

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EFFECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

**MELVI OLINDA GONZÁLEZ FUENTES**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2012**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EFFECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MELVI OLINDA GONZÁLEZ FUENTES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, junio de 2010

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

Presidente:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Ricardo Díaz Díaz
Secretario:	Lic. Byron De la Cruz López

**SEGUNDA FASE**

Presidente:	Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco
Vocal:	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Secretario:	Lic. Jorge Mario Yupe Carcamo

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



*Lic. Aly Ezequiel Fuentes*  
*Abogado y Notario*

*Lic. Aly Ezequiel Fuentes*  
*Abogado y Notario*



Guatemala, 19 de junio de 2009.

**Señor:**  
**Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**  
**Presente.**



**Distinguido Licenciado:**

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis de fecha veinticuatro de julio de dos mil ocho, en donde se me nombra como Asesor de tesis de la Bachiller **MELVI OLINDA GONZÁLEZ FUENTES**, intitulada "EFECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO".

Para el efecto hago constar, que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la asesoría se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al desarrollo del Derecho, en especial sobre el Derecho Laboral, en lo relacionado con la incapacidad temporal y las consecuencias sobre los contratos de trabajo.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; en la misma, se hace un estudio minucioso del derecho laboral, partiendo de los antecedentes históricos, definiendo el mismo, explicando cada una de sus características; se define lo que es la seguridad social en Guatemala; las enfermedades laborales, y lo principal de la investigación realizando un estudio minucioso de la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal.

*7ª. Avenida 1-20 zona 4 Oficina 970. Noveno Nivel Edificio Torre Café*  
*Teléfono: 2332-4407*



La investigación se realizó con los métodos: deductivo al tener contacto con el problema planteado, específicamente con el tema investigado; e inductivo al aplicarse durante el desarrollo de la tesis; la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo.

Las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, por ser un aporte para el desarrollo del derecho laboral, pues constituyen un hallazgo inferido del análisis de la investigación realizada, resultando congruentes con el tema abordado.

La bibliografía utilizada en la investigación fue la adecuada en cada capítulo investigado, recabando la información necesaria, siendo la misma actualizada, habiéndose consultado tanto autores nacionales como internacionales.

Por la importancia del trabajo y su contribución al derecho laboral la investigación es de suma importancia.

Así mismo, procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en especial del Artículo 32; estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc  
Abogado y Notario

**Lic. ALY EZEQUIEL FUENTES TOC**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Colegiado No. 4013**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de julio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARIO ARNULFO GONZÁLEZ MIRANDA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MELVI OLINDA GONZÁLEZ FUENTES, Intitulado: "EFECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
CMCM/mbbm



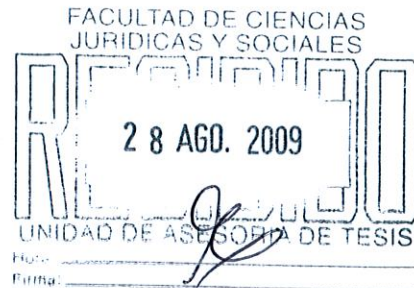
**LIC. MARIO ARMILTO GONZÁLEZ MIRANDA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala, 5 de Agosto de 2009.

**Licenciado**

**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Coordinador de la Unidad de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Ciudad Universitaria**



**Respetable Licenciado Castro Monroy:**

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores cotidianas y profesionales, a la vez informarle que en cumplimiento a la resolución de fecha 20 de julio de 2,009, en la cual fui nombrado como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller **MELVI OLINDA GONZÁLEZ FUENTES**, denominado: **"EFECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO"**, para lo cual procedí a revisar y asesorar a la estudiante en las ampliaciones, modificaciones que se estimaron pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

- ✓ El contenido objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en determinar cuáles son los efectos de la incapacidad temporal en los contratos de trabajo, con el único objeto de normar dichos efectos y para obtener un mejor derecho para los trabajadores.
- ✓ La metodología aplicada en éste trabajo fue de tipo analítico y sintético, así como, la aplicación de métodos lógico-deductivo e inductivo, ya que permitió que la investigación documental se pudiera dividir, identificando verídicamente cuáles son las necesidades que se deben de cambiar en el seguro social y así determinar sobre las enfermedades laborales y los efectos de éstas en la suspensión temporal de los contratos de trabajo al momento de una enfermedad.
- ✓ Se pudo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación los cuales fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción, verificando que las conclusiones y las recomendaciones estuvieran buscando el objeto del tema y fueran acepciones propias del estudiante y que conlleven con el verdadero objeto del tema del presente trabajo; y por último pude constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada.

*11 calle 8-14 zona 1 oficina 52 5to. Nivel Edificio Tecún*  
*Teléfonos: 22200929 - 22517797*



**LIC. MARIO ARNULFO GONZÁLEZ MIRANDA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



En relación a lo anterior, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma por la bachiller, y según lo establecido por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32.

Por lo expuesto en mi calidad de **REVISOR**, concluyo que el trabajo de tesis de la Bachiller **MELVI OLINDA GONZÁLEZ FUENTES**, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta consideración y estima.



Lic. MARIO ARNULFO GONZALEZ MIRANDA  
ABOGADO Y NOTARIO

**Lic. Mario Arnulfo González Miranda**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 3218**

11 calle 8-14 zona 1 oficina 52 5to. Nivel Edificio Tecún  
Teléfonos: 22200929 - 22517797





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MELVI OLINDA GONZÁLEZ FUENTES intitulado EFECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CEHR/iyrc



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Todo poderoso, supremo creador y autor de mi ser.
- A MIS PADRES:** Demetrio Martín González Orozco y María Luisa Fuentes González, por sus sabios consejos.
- A MI ESPOSO E HIJA:** William Andrés Revolorio, y Wendolin Andrea Revolorio González, por su amor, comprensión y apoyo.
- A UN ANGEL:** William Amanuel Revolorio González, (+), que junto a Dios me acompaña desde el cielo.
- A MI ABUELA:** Petronila Orozco Fuentes, que con su amor experiencia y sus consejos invaluable.
- A MIS HERMANOS:** Jenner Edmundo, Darwin Manolo, especialmente a: Glendi Sandra, con la cual hemos compartido logros y sucesos en este recorrido por la vida, se nos ha presentado vivir.
- A MIS SOBRINOS:** Mishell y Jostin, que sea un incentivo y un ejemplo
- A MIS COMPAÑEROS:** De labores y mis compañeros de la universidad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, y La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa de estudios que me ha brindado conocimientos necesarios, para ser un mejor ser humano con principios, valores y realizar de manera profesional un mejor servicio a la patria.
- A:** Mi patria Guatemala, tierra que me vio nacer, para ti mi triunfo.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Antecedentes del derecho laboral.....	01
1.1. Avance de las normas laborales en Guatemala.....	06
1.2. Principios del derecho laboral.....	09
1.3 Características de los principios del derecho laboral.....	18
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Comienzo y avance de la seguridad social en Guatemala.....	19
2.1. Constitucionalidad del seguro social.....	24
2.2. Autonomía del seguro social.....	25
2.3. El seguro social con carácter preventivo y rehabilitativo .....	27
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Enfermedades laborales.....	29
3.1. Concepto.....	29
3.2. Enfermedades laborales y accidentes de trabajo.....	36
3.3. Definición.....	37
3.4. Regulación legal.....	38
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal.....	43
4.1. Derechos del empleado durante el periodo de suspensión.....	48
4.2. Suspensión de las relaciones de trabajo.....	52
4.3. Definición.....	56
4.4. Clases de suspensión.....	58
4.5. Caracteres de la suspensión.....	60
4.6. Efectos de la suspensión.....	62
4.7. Los diversos casos de suspensión, según sus causas.....	66



	<b>Pág.</b>
4.8. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	81
4.9. Regulación legal.....	81
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, nace por la constante violación a los derechos del trabajador a consecuencia de la incapacidad temporal para trabajar que sufren los trabajadores por enfermedades que sufren dentro del centro de trabajo, los patronos, muchas veces lo utilizan para despedir al trabajador, negándose a pagar la indemnización por tiempo de servicio, indicando que se pierde la relación laboral al abandonar el trabajo, para ellos es una causa de extinción del contrato de trabajo, en virtud de que el trabajador no cumplirá con su obligación principal, que es el desarrollo de la fuerza laboral para la empresa.

No obstante a lo anterior y con fundamento en el principio de la estabilidad laboral, además de configurar la situación de incapacidad temporal como una causa de suspensión de la relación laboral, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, configura la situación de incapacidad temporal; como una causa por la que el contrato del trabajador se puede suspender pero no se puede dejar sin ningún efecto.

Es debido a estas situaciones de establecer el efecto de la incapacidad temporal en el contrato de trabajo, así mismo el tiempo que puede durar la misma sin perjudicar los derechos laborales del suspendido, lo que determina la realización del presente trabajo.

Los métodos de investigación utilizados en la presente investigación son el analítico, mediante a este método se analizo de cada uno de los principios laborales y la ley relacionada, analizándose así las consecuencias que se derivan cuando existen

violación al derecho de trabajo, así mismo el método sintético, en la investigación en virtud de las consecuencias negativas a presentar enfermedad laboral, y el método inductivo que no es más que las reflexiones de los fenómenos o hechos jurídicos violatorios de los trabajadores y de los principios laborales que rigen o debe regir el patrono.

El presente trabajo se desarrolla de cuatro capítulos; el primer capítulo desarrolla los antecedentes del derecho laboral, el avance de las normas laborales en Guatemala y los principios del derecho laboral, así como de las características de los principios del derecho laboral; el segundo capítulo, indica lo que es el comienzo y avance de la seguridad social en Guatemala, el carácter de constitucionalidad del seguro social y de su autonomía, y el carácter preventivo y rehabilitativo del seguro social; el tercer capítulo se refiere a las enfermedades laborales, su concepto, la diferencia entre enfermedades laborales y accidentes de trabajo, su definición y su regulación legal; el cuarto capítulo y tema central desarrolla el tema de la suspensión de contrato de trabajo por incapacidad temporal, los derechos del empleado durante el periodo de suspensión, y de las relaciones de trabajo, su definición, de las diferentes clases, caracteres, causas y efectos de la suspensión , así como su naturaleza jurídica y su regulación legal.

De acuerdo a lo anterior, entra la participación de la seguridad social, en virtud que es la institución encargada de atender y diagnosticar la clase de intervención que se da al trabajador en consecuencia la gravedad y suspensión del mismo.



## CAPÍTULO I

### 1. Antecedentes del derecho laboral

El derecho laboral, “como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”<sup>1</sup>

El derecho laboral, según el tratadista Fernández Molina debe comprender: “dos etapas a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”<sup>2</sup>

La primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 67

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; ya que fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.”<sup>3</sup>

Se remedió, en esta forma, la importancia del trabajo libre, merced al cual es factible que el hombre pueda realizar sus fines y allegarse los bienes necesarios para la conservación de una vida decorosa. Se puede proscribió así, la idea de la esclavitud en cualquiera de sus formas, toda vez que ha de entenderse como la institución más antieconómica y denigrante que pudiera concebirse.”<sup>4</sup>

Existe, pues, diferencia entre el trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como actualmente lo interpretamos, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

---

<sup>3</sup> **Ibíd.** Pág. 67

<sup>4</sup> **Pierro Mariano. Corso di diritto del lavoro.** Pág.2



En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela, el trabajo era ejecutado por los artesanos y como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí.

Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, los primeros se agruparon en asociaciones que se denominaban guildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros y d) Aprendices.”<sup>5</sup>

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Y lo segundo por la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedad o accidente, tal y como lo señala el Licenciado Cabanellas De Las Cuevas: “En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> *Ibíd.* Pág. 68

<sup>6</sup> Cabanellas De Las Cuevas. *Compendio de derecho laboral.* Pág. 912

Los antecedentes embrionarios de dos instituciones en la actualidad renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y por el otro lado la previsión social.

