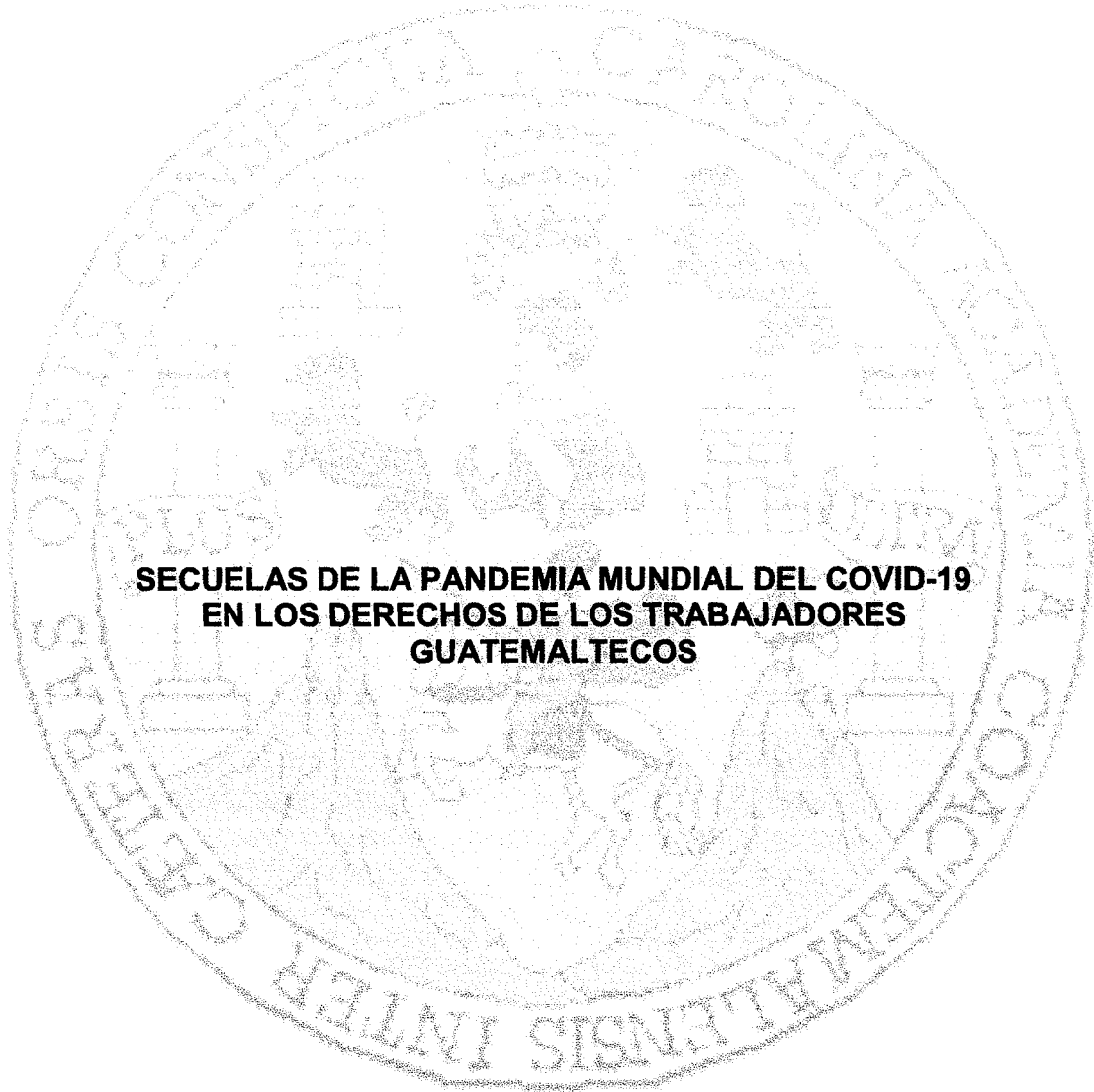


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**SECUELAS DE LA PANDEMIA MUNDIAL DEL COVID-19
EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
GUATEMALTECOS**

MARÍA DE LOS ANGELES TAJIBOY OROZCO

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**SECUELAS DE LA PANDEMIA MUNDIAL DEL COVID-19
EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
GUATEMALTECOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MARÍA DE LOS ANGELES TAJIBOY OROZCO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2023

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. José Miguel Cermeño Castillo
Vocal: Licda. Amalia Azucena García Ramírez
Secretario: Licda. Paula Estefany Osoy Chamo

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Melida Jeannette Alvarado Hernández
Vocal: Lic. Axel Javier Urrutia Canizalez
Secretario: Licda. Silvia Esperanza Fuentes López

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 18/05/2022



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. doce de mayo de dos mil veintiuno

Atentamente pase al (a) profesional **GILMAR ISRAEL MÉRIDA CANO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **María de Los Angeles Tajiboy Orozco**, con carné **201514931** intitulado **SECUELAS DE LA PANDEMIA MUNDIAL DEL COVID-19 EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

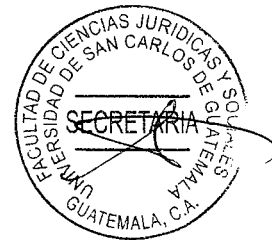
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 14 / 05 / 2021

(f)

GILMAR ISRAEL MERIDA CANO
ABOGADO Y NOTARIO
(Firma y Sello)



BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL
LIC. GILMAR ISRAEL MÉRIDA CANDO
ABOGADO Y NOTARIO

4^a. Calle "A" 0-12 zona 3, Guatemala, Tels. 22206568-57032117.

Guatemala, 6 de agosto de 2021

DR. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala



DR. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que asesoré el trabajo de tesis elaborado por la bachiller: **MARÍA DE LOS ANGELES TAJIBOY OROZCO**, intitulado **"SECUELAS DE LA PANDEMIA MUNDIAL DEL COVID-19 EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS"**, y de manera muy atenta a usted comunico:

- I. En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, la estudiante analizó jurídicamente lo fundamental, y al practicar el análisis correspondiente determiné que la investigación es clara y precisa.
- II. En la investigación, la bachiller utilizó el método analítico, interpretando la Constitución Política de la República de Guatemala, Instrumentos Internacionales y normativa ordinaria, la técnica utilizada fue la documental, la cual se utilizó para recabar datos de diversas fuentes bibliográficas acerca del tema.
- III. En la tesis se utilizaron suficientes referencias bibliográficas acorde al tema en cuestión, por lo que considero que la bachiller resguardó en todo momento el derecho de autor, elemento indispensable a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación.



**BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL
LIC. GILMAR ISRAEL MÉRIDA CANO
ABOGADO Y NOTARIO**

4ª. Calle "A" D-12 zona 3, Guatemala, Tels. 22206568-57032117.

IV. En cuanto al desarrollo de los capítulos, la sustentante desarrolló adecuadamente cada uno, en virtud que aportó el contenido necesario acorde a la investigación, pues en los mismos se especifica claramente el problema en cuestión.

V. En la conclusión discursiva la bachiller hace alusión al problema, se fundamenta en la legislación y señala la forma en la cual fue abordado el mismo.

VI. Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la estudiante y otras consideraciones que estime pertinentes y que puedan afectar la objetividad del presente dictamen.

Considero que el trabajo de tesis de la bachiller **MARÍA DE LOS ANGELES TAJIBOY OROZCO**, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por tal motivo me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente:

**GILMAR ISRAEL MERIDA CANO
ABOGADO Y NOTARIO**

LICENCIADO GILMAR ISRAEL MÉRIDA CANO

ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

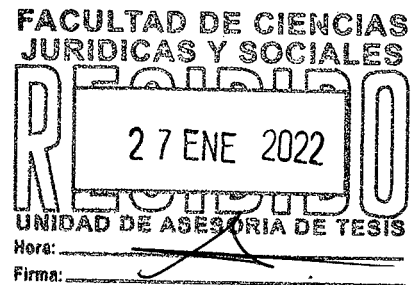
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL, EDIFICIO S-5

F-CRE-UAT



Guatemala, 27 de enero de 2022

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos,
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Doctor Herrera:

Reciba un respetuoso saludo, me permito informarle que procedí a revisar la tesis del bachiller **MARÍA DE LOS ANGELES TAJIBOY OROZCO**, la cual se titula "**SECUELAS DE LA PANDEMIA MUNDIAL DEL COVID-19 EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS**".

