individuales de los trabajadores. El abuso de algunos de estos principios de filosofía liberal conlleva a la intervención del estado con la implementación de leyes y controles. En contrapeso a ello surgen los convenios colectivos que fijan las condiciones en que se llevará a cabo el trabajo.

Posterior a lo que con anterioridad se denota, se equipara tanto la doctrina a través de los principios liberales y las leyes del Estado; por medio de lo cual el contrato de trabajo debe ser sujeto a regulaciones y controles, no solo por intervención del Estado sino también por medio de los particulares. Es por ello que los contratos de trabajo en un principio pueden ser redactados favoreciendo al patrono, por lo que están sujetos a ser viciados por la presión económica del empresario, pero existe un principio de acuerdo de voluntades, que de igual manera coadyuva con la

intervención del Estado a través de la norma jurídica; donde se establecen requisitos para la redacción de los contratos laborales, para que estos sean justos.

Fuentes del contrato de trabajo

El Derecho Laboral y por ende los contratos de trabajo, tienen una particularidad resaltable en cuanto a las fuentes, en comparación a las demás áreas del derecho. Ésta peculiaridad se denota en cuanto a que las últimas poseen un orden de regulación inspirado en la pirámide de Kelsen partiendo desde la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes constitucionales, las leyes ordinarias, las reglamentarias y por último las individualizadas, en este orden establecido. En cuanto a las regulaciones en materia laboral, estas no se encuentran bajo la misma degradación puesto que en esta área del derecho son aplicables las normas que favorezcan al trabajador, bajo el principio de *indubio pro operario*. Aunado a lo anterior dentro del derecho de trabajo se consideran fuentes del mismo los convenios colectivos, los usos y costumbres, principios generales del derecho laboral, la doctrina, la justicia social y la equidad.

Siguiendo la idea establecida en el artículo 15 del Código de Trabajo, donde se encuentran establecidas las fuentes del derecho de trabajo, considerando un orden a partir de los principios del derecho de trabajo de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con

aquellos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. Aun cuando dicho orden no se refiere de forma directa a los contratos de trabajo, a criterio del sustentante es factible de forma análoga encausarlos a partir de estas consideraciones.

Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Para lograr establecer la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es necesario recurrir a dos grupos de teorías, las cuales son: las teorías contractualistas y las teorías anticontractualistas. Siendo las primeras aquellas cuya base es la posición del derecho de trabajo, la cual considera que el contrato de trabajo es celebrado de forma libre por las partes. Siendo fundamental para este posicionamiento el acuerdo de voluntades. Dentro de éstas se procura por la equiparación entre el contrato de trabajo con otros de origen civil, cuando en realidad los contratos laborales poseen elementos propios que los hacen inconfundibles.

En cuanto a las teorías anticontractualistas tienen base en cuanto a que no es necesario un contrato de trabajo para llevar a cabo una vinculación laboral, asentándose dicha teoría sobre dos situaciones particulares; la primera, en cuanto a la inexistencia de discusión de las cláusulas que componen el contrato. La segunda; en cuanto a que la reglamentación restringe la deliberación en el acuerdo. Ya que los acuerdos se limitan

única y exclusivamente a lo reglamentado en la ley y no atendiendo al acuerdo de voluntades.

A criterio del sustentante la no discusión de las cláusulas del contrato de trabajo, no quiere decir que no exista contrato laboral o que se quiera negar el carácter contractualista, ya que la voluntad de las partes es exteriorizada en cuanto a la aceptación por parte del trabajador y el ofrecimiento que le hace el patrono. Dichos ofrecimientos incluso pueden ser superiores a los establecidos en la norma jurídica, por lo tanto esto es parte de un acuerdo de voluntades.

Sujetos del contrato de trabajo

Los sujetos del contrato de trabajo son aquellos elementos que interfieren de manera directa como actores en la realización del instrumento jurídico. No debe de tomarse únicamente al patrono y al trabajador, como parte integrante de estos; ya que también se toman parte en el asunto los representantes del patrono, los intermediarios, los cuales se dividen en sujetos principales y sujetos auxiliares dentro de la relación laboral.

El trabajador

El trabajador es el sujeto personal del contrato de trabajo más importante, ya que éste ordenamiento jurídico tiene génesis a partir de la necesidad de mejorar y proteger las condiciones de desarrollo, vida y trabajo. Teniendo

dentro de sus atribuciones el encargarse de prestar un servicio de forma personal y subordinada; siendo ésta prestación de carácter material o intelectual, todo ello en virtud de un contrato o relación de trabajo.

De acuerdo a lo establecido por Ramírez (2015) el trabajador:

En sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera, descartando los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. El derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado, es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo que se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente. Es decir que toda persona que trabaja realiza una labor socialmente útil, ya sea una tarea manual, todo el que cumpla con un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil. (p.57)

De acuerdo a lo establecido en la definición doctrinaria y legal, la actividad que es llevada a cabo por parte del trabajador de acuerdo a su naturaleza consiste en la prestación; de un servicio intelectual o material; pudiendo ser de ambos géneros. Encausado a la realización de una obra a favor del patrono, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata y delegada del mismo; a cambio de una remuneración.