La economía feudal fue “dando paso a un sistema de mayor comunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros.”<sup>7</sup>

Así mismo, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

El nacimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural.”<sup>8</sup>

El tratadista Manuel Ossorio indica que es: “Un conjunto de normas regulatorias de la conducta humana, justas, eternas e inmutables.”<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 68

<sup>8</sup> **Ibíd.** Pág. 69

<sup>9</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 237

El derecho natural, por lo tanto, preconizaba una libertad absoluta para las actividades económicas y por ende, laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Destacaron en esta época los llamados fisiócratas, que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de oferta y de demanda.”<sup>10</sup>

A la luz de las ideas de libertad, en “1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó una ley de supresión.”<sup>11</sup>

Los primeros embates contra el “sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa, en aquella época Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquisolado sistema de producción dominado por los gremios.”<sup>12</sup>

Por lo anterior, promovió en 1766 la emisión del llamado edicto de Turgot, que abolía los gremios; sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución.

---

<sup>10</sup> Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 69

<sup>11</sup> *Ibíd.* Pág. 69

<sup>12</sup> *Ibíd.*, Pág. 70

Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos, lo cual quedó consignado en la Ley Chapelier en 1791.”<sup>13</sup>

A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y proscribió toda interferencia en el orden económico, lo cual años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores.

Los primeros sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico, las coaliciones obreras, principio de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida; esto es, ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

### **1.1. Avance de las normas laborales en Guatemala**

El mismo proceso evolutivo que aconteció en otras latitudes acerca del derecho laboral, sé tuvo en Guatemala, aunque con algún retraso, su propia dinámica.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuentan con fuentes certeras y específicas que puedan informar en forma más amplia.

---

<sup>13</sup> Fernández Molina, *Ob. Cit.* Pág. 70 y 71

Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia, las inscripciones jeroglíficas de las que poco se han podido desentrañar, son también, informaciones vagas.

De los albores de “la época colonial se tienen abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, tal y como lo mencionan los Licenciados Escobar Medrado y González Camargo: “En la época colonial se dieron varias instituciones entre ellas el repartimiento, que era un uso colonial que implicaba el reparto de cosas entre personas y personas entre sí, éstas últimas, con el fin de realizar trabajos, siendo esto una forma de esclavitud.”<sup>14</sup>

La Bula Papal del Papa Paulo III, “puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones.”<sup>15</sup>

Las famosas Leyes de Indias significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias, manifestando un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes; ya que entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, aunque si bien es cierto, no fueron aplicadas del todo, también es cierto

---

<sup>14</sup> Martínez Peláez, Severo. *Antología historia de la cultura de Guatemala*. Pág. 161

<sup>15</sup> Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 73

que fueron un valioso aporte a la legislación laboral que se implementaría siglos después.”<sup>16</sup>

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado, con el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal.

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos por el regulados y dentro de sus artículos regula el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”.

En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.”

Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de y por las disposiciones especiales de esta ley.”

Es clara la posición inicial de nuestra legislación Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en el Artículo uno señalaba, de corte típicamente privativista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde

---

<sup>16</sup> *Ibíd.* Pág. 73

principios de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

## 1.2 Principios del derecho laboral

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: “Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado.”<sup>17</sup>

O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales...)”<sup>18</sup>

Guatemala cuenta con el Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de decretos legislativos y

---

<sup>17</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 17

<sup>18</sup> Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo.** Pág. 50

decretos ley, las cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

a) Principio de tutelaridad: El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.



El tratadista Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”<sup>19</sup>

b) Principio de derechos mínimos: Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados; c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

---

<sup>19</sup> *Ibíd.* Pág. 25

c) Principio de irrenunciabilidad: El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

Por ser este tema uno de los puntos centrales de la presente investigación, el mismo se desarrollará con mayor amplitud en el apartado correspondiente.

d) Principio de superación de derechos mínimos: Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo. Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

e) Principio de necesidad: Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediablemente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

f) Principio de imperatividad: El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

f) Principio de realismo: Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad

social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

g) Principio de objetividad: El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

h) El derecho de trabajo es una rama de derecho público: Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de Derecho Privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.

i) Principio conciliatorio: Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

j) El derecho de trabajo es hondamente democrático: De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho

hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

k) Principio de *in dubio pro operario*: Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, y el que establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.”

Al indicar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos conocedores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

l) Principio de estabilidad en el trabajo: Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>20</sup>

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo

---

<sup>20</sup> De La Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág. 178

caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

### **1.3 Características de los principios del derecho laboral**

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en la parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho de trabajo.

Dado que entre los términos características y principios no existe igualdad, vale la pena comentar que la relación características-principios, sólo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio formulado por el tratadista chileno Montalvo Correa, "Esta adjetivación del derecho de Trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral."<sup>21</sup>

Dicho en otras palabras, las características ideológicas que se refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de crear o calificar cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esta forma cómo las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho.

---

<sup>21</sup> Citado en Echeverri Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 16



## CAPÍTULO II

### 2. Comienzo y avance de la seguridad social en Guatemala

En Guatemala, “como una consecuencia de la segunda guerra mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaides quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico, y se eligió un Gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo”<sup>22</sup>

El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado “Bases de la Seguridad Social en Guatemala”<sup>23</sup>.

Al promulgarse la Constitución de la República, de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el “Artículo 63”, el siguiente texto: Se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor.

---

<sup>22</sup> Arenales Rodrigo. **Seguridad social en Guatemala**. Pág.15

<sup>23</sup> **Ibíd.** Pág. 23.

El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. “Se crea así Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima”.<sup>24</sup>

Se crea así un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, indica en el “Artículo 100”: Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación.

En 1978 al 1982, bajo el Gobierno del General Fernando Romeo Lucas García, la situación política del país se desestabilizó y las fuerzas armadas agravaron el problema con golpes de Estado en 1982 y 1983, manteniéndose en el poder hasta 1986.

---

<sup>24</sup> **Ibíd.** Pág. 31

El conflicto bélico se agudizó desde 1978 y llegó a su punto más álgido en 1982 al año 1983. La inestabilidad política afectó a la economía y la introducción del impuesto al valor agregado (10%) tuvo un impacto negativo en el consumo.

En 1981-1986, Guatemala sufrió una aguda crisis económica que se manifestó por los siguientes indicadores: el crecimiento del PIB cayó a una tasa promedio anual de -0.4% y a 3% per cápita (con su punto peor en 1982 - 83); los precios crecieron en 114%; el desempleo aumentó de 3.2% a 14%; y el déficit del presupuesto del gobierno central como proporción del producto interno bruto promedió 4.5%.

Con anterioridad a la crisis, otros indicadores sociales daban cifras preocupantes: la tasa de crecimiento de la población aumentó un promedio del 2.8% anual, la incidencia de pobreza era de 65% y la de extrema pobreza de 33% entre las más altas de la región, el analfabetismo era al menos del 48%, y la distribución del ingreso era extremadamente desigual (el quintil más pobre recibió 3.9% del ingreso mientras que el quintil más rico recibió el 50%). Además, el 62% de la población radicaba en el área rural y 52% es indígena.

El gobierno, llamado de concertación, privatizó la compañía de aviación e introdujo una reforma tributaria tibia (intentando resolver el desequilibrio interno por el lado del ingreso) pero ésta no fue efectiva. Entonces se lanzó un programa moderado de ajuste de corte heterodoxo, con cierta reducción del gasto público. Como parte de lo mismo se intentó reducir la liquidez y se obligó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) a retirar sus depósitos de la banca comercial (que le daba un rendimiento

positivo) y colocarlos en Bonos del Tesoro sin indexación del principal y con rendimientos negativos. Con el retorno a la institucionalidad democrática ocurrió, desde 1986, una ayuda internacional masiva a Guatemala y la economía se benefició con altos precios del café en 1986. El siguiente gobierno democrático fue el del Ing. Jorge Serrano Elías (1990-93), que en su primer año enfrentó la peor inflación en el período (61%). Para contrarrestarla, quiso introducir un ajuste estructural ortodoxo, incluyendo planes de privatización de empresas públicas y reforma de la seguridad social. Ocurrió en su periodo una creciente inestabilidad política y los planes de reforma no tuvieron éxito.

En 1993, el Presidente organizó un autogolpe de Estado para imponer la referida reforma pero fracasó y fue destituido. El Congreso eligió como Presidente al Licenciado Ramiro de León Carpio (1993-1995) que intentó de nuevo planes de privatización, pero careció de fuerza política y tampoco tuvo éxito. En 1996, fue elegido Presidente Álvaro Arzú y contó con amplia mayoría en el Congreso; este gobierno diseñó un programa ortodoxo de reestructuración modernización institucional del Estado que incluía la reforma de la seguridad social. En 1996 se firmaron los Acuerdos de Paz que pusieron fin al conflicto bélico. El retorno a la democracia, se creó mayor estabilidad política que ayudo a mejorar la economía.

En el período 1987-1996 ocurrió una recuperación económica: el PIB creció a una tasa promedio anual de 3.9% pero, debido a la sostenida y creciente tasa de crecimiento de la población, el PIB per capita sólo aumentó al 1% anual. El déficit del presupuesto del gobierno central con respecto al PIB se redujo de -3.5% en 1986 a -0.5% en 1996. A

pesar de ello, la inflación continuó muy alta y alcanzó un récord de 60.6% en 1990, y el IPC casi se cuadruplicó en el período. Los indicadores sociales mejoraron algo, aunque no todos. La distribución del ingreso empeoró ligeramente entre 1980 y 1989, la incidencia de pobreza disminuyó pero la de extrema pobreza empeoró. La tasa de desempleo abierto se redujo de 14% a 4.3% (pero, añadiendo el subempleo, la tasa de subocupación se estimó en 35.8% en 1995) y la tasa de analfabetismo - de acuerdo con informes oficiales disminuyó de 47.4% a 36.2%.

La seguridad social se vio afectada por la crisis en formas diversas: disminución de la cobertura poblacional en 1981-1987 (por el aumento del desempleo abierto y la informalización del mercado laboral), caída del ingreso real (por la evasión y mora), rendimientos negativos de la inversión (debido al retiro de depósitos bancarios e inversión de los mismos en bonos públicos no rentables), reducción del gasto en salud por habitante, deterioro en el valor de la pensión real y en la calidad de la atención médica. Debido a su baja cobertura y a su propia crisis, la seguridad social no pudo jugar un papel compensador en la crisis económica.

Con la modesta recuperación económica ha habido cierta mejoría en la seguridad social, ligero aumento de la cobertura poblacional, rendimiento positivo de la inversión en 1994-1995, mejoría en los indicadores de salud. A diferencia de muchos países de la región, en Guatemala la seguridad social logró mantener su equilibrio financiero y actuarial. Pero la crisis hizo más difícil resolver problemas cruciales como la extensión de la baja cobertura poblacional y ciertas ineficiencias. Es necesario, por tanto, llevar a cabo una reforma de la seguridad social.

## **2.1. Constitucionalidad del seguro social**

En realidad, la seguridad social en Guatemala, está regulada constitucionalmente de la siguiente manera: Indica el “Artículo 100” de la Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando

se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

## **2.2. Autonomía del seguro social**

El "Artículo uno de la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, señala lo siguiente: Crease una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el Artículo 63 de la Constitución Política de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social de conformidad con el sistema de protección mínima.

a) El nombramiento de las autoridades: La ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dispone lo siguiente:

Indica el "Artículo tres. La Junta Directiva es la autoridad suprema del Instituto y, en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades de éste.