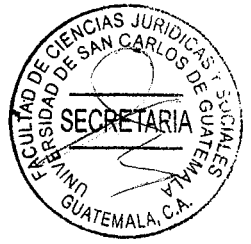
Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

Licda. Gladys Marilú Orellana López
Consejera Docente de Redacción y Estilo



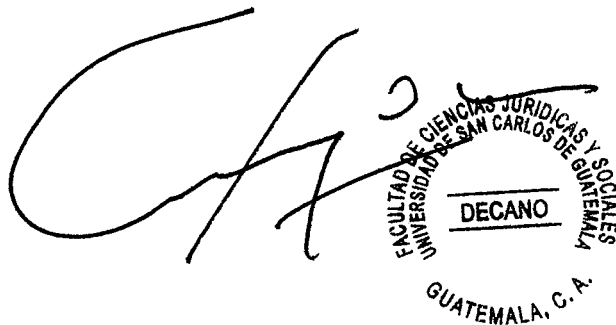
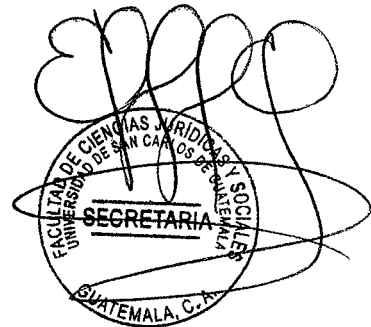
/GMOL
C.C. docente
Estudiante
Secretaría

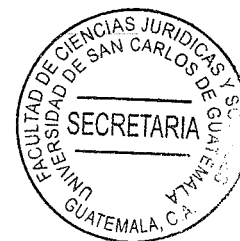


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **MARÍA DE LOS ANGELES TAJIBOY OROZCO**, titulado **SECUELAS DE LA PANDEMIA MUNDIAL DEL COVID-19 EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme sabiduría y entendimiento para culminar esta meta.
- A MI MADRE:** Dina Violeta Orozco Marroquín, por siempre creer en mí, darme su amor y apoyo durante toda mi carrera.
- A MI PADRE:** César Arnoldo Tajiboy Ordoñez, por todo el apoyo que me ha brindado.
- A MI HERMANO:** César Arnoldo Tajiboy Orozco, por el cariño y apoyo que siempre me ha dado.
- A MI FAMILIA:** Por el apoyo que me han dado.
- A:** Alvaro Dávila, por todo su amor y apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Por todos los momentos que compartimos durante estos años de estudio.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme el honor de egresar de esta casa de estudios.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por ser parte de mi formación como profesional.



PRESENTACIÓN

La investigación a realizar será tanto cuantitativa como cualitativa en virtud que se analizarán datos brindados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acuerdos ministeriales y disposiciones presidenciales para determinar los efectos que éstos tuvieron en los derechos de los trabajadores.

El tema a desarrollar en esta investigación corresponde a la rama del derecho laboral.

El análisis de la investigación estará centrado en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala y estará focalizada en el periodo comprendido de marzo a diciembre del año 2020.

El objeto de la investigación es analizar las disposiciones presidenciales y los acuerdos ministeriales dictados durante el año 2020 en materia del covid-19 para determinar si los derechos de los trabajadores guatemaltecos como sujetos de la investigación fueron protegidos o por el contrario sufrieron una grave vulneración.

El aporte académico de esta investigación será contribuir a sentar precedentes para un mejor abordaje de eventos fortuitos que puedan presentarse en el futuro en Guatemala en el cual deban tomarse medidas inmediatas pero sin causar detrimento a los derechos sociales mínimos del trabajador, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.



HIPÓTESIS

Las disposiciones presidenciales dictadas por el presidente de la república y los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante el año 2020 por motivo de la pandemia mundial del covid-19 velaron por la protección de los derechos de los trabajadores.

Las medidas tomadas en la pandemia mundial del covid-19 por el gobierno de Guatemala, fueron las idóneas para respetar los derechos de los trabajadores y cumplieron con lo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través del método analítico se determinó que las disposiciones presidenciales dictadas por el presidente de la república y los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no fueron los medios más idóneos para proteger los derechos de los trabajadores guatemaltecos, puesto que en el momento se buscaba la protección de la salud por ser éste un derecho fundamental, pero también se buscaba respetar los derechos sociales mínimos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, mismos que se vieron seriamente afectados.

Por lo tanto la hipótesis no fue comprobada debido a que las medidas tomadas por la administración pública dejaron consecuencias en su mayoría de carácter negativo en los derechos de los trabajadores guatemaltecos quienes vieron reducidos algunos de sus derechos sociales mínimos.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Principios del derecho del trabajo.....	1
1.1. Importancia de los principios del derecho del trabajo.....	2
1.2. Funciones de los principios del derecho del trabajo.....	2
1.3. Jerarquía de los principios.....	3
1.4. De los principios del derecho del trabajo en particular.....	4
1.4.1. Principio de centralidad de la persona del trabajador.....	4
1.4.2. Principio de indemnidad.....	5
1.4.3. Principio de progresividad.....	7
1.4.4. Principio de estabilidad.....	8
1.4.5. Principio de irrenunciabilidad.....	9
1.4.6. Principio tutelar o protectorio.....	10

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación nacional	15
2.1. Tutelar.....	15
2.2. De irrenunciabilidad.....	16
2.3. Imperatividad.....	16
2.4. De realismo y objetividad.....	17
2.5. Democrático.....	18
2.6. De sencillez o poco formalismo.....	18
2.7. El conciliatorio.....	19
2.8. La equidad.....	20



2.9. La estabilidad.....	21
2.10. Derechos sociales mínimos en Guatemala.....	22
2.10.1. Base legal de los derechos sociales mínimos.....	22
2.10.2. Clasificación de los derechos sociales mínimos.....	22

CAPÍTULO III

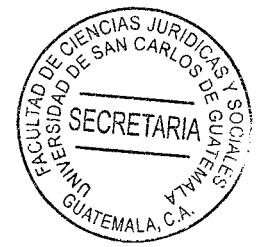
3. Análisis de la normativa dictada por la administración pública para contener la propagación del covid-19.....	29
3.1. Facultad del presidente de la república para decretar el estado de calamidad pública en todo el territorio nacional.....	29
3.1.1. Motivos que dieron origen al estado de calamidad pública.....	34
3.1.2. Disposiciones presidenciales relativas a las relaciones laborales...	36
3.2. Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo.....	39
3.3. Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	41
3.4. Análisis del Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión social.....	42
3.5. Acuerdo Ministerial número 250-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	45
3.6. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo relativas a las relaciones laborales en tiempos de la pandemia covid-19.....	47

CAPÍTULO IV

4. Secuelas dejadas a los trabajadores por las disposiciones presidenciales y ministeriales dictadas durante la pandemia, covid-19.....	53
4.1. Suspensión de los contratos de trabajo	53
4.1.1. Disminución del aguinaldo.....	55



4.1.2. Disminución de la bonificación anual.....	57
4.1.3. Disminución de las vacaciones.....	58
4.1.4. Exoneración del pago de la bonificación anual.....	59
4.2. Terminación de los contratos de trabajo.....	60
4.3. El teletrabajo como una alternativa a la continuidad laboral en la pandemia de covid-19.....	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación se justifica en que la pandemia del covid-19 se encuentra presente en la mayoría de países del mundo dejando grandes consecuencias en la economía y por lo tanto en los trabajadores, cada país ha tomado medidas de emergencia para salvaguardar la vida, la seguridad y economía del país por lo cual es de gran relevancia abordar el estudio de las medidas tomadas en nuestro país específicamente las relativas a las relaciones de trabajo en virtud que del análisis podrán sentarse precedentes para tomar mejores decisiones en eventos futuros que puedan afectar los derechos de los trabajadores.

El objeto de la investigación es determinar si las medidas tomadas por la administración pública a raíz de la pandemia mundial del covid-19 vulneraron los derechos de los trabajadores, así como determinar cuáles fueron las secuelas que dichas medidas quedaron en Guatemala afectando los derechos de los trabajadores.

De conformidad con el objetivo general de la investigación se considera que fue alcanzado debido al análisis realizado y a todos los datos recabados.

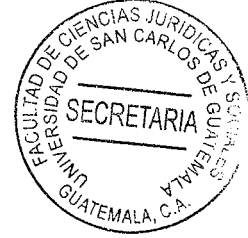
El capítulo uno desarrolla la importancia de los principios que ilustran el derecho del trabajo, sus funciones y la jerarquía de los mismos; el capítulo dos contiene los principios del derecho del trabajo en la legislación nacional, tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución política de la República de Guatemala, con el fin de comprender el propósito de esta rama del derecho así como la clasificación de los derechos sociales mínimos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala; en el capítulo tres se desarrolla el análisis de la normativa emitida por la administración pública para contener la propagación del virus del covid-19 así como el análisis de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y como fueron abordadas por el gobierno de Guatemala; en el capítulo cuatro se determina cuáles fueron las secuelas que la pandemia mundial del covid-19 dejó en Guatemala a los trabajadores,



siendo las más importantes la suspensión de contratos de trabajo, la terminación de contratos de trabajo y el teletrabajo como una alternativa para la continuidad laboral.