El artículo 63 del Código de Trabajo, establece como obligaciones del trabajador:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o

defectuosa construcción; d) Observar buenas costumbres durante el trabajo; e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional; f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo; g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa; h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

De acuerdo a la cita legal que con anterioridad se documentó, dentro de las obligaciones que impone la norma legal vigente en materia laboral a los trabajadores, se encuentran la de cumplir las obligaciones para las que fue contratado bajo la dirección del patrono o la persona designada, desempeñar las actividades laborales de forma eficiente, conservar de la mejor forma posible los instrumentos proporcionados por el patrono y devolver todos aquellos que no fueron utilizados, mostrar buenas costumbres dentro del lugar de trabajo, guardar de forma confidencial los secretos técnicos, comerciales y de fabricación que le sean confiados, entre otros que se encuentran establecidos con el objeto que la prestación

de servicios se haga de forma eficiente y efectiva; estableciendo de igual manera la obligación que posee de auxiliar al patrono en casos de riesgo inminente, sin tener derecho a remuneración. Es deber igualmente del patrono cumplir con todas aquellas medidas de carácter preventivo que impongan las autoridades y las dispuestas por el patrono con el objeto de garantizar seguridad y protección a todo el personal.

Los derechos del trabajador

Los derechos del trabajador inician con el derecho que poseen a ser remunerados por la prestación de servicios materiales o intelectuales, al igual que a ser establecidos en condiciones dignas. En la legislación nacional no se encuentran detallados en específico los derechos a los que se hace mención, es por esta razón que estos se desprenden del contenido de todas aquellas fuentes formales, dentro de las cuales encontramos la ley, la costumbre y los pactos o convenios colectivos.

Son derechos de los trabajadores, el recibir un salario como remuneración a la labor que lleva a cabo, a un día de descanso por cada semana de trabajo continuo, el cual debe ser debidamente remunerado. De igual manera tiene el derecho a laborar únicamente en las jornadas establecidas en ley, y si laborara más tiempo le deben ser efectivas las horas extras, como pago extraordinario. Tendrá derecho también a vacaciones, aguinaldo, a

indemnización a gozar de asuetos y feriados, a licencias, bonificación anual, a bonificación incentivo, a sindicalización.

El patrono

Es una persona individual o jurídica que emplea los servicios de uno o más trabajadores, otorgando a cambio un salario establecido y todos aquellos elementos y medios necesarios para la realización de sus labores, si así fuere acordado en el momento del perfeccionamiento del contrato de trabajo. Todo ello con el objeto de obtener ingresos y aumentar el patrimonio que posee. A través de un contrato o relación de trabajo.

En cuanto a las obligaciones del patrono de acuerdo a lo establecido en el artículo 61 del Código de Trabajo, tiene por disposición de la ley enviar a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social un informe con todos los datos básico acerca de la empresa, dentro de ellos los egresos en concepto de salarios, bonificaciones, jornadas de trabajo, identificación de los trabajadores.

De igual manera los patronos deben preferir en similitud de circunstancias a los trabajadores guatemaltecos, el trato que deben de otorgar debe ser respetuoso, otorgar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, hacer efectivo el pago al

trabajador cuando este no pueda cumplir con sus obligaciones cuando la causa sea imputable al patrono.

El patrono debe de conceder permiso con goce de salario a los trabajadores cuando falleciera el conyugue o persona con quien estuviera unida de hecho, los padres o hijos por un plazo de tres días, cuando contrajera matrimonio por cinco días, por nacimiento de hijo dos días, de igual manera será bajo esta condicionante cuando así lo acordare el empleador. Para acudir a las audiencias en las que fuera parte; el tiempo que dure la comparecencia siempre que no fuera más de medio día cuando fuera dentro del departamento, caso contrario el tiempo máximo es de dos días. Debe conceder el patrono de igual manera permiso a los trabajadores que sean miembros del comité ejecutivo de los sindicatos para que lleven a cabo sus funciones en un plazo que no exceda de seis días en el mismo mes.

Dentro de la clasificación de sujetos auxiliares, se encuentran los representantes del patrono, los intermediarios, empresas y agencias de colocación. Los primeros son todos aquellos individuos que ejercen funciones de administración o dirección, ejerciendo funciones de forma directa en nombre del patrono, dentro de ellos se encuentran los gerentes, directores, administradores, reclutadores y todos aquellos que sean considerados por el empleador. Los representantes del patrono se

encuentran ligados a este por medio de un contrato o relación de trabajo o por un contrato civil de mandato.

Los intermediarios son individuos que tienen como función la contratación en nombre propio de uno o varios trabajadores, con el objeto de que presten un servicio material o intelectual a favor de un patrono. Quedando este último obligado de manera subsidiaria con la gestión que realice el intermediario, para con los trabajadores en cuanto a los efectos legales que las distintas situaciones traigan consigo.

Agentes de colocación

Los agentes de colocación como sujetos auxiliares de la contratación laboral son aquellas entidades de carácter público o privado que tienen como objeto la promoción del trabajo; a través de enlaces con empresas privadas y entidades públicas; colocando a los individuos en distintos puestos. Dentro de estos podemos ejemplificar al Servicio Público Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es necesario diferenciar a los agentes de colocación, de las empresas de intermediación, puesto que estas si quedan dentro de la clasificación en donde existe una responsabilidad con el trabajador.

Perfeccionamiento del contrato de trabajo

El perfeccionamiento de los contratos de trabajo, puede ser llevado a cabo de dos formas establecidas, siendo estas: la forma general y la especial. La primera es una forma típica que se da por la simple prestación de los servicios por parte del trabajador, sin que sea necesario la redacción de un documento. La manera especial se presenta en el momento mismo en que se suscribe el documento legal en referencia y simultáneamente se da inicio a la relación laboral.