Así mismo el "Artículo cuatro. La Junta Directiva debe estar integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes, así:

- a) Un propietario y un suplente nombrados por el Presidente de la República, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Economía y Trabajo;
- b) Un propietario y un suplente nombrados por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, de entre cualesquiera de sus miembros, con la única excepción de los que lo sean ex officio. Si alguna de las personas designadas deja de tener la calidad

de miembro de la Junta Monetaria, ésta debe hacer el nuevo nombramiento que proceda por lo que falte para completar el respectivo período legal;

- c) Un propietario y un suplente nombrados por el Consejo Superior de la Universidad autónoma de San Carlos de Guatemala;
- d) Un propietario y un suplente nombrados por el Colegio oficial de médicos y cirujanos;
- e) Un propietario y un suplente nombrados por las asociaciones o sindicatos patronales que estén registrados conforme a la Ley; y.
- f) Un propietario y un suplente nombrados por los sindicatos de trabajadores que estén registrados conforme a la Ley.

Además el "Artículo cinco. Los miembros propietarios a que alude el artículo anterior son, por su orden, el presidente, el primer vicepresidente, el segundo vicepresidente y los tres vocales de la Junta Directiva.

Todos estos miembros tienen igualdad de derechos y obligaciones, excepto el presidente a quien corresponde, además, presidir las sesiones, decidir con doble voto los asuntos en que haya empate, mantener frecuente contacto con el gerente para el efecto de facilitar las labores de éste y las de la Junta Directiva y, en consecuencia, percibir cada mes la remuneración adicional que indique el presupuesto general de gastos del Instituto.

En caso de falta temporal o accidental del presidente, éste debe ser sustituido, en sus funciones de presidente, por uno de los vicepresidentes en el orden de su



nombramiento. En dicho supuesto el suplente nombrado por el Presidente de la República, debe entrar a la Junta Directiva a actuar como simple propietario, sin especial categoría.

### **2.3. El seguro social con carácter preventivo y rehabilitativo**

Se refiere a los servicios sociales, en un sentido amplio, es la prestación de servicios sanitarios y educativos, la protección social del trabajo y la vivienda, los seguros y subsidios de renta, y la asistencia social individual.

En un sentido restringido, los servicios sociales son actividades técnicas organizadas por las administraciones públicas y enmarcadas dentro de las políticas de bienestar social, cuyo objetivo es la prevención, rehabilitación o asistencia de individuos, de familias o de grupos sociales con amplias carencias y demandas, en pro de la igualdad de oportunidades, la realización personal, la integración social y la solidaridad. “La finalidad global de los servicios sociales es la satisfacción de determinadas necesidades humanas dentro de una comunidad.”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Bardales Ramiro. **Salud laboral en Guatemala**. Pág. 63.



## CAPÍTULO III



### 3. Enfermedades laborales

#### 3.1. Concepto

La enfermedad es un proceso y el *status* consecuente de afección de un ser vivo, caracterizado por una alteración de su estado Oncológico de salud. El estado y/o proceso de enfermedad puede ser provocado por diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos al organismo enfermo: estos factores se denominan noxas (del griego *nósos*: «enfermedad», «afección de la salud»).

La salud y la enfermedad son parte integral de la vida, del proceso biológico y de las interacciones medioambientales y sociales. Generalmente, se entiende a la enfermedad como una entidad opuesta a la salud, cuyo *efecto negativo* es consecuencia de una alteración o desarmonización de un sistema a cualquier nivel (molecular, corporal, mental, emocional, espiritual, etc.) del estado fisiológico y/o morfológico considerados como normales, equilibrados o armónicos (cf. homeostasis).

Por definición, existe una sola enfermedad, pero la caracterización e identificación de variados procesos y estados diferentes de la salud, ha llevado a la discriminación de un universo de entidades distintas (entidades nosológicas), muchas de ellas son entendidas estrictamente como enfermedades, pero otras no (síndrome, entidad clínica

y trastorno). De esta forma, las enfermedades y procesos sucedáneos y análogos, son entendidas como categorías determinadas por la mente humana.

Las enfermedades que afectan a las plantas y demás géneros botánicos conciernen a la Fitopatología, las patologías que afectan a los animales son dominio de la Ciencia Veterinaria. La enfermedad humana es el núcleo organizador de la Ciencia Médica, pues gran parte del conocimiento médico está orientado hacia la enfermedad y a su solución.

Estrictamente (dentro del campo médico), las enfermedades son objeto de estudio de la Patología (del griego παθος: «afección», «sufrimiento») que investiga las características propias de cada entidad, sus componentes y el proceso que desarrollan, en relación con la evidencia morfofisiológica que se imprime en la biología del organismo enfermo. Sin embargo, es la Nosología la disciplina encargada de gobernar la definición y clasificación de las diversas enfermedades según una normativa basada en la caracterización e identificación de los componentes y funciones que definen cada entidad nosológica como algo único y discernible del resto. Así, son estudiadas en un contexto más amplio, comparativo, y sistemático, dentro de un esquema global de la patología.

No existe una definición unánime sobre el concepto y significado de la enfermedad, dada su característica polisemia y el contexto multidimensional que abarca; más aún, el devenir histórico ha planteado diferentes concepciones sobre este tema. Es imposible

dar una definición única sin caer en parcialidades, por lo cual, también se hace necesario contextualizar el concepto de salud.

La Medicina aún no posee un concepto general, claro y adecuado de enfermedad... un concepto que se encargue dentro de una teoría general de salud-enfermedad, que haga uso de condicionantes lógicos y axiomáticos.

a) **Sinonimia** El significado de conceptos como la enfermedad, la salud, la vida, etc. son definidos por cada individuo de una manera particular según su propio entendimiento y vivencia de tales conceptos. Sin embargo, cabe señalar de manera generalizada, las variaciones semánticas de un término como «enfermedad», que tiene varios sinónimos:

- Patología.
- Dolencia.
- Padecimiento.
- Mal.
- Daño.
- Anormalidad.
- Trastornó.
- Desorden.
- Desequilibrio.
- Alteración.
- Proceso mórbido.

b) **Conceptos múltiples:** Es la alteración del estado de la salud normal de un ente biológico individual

Una enfermedad es cualquier trastorno del cuerpo o la mente que puede provocar malestar y/o alteración de las funciones normales.

Una enfermedad puede ser una referencia a la alteración en el ámbito moral o espiritual respecto de ciertas normas o preceptos. Extensivamente, también puede usarse en referencia a una anomalía dañosa o perjudicial en el funcionamiento de un grupo humano, como una institución, colectividad, etc.

Hoy en día, se entiende más la enfermedad como un estado en el que el funcionamiento físico, emocional, intelectual, social, de desarrollo o espiritual de una persona está disminuido o alterado en comparación con la experiencia previa. La enfermedad tiene un efecto multidimensional que afecta múltiples niveles fisiológicos (Potter & Perry). La Organización Mundial de la Salud hace especial hincapié en los factores emocionales y sociales.

Debido a que cada ser humano es único y que el componente emocional y socio ambiental se añade al componente físico, siempre se ha dicho que no existen las enfermedades sino los enfermos, por lo que cada persona tiene una forma particular de enfermar (idiosincrasia), que es diferente a otra, a pesar de padecer la misma enfermedad.

El límite entre la completa salud y la enfermedad no es preciso. La tendencia social desde la última década del siglo XX es a encuadrar cualquier problema o trastorno de salud como enfermedad; por ejemplo, la alopecia, la impotencia y el sobrepeso. Sin embargo, cabe la aclaración de que determinadas alteraciones o desviaciones de la normalidad pueden no considerarse enfermedades.

La enfermedad como una categoría y una clasificación, sin embargo, el término no se utiliza como definición de una situación de falta de salud, sino más bien como experiencia humana calificable en términos de criterios objetivos (que se manifiestan externamente en el enfermo) y subjetivos (referentes a cómo cada ser humano se percibe a sí mismo como enfermo).

El concepto de enfermedad laboral se origina en la necesidad de distinguir las enfermedades que afectan aleatoriamente al conjunto de la población, de aquellas que surgen o se desarrollan a causa del trabajo que realiza una persona, debido a:

- a) Porque generan derechos y responsabilidades diferentes a las partes involucradas.
- b) Porque permite reglamentar las medidas preventivas y medios de seguridad laboral para reducir o eliminar su aparición.

Para atribuirle el carácter de laboral a una enfermedad es necesario tomar en cuenta algunos elementos básicos que permiten diferenciarlas de las enfermedades comunes:

**Agente:** Debe existir un agente en el ambiente de trabajo que por sus propiedades puede producir un daño a la salud.

- a. **Condiciones:** En algunos casos el agente pueden ser las condiciones o características del trabajo.
- b. **Exposición:** Debe demostrarse que el trabajador afectado estuvo expuesto al agente o condiciones de trabajo nocivas que fueron capaces de provocar daño a su salud.
- c. **Enfermedad:** Debe haber una enfermedad claramente definida en todos sus elementos clínicos ana tomo - patológicos y terapéuticos, o un daño al organismo del o los trabajadores expuestos a los agentes o condiciones señalados antes.
- d. **Causalidad:** Deben existir pruebas de orden clínico, patológico, experimental o epidemiológico, consideradas aislada o concurrentemente, que permitan establecer una sensación de causa-efecto, entre la patología definida y la presencia en el trabajo.

En una gran parte de los casos resulta difícil establecer la presencia de los elementos tratados arriba y que permiten determinar con claridad el carácter profesional de una enfermedad sufrida por un trabajador, algunas de las razones son:

- a) **Diferencias biológicas:** En relación a un mismo riesgo o condición patógena laboral, no todos los trabajadores enferman y los que enferman no lo hacen todos al mismo tiempo ni con la misma intensidad.
- b) **Multicausalidad:** Una misma enfermedad puede tener distintas causas o factores laborales y extra laborales que actúan al mismo tiempo y que contribuye a su desencadenamiento.
- c) **Cuadro clínico:** La mayoría de las enfermedades profesionales no tienen un cuadro clínico específico que permita relacionar la sintomatología con un trabajo determinado.



- d) **Condiciones de exposición:** Un mismo agente puede presentar efectos nocivos diferentes según las condiciones de exposición y vía de ingreso al organismo.

Como la determinación de la posibilidad de que la enfermedad de un trabajador o grupo laboral tenga carácter profesional presenta cierta dificultad, se establecen por las leyes y reglamentos de muchos países ciertas normas, definiciones y listas de agentes de riesgo que hacen más viable esta determinación. Entre ellos están:

- a. **Lista de agentes:** Esta lista contiene todos los agentes químicos, físicos, biológicos y condiciones de trabajo que se conozca fundadamente son capaces de producir un daño a la salud.
- b. **Niveles de exposición:** Es un compendio de los niveles y el tiempo de exposición a los agentes patógenos que se consideran seguros en el ambiente de trabajo. Puede incluir límites de carga corporal permitida etc.
- c. **Enfermedades:** Establece los cuadros clínicos atribuibles a cada uno de los agentes de la lista, deben ser bien definidos, tanto en su caracterización clínica como anátomo-patológica y claramente referidos al tipo de exposición que los produce y los plazos entre la exposición y la aparición de los síntomas y signos.

En todo trabajo se corre cierto riesgo. Hasta un escritor se puede cortar con el filo de una hoja de papel. Pero, según las estadísticas hay cientos de personas que mueren cada día como resultado de enfermedades laborales. Las cifras son más altas que el número de personas que muere por accidentes de trabajo. Muchas de esas enfermedades son provocadas por sustancias químicas u otros agentes que se encuentran en el lugar de trabajo.

Las fábricas y los laboratorios pueden producir sustancias químicas, tintes o metales tóxicos. Médicos y otros en las clínicas y hospitales tienen que trabajar con la radiación. Las personas que laboran en aeropuertos o que tocan música en los conciertos de rock pueden sufrir pérdida de audición por causa del ruido excesivo. Algunos trabajos implican extremos de calor o de frío. Los trabajadores se pueden proteger de esos peligros utilizando ropa especial, gafas protectoras, guantes, tapones para los oídos y otros equipos protectores apropiados.