En la investigación se utilizó el método analítico y el método inductivo-deductivo, las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la recopilación de datos estadísticos.

Es de gran relevancia que ante situaciones fortuitas que puedan presentarse en el territorio nacional y pongan en riesgo la salud, seguridad y economía del país se tomen las medidas más acordes para proteger de mejor manera los derechos establecidos y adquiridos de los trabajadores, tomando en cuenta las recomendaciones que emanan de la Organización Internacional del Trabajo.



CAPÍTULO I

1. Principios del derecho del trabajo

Al hablar de principios se hace referencia a todo aquello que sirve de fundamento para guiar determinada conducta. Dentro del mundo del derecho los principios son el origen y el fundamento de las normas así mismo sirven para la adecuada interpretación de las mismas.

Es la base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede a reflexionar sobre cualquier materia, pero también como “cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empiezan a estudiar las ciencias o las artes”.¹

Plá Rodríguez, Américo señala: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".²

Específicamente los principios del derecho del trabajo son líneas directrices que orientan la creación, interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas laborales, puesto que se enfocan en regular la relación que se da entre el trabajador y el patrono y brindar protección en los conflictos que puedan surgir de esta relación.

¹ <https://dle.rae.es/principio?m=form> (Consultado: 25 de junio de 2021).

² Pla Rodríguez, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Pág. 9



1.1. Importancia de los principios del derecho del trabajo

La importancia de los principios del derecho de trabajo radica en la función fundamental que ellos juegan en esta rama del derecho, ya que tiene sus principios propios que son diferentes a los de las demás ramas del derecho. Estos principios están basados en justicia social, buscando la adquisición de derechos fundamentales para el trabajador.

1.2. Funciones de los principios del derecho del trabajo

Las funciones principales de los principios especiales que inspiran la legislación laboral son las siguientes:

- a) **Informativa:** sirven para inspirar al legislador para la elaboración de las normas jurídicas en materia de derecho del trabajo.

- b) **Normativa:** se convierten en una fuente supletoria en caso de deficiencias en la legislación.

- c) **Interpretativa:** operan como criterio orientador para quien pretenda interpretar la normativa laboral.



1.3. Jerarquía de los principios

Para una mejor ilustración de los principios del derecho del trabajo es necesaria una clasificación que atienda a su jerarquía y relacione el principio nuclear con los principios básicos y con los principios derivados.

Primero. Principio nuclear: El de la centralidad de la persona del trabajador.

Segundo. Principio básico protectorio, del cual se derivan los siguientes:

a) De restricción dispositiva individual:

Principio de indisponibilidad.

b) De jerarquía normativa:

Principio de jerarquía normativa.

c) De incorporación en el tiempo:

Principio de la condición más beneficiosa.

d) De aplicación entre los trabajadores:

Principio de igualdad de trato.

e) De interpretación:

Principio del favor de la duda.



Principio de primacía de la realidad.

Tercero. Principio básico de actuación colectiva, del cual se derivan los siguientes:

- Principio de libertad sindical.
- Principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva.
- Principio de autotutela laboral colectiva.
- Principio de participación.

1.4. De los principios del derecho del trabajo en particular

Los principios del derecho del trabajo no requieren estar expresamente desarrollados en la legislación para que sean invocados, algunos de estos principios se encuentran en la doctrina, por lo que a continuación se hace referencia a ellos para obtener un panorama más claro.

1.4.1. Principio de centralidad de la persona del trabajador

En el derecho actual como una consecuencia del reconocimiento de los derechos fundamentales, se entiende que, actuando aquéllos a modo de un núcleo en el que la persona sea su centro, giren a su alrededor los derechos entre particulares. Ello se expresa en la centralidad de la persona.

Con anterioridad a esa focalidad personal concretada en el trabajador, el derecho del



trabajo, tras una evolución por demás conocida, ve la relación contractual de trabajo como la única de carácter patrimonial que implica de modo directo a la persona, la personalidad y la libertad misma del trabajador, en tanto que es deudor de trabajo.

Relación aquella, en la que la intimidad de la conexión entre su objeto y su sujeto hace que la prestación de trabajo sea personalísima en sentido jurídico estricto, noción distinta y que no debe ser confundida con la más bien sociológica de que se dé una relación personal entre las partes del contrato.

Se trata de una relación caracterizada por una implicación de la persona del trabajador en el trabajo prestado a otros, tanto por la subordinación del trabajador al empresario y su entrada en la empresa, como por la dependencia de la vida del trabajador y de su familia de la retribución, que es su único medio de sustento.

En consecuencia, cabe mencionar en el derecho del trabajo, como principio nuclear, en el alcance primordial y centralizador, al de la centralidad de la persona del trabajador, en tanto la persona humana ha de ser el verdadero centro de toda actividad social, política y económica.

1.4.2. Principio de indemnidad

“Este principio implica, como su nombre lo indica, que el trabajador debe salir indemne, ileso, o intacto del contrato de trabajo, es decir que no debe sufrir daños ni en su persona ni en sus bienes por la ejecución del vínculo laboral o en ocasión de éste.



Correlativamente, le impone al empleador la obligación de garantizar la seguridad personal y material del trabajador y, en su defecto, la de reparar todos los daños sufridos por éste como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo”.³

“En definitiva, el principio vino a establecer el primer límite a la libre apropiación del trabajo: el daño. Así, consagrado el principio de indemnidad, la actividad lucrativa basada en el aprovechamiento del trabajo ajeno siguió siendo legitimada por el ordenamiento jurídico, pero a condición de que no dañase al trabajador”.⁴

“Como derivación de este principio de indemnidad nace en cabeza del empleador un deber tácito de seguridad y prevención que pasa a integrar el sinalagma laboral, de modo que el riesgo se convierte en un factor de atribución de responsabilidad que obliga objetivamente a quien se beneficia por los daños que genera la actividad lucrativa”.⁵

Este principio se fundamenta en respetar la dignidad humana de todo trabajador así como su integridad física y mental. Corresponde al patrono brindar seguridad en el área donde se realicen las labores y en caso que el trabajador sufiere daños desempeñando sus labores, es el patrono quien debe responsabilizarse reparándolos.

³ Orsini, Juan Ignacio. **Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**. Pág. 500

⁴ **Ibíd**

⁵ **Ibíd.**



1.4.3. Principio de progresividad

“Este principio intenta reducir progresivamente el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo en favor de ellos el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes”.⁶

“De ese modo, el principio de progresividad procura la garantía de la conquista de un estado, transformándose en una válvula que impide el regreso a estadios del pasado, asegurando un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores, es decir, funciona como una válvula del sistema, que no permita que se pueda retroceder en los niveles de conquistas protectorias logrados, e impide el retroceso a condiciones propias de períodos históricos que registran un mayor grado de desposesión”.⁷

“Consolidado tras las terribles consecuencias que se derivaron de la cuestión social, el principio de progresividad tiene como función la de limitar y reducir los niveles de desprotección social, exigiendo, en su faz positiva, la mejora continua de las condiciones de existencia de los sujetos más débiles de la sociedad, a la vez que prohibiendo, en su faz negativa, la prohibición de regresión el empeoramiento de aquellas condiciones”.⁸

Este principio persigue asegurar el progreso profesional y técnico del trabajador en virtud que evita que regresen a laborar a puestos que se encuentran en inferior

⁶ **Ibíd.**

⁷ **Ibíd.**

⁸ **Ibíd.**



categoría puesto que el trabajador ya ha recorrido esos estadios y se ha capacitado para desempeñar mejor su trabajo.

1.4.4. Principio de estabilidad

“Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten, y así lo deseen una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento”.⁹

“La estabilidad en el empleo se ha definido como el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”.¹⁰

Es la estabilidad un principio fundamental para los trabajadores en virtud que brinda seguridad, confianza, solidez y equilibrio en una relación de trabajo; al mismo tiempo que procura el crecimiento profesional del trabajador y asegura al pasar del tiempo, una pensión y acceder a los programas de previsión social.