En sí, el contrato de trabajo se tiene por perfeccionado al momento en que da inicio la relación laboral y de acuerdo a la doctrina jurídica laboral en el momento que esta inicia se debe de considerar que ya existe un contrato, esto en consideración a lo establecido en el artículo 19 del Código de Trabajo, lo cual es una formalidad que tiene como objeto ser la prueba más fidedigna en la que se establecen las condiciones de trabajo que se acordaron.

Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene como característica el ser un consenso entre las partes, con lo que es suficiente para que se perfeccione, marca una diferencia total con los demás contratos, ya que los demás necesitan de la entrega de una cosa. Otra de las características es la bilateralidad ya que

el mismo otorga obligaciones tanto para el trabajador como para el patrono siendo estas principalmente la de prestar un servicio y en contraposición la del pago de un salario.

El contrato de trabajo es principal, cuya característica se refiere a que para la validez del mismo no es necesaria la existencia de ningún otro documento análogo, puesto que cuenta con una validez propia e independiente. También es considerado oneroso ya que este lleva implícita una prestación de carácter económico que existe entre patrono y trabajador. Es de tracto sucesivo ya que las obligaciones de ambas partes son continuas, no habiendo interrupción.

Clasificación de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo se clasifican en: contratos de trabajo por tiempo indeterminado, a plazo fijo y por obra determinada. La primera clasificación tiene como característica principal, la carencia de un plazo de caducidad de la relación laboral. Son considerados a plazo fijo los contratos en los cuales se especifica la terminación del mismo, o el acaecimiento de un hecho que lo de por finalizado. Los contratos por obra determinada son aquellos que se ajustan de forma global o alzada al precio de los servicios que presta el trabajador, en este tipo de contratos se toma en consideración el resultado final de la obra.

Nulidad de los contratos laborales

En la realización y negociación de un contrato de trabajo deben incluirse de forma coactiva, todos aquellos derechos y garantías que se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes que son en favor de los trabajadores. Por lo tanto los contratos que contengan estipulaciones donde se disminuyan o limiten los derechos reconocidos y consagrados son considerados como inválidos.

Lo anterior tiene como sustento legal el artículo 12 del Código de Trabajo, el cual 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.

También, es importante anotar lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, al indicarnos la misma en su artículo número 106 lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio entre partes o en otro documento análogo, todas aquellas estipulaciones establecidas que impliquen situaciones de renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores

Derechos laborales

Son todas las garantías que se encuentran establecidas en la normativa legal en materia laboral, en forma individualizada; las cuales benefician a la clase trabajadora y a la clase patronal. Siendo un conjunto de beneficios que les son otorgados a todas aquellas personas que realizan actividades de índole laboral, con el objeto que estas se desenvuelvan en condiciones de igualdad y equidad, logrando de esta manera un desarrollo y superación.

Dentro de los derechos económicos sociales y culturales encontramos el derecho al trabajo, a un salario justo, a descanso, a una vida saludable, sindicalización, etc. El Estado lleva a cabo un papel activo en cuanto a que

es el principal gestor y protector de estos derechos. Estos a lo largo de la historia han sido interferidos por dos grandes grupos; por un lado las luchas encaminadas por parte de los trabajadores y por otro lado los intereses de los patronos.

Los derechos laborales son considerados mínimos e irrenunciables para los trabajadores; en consideración a que los derechos del trabajador tienen su origen y son ejercitados mediante relaciones de producción, a lo cual aportan única y exclusivamente su trabajo. Estas relaciones de producción son condicionadas por una serie de intereses que inician desde la filosofía del patrono en cuanto a la maximización de las ganancias a un costo bajo y la necesidad que posee el trabajador que su mano de obra sea contratada.

García (2011) establece:

Que la protección de los derechos por parte de los poderes públicos se logra mediante una serie de actos, mecanismos y políticas que expresan la voluntad del Estado y los diferentes intereses que representa de regular y establecer pautas y procedimientos en forma explícita para favorecer el cumplimiento y ejercicio de determinados derechos y obligaciones. Una buena parte del contrato de trabajo está conformada por una serie de puntos señalados por normas jurídicas externas al propio contrato. Dichas normas establecen todo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, considerados como la parte débil en el contrato, cuyo desconocimiento o reducción no puede ser materia de negociación de ningún caso. (p.127)

Los contratos laborales pueden ser acordados por parte del patrono y el trabajador, en términos libres, incluso en mejores condiciones que las establecidas en ley. Pero debe de tomarse en cuenta que no pueden ser

bajo ningún punto de vista estas condiciones menores a las establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, puesto que estas se consideran condiciones mínimas, a las cuales el estado les otorga la característica de irrenunciables.

El carácter de irrenunciables que poseen los derechos del trabajador en la norma legal vigente en materia laboral, es una garantía, que se basa el legislador para proteger al trabajador, cuando por necesidad se ve obligado a aceptar condiciones por debajo de las establecidas en ley. La irrenunciabilidad es una característica distintiva, ya que el trabajador no posee dentro de sus facultades, el que pueda renunciar a estos derechos.

Los derechos sociales mínimos e irrenunciables de los trabajadores, se encuentran consagrados en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en donde se establecen dentro de ellos el derecho del trabajador a la libre elección del trabajo y las condiciones económicas que garanticen a este y a su familia una vida digna. Dentro de estas también establece la norma constitucional que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado.