### **3.2. Enfermedades laborales y accidentes de trabajo**

La diferencia principal entre enfermedad y accidente, es que la primera es de desarrollo progresivo y el segundo, es un hecho imprevisto, súbito y violento que provoca un daño psico-físico.

Un accidente de trabajo es un suceso brusco, inesperado y normalmente evitable que puede causar lesiones corporales con disminución o anulación de la integridad física de las personas.

Enfermedad laboral es aquella que contrae la persona durante la realización de su trabajo como consecuencia de su exposición a sustancias peligrosas o por estar dentro de condiciones ambientales nocivas. La enfermedad, a diferencia del accidente laboral- que constituye un suceso normalmente inmediato -, suele evolucionar de forma lenta y, en ocasiones, oculta.

### 3.3. Definición

**Enfermedades laborales:** Es todo hecho súbito y violento que ocurra en ocasión de trabajo, como así también los ocurridos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el trabajador no codifique o altere el trayecto por causas ajenas al trabajo.

**Enfermedad laboral** es aquella que se produce como consecuencia de la realización de sus tareas laborales.

Se denomina "enfermedad profesional a una enfermedad adquirida en el puesto de trabajo en un trabajador por cuenta ajena, y que la enfermedad esté tipificada como tal por la ley. Por ejemplo: neumoconiosis, lumbalgia, exposición profesional a gérmenes patógenos, diversos tipos de cáncer, etc.<sup>26</sup>

En España a efectos legales, se conoce como enfermedad profesional aquella que, además de tener su origen laboral, está incluida en una lista oficial publicada por el Ministerio de Trabajo dando, por tanto, derecho al cobro de las indemnizaciones oportunas.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

<sup>27</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España - Prestación de Incapacidad Temporal

La disciplina dedicada a su prevención es la Higiene Industrial;<sup>28</sup> se especializa en la curación y rehabilitación de los trabajadores afectados; y la Ergonomía se encarga del diseño productivo de los ambientes de trabajo para adaptarlos a las capacidades de los seres humanos.

Enfermedad profesional es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley y que esta provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

### **3.4. Regulación legal**

Nuestro ordenamiento jurídico Constitucional, en el título uno, el que se refiere a la persona humana, fines y deberes del Estado, en el artículo 2, señala, que dentro de los deberes del Estado, esta el garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Así mismo el artículo 94 de la Constitución Política de la República, indica que dentro de las obligaciones del Estado, esta el de velar por la salud y asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará a través de sus instituciones, acciones de prevención

---

<sup>28</sup> Revista electrónica ENLACES de Recursos Humanos. **Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo la Medicina del trabajo**

promoción, recuperación rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.

El artículo 95 de la Constitución Política de la República, establece que la salud de los habitantes es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.

El Artículo 2 del Ley 1441, señala que: El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Así también el artículo 197, del Decreto Ley 1441, establece que todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas ha:

- a. prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantenga en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente.
- b. "Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que lo provocan..."

El artículo 199, del decreto antes señalado regula además: Que los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los artículos 197 y 198, pero las

respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 2-95, del Congreso de la República, en su artículo 27 señala que: Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen derecho de recibir beneficios para sí mismo o para sus familiares que dependan económicamente de ellos.

Y el artículo 28 del Decreto 2-95 del Congreso de la República, señala que: El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro) e
- i) Los demás que los reglamentos determinen.

Así el artículo 29 del Decreto Ley 2-95, del Congreso de la República de Guatemala, indica que: La protección relativa a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios:

- a) En caso de incapacidad temporal: Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos.
- b) En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen.
- c) En caso de muerte los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en le momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro.

El acuerdo número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en el considerando único hace referencia a los riesgos sociales que establece la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo estos los de invalidez, vejes y sobrevivencia, orfandad y viudedad.

Es así como el artículo 1 del Acuerdo número 1124, la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, señala que: El presente reglamento norma la protección del Régimen de Seguridad Social, relativa ha:

- a) Invalidez;



- b) Vejez,
- c) Fallecimiento (gastos de entierro),
- d) Orfandad,
- e) Viudedad, y
- f) Otros beneficiarios.



## CAPÍTULO IV

### 4. Suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal

Suspensión: "Sanción Administrativa que priva del sueldo y a veces temporalmente del empleo. Corrección disciplinaria laboral, que significa la interrupción de la relación de trabajo durante cierto lapso de tiempo".<sup>29</sup>

Una sistematización de las causas determinantes en la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, impone que sean evaluadas, sus propias implicaciones en la situación funcional del empleo y, así mismo fijadas con mayor exactitud, las consecuencias resultantes.

La suspensión puede provenir de hechos que le sean imputables al empleado y finalmente de inmediata y directa determinación legal.

Por hechos ajenos a la voluntad del empleado, se verifica una suspensión en los siguientes casos:

- Por exigencia de servicio militar.
- Por ejercicio de cargo político o de función equivalente.
- Por enfermedad.
- Por accidente de trabajo.

---

<sup>29</sup> Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Osorio. Pág. 731

- Por hecho de la empresa

Por hechos que le sean imputables al trabajador la suspensión puede ser:

- Por motivo de orden disciplinario.
- Por determinación del empleado para averiguar falta grave, e investigación jurídica.
- Por determinación legal directa, en todos los casos en que se le asegure el derecho de vencer salarios sin trabajar.

En todas las hipótesis de suspensión generadas de hechos ajenos a la voluntad del empleado, se verifica su separación. En algunos la suspensión es total. Así mismo en la separación por exigencia del servicio militar y en parte, en lo que proviene de la enfermedad. En otros, es parcial, dado que contiene una obligación del empleador, como ocurre en la separación por enfermedad durante los primeros 15 días.

En los casos de suspensión por falta imputable al empleado, los efectos principales del contrato serán temporales. Ni el empleado trabaja ni el empleador le pagara el salario. Mas la llamada suspensión preventiva aplicable a los empleados que disfrutan de garantía de estabilidad en el empleo, puede descalificarse o tomarse parcial si judicialmente fue determinada la reintegración. Es esta ultima hipótesis el empleado es asegurado por derecho a recibir los salarios que dejo de percibir durante el período de suspensión, por tanto a ser remunerado por un trabajo que no presto.

Si la suspensión proviene de un imperativo legal, como en el caso de las vacaciones, todos los efectos del contrato continúan produciéndose, salvo lo que concierne a la obligación de trabajar que es dispensada.

- a. La suspensión por hechos ajenos al empleador: Una enfermedad del empleado es una de las causas mas frecuente de suspensión de los efectos del contrato de trabajo. Imposibilitado para trabajar por motivo independiente de su voluntad, no sería justo que se viese privado de su medio de subsistencia. Mas por otro lado, no se justifica la imposición al empleador de la carga de sustentos durante todo el periodo de separación, pagándole el salario como si estuviera trabajando. Descargando esta carga en una institución de previsión social, a la que esta obligado el empleador a afiliarse al empleado.

Se conserva intacto, no obstante el vínculo contractual, y por eso, cesando las causas de alejamiento, el empleado tiene el derecho de reasumir su puesto en la empresa, con todas las ventajas atribuidas a los empleados de la misma categoría profesional en cuanto estuvo alejado.

- b. La suspensión por hechos imputables al empleado: La suspensión de los efectos del contrato de trabajo por hechos imputables al empleado se verifica, cuando comete actos de indisciplina.

c. **Suspensión por determinación legal:** Los efectos de un contrato de trabajo pueden ser suspendidos por fuerzas de determinación legal. Al empleado es prohibido trabajar durante cierto periodo conservando, además, los salarios íntegros en cuanto estuviere alejado; ocurre pues una suspensión parcial del contrato.

El caso típico de la suspensión por determinación legal es el de la empleada en estado de gravidez. Al no permitirle la ley que trabaje en un periodo de tiempo antes y después del parto. Mas no por eso el empleador se exonera de pagar el salario tal como si estuviese trabajando y los demás efectos del contrato continúan produciéndose.

Ocurre aun la suspensión parcial en caso de aborto no criminoso. El período de separación es tanto menor: la Ley, reduce a dos semanas considerando como un reposo remunerado.

Las vacaciones efectivamente gozadas por el empleado podrían ser incluidas entre los casos de suspensión ex lege, dado que él se aparta del servicio con salarios íntegros pagados, anticipadamente. Más como se trata de un alejamiento normal a que tienen derecho todo y cualquier empleado, puede ser excluido del cuadro de la suspensión, una vez que queden delimitadas las hipótesis en que ocurre eventualmente en relación a ése o aquél empleado y no a todos.

La separación del empleado puede ser determinada, también por determinante de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo en accidente de trabajo. Los efectos

del contrato se suspenden, igualmente, total o parcialmente, conforme a las consecuencias que el accidente produzca.

En los casos de incapacidades permanentes, no se puede a rigor, hablar de suspensión porque si hay incapacidad total, el empleado se jubila por invalidez, desvinculándose definitivamente de la empresa, y si es parcial, podrá permanecer en su cuadro readaptándose a otro servicio, con alteración, por consecuencia del contenido de su contrato. En ninguna de las dos hipótesis hay "suspensión" propiamente dicha. Más en cuánto no se califique la consecuencia del accidente, percibe su remuneración sin contraprestación del trabajo, ocurriendo así una suspensión parcial de los efectos del contrato. Cuando el accidente produzca apenas una incapacidad temporal, esto es una pérdida total de la capacidad de trabajo por un periodo limitado de tiempo, la relación de empleo se interrumpe en su curso sin dejar de producir efectos en relación a las prestaciones del INPS.

En esa hipótesis, el empleado crea derecho a recibir su remuneración diaria, a título de indemnización. Es verdad que por un lado esa atribución patrimonial tiene en carácter de reparación de un daño, y por el otro no es pagada directamente para el empleado, en fase del seguro obligatorio, que le incumbe hacer. Mas la indemnización equivale, en el caso, al salario y la circunstancia de corresponder, su pago a la entidad aseguradora no suprime su naturaleza de cumplimiento de la obligación del empleador.

Aunque rara, no es académica la hipótesis de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por hecho de la empresa. Puede ocurrir, por ejemplo, si paraliza su actividad

por algún tiempo en razón de las dificultades, con que se confronta, superables sin mayor demora. Le sería conveniente, en ese caso continuar pagando el salario de los empleados, en vez de rescindir los respectivos contratos de trabajo. Se verifica entonces, una suspensión parcial.

#### **4.1. Derechos del empleado durante el periodo de suspensión**

El empleado conserva algún derecho lo mismo cuando es total la suspensión de los efectos del contrato.

Los derechos o pretensiones que le son asegurados durante el período de la suspensión varían, en contenido y en extensión, conforme la causa, determinante de la solución de continuidad. Necesario por consiguiente, determinarlos en cada caso, aunque sean comunes con alguno de esos derechos.

Para la hipótesis de suspensión total, la Ley &segura, en carácter general, tres derechos principales: a) el derecho al empleo; b) el derecho después de la suspensión, a todas las ventajas que hubieren sido atribuidas a la categoría a que pertenecía la empresa; e) el derecho de la cuenta del tiempo para la antigüedad.

El derecho al empleo es una resultante de la propia suspensión. Si el empleado que se separa del empleo no estuviese asegurado, en los casos admitidos, el derecho de reasumirlo, el contrato estaría extinto. Se dice que hay suspensión, precisamente porque lo conserva. Sin embargo, la expresión derecho al empleo no tiene aquí, ese

sentido, no significa simplemente el derecho de continuar integrando los cuadros de la empresa, mas sí, el derecho a la función que ejercía cuando se separó ¡Vuelta al lugar que ocupaba. Al empleador no le es lícito, en otras palabras designarle otra función o rebajarle la categoría.