⁹ Nájera Martínez, Alejandro. **Derecho Laboral**. Pág. 6

¹⁰ **Ibíd.**



1.4.5. Principio de irrenunciabilidad

“Al contrario de lo que ocurre en el derecho común donde rige el principio de renunciabilidad, en el derecho del trabajo rige el principio opuesto, que es el de la irrenunciabilidad. Las leyes laborales pueden considerarse prohibitivas en cuanto prohíben pactar condiciones de trabajo inferiores a las leyes establecidas, que marcan niveles mínimos de protección”.¹¹

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia”.¹²

“Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus

¹¹ Sanches Castañeda, Alfredo. **Las transformaciones del derecho del trabajo**. Pág. 24

¹² Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 56



derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”:¹³

La irrenunciabilidad de derechos beneficia al trabajador por cuanto no puede desprenderse de los derechos que ya tiene asegurados por virtud de la ley ni en perjuicio de otros trabajadores.

1.4.6. Principio tutelar o protectorio

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

“Consiste en la protección que se otorga al trabajador; este principio en particular resulta distinto de las demás ramas jurídicas, aquí se le da preferencia a una de las partes, que en este caso será el trabajador. Todo ello es con la finalidad de crear igualdad sustantiva y real entre las partes”.¹⁴

El principio protectorio, consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador, tiende a nivelar desigualdades, desigualdades de carácter social, económico y cultural, que durante siglos han existido entre el trabajador y el patrono, lo que se traduce en

¹³ **Ibíd.**

¹⁴ Sánchez Castañeda, Alfredo. **Op. Cit.** Pág.23



una menor posibilidad de negociación en el primero entre ellos, ya que es el patrono quien tiene la potestad.

De modo que en la medida que opere eficazmente la tutela o protección al trabajador esas desigualdades se atenúan notablemente, de todos modos, respecto del trabajador individual, suele mantenerse su situación de inferioridad, por lo que conserva su vigencia el principio protectorio.

- **Principio de indisponibilidad**

“El principio de indisponibilidad resulta de la restricción dispositiva individual del trabajador, y que como irrenunciabilidad consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo para hacer abandono de un derecho reconocido a su favor”.¹⁵

“Llevado a su extremo, este principio colocaría al trabajador como un menor tutelado, cuando lo que debe perseguirse es su promoción integral, y que en lo jurídico se logre que sea de verdad *sui iuris*. De ahí que esa indisponibilidad ceda en la celebración de un negocio liberatorio, en el cual se garantice su libertad de decisión por el acompañamiento de la respectiva entidad sindical o del contralor de negocio por autoridad administrativa o judicial”.¹⁶

¹⁵ Podetti, Humberto Antonio. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 147

¹⁶ *Ibíd.*



- **Principio de jerarquía normativa**

El principio de jerarquía normativa comprende un orden en la importancia de las normas de tal manera que una norma de inferior categoría no puede ir contra una norma de categoría superior, salvo que expresamente esté permitido.

“El principio de jerarquía normativa consiste en la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables; y en caso de concurrencia de la norma más favorable legal, convencional colectiva o contractual individual de las que rijan en la concreta situación en conflicto”.¹⁷

- **Principio de la condición más beneficiosa**

“El principio de la condición más beneficiosa recepta como derecho adquirido es decir, que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, que comporten beneficios posteriores al inicio de aquella, que se adquieren con alcance permanente e *intuitu personae*”.¹⁸

Este principio es la excepción del principio de jerarquía normativa ya que debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, en ese sentido no es necesario aplicar la norma

¹⁷ **Ibíd.**

¹⁸ **Ibíd.**



de rango jerárquico superior, en virtud que una norma de rango inferior puede superar los derechos mínimos establecidos en la norma superior.

• **Principio del indubio pro operario**

In dubio pro operario es un aforismo latino que significa, en la duda, a favor del trabajador. Adoptando esta posición, se rompe el equilibrio de la igualdad procesal, puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador, por entenderse que, debido a su menor ilustración el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses.

En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador, e incluso según lo que le beneficie.

“En su origen, el principio *in dubio pro operario* implicó invertir el principio vigente en el derecho privado, según el cual, los casos dudosos deben resolverse a favor del deudor. La inversión consistió en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de acreedor”.¹⁹

¹⁹ **Ibíd.**



Para la aplicación del principio de favor de la duda entendida ésta como indeterminación del ánimo entre dos extremos contradictorios, debe ser insuperable.

Insuperabilidad una vez agotado el examen de las normas en cuestión o de la meritación de la prueba según el caso.

- **Principio de la primacía de la realidad**

Este principio “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos”.²⁰

La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que la rigen, a despecho de la que se aparentó.

²⁰ Plá Rodríguez, Américo. **Ob.Cit.** Pág. 21



CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación nacional

Los principios del derecho del trabajo los encontramos plasmados principalmente en el Código de Trabajo, el cual en el considerando cuarto los denomina como características ideológicas del derecho del trabajo y también en la Constitución Política de la República de Guatemala; los que serán desarrollados en éste capítulo.

2.1. Tutelar

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula de una manera amplia y general este principio “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Así mismo el Código de Trabajo en el Cuarto considerando literal a) regula que “El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Como abordamos en el capítulo anterior y en virtud de la normativa ya expuesta, el principio protector orienta a acoger al trabajador, protegiéndolo de una manera preferente para romper con la desigualdad socioeconómica.



2.2. De irrenunciabilidad

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

Así mismo el Artículo 12 del código de trabajo regula “son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, éste Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera”.

De conformidad con este principio, el trabajador no puede privarse por su propia voluntad de las garantías sociales mínimas establecidas en la legislación, de manera que todo acuerdo que estipule lo contrario se tiene por nulo.

2.3. Imperatividad

El Cuarto Considerando del Código de Trabajo literal c) regula “es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones



mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho mínima bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Este principio consiste en que las relaciones que se dan en el ámbito laboral deben regirse por medio de las reglas del derecho del trabajo ya que este es un derecho público y de observancia general, contrario es en el derecho civil en el cual la autonomía de la voluntad es un principio fundamental, en el cual las partes deciden de común acuerdo las bases de su contrato.

2.4. De realismo y objetividad

El Cuarto Considerando del Código de Trabajo literal d) regula “El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de un bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Se estipula al derecho laboral como un derecho realista en virtud que observa y considera al trabajador en su entorno, para solucionar su caso en particular, de acuerdo con la justicia social y es objetivo porque debe ser ecuánime en su aplicación.



2.5. Democrático

El Cuarto Considerando del Código de Trabajo literal f) regula “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

2.6. De sencillez o poco formalismo

El Quinto Considerando del Código de Trabajo regula “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales, claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos”.

“Que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.



Al contrario de otras ramas del derecho, el derecho laboral es poco formalista, esto con el fin que cualquier trabajador, sea cual sea su nivel académico y su situación económica pueda acceder de manera sencilla a los tribunales de justicia a recibir tutela jurídica. Cabe mencionar que el Artículo 321 del Código de Trabajo estipula en su parte conducente que no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios; y, el Artículo 333 del mismo cuerpo legal en su parte conducente indica que la demanda puede interponerse oralmente y el juez debe levantar acta cumpliendo los requisitos que establece el código; entre otros beneficios.

2.7. El conciliatorio

El Sexto Considerando del Código de Trabajo regula “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Atendiendo a la naturaleza del derecho del trabajo también busca ser conciliatorio ya que pretende evitar conflictos entre empleados y patronos, los cuales pueden ser largos y gravosos para ambas partes y por ser el juicio laboral esencialmente conciliatorio se puede plantear en cualquier fase del proceso.

El principio de conciliación permite también que patrono y trabajador lleguen a un acuerdo incluso antes de iniciar un proceso judicial y así evitar más gastos para ambas partes.



En ese sentido el Artículo 340 del Código de Trabajo en el segundo párrafo regula “Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieron, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

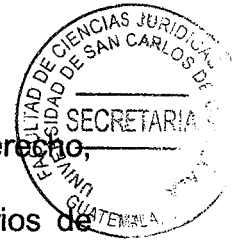
Se determina que el juez cumple un papel importante dentro del desarrollo de este principio, pues a él se encomienda la labor de conciliar a las partes planteando soluciones justas para ambas partes.

2.8. La equidad

“Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana”.²¹

Este principio tiene su fundamento en el Artículo 20 del Código de Trabajo el cual regula “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y las costumbres locales o la ley”.

²¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 35



La equidad en el área del derecho es una forma justa de la aplicación del derecho, porque la norma se adapta a una situación en la que está sujeta a los criterios de igualdad y justicia. La equidad no sólo interpreta la ley, sino que impide que la aplicación de la ley pueda perjudicar a algunas personas ya que cualquier interpretación de la justicia debe direccionarse para lo justo, y complementa la ley llenando los vacíos encontrados en ella.

2.9. La estabilidad

Dentro de la legislación laboral en Guatemala, este principio tiene su fundamento en el Artículo 26 del Código de Trabajo “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”.