Los trabajadores también poseen el derecho que sean tratados con igualdad en cuanto al salario cuando sean las mismas condiciones. La fijación periódica de un salario mínimo. Lo relacionado a las jornadas de trabajo, el derecho a un día de descanso remunerado por cada semana de

trabajo, el derecho a quince días de vacaciones de forma anual, el derecho a que se otorgue un aguinaldo anual. Las mujeres trabajadoras también tienen derecho a que se regulen las circunstancias en que se desenvolverá el trabajo, entre otros.

Suspensión de contratos de trabajo a causa del estado de excepción de calamidad pública

La suspensión de contratos de trabajo, tiene lugar cuando una o ambas partes que componen la relación jurídica laboral, deja por un lado el cumplimiento formal y directo ya sea de forma parcial o total, por un lapso de tiempo indefinido, de todas aquellas obligaciones que de acuerdo a la norma jurídica sustantiva en materia laboral les corresponde; siendo estas la prestación del trabajo material o intelectual y el pago del salario. Todo ello cuando no exista terminación de los contratos de trabajo y no se extingan derechos y obligaciones, que provienen de los mismos.

Esta suspensión de contratos de trabajo puede ser llevada de distintas maneras, siendo estas: individual parcial, siguiendo la idea establecida en el artículo 65 del Código de Trabajo, esta afecta de forma directa a una relación de trabajo y es cuando una de las dos partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. De igual manera puede ser una suspensión individual total y esta tiene lugar cuando afecta una relación de trabajo y

ambas partes no cumplen con las obligaciones fundamentales que le son propias.

La suspensión también puede ser colectiva parcial, en cuanto a quienes son los actores de ésta, teniendo lugar cuando por una misma causa la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo se ven afectadas, por lo que tiene como consecuencia que tanto el patrono como el trabajador dejen de cumplir con las obligaciones fundamentales que le son propias. De igual manera esta suspensión puede presentarse como colectiva total y se desenvuelve a partir de que por una misma causa se afecta a la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo, por lo tanto el patrono y los trabajadores dejen de cumplir las obligaciones fundamentales al mismo tiempo.

Franco (2007) establece que

La suspensión del contrato de trabajo es una institución que se encuentra normada en los artículos del 65 al 75 del Código de Trabajo. La finalidad teleológica de esta institución, es asegurar la permanencia del trabajador en el empleo, a pesar de que se incumplan por una o ambas partes de la relación laboral, las obligaciones fundamentales derivadas de la misma. Por consiguiente, la suspensión debe definirse como aquella institución que permite afectar una sola o bien mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo existentes en un centro de trabajo, para permitir que una o ambas partes de la relación laboral dejen de cumplir con sus obligaciones fundamentales, sin que esto implique que la relación o contrato de trabajo se interrumpa y en consecuencia se extinga. (p.287)

La suspensión de los contratos de trabajo, tiene génesis a partir de que el contrato de trabajo es considerado de tracto sucesivo, por lo cual se ejecuta y se mantiene en el tiempo, siendo por lo tanto permanente. Esta institución tiene como objeto preservar la continuidad de la relación de índole contractual, evitando una ruptura irreversible cuando existe una causa justificada que impide de manera transitoria el cumplimiento de la misma. Por lo que el contrato de trabajo sufre una interrupción pasajera que no afecta la subsistencia esencial.

Esta suspensión a criterio del sustentante de la presente investigación científica es un intervalo pasivo del contrato, una justificada cesación en la ejecución del contrato laboral, exonerando de manera temporal al trabajador de la obligación de prestar los servicios materiales e intelectuales para lo cual fue contratado en su oportunidad. En cuanto al patrono, lo exonera de manera temporal del pago del salario respectivo.

Características de la suspensión de los contratos de trabajo

Dentro de esos caracteres se encuentran: la causalidad y la temporalidad. La primera de ellas radica en que para que se lleve a cabo una suspensión en este ámbito, debe de existir una causa totalmente válida y suficiente ya que de no ser así, se estaría ante una violación al contrato de trabajo y por ende a los derechos laborales. Siendo esta falta de causa a una privación regular del derecho, lo cual amerita una sanción.

En cuanto a la temporalidad es fundamental de igual manera en la suspensión de contratos de trabajo por ser este un fenómeno transitorio, que responde de forma proporcional a la causa motivo de origen ya que de forma contraria si ésta se convirtiera en permanente, tendría como resultado la extinción total de la relación laboral, tal como sucede cuando por ejemplo un trabajador es suspendido porque es detenido y al final del proceso existe una sentencia condenatoria.

Efectos de la suspensión de trabajo

Uno de los principales efectos que trae consigo la suspensión, es la cesación de la obligación por parte del trabajador de prestar los servicios materiales o intelectuales para los que fue contratado, por lo tanto se exonera éste de cumplir con la tarea asignada como efecto directo y natural. Por lo tanto la ausencia al trabajo no es ni la suspensión ni la causa, sino es esta la consecuencia de todo ello. El que el trabajador no acuda a realizar sus labores, no produce de forma automática la suspensión, sino es necesaria la concurrencia de una causa justificada, la cual provoca la exoneración de la obligación del trabajador de llevar a cabo las tareas encomendadas.