El derecho al empleo no es consubstancial, además en una pretensión a la permanencia en la empresa, mismo contra la voluntad del empleador. Si éste no acepta de vuelta, estará obligado apenas a pagarle la indemnización por despido. La alternativa dejada al empleador es mencionada en la Ley únicamente en el caso de suspensión debida a la jubilación más obviamente, existe para todas las hipótesis de suspensión total.

Claro es, además, que la facultad de despedir con el pago de la indemnización sólo puede ser ejercida en relación a los trabajadores que al tiempo del alejamiento, no estaban en gozo de la estabilidad en el empleo. La indemnización de antigüedad debe ser pagada en la base de la mayor remuneración a que el empleado habría creado derecho, si durante su ausencia se asegurasen ventajas salariales a la categoría a que pertenecía.

El período de alejamiento del empleado debe ser incluido en su tiempo de servicio. Es verdad que la paralización de los efectos principales del contrato debería ser excluyente en buena lógica. Mas la facultad concedida al empleador de liberarse del empleado por la indemnización cuando ejerce éste la pretensión al empleo lleva a concluir que la ausencia compulsoria debe ser considerada tiempo de servicio. Hoy, pocos son los

casos de exclusión de la cuenta del tiempo de separación. Se limitan los casos de licencia por motivos de enfermedad, representación sindical y para los intereses particulares, esto es, licencia no remunerada.

El derecho al empleo tiene su ejercicio subordinado, bajo pena de caso de alejamiento por exigencia del servicio militar o encargo caducidad, en la práctica de ciertos actos por parte del empleado. En público, está él en la obligación de declarar el propósito de volver al ejercicio de la función. La declaración debe ser hecha en plazo extintivo de treinta días mediante notificación al empleador por telegrama o por carta registrada. El plazo de decadencia, se cuenta de la fecha en que se verifica la baja o la cesación del encargo. Si el derecho no es ejercido en plazo, se presume el abandono del empleo. Igual notificación debe ser hecha en caso de alejamiento por enfermedad, mas puede ser ella substituida por la simple presentación del empleado respaldado del documento comprobatorio de la alta. Existe Súmula del TST que estabiliza la jurisprudencia en este sentido.

En los casos de alejamiento del servicio por hecho ajeno a su voluntad, no sería justo que el empleado sufriese, en consecuencia, cualquier perjuicio, con reflejo en los derechos que fatalmente adquiriría si estuviese trabajando. La Ley no lo permite. Le asegura en efecto, todas las ventajas que, durante su ausencia, fueren atribuidas a la categoría a que pertenecía. Asimismo si en cuanto estuviera alejado a otros empleados de la misma calificación profesional obtuvieren aumento de salario, su nivel de remuneración pasaría a ser el mismo cuando vuelva al empleo. Evidentemente, tales ventajas son apenas las que fueron atribuidas a la categoría, aunque concedidas



espontáneamente por el empleador, esto es, las que no resulten de la Ley o del acuerdo colectivo.

Durante el período de la suspensión, el empleado no puede ser despedido. Será invalidado por consiguiente, el aviso previo que por ventura le dé el empleador. Nada impide, además que de común acuerdo, disuelvan el contrato.

Tratándose de contrato por tiempo determinado, los efectos cesan con el vencimiento del término, si ocurre en el período de la suspensión. Sin embargo, si las partes acordaran, el período de separación puede dejar de ser computado en cuenta de plazo para la extinción del contrato.

La separación del empleado por enfermedad, encargo público, representación sindical, e interés particular interrumpe la cuenta de su tiempo de servicio, si le hubiere sido concedido el auxilio enfermedad, en la primera hipótesis. Es que la Ley considera al empleado en licencia no remunerada durante el período en que estuviera en el gozo de beneficio. Otro tanto ocurre con las licencias no remuneradas concedidas a los líderes sindicales, durante el ejercicio de la representación profesional. La situación del empleado así beneficiado, difiere, por tanto, de aquélla en que se encuentra si la separación tiene otra causa.

En los casos de suspensión por hecho imputable al empleado, no hay que pensar propiamente del derecho al empleo. De éste, en rigor, no se aleja en el sentido de que se le deba asegurar la vuelta al cargo. Continúa, en verdad, en su ejercicio, aunque

privado de frecuentar la empresa, y por esto mismo, privado de salario. Cuando la suspensión se verifica como medida disciplinaria, el período de inactividad es limitado. En regla, corto. No puede exceder de 30 días. Suspensión disciplinaria superior a ese plazo es considerada rescisión injusta del contrato.

Durante el período de suspensión, la relación jurídica no se altera, aún cuando el alejamiento del empleado se da para investigación judicial de falta grave. En esta hipótesis, no hay limitación de plazo.

Finalmente, en los casos de suspensión por directa determinación legal, el empleado conserva todos los derechos como si estuviese prestando los servicios.

#### **4.2. Suspensión de las relaciones de trabajo.**

En el Derecho del Trabajo se reconoce a la suspensión de las relaciones de trabajo como una institución, y para su mejor estudio se separa en suspensión de las relaciones individuales de trabajo y suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

El principal objeto de esta institución es la mantener la estabilidad en el trabajo y la defensa del trabajador para que no se llegue a la disolución de la relación ó despido del trabajador.

En sí podríamos resaltar que la suspensión de las relaciones individuales de trabajo tiene como finalidad conservar la relación laboral entre el trabajador y el patrón, mediante la suspensión de producción de efectos, sin responsabilidad para ninguna de

las dos partes, cuando el trabajador no puede realizar su trabajo por una causa distinta a los riesgos de trabajo.

Esta institución siempre estará enfocada a defender y en beneficio del trabajador, mientras que el patrón tendrá que respetar todos los derechos del trabajador y no podrá disolver la relación mientras exista una causa que justifique que el trabajador no ha podido prestar su trabajo, y cuando esta causa haya terminado, el trabajador deberá de ser reinstalado.

En sí, esta institución defiende mucho al trabajador y es muy necesaria porque uno nunca sabe que circunstancias ajenas a uno pueden ocurrir y que impidan al trabajador la prestación de su trabajo siempre y cuando sean de carácter temporal.

Cabe mencionar institución está condicionada como ya decíamos a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, y al terminar este tiempo se deberá de reanudar la prestación del trabajo mientras que en la disolución de la relación ya no se reanuda la prestación, un ejemplo muy representativo de esta situación se da entre la enfermedad y la muerte.

Podemos decir que las siguientes características de esta institución son:

- a) Su finalidad principal es mantener viva la relación entre el trabajador y el patrón.
- b) Su función según el art.42, es que el patrón se verá obligado a pagar el salario mientras el trabajador no pueda prestar su trabajo.

- c) La suspensión tendrá un carácter temporal.
- d) Al termina de la causa que provoco la suspensión, se reanudaran los efectos de la relación, por consiguiente el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

Ya decíamos que para que sea de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo se necesite de una causa justificada, estas causas son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

Estas causas solamente pueden provenir de parte del mismo trabajador y como ya decíamos es un derecho que tienen los trabajadores para la estabilidad en su trabajo, además de que esta suspensión afecta solamente al trabajador que da origen a ella y no repercute sobre sus demás compañeros de trabajo, ni en su beneficio ni en su perjuicio, además de que cuando el trabajador no este prestando su trabajo no le produce responsabilidades.

Dentro de estas causas justificadas pueden clasificarse de dos formas que son las señaladas por la ley expresamente y las otras son las imprevistas, estas ultimas la Ley deja en manos de la junta de conciliación y arbitraje para determinar si es justificada o no la causa por la cual el trabajador no presto su trabajo.

En el Artículo 42 de la ley federal del trabajo nos habla de las causas justificadas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo que son las siguientes:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador;

- b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria;
- d) El arresto del trabajador;

Desempeño de servicios y cargos mencionados en el artículo quinto de la constitución.

La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales.

La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Se puede indicar que en las causas que fueren para que sea de la suspensión, se tendrá que avisar por parte del trabajador al patrón de la causa que le impide prestar su trabajo ya que si no da aviso puede ser causa de que el patrón pueda rescindir la relación.

Como conclusión de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo diremos que es una institución en beneficio del trabajador y que su finalidad principal es la de mantener la relación entre el trabajador y el patrón siempre y cuando la causa de que no se preste el trabajo sea justificada y temporal para que los efectos se detengan y no haya responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón.

### 4.3. Definición

La suspensión es precisamente una de sus contingencias naturales, la más frecuente y necesaria, y acaso hasta deseable.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial.

La suspensión es, entonces, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones.

La suspensión del contrato puede darse en periodos predeterminado o esporádicos, obedecer a causas extrínsecas o intrínsecas y producir variados efectos.

Un problema terminológico envuelto en su nombre y en su definición es si la suspensión es del contrato o sólo de sus efectos, vale decir, se interrumpe el contrato o sólo las obligaciones que de él emanan.

El contrato no cesa en ningún instante, sigue vigente, en estado potencial o de latencia; los que se interrumpen son sus efectos, las obligaciones esenciales que del emanan. Por eso algunos autores prefieren hablar de suspensión parcial de los efectos del contrato, en vez de suspensión del contrato mismo, lo cual no es una exquisitez sino sólo un extremo rigor jurídico. Para la mayoría, en cambio, sin negar lo exacto del cuestionamiento semántico, es preferible optar por lo sencillo y didáctico, y cuidar simplemente de hacer la pertinente aclaración.

La discontinuidad ejecutiva del contrato de trabajo comprueba, en cierto modo, su contractualidad. Por ejemplo, para la concepción de la relación laboral fáctica, será inconcebible la producción de efectos sin que hubiese el hecho-trabajo.

No todas las obligaciones emergentes del contrato laboral cesan con carácter absoluto, sino sólo las esenciales, que son rendir el trabajo, como prestación, y remunerarlo como contraprestación.

Subsisten, empero, no se detienen ni se exoneran en ningún instante otros deberes, especialmente en la esfera costarricense, llamado contenido del contrato: fidelidad, lealtad, confianza, respeto mutuo, etcétera.

Otro problema terminológico es la diferencia entre suspensión e interrupción. Suspensión es la que se produce por iniciativa del empleador, mientras que la interrupción se origina en la esfera del trabajador (enfermedad, maternidad, servicio militar). Para la doctrina y legislación españolas, en cambio, la suspensión exime a

ambas partes de sus obligaciones recíprocas, mientras la interrupción sólo comprende las obligaciones del trabajador, dejando subsistentes las del empleador. Pueden ser vinculadas como género y especie, al expresar que toda suspensión laboral supone indudablemente una interrupción del contrato de trabajo, pero no toda interrupción puede calificarse de suspensión contractual laboral.

En América, en cambio, suele denominárselas, respectivamente, suspensión absoluta o perfecta y suspensión relativa o imperfecta.

Se discute, asimismo, si la suspensión es un derecho del trabajador, una prerrogativa del empleador o un simple hecho jurídico. En realidad, ello vara según el tipo de suspensión de que se trate: en el caso de la vacación, como de la enfermedad o el accidente, constituye evidentemente derecho del trabajador ausentarse del trabajo y dejar de rendir el servicio; en el caso fortuito o la fuerza mayor, en cambio, es potestad que se confiere al empleador para cesar la prestación y exonerarse del pago de retribuciones ante la existencia de una causa evidentemente justificada; en el servicio militar, finalmente, hay un hecho externo e imperativo que obliga al trabajador a rendir sus servicios de índole no laboral, obviamente en una institución ajena al empleador, pero que impone a este el deber de reservarle el puesto de trabajo.

#### **4.4. Clases de suspensión**

La suspensión adopta diversas formas o modalidades, lo que a su vez da origen a múltiples clasificaciones. Así: Por su ámbito, puede ser individual, si afecta a un solo



individuo o una pluralidad de ellos, pero por causas que les atasen de modo personal; o colectivo, si afecta a un conjunto homogéneo por causa que les es común.