La importancia de este principio radica no sólo en que los trabajadores tengan ingresos seguros, sino que también aseguren su futuro, puesto que al contribuir a los fondos de previsión social, llegado el momento podrán jubilarse lo cual contribuye a vivir una vejez digna y a asegurar su subsistencia.



2.10. Derechos sociales mínimos en Guatemala

Se entiende por derechos sociales mínimos aquellos regulados en las leyes laborales y que conceden derechos y obligaciones fundamentales a los trabajadores de un país, éstos a la vez buscan en darle a la persona un tinte humano, respetando el derecho constitucional de igualdad de derechos, sin discriminar a ningún ser.

2.10.1. Base legal de los derechos sociales mínimos

El fundamento de los derechos sociales mínimos lo encontramos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.10.2. Clasificación de los derechos sociales mínimos

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado salvo lo que a respecto determine la ley.
- c) Igualdad de Salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.



- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en el treinta por ciento de su salario.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni, de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.
- h) La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.
- i) La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.
- j) Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.



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

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

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

- n) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

- o) La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceda al parto y los



cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- p) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
- q) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- r) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- s) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.



- t) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.
- u) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas, y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
- v) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.
- w) Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- x) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.



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

z) El estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.



CAPÍTULO III



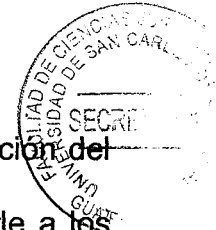
3. Análisis de la normativa dictada por la administración pública para contener la propagación del Covid-19

En este capítulo se analizarán todas aquellas medidas tomadas por la administración pública y las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo realizó para no afectar los derechos de los trabajadores, derivado de las medidas para la contención de la propagación de la pandemia mundial del Covid-19.

3.1. Facultad del presidente de la república para decretar el estado de calamidad pública en todo el territorio nacional

La Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Orden Público, prevén la forma en que el Estado debe responder en los momentos de crisis constitucional ante la presencia de fenómenos como lo es la pandemia provocada por el coronavirus Covid-19. En estos momentos de crisis serán limitados los derechos constitucionales, estableciéndose para cada situación particular la gradación de los estados de excepción, en razón de los cuales se verán disminuidos los derechos constitucionales.

En ese sentido la Constitución Política de la República de Guatemala prescribe en los artículos siguientes la normativa por medio de las cuales el Estado debe responder ante estas situaciones: Artículo 1: "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se



organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común". Artículo 2: "Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

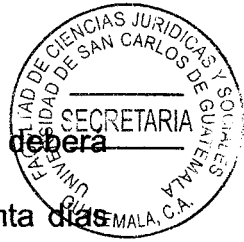
Artículo 3: "Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona". Artículo 138. "Limitación a los derechos constitucionales. Es obligación del Estado y de las autoridades, mantener a los habitantes de la Nación, en el pleno goce de los derechos que la Constitución garantiza. Sin embargo en caso de...calamidad pública, podrá cesar la plena vigencia de los derechos a que se refieren los Artículos 5º, 6º, 9º, 26, 33, primer párrafo del Artículo 35, segundo párrafo del Artículo 38 y segundo párrafo del Artículo 116.

Al ocurrir cualquiera de los casos que se indican en el párrafo anterior, el presidente de la república, hará la declaratoria correspondiente, por medio de decreto dictado en consejo de Ministros y se aplicarán las disposiciones de la Ley de orden público.

En el estado de prevención, no será necesaria esta formalidad. El decreto especificará:

- a) Los motivos que lo justifiquen;
- b) Los derechos que no pueden asegurarse en su plenitud;
- c) El territorio que afecta; y
- d) El tiempo que durará su vigencia.

Además, en el propio decreto, se convocará al Congreso de la República de Guatemala, para que dentro del término de tres días, lo conozca, lo ratifique, modifique o impruebe.



En caso de que el Congreso de la República de Guatemala estuviere reunido, ~~debera~~ conocerlo inmediatamente. Los efectos del decreto no podrán exceder de treinta días por cada vez...” Artículo 139. “Ley de Orden Público y estados de excepción. Todo lo relativo a esta materia, se regula en la Ley Constitucional de Orden Público... La Ley de Orden Público, establecerá las medidas que procedan de acuerdo con la siguiente gradación: a) Estado de prevención; b) Estado de alarma; c) Estado de calamidad pública; d) Estado de sitio; y e) Estado de guerra”.

Artículo 183: “Funciones del Presidente de la República. Son funciones del Presidente de la República: ...f) Dictar las disposiciones que sean necesarias en los casos de emergencia grave o de calamidad pública, debiendo dar cuenta al Congreso en sus sesiones inmediatas...”

Así también la Ley de Orden Público establece: Artículo 1. “Esta ley se aplicará en los casos de invasión del territorio nacional, de perturbación grave de la paz, de calamidad pública o de actividades contra la seguridad del Estado”. Artículo 2. (Reformado por Art. 1o. del Decreto 89-70 del Congreso). “El presidente de la república, en Consejo de Ministros calificará las situaciones previstas en el artículo anterior y, según su naturaleza o gravedad, emitirá el decreto que corresponda con las especificaciones y en el grado a que respectivamente se refieren los artículos 151 y 153 de la Constitución de la República”.

Artículo 14. “El estado de calamidad pública podrá ser decretado por el Ejecutivo para evitar en lo posible los daños de cualquier calamidad que azote al país o a determinada



región, así como para evitar o reducir sus efectos”. Artículo 15. “El presidente de la república podrá, en estos casos, tomar las medidas siguientes: centralizar en la entidad o dependencia que el decreto señale todos los servicios públicos, estatales y privados, en la forma y circunstancias que el estado de calamidad pública lo requiera. Cuando se trate de servicios que presten entidades de carácter internacional, se procederá de acuerdo con los convenios respectivos.

Limitar el derecho de libre locomoción, cambiando o manteniendo la residencia de la persona, estableciendo cordones sanitarios, limitando la circulación de vehículos o impidiendo la salida o entrada de personas en la zona afectada.

Exigir de los particulares el auxilio o cooperación que sea indispensable para el mejor control de la situación en la zona afectada. Impedir concentraciones de personas y prohibir o suspender espectáculos públicos y cualquier clase de reuniones.

Establecer precios máximos o mínimos para los artículos de primera necesidad y evitar su acaparamiento. Ordenar la evacuación de los habitantes de las regiones afectadas o que estén en peligro. Dictar las medidas adecuadas para el resguardo de las fronteras internacionales. Tomar todas las medidas necesarias para que la calamidad no se extienda a otras zonas para la protección de las personas y de sus bienes”.

Con base y fundamento en los artículos constitucionales anteriormente citados, el presidente de la república en Consejo de Ministros con fecha 5 de marzo de 2020 emite el Decreto Gubernativo número 5-2020, por medio del cual se decreta el estado de



calamidad pública en todo el territorio nacional como consecuencia del pronunciamiento de la Organización Mundial de la Salud de la epidemia de coronavirus Covid-19, como emergencia de salud pública de importancia internacional.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es obligación del Estado garantizar a los habitantes de la nación, el pleno goce de los derechos, principalmente derecho a la vida y de seguridad de la cual se desprende el derecho a la salud. Que este derecho a la salud se ve amenazado por un fenómeno que está azotando al mundo y que puede ser perjudicial para el país.

El Decreto Gubernativo número 5-2020, tiene su justificación en que el estado de calamidad pública tiene por objeto evitar consecuencias mayores ante cualquier calamidad que azote al país o a determinada región y siendo que, el virus mundial conocido como Covid-19 se ha propagado por todo el mundo, sin tener hasta el momento un tratamiento acorde para contrarrestar el virus y temiendo la pérdida de muchas vidas humanas se hace necesario e impostergable determinar medidas que permitan salvaguardar la vida de los habitantes de la república sin menoscabar los derechos mínimos establecidos.

Dentro de las restricciones impuestas se pueden observar algunas siendo la limitación a los derechos establecidos en los Artículos 5, 26, 33 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala; siendo estas: restringir la libertad de acción, limitar el derecho de libre locomoción, limitar el derecho de concentración de personas y prohibir



o suspender toda clase de espectáculos públicos y cualquier clase de reuniones o eventos.

Es importante hacer hincapié que dentro de los derechos que se ven limitados no se encuentran comprendidos los derechos sociales mínimos establecidos en la sección octava del capítulo dos, del título dos, de la Constitución Política de la República de Guatemala, toda vez que sin importar cuál sea el estado en el cual se encuentre el país, estos derechos deben ser respetados.

También es importante mencionar que estas medidas dictadas por el presidente de la república y ratificadas por el Congreso de la República de Guatemala fueron de gran importancia para el país, principalmente porque a través de ellas se le da la importancia necesaria a la pandemia del coronavirus que estaba afectando a todos los países del mundo, medida primordial para garantizar la salud de los habitantes.