Carro (2009) establece que:

El correlato natural de la cesación del trabajo es la del pago remuneratorio, al menos en la denominada suspensión perfecta o absoluta. El juego causa- efecto es aquí patente y manifiesto: suspensión la causa, que es el trabajo, se suspende el efecto, que es la remuneración. En la suspensión imperfecta o relativa, empero, este efecto aparentemente no se produce: la falta de trabajo no priva al trabajador del derecho a la retribución ni exime al empleador de la obligación de pagarla. Esta última corriente se deriva de la concepción que el salario es una contraprestación y al no producirse la prestación, pareciera que lo que el patrono paga al trabajador no es un salario. (p.18)

A manera de continuar sobre la directriz planteada por el autor que con anterioridad se cita; el salario puede concebirse desde dos puntos de vista; siendo estos el punto de vista prestacional que es el que se plantea en el párrafo que precede y desde el punto de vista social, a partir del cual se concibe a la remuneración con todas aquellas percepciones de carácter económico que recibe el trabajador derivadas de la relación de trabajo que es parte. Por lo tanto todo aquello que el empleador otorga al trabajador, aun cuando no sea en concepto de una labor efectuada, se considera salario, a criterio del sustentante lo que el trabajador recibe de remuneración durante una suspensión es considerado salario.

Subsistencia del contenido ético

La relación de un contrato de trabajo lleva consigo diversas obligaciones, las cuales pueden ser agrupadas en obligaciones objetivas y obligaciones subjetivas. Las primeras son aquellas que tienen relación con el

cumplimiento oportuno de las tareas, el pago puntual y completo. En cuanto a las obligaciones subjetivas las cuales son intangibles, conformando un entorno ético al contrato, dentro de ellas se encuentran la lealtad, la fidelidad, respeto, confianza, buena fe; los cuales en el lapso que dure la suspensión deben mantenerse vigentes.

Actos contrarios a esto, produciría una serie de inconvenientes; como por ejemplo que el trabajador durante una suspensión llevara a cabo actos de competencia desleal en contra del patrono. Estas obligaciones son consideradas recíprocas, ya que también el empleador tiene la obligación de respetar y considerar a los trabajadores, actuando con total buena fe frente a ellos en todo momento, en procuración de una relación de trabajo óptima.

Acumulación de antigüedad

El tiempo que transcurra durante la suspensión debe presumirse y computarse como trabajado para todo aquello que tiene relación con la antigüedad. Aunque existen corrientes doctrinarias, tal como la que expone Caldera (2014) en las que se considera que uno de los efectos de la suspensión es el que no interrumpe la continuidad de la antigüedad del trabajador, pero la situación estriba en que tampoco se deben computar dentro de ella el tiempo en que dure la suspensión.

Reserva del puesto de trabajo

Tomando en cuenta la naturaleza temporal de las suspensiones en materia laboral, el contrato debe subsistir durante la misma; por lo cual una de las características a denotar es el derecho que el trabajador posee de ser reinstalado en el puesto, cargo o plaza que le corresponde o que ocupada con anterioridad a la suspensión, una vez haya concluido aquella, lo cual es consecuencia de la desaparición de la causa que la originó. De igual manera en cuanto a este efecto de la suspensión de los contratos de trabajo, existen distintos posicionamientos doctrinarios, al contrario del que con anterioridad se planteó.

Vida (2015) considera que:

La plaza no está vacante, sino ocupada por su titular, que sin embargo, no cubre la función para la que la plaza fue creada; no hay reserva, sino inalterabilidad de la situación del trabajador en la empresa. No obstante las necesidades del patrono y el funcionamiento de la empresa, continúan a pesar de la situación que amerite la suspensión. Por lo tanto otro trabajador debe de cubrir las funciones del trabajador suspendido. (p.64)

Clasificación de la suspensión de contratos de trabajo

La suspensión de los contratos de trabajo puede ser clasificada en suspensión individual o colectiva; que a su vez pueden ser de forma total o parcial. La suspensión individual parcial de los contratos de trabajo tiene lugar cuando el incumplimiento de las obligaciones de las partes dentro de

un contrato de trabajo, únicamente afecta una relación laboral y es únicamente una de las partes la que deja de cumplir la obligación principal que le compete ya sea el patrono la de remunerar el trabajo o las del trabajador de prestar los servicios para los que fue contratado.

El artículo 66 del Código de Trabajo establece:

Son causas de suspensión individual parcial de contratos de trabajo, las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natal y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63 inciso e (prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.)

Estas causales enunciadas en el párrafo precedente, tienen como consecuencia una suspensión individual de los contratos de trabajo de tipo parcial, esto en cuanto a la característica de que uno solo de los sujetos de la relación laboral, deja de cumplir con la obligación principal que le es propia. Por ejemplo en el caso de las vacaciones el trabajador por disposición de ley tiene un lapso de tiempo en el que no asiste a desempeñar sus labores, por lo tanto se desentiende de esa obligación, pero el patrono si debe seguir cumpliendo con la obligación de remunerarle.

Suspensión individual total

La suspensión individual total tiene lugar cuando el incumplimiento de la obligación fundamental tanto del empleador como del trabajador afecta de forma unitaria una sola relación de trabajo, en la que ambas partes dejan de cumplir con su obligación principal o fundamental, tanto el trabajador no acude a realizar las funciones para las que fue contratado, como el patrono se abstiene de remunerar al trabajador.