Ejemplos de suspensión individual son el descanso por enfermedad, la licencia por maternidad, la vacación. Suspensión colectiva típica es la huelga.

Por sus efectos, hay suspensión absoluta o perfecta, es aquella en la que se interrumpen tanto la prestación del trabajador cuanto el pago de la remuneración por el empleador, o sea la contraprestación, como sucede con la suspensión disciplinaria. La suspensión imperfecta o relativa determina el cese del trabajo, pero no exonera al empleador de abonar remuneración; ejemplo típico es la vacación, que es no sólo el derecho al descanso anual por un periodo predeterminado, sino además y fundamentalmente el de obtener la retribución correspondiente en monto equivalente al que se hubiera percibido de haberse continuado laborando.

Por su origen, la suspensión puede derivar de la voluntad de una sola de las partes, como acontece con la huelga, donde prevalece el designio unilateral del conjunto de los trabajadores, o, en el reverso, con la suspensión disciplinaria, cuya causa eficiente es la decisión sancionadora del empleador. Puede también derivar de la voluntad común o conjunta de ambas partes, cuyo ejemplo típico es obviamente la licencia convencional. Puede, finalmente, obedecer a una causa exógena, ajena a la voluntad contractual, lo que corresponde por lo general a una situación objetiva como la fuerza mayor o el caso fortuito.

Por su regularidad, esto es, por la previsibilidad o imprevisibilidad de su presentación, la suspensión puede darse en forma programada o intempestiva. Del primer tipo es la vacación, que se ajusta a un calendario establecido de antemano, conocido y aceptado por ambas partes, y en circunstancias normales, la maternidad; del segundo, la enfermedad y el accidente, que se presentan sin aviso, de modo súbito e inesperado.

Todas estas clasificaciones presentan algún interés, aunque no todas ellas trasciendan hacia consecuencias o resultados prácticos.

#### **4.5. Caracteres de la suspensión**

Las características esenciales de la suspensión laboral son dos: causalidad y temporalidad.

- Causalidad: Para que la suspensión sea tal, es decir, para que libere del cumplimiento de las obligaciones es requisito sin la existencia de una causa válida y suficiente.

De lo contrario, la incomparecencia del trabajador constituirá, llana y simplemente, una violación contractual; la falta de causa la priva de justificación y, aún más, la transformara jurídicamente del ejercicio regular de un derecho en una infracción, posible incluso de sanción disciplinaria.

A diferencia de lo que sucede en materia de terminación del contrato, donde predomina la rigidez, en materia de suspensión hay gran flexibilidad causal.

La causa justificada no tiene que estar necesariamente en la ley; aunque muchas legislaciones la contemplan, puede provenir también de la convención colectiva, del contrato individual, de la costumbre e incluso hasta del simple acuerdo entre empleador y trabajador, como sucede en el caso de la licencia voluntaria.

De la naturaleza de la causa dependerán los efectos. Los diferentes tipos de suspensión detectables en la legislación y en la realidad se distinguen entre sí por la conjunción de ambos extremos: causa y efecto. Así, en términos generales, la suspensión debida a causa no imputable al trabajador conlleva en la mayoría de los casos el pago de remuneración, lo que no sucede necesariamente cuando la causa obedece a la voluntad de aquél. En estas materias, sin embargo, se aprecia una gran variedad de soluciones legislativas.

Por otro lado, la causa debe ser de suficiente entidad para justificar la paralización por un lapso notable. El descanso entre medias jornadas, la pausa para refrigerio, el propio descanso semanal, o aun otros hechos como un padecimiento leve, la ausencia breve para cumplir un trámite, el permiso para asistir a una ceremonia y, en general, la infinidad de pequeños actos de que está compuesta la vida cotidiana no trascienden hacia medidas de suspensión, debiendo ser considerados como simples desmayos de la relación laboral, intrascendentes en lo jurídico y en lo económico.

- **Temporalidad:** El segundo elemento es también fundamental: la suspensión es un fenómeno temporal, transitorio, proporcional a la causa que lo origina. Si adquiriera carácter permanente, su naturaleza se transformara y devendrá en extinción de la relación laboral, lo que sucede en casos como, por ejemplo, cuando una detención penal concluye en una sentencia privativa de la libertad o cuando una invalidez sufre un profundo agravamiento.

Natural consecuencia de la temporalidad es que, al desaparecer la causa, concluye automáticamente la suspensión del contrato y se reanuda de modo subsecuente las obligaciones.

#### **4.6. Efectos de la suspensión**

Mientras la terminación de un contrato afecta su subsistencia misma, la suspensión sólo afecta su ejecución o cumplimiento. Ello significa que algunos de los efectos del contrato se mantengan y otros se paralicen.

- a. **Cese de la obligación de trabajar:** El primer y principal efecto de la suspensión es obviamente el cese de la obligación de trabajar. La suspensión implica necesariamente la exoneración del deber de rendir la tarea comprometida como efecto natural de una causa preestablecida. La sola cesación del trabajo no es una suspensión, jurídicamente hablando; para que haya suspensión se requiere causa justificada.

La prestación del trabajo subordinado es la más típica de la relación laboral y por eso bien puede decirse que, precisamente, hay suspensión de la relación de trabajo cuando se suspende la exigibilidad de esa prestación que es la más típica (tipificante) de la relación de trabajo.

Consecuentemente, la ausencia al trabajo no es ni la suspensión ni su causa, sino consecuencia. No es que al no acudir el trabajador se produzca de facto la suspensión, sino que, dada una causa justificada, el trabajador queda exonerado de la obligación de concurrir.

#### b. Cese de la obligación remuneradora

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: suspendida 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.

Surge aquí una duda jurídica: lo que el empleador paga durante la suspensión es propiamente remuneración? Si la remuneración es contraprestación, al no haber prestación, ese pago sigue siendo contraprestación.

La definición del salario o remuneración como contraprestación del trabajo efectivo refleja una acepción prestacional, restringida del concepto. Si la adoptamos, la respuesta a las interrogantes sugeridas será que lo que el empleador abona no es salario, sino un sucedáneo del mismo; algo que se parece a la remuneración, que la sustituye o suplanta, pero que no es estricto sensu remuneración.

En la enfermedad o el accidente, verbigracia, lo que el trabajador normalmente recibe es un subsidio, no una remuneración; en la vacación, el sustantivo remuneración es calificado por el adjetivo vacacional, que es ocioso en la remuneración propiamente dicha y que refleja una diferencia sutil, pero existente y real. Los ejemplos se suceden y reafirman esta aproximación.

Si se adopta, en cambio, una noción integral, amplia y comprensiva del vocablo remuneración, una acepción social y no prestacional, este parece como el conjunto de percepciones económicas del trabajador derivadas de la existencia de una relación de trabajo. Desde tal perspectiva, todo aquello que el trabajador recibe de su empleador, aunque no provenga de una labor efectiva, es salario; de allí entonces que también lo sea el que se genera durante la suspensión.

c. Acumulación de antigüedad: Salvo disposición en contrario de ley expresa y respecto de determinados beneficios, una posibilidad es que el tiempo durante el cual transcurre la suspensión se presuma y compute como trabajado para todo aquello en lo que influye la antigüedad. Caldera considera, en cambio, que efecto claro de la suspensión es el no romper la antigüedad del trabajador, pero tampoco

será justo computar dentro de ella el tiempo durante el cual la relación estuvo suspendida.

Por ejemplo, no resultara lógico que el tiempo no laborado por suspensión fuera considerado activo para la suspensión del periodo de prueba, que es una etapa inicial de la formación del contrato, durante la cual ambas partes aprecian el grado real de adaptación de la persona al puesto y que permite dar término al contrato sin expresión de causa, sin preaviso y sin pago de indemnización alguna. Como es natural, la comprobación de esa adaptación, vale decir, la superación de la prueba fáctica solo puede darse si hay prestación efectiva de labores.

Tampoco puede aplicarse el cómputo de la antigüedad cuando la suspensión es muy prolongada y se trata de un beneficio de corto alcance. Por ejemplo, como podrá computarse la ausencia por una enfermedad que dura un año para el disfrute de la vacación, que es un beneficio anual.

Las legislaciones suelen precisar por eso, con cierto grado de detalle, para que, en que medida y con que efectos opera la presunción de asistencia al trabajo y cuando, por el contrario, hay solución de continuidad en el tiempo de servicios o cómputo solo parcial.

d. Reserva de puesto: Como toda suspensión es temporal e implica la subsistencia latente del contrato, evidente consecuencia de ello es que el trabajador tenga derecho a reinstalarse en su puesto, cargo o plaza habitual una vez concluida aquella, lo que sucede al desaparecer la causa que la origina.

Puede criticarse esta denominación ya que ante la ausencia del trabajador 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.

e. Continuidad de afiliación a la seguridad social: La seguridad social no es un derecho laboral, ni propio y exclusivo de los trabajadores, empero, por su origen histórico y por su ámbito natural de actuación, está ligada decisivamente a estos, y constituye, la masa laboral, su universo natural.

Durante la suspensión el trabajador mantiene su condición de derecho-habitante de la seguridad social: en su condición de beneficiario, debe obtener todas las prestaciones que requiere en caso de sufrir alguna contingencia, y como contribuyente, en los casos de suspensión imperfecta, debe continuar abonando el aporte que legalmente le corresponda.

#### **4.7. Los diversos casos de suspensión, según sus causas**

Las causas de suspensión pueden estar precisadas en la ley o no. Empero, la ley rara vez o nunca agota el repertorio: el señalamiento legal de las causas, allí donde se produce, suele ser enunciativo o ejemplificador y no enumerativo, como es el método de *numerus clausus*.



Por consiguiente, es perfectamente natural que se admitan causales de suspensión adicionales no contempladas en la ley.

Clasifican los autores las causas de suspensión de muy diversas maneras, atendiendo a veces a la presencia o ausencia de voluntariedad, a la naturaleza intrínseca de la causa, y a muchos otros factores. Por nuestra parte, preferimos abstenernos de toda clasificación y examinar asistemáticamente las causas que más corrientemente reconocen las legislaciones y la doctrina.

- Invalidez absoluta temporal o invalidez parcial: La invalidez puede tener diversos grados, según la magnitud de la afectación, y duración variable. A grandes rasgos suelen adoptarse dos criterios de clasificación, que se vinculan entre s, a saber: invalidez total o absoluta e invalidez parcial, de un lado, e invalidez temporal o permanente, de otro. De su combinación surgen cuatro especies:
  - Invalidez absoluta y permanente, cuya máxima expresión es la denominada gran invalidez, un grado de incapacidad tal que la persona no puede valerse por s misma siquiera para los actos indispensables de la vida.
  - Invalidez absoluta y temporal, que incapacita de modo total para el desempeño de toda y cualquier actividad, pero que habrá de permitir la reintegración plena a la vida normal, luego de un periodo de recuperación. Es caso por demás frecuentismo, aunque para efectos de su reconocimiento, de acuerdo con las reglas que rigen a la seguridad social, cuando es de corta duración es admitida y

tratada más como una simple enfermedad que como invalidez propiamente dicha, la cual es admitida como tal solo cuando se prolonga en el tiempo por un periodo no inferior a un año.

- Incapacidad parcial y permanente, que es aquella en la que existe por lo general una pérdida orgánica: un órgano de los sentidos, una extremidad, etcétera, que habrán de reducir sensiblemente la capacidad laboral de la persona.
- Incapacidad parcial y temporal, que es la más corriente y leve de las afecciones.

Son causas naturales de suspensión la invalidez absoluta temporal o la invalidez parcial que impide el desempeño de las funciones.

En el primer caso, la explicación esta dada por la temporalidad: aunque la persona no puede desempeñar función alguna, tal impedimento es solo transitorio; cuando la persona se recupere, se restablecer la plenitud del vínculo laboral y de las obligaciones recíprocas que del mismo emanan.