3.1.1. Motivos que dieron origen al estado de calamidad pública

Según Bupasalud.com.gt, “el brote de coronavirus ha sido ampliamente reportado en los noticieros del mundo y la Organización Mundial de la Salud, lo ha declarado oficialmente como una pandemia desde el 11 de marzo del año 2020. Esto significa que la enfermedad se ha extendido a todos los países de todo el mundo, afectando a millones de personas, causando un número de muertes que a la fecha sigue en



ascenso; mientras las autoridades sanitarias trabajan para frenar su expansión y sus consecuencias para la población”.²²

¿Qué es el coronavirus? El coronavirus es un grupo de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como neumonía, síndrome respiratorio de Oriente Medio, MERS y síndrome respiratorio agudo grave SARS. Es de gran importancia destacar que la cepa del coronavirus 2019-nCoV, que ha causado el brote en China es nueva y no se conocía previamente.

El coronavirus Covid-19, originó que se estableciera por 30 días en el territorio nacional el estado de calamidad pública a través del Decreto Gubernativo 5-2020 de fecha cinco de marzo de 2020, aprobado por el decreto 8-2020 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto Gubernativo 6-2020 de fecha 21 de marzo de 2020, prorrogado por el Decreto Gubernativo 7-2020 ambos ratificados por el Decreto 9-2020 del Congreso de la República de Guatemala y prorrogado por el Decreto Gubernativo 8-2020 de fecha 20 de abril de 2020, aprobado por el Decreto 21-2020 del Congreso de la República de Guatemala, prórrogas del estado de calamidad pública por 30 días cada vez.

Además se dictaron disposiciones presidenciales y ministeriales con el fin de contener la pandemia por el coronavirus Covid-19.

²² <https://www.bupasalud.com.gt/> (Consultado el 15 de julio de 2021)



3.1.2. Disposiciones presidenciales relativas a las relaciones laborales

El presidente de la república derivado de la declaración del coronavirus Covid-19 como pandemia, y con fundamento en las atribuciones y las obligaciones que ostenta el cargo, ha emitido disposiciones específicas relacionadas al derecho del trabajo, estas disposiciones presidenciales para el caso de calamidad pública de fecha 12 de abril de 2020, y para la interpretación, integración y aplicabilidad de tales disposiciones, debe tomarse como principio rector el principio de salud pública y el principio de justicia social, en concordancia con la finalidad del Estado que es el bien común.

Estas medidas son de observancia general por el bienestar de los habitantes de la república de Guatemala, son de aplicabilidad en todo el territorio nacional. Estas disposiciones establecen, que en virtud del riesgo y peligro a la salud de los habitantes de la república es responsabilidad del Estado como organización social, entiéndase que incluye a las autoridades gubernamentales y población en general y que en el caso del trabajo en relación de dependencia esa obligación se extiende a empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales.

Los acuerdos o suspensiones que se celebren deberán desarrollarse conforme lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante Acuerdo Ministerial número 140-2020, siempre sujetos a los principios del derecho de trabajo.



Asimismo puntualizaron que tanto en el sector público como en el privado se debe permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa, proporcionando los elementos necesarios para su desarrollo.

Las disposiciones presidenciales de 14 de mayo, 17 de mayo y 24 de mayo del año 2020, establecen que las personas mayores de 60 años, que por naturaleza de su función pública, trabajo o profesión deben continuar realizando sus actividades o servicios profesionales, tanto en el sector público como en el privado, podrán continuar excepcionalmente, pero los empleadores o contratistas deberán extremar las medidas sanitarias bajo su estricta responsabilidad y la aprobación previa de la persona.

En estas disposiciones se reitera lo relativo a permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa y también lo relacionado con acuerdos o suspensiones de contratos de trabajo. Lo relativo a las personas mayores de 60 años se reiteró nuevamente en las disposiciones presidenciales del 31 de mayo de 2020.

Además, las disposiciones ya mencionadas establecen que es necesario restringir temporalmente los derechos que limita la Constitución Política de la República de Guatemala, legislación nacional e internacional debidamente incorporada y en especial cumpliendo los límites que establece la Convención Americana sobre Derechos Humanos; en ese sentido, se hace del conocimiento de toda la población, funcionarios y empleados públicos, entidades públicas y privadas nacionales e internacionales, las cuales para facilidad de interpretación y aplicación se desarrollan en disposiciones presidenciales, las cuales son de cumplimiento obligatorio.



Entre estas disposiciones podemos mencionar las siguientes: **normas sanitarias de salud pública, higiene y seguridad ocupacional**. Todos los habitantes, personas jurídicas, empresas y entidades privadas y organizaciones de cualquier naturaleza deberán obligatoriamente, sujetarse y cumplir lo siguiente:

1. Aplicar las medidas, protocolos y recomendaciones sanitarias, de salud, higiene y seguridad ocupacional para la prevención y contención de Covid-19 que se encuentra en las plataformas de comunicación virtual y portales electrónicos del gobierno.
2. Dar seguimiento y cumplimiento al plan para la prevención, contención y respuesta a casos de coronavirus en Guatemala, emitido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
3. Todas las personas deben cumplir con la norma sanitaria de distanciamiento social, desarrollando sus actividades respetando entre sí una distancia de al menos un metro y cincuenta centímetros, evitando el contacto físico necesario.

De la obligatoriedad del cumplimiento de uso de mascarilla como medida sanitaria y otras acciones relacionadas. Es obligatorio para todos los habitantes sin ninguna distinción, el uso de mascarillas con los niveles de protección necesarios en todo espacio o lugar público, establecimientos estatales o públicos, espacio o lugar privado abierto al público, lugares privados de servicios de acceso restringido y en cualquier clase de transporte o tránsito.



Suspensión de labores y actividades en el sector público y privado. Se suspende la asistencia a labores y actividades en las entidades del Estado, del Organismo Ejecutivo, así como en el sector privado, entre otras disposiciones.

Todas las disposiciones y medidas anteriormente mencionadas, en su oportunidad procuraron prevenir la propagación de la pandemia del coronavirus Covid-19, a fin de garantizar la salud de la población en general.

De igual manera, dichas medidas favorecieron a los trabajadores considerando que al acudir a su centro de trabajo se estaban exponiendo al contagio y por lo tanto se vería afectada su salud y por ende la de su familia.

Si bien es cierto que la mayoría de trabajadores cuenta con seguridad social, por el poco conocimiento que se tiene de la enfermedad es vital no contagiarse, toda vez que no se cuenta con el tratamiento adecuado para combatir la enfermedad, siendo necesario cumplir con las medidas sanitarias impuestas.

3.2. Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

La conferencia general de la Organización Internacional de Trabajo convocada en Ginebra el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión, adopta con fecha 20 de junio de 1996 el convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996, del que se citan algunos artículos para su análisis.

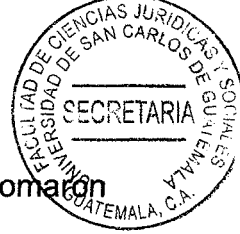


Artículo 1. “A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello...; (b) una persona que tenga condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio...

Artículo 2. “El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1”. Artículo 5. “La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional”.

Artículo 6. “Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio,” Artículo 7. La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”.

Tales recomendaciones con relación al trabajo a domicilio en principio fueron muy acertadas, considerando la gravedad de la enfermedad. Esto con el fin de que el



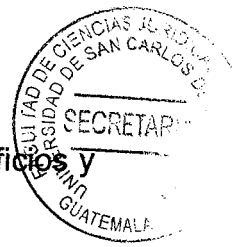
trabajador no saliera de su casa con el riesgo del contagio. Asimismo se tomaron medidas con el fin de favorecer y promover el teletrabajo para evitar suspensiones de trabajo y peor aún la terminación de contratos de trabajo.

3.3. Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

El Código de Trabajo establece las normas para el desarrollo de la persona que labora, y abarca todo tipo de trabajos, profesiones y oficios, etc., estos y todo aquel trabajo desempeñado se rige bajo los siguientes derechos: tiempo de contratación, descanso y vacaciones, alimentación y vivienda y, salarios e indemnizaciones.

Todos estos factores son de gran importancia del conocimiento del trabajador ya que se debe estar preparado para cualquier situación que se pueda presentar dentro de la empresa. En el momento de concluir un contrato laboral se debe tener conocimiento acerca de la justificación por la cual las autoridades respectivas dan por terminada una relación de trabajo como pueden ser: despido injustificado, abandono de trabajo, riesgos de trabajo y enfermedades, suspensiones de trabajo, etc. Sucede con gran frecuencia el desconocimiento por parte de los guatemaltecos.