El artículo 68 del Código de Trabajo establece que:

Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores. Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), (enfermedades, riesgos profesionales acaecidos) una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y la prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

En el caso de la prisión provisional a la que hace referencia el artículo citado, es cuando aquella le proceda un auto que la modifique, una sentencia absolutoria o si el trabajador alcanzara fianza para conseguir su libertad, media vez el delito por el cual se le procesa no haya sido cometido en contra del patrono, parientes, representantes del mismo. Siendo una obligación del trabajador dar aviso inmediato al patrono de la causa que impide la asistencia a realizar sus funciones, otorgando el artículo 68 del Código de Trabajo en un plazo de cinco días para informar.

El patrono mientras persista la suspensión individual total del contrato de trabajo debe abstenerse de dar por terminada la relación de trabajo sin justa causa. Ahora si posee una causa debidamente justificada sí podrá llevar a cabo el despido. En el caso del trabajador, este tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, en el plazo que dure la suspensión, con el único requisito del aviso previo que establece la ley, eximiéndose de este requerimiento cuando exista causa justa.

Suspensión colectiva parcial

Esta se presenta cuando el incumplimiento de las obligaciones del patrono y del trabajador afecta a la mayoría o a la totalidad de las relaciones de trabajo existentes en un centro de trabajo, en la cual solo una de las partes deja de cumplir con su obligación principal, pudiendo ser el trabajador en dejar de prestar el servicio para el que fue contratado o el patrono en su obligación de remunerar al trabajador por el servicio prestado.

El artículo 70 del Código de Trabajo establece que:

Son causas de suspensión individual parcial la huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social, los casos previstos en los artículos 251 y 252, la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaraciones de los mismos tribunales. Y todas las causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, 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.

Suspensión colectiva total

Esta se presenta cuando se da el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador y del patrono, afectando de manera directa la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo existentes. En este caso ambas partes dejan de cumplir con su obligación principal, el trabajador deja de prestar el servicio intelectual o material para el que fue contratado y el patrono o empleador cesa en cuanto a la realización del pago de salario.

El artículo 71 del Código de Trabajo establece que:

Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo la huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social. El paro legalmente declarado. La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono. La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo y por último los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Efectos de la suspensión de contratos de trabajo

El efecto principal que conlleva la suspensión de un contrato de trabajo es el de impedir la interrupción en la relación de trabajo, aun cuando las partes o el elemento personal hayan dejado de cumplir cada uno, con sus obligaciones fundamentales. Esta acción de suspensión tiene como fin garantizar la estabilidad de las relaciones de trabajo y como consecuencia la permanencia del trabajador en un trabajo estable.

La suspensión total de contratos de trabajo derivada del estado de calamidad pública

En Guatemala fue declarado el estado de excepción de calamidad pública el cinco de marzo del año dos mil veinte, derivado de la pandemia de Covid-19, por lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante el acuerdo ministerial 140-2020 exhorta a los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales a tratar de arribar a un acuerdo en el que se efectúe una suspensión de contratos de trabajo en la forma y tiempo que la situación amerite. En temas laborales el ejecutivo estableció normas referidas al cumplimiento obligatorio de las normas de salud, higiene y seguridad ocupacional, suspensión laboral, continuidad de actividades con restricciones y en horarios fijados, distanciamiento social, prohibición, suspensión y cierre de eventos públicos, restricción de libertad de locomoción, seguridad de la salud social y restricción a la libertad de residencia y por último exhortación ejecutiva en las relaciones laborales y la seguridad social.

En atención a las medidas dictadas por el Ejecutivo trabajadores y empleadores de las distintas empresas del país, realizaron negociaciones con el objeto de paliar a través de alternativas viables, la situación económica a la que conlleva la instauración de las disposiciones del estado de calamidad pública y que no existiera un declive económico en la

empresa, que al final tuviera como consecuencia el cierre total y por ende la terminación total de todos los contratos de trabajo. Por ello de forma voluntaria, consensual y dentro del marco de la ley en cumplimiento estricto de principios del Derecho Laboral, tal como el de conciliación, realismo y convencionalidad se llevaron a cabo, distintas e individualizadas soluciones.

En algunos casos el acuerdo al que arribaron los sujetos que constituyen la relación laboral; fue el del goce de vacaciones que por ley corresponden al trabajador como un descanso temporal remunerado, el cual no constituye interrupción de la relación laboral, antigüedad ni de las prestaciones de ley. Esto durante parte del período que duraron las restricciones emanadas del Organismo Ejecutivo. Esta alternativa es válida, toda vez que dentro de las disposiciones se establece lo concerniente a los acuerdos dentro del marco de la ley, siendo las vacaciones, un derecho del trabajador y aunado a ello la existencia de consentimiento del mismo, hacen de esta alternativa un camino totalmente viable y legal, puesto que las mismas se encuentran reguladas en el artículo 130 del Código de Trabajo, dentro del capítulo cuatro.

Otras de las alternativas utilizadas por el patrono en consenso con los trabajadores, fue la de suspensión colectiva total de contratos de trabajo, que deriva en la paralización de las obligaciones principales tanto del

trabajador como del patrono, que a la vez es viable cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo en una empresa. Esta no tiene efectos suspensivos en la relación laboral, antigüedad, prestaciones de ley y no constituye una finalización de la relación laboral, no trae consigo la obligación de pagar una indemnización al trabajador.

Lo anterior con fundamento en el artículo 71 del Código de Trabajo en el que se establece que es causa de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, cuando ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones, sin responsabilidad alguna; cuando exista huelga legalmente declarada cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el paro legalmente declarado, la falta de materia prima que no sea imputable al patrono, la muerte o incapacidad del patrono y por último la causa en la que se fundamentan las suspensiones colectivas de carácter total de los contratos de trabajo a causa de la pandemia Covid 19; la cual encausa aquellos casos constitutivos por fuerza mayor o caso fortuito, cuando traiga como consecuencia la suspensión del trabajo.