En el segundo caso, para que el contrato se suspenda se requiere que la afectación incida en una incapacidad para el desempeño de las labores. De no ser as, obviamente no hay causa para suspensión alguna. Cuando lo que hay es, en cambio, incapacidad absoluta y permanente, corresponde no la suspensión sino la extinción del contrato de trabajo, como en efecto contemplan unánimemente las legislaciones.

- La enfermedad y el accidente: Según la corriente más moderna, derivada de los principios de la seguridad social, en materia de enfermedad y accidente debe darse atención a los efectos y desentenderse de la causa del evento, es decir, eliminar o al menos minimizar la diferencia entre la enfermedad común y la ocupacional o profesional y entre el accidente ordinario y el trabajo. Algunas legislaciones, empero, mantienen la separación, sobre todo cuando de ella derivan responsabilidades de naturaleza laboral, como pueden ser la de atender a la curación, otorgar un subsidio, pagar una indemnización o asumir una pensión vitalicia.

Se plantean como requisitos para que la enfermedad o el accidente justifiquen la suspensión, primero, que se trate de una dolencia impediante, es decir, que imposibilite la concurrencia al centro de trabajo y el desempeño de las labores; un simple malestar o un accidente leve puede explicar una ausencia breve, mas no una suspensión. En segundo lugar, la inculpabilidad, especialmente en materia de infortunio laboral.

Desde el punto de vista formal, se exige la comunicación oportuna del hecho, tanto para evitar responsabilidades disciplinarias, cuanto para permitir al empleador la cobertura de la vacante temporal con un reemplazante. Natural consecuencia de la suspensión es la prohibición para trabajar: carecerá de sentido que el laborante quedara exonerado de cumplir su obligación frente a su principal y que se desempeñara para una tercera persona.

Las legislaciones suelen reconocer explícitamente el derecho del empleador a comprobar la efectividad del evento morboso, pero no son unánimes en cuanto a los

efectos de una constatación negativa, en especial cuando el trabajador recibe tratamiento médico en una institución estatal o de la seguridad social, casos en los cuales se suele dar prioridad al dictamen médico oficial sobre el particular.

En materia retribuida, lo que corresponderá dentro de un régimen adecuado de seguridad social es una suspensión perfecta, quedando el empleador exonerado de pagar remuneraciones y subsidios, los que tienen que ser sufragados por el instituto respectivo. En efecto, el pago del subsidio por enfermedad o accidente está presupuestado dentro de los costos que se cubren con la cotización que abonan trabajadores y empleadores.

La normatividad sobre seguridad social excluye a veces el pago de subsidio por los primeros días de incapacidad. Ello obedece a causas económicas y psicológicas. Es sabido, en efecto, que los días más costosos son los primeros de toda enfermedad, aunque solo fuera por la circunstancia obvia de que son inevitables. La enfermedad de larga duración, entendiéndose por tal la que supera 20 o 30 días, es excepcional, estadísticamente esporádica. El pago del subsidio desde el primer día constituye un aliciente de ausentismo. Por eso, muchas legislaciones disponen que los primeros días de eventual ausencia no sean compensados, lo que actúa como ticket moderador, con limitación psicológica contra el abuso.

En el otro extremo, la incapacidad derivada de enfermedad o accidente tiene un plazo máximo de duración: un año prorrogable por un año más en casos especiales, según regla aparentemente universal. Vencido ese plazo, si la persona no es dada de alta

para reincorporarse al trabajo, la suspensión se transforma en terminación del contrato, pues la incapacidad temporal es declarada invalidez permanente, pasando el trabajador a la condición de pensionista.

- La maternidad durante el descanso pre y posnatal: La maternidad determina una suspensión individual de naturaleza previsible: se sabe con alto grado de exactitud la fecha en que comenzará el descanso, su duración y la fecha de su conclusión.

Las legislaciones varían en cuanto al lapso de la licencia anterior y posterior al parto.

La primera se computa a partir de una fecha tentativa: la de la probable ocurrencia del nacimiento; la segunda, en cambio, es rígida porque se calcula a partir de una fecha exacta y conocida, que es la del parto. Por tal razón, la forma de establecer su duración varía: en algunos países se concede un número de semanas anterior y otro posterior, verbigracia, seis semanas antes y seis después del parto; en otros se otorga un número global, doce semanas por ejemplo, que se pueden disfrutar antes y preferiblemente después del nacimiento.

- El descanso vacacional: Si la suspensión es una figura necesariamente causal, ¿cual es la causa que justifica el descanso anual remunerado denominado vacación.

Hay tres respuestas: la causa remota es de índole biológica. La fisiología humana exige pausas periódicas en la actividad laboral para permitirle al cuerpo recuperar las fuerzas

perdidas. Éste es un condicionamiento natural que las sociedades de todos los tiempos han respetado y convertido en necesidad.

El reposo es necesario tras la jornada cotidiana; El ciclo lunar que divide el tiempo en periodos de siete días acarrea, como consecuencia natural, el descanso hebdomario. El descanso anual completa y cierra el circuito de los descansos derivados de periodos cíclicos de la naturaleza: día, semana, año.

La causa próxima es la ley. Las legislaciones consagran sin excepción la vacación como uno de los derechos laborales fundamentales, aunque varíen en la fijación de sus requisitos, sus peculiaridades y su duración.

La causa eficientes la voluntad de las partes contractuales para fijar de común acuerdo la oportunidad del descanso y sus características eventuales, dentro de los márgenes que las leyes permiten en orden a su acumulación, postergación, compensación, etc.

La vacación es arquetípicamente una suspensión imperfecta: El descanso anual es necesariamente remunerado. Si no lo fuera, tal vez ni descanso sería.

Es considerada mayoritariamente una interrupción, no una suspensión.

- Las licencias para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar obligatorio.

La suspensión para el desempeño de cargos cívicos (electivos o por designación), así como para cumplir con el servicio militar es, en algunos casos, perfecta y, en otros, imperfecta, dependiendo ello de la norma nacional pertinente. La suspensión relativa corresponde, por lo general, a relaciones laborales en el campo estatal o público, pero resulta insólita en las relaciones laborales privadas.

El plazo de la suspensión está supeditado al de la convocatoria, y suele añadir un periodo posterior al de la fecha de término de la función o de haber sido dado de baja, de 30 a 60 días, lapso dentro del cual debe, el trabajador, apersonarse para su reinstalación en el puesto cuya reserva le es garantizada.

Habida cuenta de que el periodo de licencia se conoce de antemano (es de 12,18 o 24 meses en el caso del servicio militar y el de la selección en el caso de los cargos públicos), la provisión del reemplazante se da mediante el contrato modal conocido como contrato de suplencia, aunque una alternativa poco utilizada es el contrato sujeto a la condición resolutoria: la condición se cumple al reintegrarse el titular, y a partir de allí queda rescindido al contrato de reemplazante.

- Permiso o licencia para desempeñar cargo sindical: Dentro de la protección o estímulo a la actividad sindical y como una manera eficaz de garantizar el cumplimiento de las tareas propias del cargo, es práctica universal que el dirigente disponga de tiempo absolutamente libre para ello, al que se conoce como permiso cuando es de corta duración, o licencia cuando el por tiempo prolongado.

No son idénticas las necesidades en esta materia, según se trate de un sindicato de empresa o de uno supraempresarial (sindicato de industria o rama de actividad u organismo de segundo o tercer grado). En el sindicato de empresa, la actividad sindical se cumple en gran medida al interior del establecimiento, y las necesidades en materia de tiempo libre son limitadas; en los sindicatos de gran envergadura, en cambio, la totalidad de la actividad es extraempresarial, lo que exige licencia total.

En el sindicato de empresa, siendo la licencia pagada, no cabe duda que la obligación remuneradora del empleador subsiste. En los sindicatos de actividad, en cambio y de acuerdo con su dimensión, es posible que asuman como propios los costos salariales de sus principales dirigentes, dándose entonces una suspensión perfecta del contrato de éstos con sus empleadores, lo que es más compatible con una visión ortodoxa de la autonomía sindical.

Cuando es el empleador el obligado salarial, suelen presentarse dos formas o modalidades para la utilización del permiso o la licencia: por el sistema llamado de crédito de horas o de "cuenta corriente", que consiste en la concesión al sindicato de un número determinado de horas o días/hombre al mes o al año, que pueden ser utilizados por uno o varios dirigentes indistintamente hasta agotarlas; o por el sistema, cada vez menos utilizado, de conferir el permiso cuando se solicita, pero dependiendo de su justificación.

Como resulta obvio, el primer método deja a salvo la autonomía sindical, exonerando del requisito de demostrar la causa que motiva la solicitud de licencia, lo cual suele ser



además fuente de discrepancias y hasta de conflictos, dado que tal justificación debe de ser satisfactoria para la empresa.

En uno y otro caso, lo concreto es que la licencia sindical es, por lo general, una forma de suspensión imperfecta, pues el dirigente continúa percibiendo su remuneración.

- La sanción disciplinaria: Dentro de las facultades del empleador propias de su poder directriz, una de las más caracterizadas es la facultad disciplinaria o sancionadora.

Las sanciones más comunes que el trabajador puede imponer ante las faltas e infracciones en que incurra el trabajador son la advertencia o amonestación, verbal o escrita, la suspensión sin goce de haber y el despido causal o disciplinario; algunas legislaciones admiten además, como sanción, la multa, pero otras expresamente la excluyen o prohíben.

De estas sanciones generalmente aceptadas nos interesa la que se denomina precisamente suspensión. Por su naturaleza disciplinaria, su aplicación está sujeta a determinados requisitos, siendo los más importantes los siguientes:

- Proporcionalidad: que implica que la sanción debe de ser adecuada a la magnitud de la falta, oportunidad, es decir, inmediatez para que la infracción sea punida inmediatamente después de conocida o investigada; non bis in idem, que impide que una falta sea sancionada dos veces o con dos castigos simultáneos o acumulativos; recurribilidad, que autoriza al trabajador a reclamar interna o externamente contra la

sanción aplicada. En algunas partes se exige también tipicidad, asumiendo que por el carácter cuasipenal de la infracción laboral debiera aplicarse el principio *nullum crime sine lege*, pero tal rigor formal, en general, es reservado sólo para las faltas y sanciones más graves, no para una suspensión disciplinaria.

Difieren grandemente las legislaciones en cuanto a la duración máxima que tal sanción puede alcanzar: en algunos países no se admite sino por lapsos muy breves (de uno hasta tres días, o una semana como máximo); en otros puede llegar hasta treinta días; hay finalmente otros que la permiten hasta por varios meses.

La cuestión de la suspensión disciplinaria se vincula de alguna manera a tema de la estabilidad laboral: suele haber una cierta ligazón entre el rigor o rigidez que se permite en materia sancionadora y el grado profundo o superficial que la estabilidad alcanza; así, en los países donde existen sistemas de estabilidad plena o absoluta, con derecho del trabajador a reinstalación en el empleo en caso de despido justificado, la suspensión es también severamente limitada en el tiempo; en cambio; países con regímenes liberales en materia de despido hay también, por lo general, una mayor amplitud para la aplicación de la sanción indicada. Resulta obvio que la suspensión disciplinaria comporta necesariamente una suspensión perfecta.

- El ejercicio del derecho a la huelga: La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria por los trabajadores. Su ejercicio supone generalmente la no percepción de remuneraciones durante su transcurso, por lo que es una forma de suspensión plena o perfecta. Algunas

legislaciones, empero, contemplan el pago de salarios caídos durante el conflicto, en especial cuando la causa u origen del mismo deriva de un acto del cual el empleador es inexcusablemente responsable.