Para el cumplimiento de éstas normas, el ente regulador es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que vela por el buen desempeño de las relaciones empleador-empleado, patrono-trabajador u obrero-patronales, con el fin de establecer las condiciones que procuren mantener un equilibrio y respeto entre los dos agentes involucrados. Además, El Código de Trabajo de Guatemala tiene el fin de contribuir a la



paz social, a fomentar la productividad y el desarrollo social, acerca de los beneficios y nivel de protección que brinda el código de trabajo.

Se reconoce que el Código de Trabajo pretende armonizar el ambiente de trabajo, garantizando la existencia de derechos y obligaciones entre patrono-trabajador. Estos son parte de los beneficios que se gozan en el desempeño laboral del sector formal, en contraste con el sector informal que es reconocido por la falta de condiciones adecuadas para el buen desempeño y la ausencia de aplicabilidad del Código de Trabajo.

3.4. Análisis del Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión social

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el Decreto gubernativo número 5-2020 de fecha 5 de marzo de 2020, emitido por el presidente de la república en Consejo de Ministros, decretó el estado de calamidad pública por el plazo de 30 días en todo el territorio nacional como consecuencia de la pandemia de Covid-19, el que fue ratificado por el Congreso de la República de Guatemala.

Asimismo, de conformidad con las disposiciones presidenciales emitidas por el estado de calamidad pública, se realizó la exhortación a los trabajadores, patronos y organizaciones sindicales de efectuar las suspensiones de los contratos de trabajo en la modalidad, forma y tiempo que cada situación individual o colectiva amerite, debiendo las partes celebrar acuerdos dentro del marco legal y que los mismos se realicen en

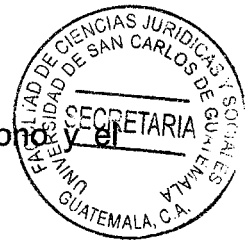


estricto cumplimiento de los principios del derecho laboral. Razón por la cual se hace imprescindible crear un mecanismo digital que permita y facilite llevar el registro, control y autorización de las suspensiones de los contratos de trabajo.

Y que de conformidad con lo que establece el artículo 194 literal f) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 274 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emite Acuerdo Ministerial número 140-2020 por medio del cual se **acuerda crear el procedimiento electrónico para registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo.**

Este acuerdo ministerial fue publicado en el Diario de Centro América el 7 de abril de 2020, y entre sus normas se puede establecer lo siguiente:

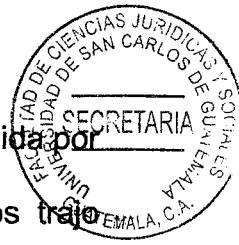
1. El procedimiento creado para la suspensión de contratos de trabajo por medio del Acuerdo Ministerial es de carácter temporal y se mantendrá vigente por el tiempo que persistan las consecuencias que se derivan de la pandemia del Covid-19.
2. El Acuerdo Ministerial regula la suspensión colectiva o total de los contratos de trabajo, de forma total o parcial. Tal y como lo establece el Artículo 73 del Código de Trabajo, la suspensión colectiva debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, en caso de no ser autorizada o no solicitarse dicha autorización, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, es decir procediendo indemnización.



Por otro lado, la suspensión individual puede ser acordada entre el patrono y el trabajador cuando las circunstancias lo ameritan.

3. De conformidad con el procedimiento establecido a través del Acuerdo Ministerial, tanto la solicitud de suspensión colectiva de contratos de trabajo, como la notificación de suspensión individual de éstos debe hacerse a través de un formulario que deberá presentarse a través del vínculo disponible en la página web mintrabajo.gob.gt.
4. Debe tenerse en cuenta que el Ministerio de Trabajo podrá hacer las verificaciones que requiera para corroborar la información consignada en el formulario en cuanto a la fecha de suspensión de actividades. Asimismo, cabe resaltar que la suspensión de contratos de trabajo fundado en el estado de calamidad, podrá denegarse en caso de tratarse de un centro de trabajo que no tiene prohibición de operar de conformidad con las disposiciones emanadas por dicho estado de calamidad.
5. La autorización o denegatoria de la suspensión de los contratos de trabajo deberá ser notificada al patrono por el Ministerio de Trabajo en un plazo de cinco días a partir de la presentación del formulario.

Considerando la gravedad de la enfermedad, la imposibilidad de acudir a los centros de trabajo y la prohibición de abrir al público los locales comerciales, centros comerciales y lugares de trabajo, fue de gran importancia la suspensión de los contratos de trabajo.



Esto se realizó con el fin de evitar la finalización de los contratos de trabajo, medida por demás perjudicial para el trabajador, sin embargo la suspensión de contratos trae consigo secuelas para el trabajador que provocaron un detrimento en sus derechos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió el Acuerdo Ministerial 140-2020, por medio del cual crea un mecanismo electrónico para regular las suspensiones de trabajo, no solo ayudando al trabajador a no perder su trabajo, sino que obligando a las empresas o centros de trabajo a cumplir con los requisitos obligatorios para obtener la autorización de suspensiones de los contratos de trabajo bajo la estricta responsabilidad de dicho Ministerio; siendo esta herramienta, de beneficio para el trabajador y su familia.

3.5. Acuerdo ministerial número 250-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de trabajo y Previsión Social con fecha 9 de julio de 2020, emite el presente acuerdo que contiene **procedimiento para la presentación de acta notarial de declaración jurada de la no posibilidad de pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.**

Este acuerdo establecía una opción para los patronos que no tienen la posibilidad de pago de la bonificación anual para los trabajadores, la cual consiste en hacer constar su situación mediante acta notarial de declaración jurada, la misma debía enviarse vía



electrónica a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; como consecuencia de los efectos económicos que generó la pandemia del coronavirus.

Esta posibilidad económica a que se refiere el acta notarial de declaración jurada, no exime del cumplimiento de pago de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público al cesar la situación, en virtud de ser un derecho irrenunciable del trabajador más no establece un plazo en el cual dicha prestación deba ser efectuada, dando lugar a incertidumbre.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social anunció en los medios de comunicación que ha diseñado un plan de verificación de pago del Bono 14, luego de que la Corte de Constitucionalidad suspendió de forma provisional el acuerdo 250-2020.

El Ministerio de Trabajo al dictar el acuerdo referido, aparentemente, no estableció el objeto de presentar la declaración jurada, por lo que se podían asumir varios supuestos, entre ellos que esa declaración fuera el habilitador para llegar a acuerdos con los trabajadores o bien que la declaración fuera un antecedente para acudir al sistema financiero a solicitar apoyo para el pago de la bonificación anual, la finalidad expresa no se recoge, pero podemos inferir que esa norma fue dictada para conocer la capacidad económica del patrono y la imposibilidad material de cumplir con el pago de forma inmediata.

El derecho laboral busca resolver los problemas que de su aplicación surjan con base en hechos concretos y tangibles y con criterio social, es así como el Artículo 20 del



Código de Trabajo establece la posibilidad de que patronos y trabajadores puedan acordar la modificación de las condiciones del contrato de trabajo y sobre todo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pueda en casos en que así lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, autorizar alteraciones en las condiciones que rigen dichos contratos.

En las actuales circunstancias, conforme a los principios propios del derecho del trabajo y las facultades que asigna la ley al Ministerio de Trabajo, se puede considerar que si un patrono se ve impedido de poder cumplir con el pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, perfectamente podría negociar con sus trabajadores el diferimiento de dicho pago o bien solicitar al Ministerio de Trabajo autorización para diferir el pago del mismo, pues ese tipo de medida no busca vulnerar los derechos de los trabajadores sino más bien adecuarlos a una situación temporal y extraordinaria que posibilite su cumplimiento en el menor tiempo posible.

La problemática en torno a esta alternativa que ofrece el derecho laboral radica en que muchos patronos podrían simular la imposibilidad de pagar dicha prestación, lo cual constituye una clara vulneración a los derechos de los trabajadores.

3.6. Recomendaciones de la organización internacional del trabajo relativas a las relaciones laborales en tiempos de la pandemia Covid-19

La Organización Internacional del Trabajo emite manual de compilación de respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales de trabajo



y la Covid-19 de fecha 29 de mayo de 2020. Entre sus observaciones podemos mencionar:

En primer lugar, el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos pueden mantener unas condiciones de trabajo decente mientras se ajustan a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia de Covid-19.

En segundo lugar, hay una amplia gama de normas del trabajo de la Organización Internacional de Trabajo en materia de empleo, protección social, protección de los salarios, promoción de la pequeña y mediana empresa o de cooperación en el lugar de trabajo que contienen orientaciones específicas sobre medidas de política que podrían alentar la utilización de un enfoque centrado en las personas para abordar la crisis y el período de recuperación posterior.