Cuando se mencionan casos constitutivos por caso fortuito, esto se refiere a todas aquellas situaciones imprevisibles las cuales además son inevitables. Provenientes de fuerzas naturales en las cuales la persona no

tiene intervención, como por ejemplo inundaciones, sequías, terremotos, entre otros. En cuanto a los casos de fuerza mayor se refiere, estos pareciera ser similares a los que con anterioridad se mencionaron, pero la diferencia radica en que éstos sí tiene intervención por parte de la persona, dentro de ellos las guerras, o golpes de estado y tiene como consecuencia un efecto sobre las obligaciones principales en contratos, dentro de ellos los laborales.

En este caso se hace representación del sistema de números *apertus* que utiliza la normativa jurídica ordinaria en materia laboral, al tomar el estado de calamidad como una causa de la suspensión total de contratos de trabajo, ya que en el artículo 71 del Código de Trabajo no se encuentra de forma expresa esta causal. Por lo que es integrado el estado de excepción mencionado como una causa derivada de fuerza mayor.

Por lo que el patrono tiene la facultad de presentar ante la Inspección General de Trabajo una solicitud de suspensión de contratos de trabajo justificada en el Estado de Calamidad Pública y las disposiciones de restricción decretadas por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, acompañada de documentos que comprueben las causas. La autoridad tiene la obligación de verificar y resolver. En el caso de que la respuesta fuera positiva en cuanto a la suspensión, se procederá al incumplimiento legítimo de las obligaciones por parte del trabajador y el

patrono por un lapso de tiempo, en que este vigente en este caso las disposiciones del ejecutivo.

La adición de los estados de excepción como una causal de suspensión total de contratos de trabajo

En párrafos anteriores se denotó la forma legal en la que patronos han consensuado dentro del marco de la ley la suspensión colectiva total de contratos de trabajo a consecuencia del Estado de Calamidad Pública declarado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros a causa de la pandemia del Covid-19, lo que al estar amparado en ley no contraría disposiciones establecidas en las distintas normativas legales vigentes en el país, principios del derecho laboral, ni tratados internacionales, entre otros.

En títulos anteriores dentro de la investigación que se presenta, se definió la suspensión colectiva total de contratos de trabajo como la acción por la cual se da el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador y del patrono, afectando de manera directa la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo existentes. En este caso ambas partes dejan de cumplir con su obligación principal, el trabajador deja de prestar el servicio intelectual o material para el que fue contratado y el patrono o empleador cesa en cuanto a la realización del pago de salario.

A criterio del sustentante y como aporte jurídico al que conlleva la presente investigación es importante que se contemple como una causal de suspensión individual total de los contratos de trabajo, los estados de excepción; esto debido a las particularidades de cada uno de estos mecanismos constitucionales, los cuales conllevan a una serie de restricciones en cuanto a los derechos de las personas, dentro de ellas las que desempeñan actividades de índole laboral.

Lo anterior a partir de un análisis crítico en cuanto a cada uno de los estados de excepción y las medidas que lleva aparejadas, tomando como base el estado de excepción de calamidad pública al que hace referencia el título del artículo especializado que se presenta, este dispone dentro de su contenido, lo concerniente a la limitación del derecho de libre locomoción que en términos laborales afecta a todas aquellas personas que la actividad laboral que realizan consiste en la movilización en el territorio de la república, que al momento de que las autoridades correspondientes establezcan prohibiciones de entrada y salida de jurisdicciones, hacen imposible la continuidad en el desempeño de estas labores, por lo tanto dejan de ser un ingreso para la empresa para la que laboran y los pagos de salarios pasan a ser muy onerosos para los patronos, y puede culminar a un cierre definitivo de la empresa y acabar con todas las relaciones de trabajo existentes, sino se toman medidas inmediatas a tratar en el asunto.

Al estar establecidos los estados de excepción como una causal de suspensión individual de contratos de trabajo, es factible y legítima la disposición, aplicable a cada situación y trabajador en particular que se vea afectado por las disposiciones de las autoridades dependiendo de la actividad laboral que realizan, logrando con ello un equilibrio económico en las finanzas de la empresa y otorgando al trabajador la certeza de que al finalizar la causa que impide el cumplimiento de sus labores, continuará en el puesto de trabajo que ostentaba, en las mismas condiciones pactadas.

En similares condiciones se encontrarían todas aquellas personas que se encuentran dentro de un grupo considerado por la Organización Mundial de la Salud como vulnerable, el cual se encuentra integrado por personas de edad avanzada o que sufren o podrían sufrir complicaciones de salud, tales como personas diabéticas, personas con problemas renales, con enfermedades cardiovasculares, sobrepeso, hipertensos, entre otros.

Condiciones que son personales, por lo cual debe tratarse cada caso de forma individualizada, ya que dependerá de las condiciones de cada trabajador, en atención al criterio del sustentante es necesaria la inclusión de los estados de excepción como causal de suspensión individual total de contratos de trabajo en el artículo 68 del Código de Trabajo, en virtud de que se proteja la salud de la persona vulnerable y se le pueda garantizar la continuidad en el trabajo que desempeña cuando la causa que da origen al estado de excepción haya desaparecido o sea controlable.