La huelga es hoy reconocida como un derecho de rango constitucional incluso en muchos países. Su ejercicio debe hacerse en la forma que la ley señala. La paralización colectiva que escapa a tales formas, que excede o desborda los márgenes que para su ejecución señala la ley, ya no es huelga y, por lo tanto, deja de ser el ejercicio regular de un derecho. Así sucede con las llamadas formas o modalidades irregulares: Paro intempestivo, brazos caídos, ritmo lento, trabajo a reglamento, etc., que comportan, no una suspensión jurídicamente válida, sino una simple transgresión contractual.

Por definición, la huelga es una suspensión de naturaleza colectiva.

- La detención del trabajador: Conocida como "suspensión preventiva", tiene por objeto permitir la investigación de un ilícito en el que el trabajador resulta directa o indirectamente involucrado. Consiste en la privación temporal de la libertad del trabajador, con carácter cautelar, tanto para impedir la eventual fuga del imputado, cuanto para facilitar la tarea de instrucción del delito.

Debe ser radicalmente diferenciada de la condena penal: en la suspensión preventiva, la inocencia de la persona se presume, mientras no se demuestre lo contrario; en la condena, la culpa ha quedado demostrada y la privación de la libertad tiene carácter de pena.

La denuncia puede provenir del propio empleador o de un tercero o haberse promovido de oficio. El hecho investigado puede estar o no vinculado con la relación laboral, es decir, puede ser una falta grave laboral presunta o consistir en algo ajeno y distinto a dicha relación; en uno y otro caso procede la suspensión del contrato por el tiempo que dure la detención.

Como es natural, la suspensión es perfecta.

Si posteriormente el trabajador es condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso, muchas legislaciones la reputan como causa válida y suficiente para la terminación del contrato, vale decir, causa justa de despido.

- Suspensión precautoria: Es la dispuesta por el empleador para investigar hechos acaecidos dentro de la empresa que pueden eventualmente configurar incluso falta grave del trabajador.

Tiene por objeto práctico evitar que la presencia física del trabajador en el centro de trabajo pudiera interrumpir o perturbar el curso de la investigación.

En general, la suspensión es perfecta.

- La inhabilitación administrativa o judicial: Como en el caso de la incapacidad, visto anteriormente, hay que distinguir en función de la duración de la inhabilitación; si es por un periodo corto, inferior a tres meses, el contrato queda suspenso; una inhabilitación más prolongada autoriza ya no la suspensión, sino que se convierte normalmente en causal de extinción del contrato.

La explicación es muy simple: Si el trabajador está inhabilitado, es obvio que no puede trabajar, y la empresa no tiene por qué remunerar a quien por tal razón no presta servicio, siendo suspensión de tipo perfecto.

- El permiso o licencia concedidos por el empleador: Se trata de un caso de suspensión acordado por ambas partes, normalmente a solicitud del laborante aceptada por el empleador.

Se caracteriza por su duración y pago o no pago de remuneración. Suele corresponder a una ausencia prolongada y exige comúnmente la existencia de una causa suficiente. Frecuente es su concesión; verbigracia, para perfeccionamiento profesional o cuando está motivada en un hecho familiar inevitable, como que el cónyuge sea trasladado de ocupación y desplazado a localidad distinta, lo que obliga a mudar el domicilio familiar.

- Suspensión por causa económica: Se acepta generalizadamente que el empleador pueda cesar las labores y eximirse del pago de remuneraciones cuando existe una causa económica que lo justifica. En tales casos, se suelen exigir como requisitos el que se trate de una interrupción por periodo corto y preciso, la previa demostración de la causa y, sobre todo, la no responsabilidad o inimputabilidad del empleador.

Tal forma especial de suspensión en algunos países queda librada a la sola decisión del empleador, en otros, es decidida por el empresario, pero sujeta a fiscalización de la autoridad competente, y en otros, finalmente, puede requerir de una autorización oficial anticipada.

- El caso fortuito y fuerza mayor: Son conceptos del derecho común, que en el derecho laboral son tomados sin alteración.

Antiguamente se hacía mayor distinción entre estos términos, pero actualmente solo se atiende a sus efectos que, para el caso, son los mismos: El impedimento a la ejecución del contrato derivado de un hecho imprevisible e inevitable.

Muchas veces se discutió si la interrupción en las actividades de la empresa por causa ajena a la voluntad de ambas partes de la relación laboral debía ser asumida por el trabajador o por el empleador. No hay unanimidad legislativa al respecto.

Antes de determinar la suspensión motivada en caso fortuito o fuerza mayor, sólo si es posible, pero con carácter obligatorio, deben adoptarse medidas que eliminen o reduzcan los daños a los trabajadores, como puede ser el otorgamiento de vacaciones adelantadas u otra forma de suspensión imperfecta.

Por sus características, la suspensión derivada del hecho fortuito o la fuerza mayor es de naturaleza colectiva, y puede darse en forma perfecta o imperfecta.

- Otras causales: La doctrina y las legislaciones apuntan muchas otras causales, dispersas y de poca importancia, como la excedencia, donantes de sangre, razones deportivas, mudanza de domicilio, día femenino, etc.

#### **4.8. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

#### **4.9. Regulación legal**

De acuerdo a las sanciones en Guatemala se encuentran reguladas en el Capítulo segundo. Al referirse a las Sanciones en los Artículos números:

Artículo 269. Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por ocasión u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, siempre que estén penadas con multa.

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente declarada por los Tribunales de trabajo y previsión social, éstos deben enviar copia autorizada de la

sentencia firme respectiva a la Dirección General de Trabajo, a efecto de ser inscrita en el correspondiente registro de faltas.

Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el término que para el efecto se le fije, la sanción se transformará en prisión simple de acuerdo con lo que sobre el particular establece el Código Penal.

Artículo 270. Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas por multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

Artículo 271. En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

- a) la acción penal y la pena prescriben en un mes;
- b) dentro de los límites máximo y mínimo señalados por el artículo siguiente los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben determinar en cada caso, a su prudente arbitrio, la pena aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas, y los medios de subsistencia del inculpado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o el peligro corrido y, en general, los demás factores que puedan servir la mejor educación de la pena. En caso de reincidencia, multirreincidencia o reiteración los mencionados Tribunales



deben duplicar la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo a que se refiere el párrafo anterior o, en su defecto, de acuerdo con la repetición y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir las multas que impongan, total o parcialmente, en prisión simple de conformidad con el Código Penal, sin perjuicio de asegurar las responsabilidades civiles que procedan. No hay reincidencia, multirreincidencia o reiteración si ha transcurrido un año entre la comisión de la nueva falta y la anterior, según los datos del registro respectivo; y

- c) las penas se deben imponer sólo a la persona que haya cometido la acción e incurrido en la omisión punible.

Sin embargo, si el culpable resulta el representante o personero del patrono, éste queda solidariamente responsable al cumplimiento de las mismas, cuando se demuestre su consentimiento o participación en la comisión de la falta. Para este efecto, el patrono debe ser tenido como parte en el juicio correspondiente.

Artículo 272. Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas; las faltas de trabajo o previsión social se debe sancionar únicamente así:

- a) toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre mil quinientos (Q.1.500,00) y cinco mil (Q.5.000,00) quetzales;
- b) toda violación a una disposición preceptiva del artículo tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono da lugar a la imposición de una multa entre quinientos (Q.500,00) y dos mil quinientos (Q.2.500,00) quetzales;

- c) toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre doscientos cincuenta (Q.250,00) y mil doscientos cincuenta (Q.1.250,00) quetzales;
- d) toda violación a una disposición preceptiva del título séptimo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta (Q.50,00) y quinientos (Q.500,00) quetzales, si se trata de trabajadores y de cuatrocientos a mil doscientos cincuenta quetzales si se trata de patronos;
- e) toda violación a las disposiciones que imponen los artículos 61, inciso a), 87 y 225 da lugar a una multa de doscientos (Q.200,00) a quinientos (Q.500,00) quetzales;
- f) toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, da lugar a la imposición de una multa de veinte (Q.20,00) a cien (Q.100,00) quetzales si se trata de trabajadores, y de cincuenta (Q.50,00) a doscientos cincuenta (Q.250,00) quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha sufrido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de Trabajo y Previsión Social con el objeto de que éste aplique la sanción que corresponda cuando haya lugar.



## CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo, es una forma de vida de las personas a consecuencia de las relaciones que tiene el trabajador y el patrono, nacen las obligaciones reciprocas uno para dar su fuerza de trabajo y por el otro lado de hacer efectiva la misma con el salario.
2. Es necesidad de vender la fuerza de trabajo, que trae consigo una serie de consecuencias negativas, las cuales se pueden llamar enfermedades laborales, las cuales tienden a suspender la relacion de trabajo, en consecuencia el contrato de trabajo.
3. La regulaci3n del contrato de trabajo, en la legislaci3n guatemalteca, se encuentra basada en principios, doctrinas, leyes tanto para trabajadores en general asi mismo el organo superior de la legislaci3n guatemalteca en t3rminos laborales est3 plenamente organizada, vela por los derechos de los patronos y trabajadores, aunque el derecho laboral es tutelar a los trabajadores
4. La seguridad social, tiene por objeto cubrir todo tipo de enfermedades laborales, pero en relaci3n al t3rmino y los ex3menes el empleado no logra recuperacion total, y no se le da el mismo empleo o bien pierde su relacion laborar en virtud al tiempo en el cual no se encuentra presente.



## RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República, tenga una iniciativa de Ley, en virtud que el trabajador no sea despedido por causa de enfermedad laboral, o bien sea indemnizado por causas naturales y no despedido como causa justificada en virtud de no poder desarrollar bien su trabajo.
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con coordinación con la Dirección de la Inspección General de Trabajo supervise e investigue los centros laborales y solicitar constancia de que certificaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y verificar que no haya sido víctimas los trabajadores de descuentos indebidos.
3. Que el Estado de Guatemala haga efectiva las disposiciones legales que están plasmadas en el Código de Trabajo, en protección de los trabajadores suspendidos por enfermedades no comunes sino laborales.
4. El Estado de Guatemala, en virtud de los atropellos que son víctimas los empleados, debe de adecuar la legislación nacional, respecto con las garantías mínimas establecidas en los Convenios emitidos por la Organización Internacional y de la misma Constitución Política de la República de Guatemala.



## BIBLIOGRAFÍA

- BAYÓN CHACÓN, y Pérez Botija E. **Manual de derecho del trabajador**. 5ª. Ed. Madrid, España. 1964.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14ª. Ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. S.R.L., 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratados de derecho laboral**. 1t., 2vol, 3ª. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1987.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**, 1 tomo 2vol. 3ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico., 1945.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 2da, Ed. Guatemala: 1998.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª Ed. Mexico: Ed. Porrúa, 1998.
- DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. II t. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2ª. Ed. Buenos Aires, Argentina Ed. Desalma, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. México. Ed. Porrúa, 1984.
- Diccionario de la lengua española**, Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe S.A., 1970.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, 35ª. Ed. Buenos Aires, Argentina; Ed. Porrúa, 1984.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho de trabajo**. Ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Porrúa S.A 1984.
- MUÑOS RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**, 2t 2 vol.; México: Ed. Porrúa, 1983.
- OIT, **Su voz en el trabajo**, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra 2000. **Resolución sobre el desarrollo de los recursos humanos**, adoptada en la 88ª reunión (2000) de la conferencia Internacional del trabajo, especialmente párrafos 18 a 20.
- PERCH, Herman, **Derecho del trabajo**, traducido al español por Ernesto Krotoschin, 5ª Ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Desalma, 1961.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**, 1t 1vol. Managua: Ed. Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970.

**Legislación:**

**Constitución Política de la Republica de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente. 1986.

**Código de Trabajo**, Congreso de la Republica de Guatemala, Decreto 1441. 1971.

**Código Civil**. Decreto Ley número 106. Jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdia. 1964.

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Decreto número 295. Congreso de la República de Guatemala. 1944