Sin duda, cada caso en particular es distinto, en cuanto a los trabajadores y empresas en general. Estas últimas para cumplir con sus objetivos contratan los servicios de varias personas, las que desempeñan distintas funciones, algunas que se verán afectadas por situaciones en particular, tales como los estados de excepción y otras que no, algunos puestos al realizarse un cumplimiento total de las normas dictadas por el ejecutivo, no tendrán razón de ser, puesto que tendrán paralizadas las actividades que desempeñan.

Las condiciones enunciadas con anterioridad suponen un gasto totalmente oneroso para el empleador, que puede llevar a la empresa a un déficit que redundaría en un cierre total, cuya alternativa optima y legal es la suspensión individual de contratos de trabajo, puesto que la empresa al tener varias funciones, puede que muchas de ellas sí puedan continuar operando de manera normal, por lo tanto cada trabajador tendrá un caso específico; y la suspensión deberá de ser individual y no colectiva.

Conclusiones

Los estados de excepción son mecanismos establecidos y regulados dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Constitucional de Orden Público Decreto número 7 de la Asamblea Nacional Constituyente, a través de los cuales el Presidente en Consejo de Ministros, mediante un acuerdo gubernativo restringen derechos regulados de forma expresa en la ley, con el objeto de proteger al Estado y a su población por una amenaza natural, social o política. Dentro de estos mecanismos constitucionales se encuentra el estado de excepción de calamidad pública, que dentro de su contenido restringe la libertad de locomoción, la concentración de personas, la suspensión de eventos públicos, la toma de medidas necesarias para que la calamidad no se extienda a otras zonas en protección de la persona y sus bienes.

Los contratos de trabajo son instrumentos jurídicos por medio de los cuales se representan las voluntades tanto del trabajador como del patrono, en virtud del cual; el primero se compromete a prestar servicios bajo dependencia continuada y dirección inmediata del segundo, todo ello a cambio de una remuneración. Tolerando a través de ello la aplicación de todas las disposiciones contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y las normas jurídicas ordinarias en materia laboral en cuanto a los derechos laborales, enmarcando de forma principal la tutelaridad de los derechos del trabajador. Los cuales deben de

prevalecer ante la emisión o toma de decisiones de manera ilegítima por parte de los empleadores.

La suspensión colectiva total de contratos de trabajo durante la vigencia de un estado de excepción de calamidad pública es considerada procedente, de acuerdo a la concepción doctrinaria en la que se estima la posibilidad de que el patrono y el trabajador dejen de cumplir con sus obligaciones principales, por lo que no constituye interrupción de la relación laboral, antigüedad ni de las prestaciones de ley, ni supone una terminación de los contratos de trabajo. Teniendo como efecto que al momento de desaparecer la causa que dio origen a la interrupción, el trabajador debe de regresar a prestar los servicios materiales o intelectuales que le competen y el patrono a remunerarlos.

Es considerada legítima la suspensión colectiva total de contratos de trabajo, puesto que la suspensión colectiva total de contratos de trabajo se encuentra establecida en el artículo 71 del Código de Trabajo, donde a través de la literal e que contiene los casos constitutivos por fuerza mayor o caso fortuito, se introduce el estado de excepción de calamidad pública como una causal de suspensión de contratos de trabajo.

De igual manera se logró establecer la necesidad de introducir los estados de excepción, dentro de ellos el estado de calamidad pública; como una causal de suspensión de carácter individual total de los contratos de trabajo, puesto que los mecanismos mencionados restringen derechos y emiten disposiciones con el objeto de proteger a las personas, que pueden perjudicar el desenvolvimiento laboral de determinados trabajadores, cuyos casos deben ser evaluados y consensuados de forma personal e individualizada, con el objeto de que éstas suspensiones contribuyan por un lado a un balance económico de las empresas y la ininterrupción de actividades y a garantizar la continuidad laboral del trabajador cuando la causa que dio origen al estado de excepción haya desaparecido.

Referencias

Libros

Badén, G. (2016). *Tratado de derecho constitucional*. Buenos Aires, Argentina: La Ley.

Badeni, G. (2013). *Derecho constitucional, libertades y garantías*. Buenos Aires, Argentina: Ad hoc.

Caldera, R. (2014). *Derecho de trabajo*. Buenos Aires, Argentina : El Ateneo .

Carbonell, M. (2009). *Tendencias del constitucionalismo* . México: Iberoamérica.

Carro, A. (2009). *La suspensión del contrato de trabajo*. Barcelona, España: Bosch .

Casal, J. (2009). *Los estados de excepción* . México: Sherwood.

Franco, C. (2007). *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala: Estudiantil Fénix.

García, R. (2011). *El contrato de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Astrea .

Richter, E. (2008). *Derecho Constitucional* . Guatemala: Alianza.

Sáenz, L. (2017). *La regulacion de los estados de excepción en Guatemala y la necesidad de reforma de la Ley de Orden Público*. México: UNAM .

Vida, J. (2015). *La suspensión del contrato de trabajo*. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos .

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Publicado en Diario de Centroamérica el 14 de enero de 1986. Guatemala

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441, *Código de Trabajo*. Guatemala 29 de abril de 1961.

Peralta, E. *Código Civil*. Decreto Ley 106. Publicado en Diario de Centroamérica, No. 168, del 07 de octubre de 1963. Guatemala.

Asamblea Nacional Constituyente (1965). *Ley de Orden Público*. Decreto 7. 30 de noviembre de 1965. Guatemala.