Esta compilación contiene respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales del trabajo y la Covid-19 y tiene por objeto apoyar a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores al formular sus medidas de ajuste y sus respuestas frente a la pandemia de Covid-19. Este manual contempla una serie de recomendaciones siendo algunas de ellas y las más importantes:



1. El diálogo social. El diálogo social debe realizarse a todos los niveles: nacional, sectorial y de empresa, es una herramienta de política esencial para garantizar la adopción de políticas y programas que hagan frente con eficacia a la crisis al tiempo que mitigan su impacto sobre el empleo y los ingresos. Resulta especialmente importante a nivel de las empresas, porque los trabajadores necesitan ser informados y consultados y saber cuáles van a ser las repercusiones sobre sus propias condiciones de empleo y qué medidas pueden tomar por su propia protección y cómo pueden contribuir a contener esas repercusiones.

2. Evitar las pérdidas de empleos y mantener los niveles de ingresos. La crisis está causando una reducción sin precedentes de las actividades económicas y del tiempo de trabajo lo cual tiene un impacto grave sobre los ingresos y los empleos. De hecho, está generando un aumento significativo del desempleo y el subempleo.

Ante esta perspectiva, la promoción de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, tendrá que incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, con inclusión de medidas de estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas.

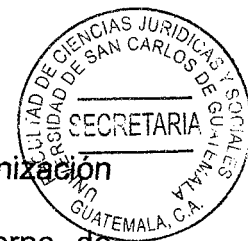
3. ¿Qué debería pasar en caso de suspensión de empleo o despido? En caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de Covid-19 o por razones de seguridad y salud, el trabajador deberá tener derecho a una indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas, prestaciones de



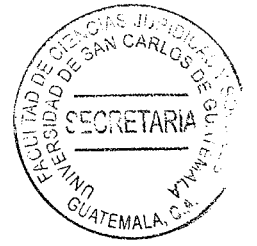
seguro de desempleo o asistencia para compensar la pérdida de ganancias sufrida como consecuencia del despido.

4. Reducción temporal de las horas de trabajo. Los gobiernos deberían adoptar medidas para hacer extensivas las prestaciones de desempleo a los trabajadores que se enfrentan a una pérdida de ganancias debida al desempleo parcial, en particular en casos de reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo, y a la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, especialmente por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
5. Pago de los salarios. El Convenio sobre la protección del salario de 1949 prevé que los salarios deberán pagarse a intervalos regulares. Cuando se termine el contrato de trabajo deberá efectuarse un ajuste final de todos los salarios debidos según lo dispuesto, y de no haber disposiciones a este respecto, en un período razonable.

Las recomendaciones enumeradas ponen de manifiesto la crisis, en cuanto a la función que desempeña ya sea trabajador o patrono. En primer lugar se debe proteger al trabajador, garantizando su trabajo, no suspendiendo sus salarios, no dando por terminados sus contratos de trabajo, etc. En segundo lugar se debe proteger a las empresas, dotarlas de las herramientas necesarias como un estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas lo cual permite garantizar la continuidad de sus trabajadores.



En este orden de ideas se establece que las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo hace no fueron del todo acatadas por el gobierno de Guatemala, debido a que no hubo un diálogo social encaminado a encontrar soluciones óptimas para resguardar los empleos sin descuidar la salud, tampoco se protegieron los empleos ya que de conformidad con el siguiente capítulo quedará expuesto el gran porcentaje de trabajos perdidos durante el 2020.





CAPÍTULO IV

4. Secuelas dejadas a los trabajadores por las disposiciones presidenciales y ministeriales dictadas durante la pandemia, Covid-19

En virtud de toda la normativa emitida en materia laboral debido al Covid-19, la cual fue analizada en el capítulo anterior es procedente detallar las secuelas que dichas disposiciones causaron en los derechos de los trabajadores.

Según la Real Academia Española cuando hablamos de secuela nos referimos a “Consecuencia o resultado, generalmente negativo, que sobreviene de un hecho determinado”.²³

4.1. Suspensión de los contratos de trabajo

La suspensión de los contratos de trabajo aparece como la primera secuela de gran magnitud en los derechos de los trabajadores, dicha secuela fue causada por la pandemia del Covid-19, por lo cual es importante analizar la naturaleza, presupuestos y fundamento legal de esta institución del derecho del trabajo.

El Artículo 65 del Código de Trabajo establece que “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones

²³ <https://dpej.rae.es/lema/secuela> (Consultado el 22 de julio de 2021)



fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

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

En ese sentido el Artículo 71 del mismo cuerpo legal establece “Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:...e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo”.

El caso en concreto de la pandemia causada por el Covid-19 constituye un caso de fuerza mayor, debido al cual se emitió en el Acuerdo Ministerial 140-2020 la autorización para la suspensión de contratos colectivos y el procedimiento para hacerlo.

Según datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del 7 de abril al 16 de octubre del año 2020, hubo un total de 32,547 solicitudes recibidas para la suspensión de contratos, 27,621 solicitudes aprobadas y un total de 190,356 trabajadores suspendidos.

Como medio de amparo hacia el trabajador nace el fondo de protección del empleo el cual fue aprobado por el Congreso de la República de Guatemala mediante el Decreto



13-2020 y fue parte del plan general de atención a la emergencia Covid-19 diseñado por el gobierno de Guatemala; este programa buscó apoyar a los trabajadores con Q75.00 diarios por cada día de suspensión y disminuir así, el impacto social y económico provocado por la pandemia.

Si bien el trabajador no quedó en total desprotección, empero sus derechos fueron vulnerados al percibir un salario inferior al que devengaba previo a la suspensión, puesto que dicha cantidad no alcanzó a cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Así mismo derivado de esta suspensión colectiva de contratos de trabajo se originaron numerosas secuelas en los derechos de los trabajadores, las cuales tuvieron como consecuencia disminución de las prestaciones laborales, mismas que serán desarrolladas en éste capítulo.

4.1.1. Disminución del aguinaldo

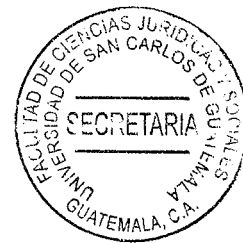
El aguinaldo es un derecho establecido y adquirido para todos los trabajadores en Guatemala, en ese sentido el Artículo 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala regula que “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.



El Artículo 2 establece “La prestación a que se refiere el artículo anterior ~~deberá~~ pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente”.

El Artículo 1 del Decreto Número 74-78 establece “Los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provenga de asignaciones del presupuesto general de egresos del Estado, así como las personas que disfrutaran de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse en la siguiente forma: El cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar servicios el aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo servido.

En virtud de los artículos anteriores se determina que el monto que los trabajadores percibieron en concepto de aguinaldo en el año 2020 el cual fue afectado económicamente por la pandemia, se vio reducido en comparación al que percibieron en años anteriores ya que para percibir el 100% de dicha prestación se necesita laborar por un año continuo, situación que no sucedió derivado de la suspensión de contratos y de las restricciones que operaron en el país, lo cual afectó seriamente debido a que por la crisis económica causada por el Covid-19 era indispensable percibir las prestaciones.



4.1.2. Disminución de la bonificación anual

La Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 1 “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

Artículo 2 “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menos de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado”.

“Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año”.

Artículo 3 “La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”.



En virtud de los artículos anteriores se determina que el monto que los trabajadores percibieron en concepto de bonificación anual en el año 2020 el cual fue afectado por la pandemia, se vio reducido en comparación al que percibieron en años anteriores ya que para percibir el 100% de dicha prestación se necesita laborar por un año ininterrumpido situación que no sucedió derivado de la suspensión de contratos, lo cual afectó seriamente debido a que por la crisis económica causada por el Covid-19 era indispensable percibir las prestaciones en su totalidad.

4.1.3. Disminución de las vacaciones

El Artículo 130 del Código de Trabajo establece “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”.

El Artículo 131 del mismo cuerpo legal para el efecto establece “Para que el trabajador tenga derechos a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año”...

El Artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece lo relativo a las vacaciones de la siguiente manera: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes



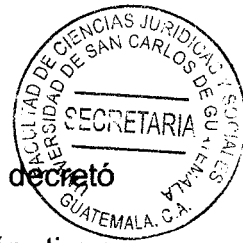
tendrán derechos de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

Debido a la suspensión de contratos que se dio en 2020 la cual duró como mínimo tres meses, los trabajadores no pudieron gozar del período de vacaciones correspondiente a dicho año en las fechas estipuladas puesto que no cumplían con los 150 días de trabajo continuos que la ley establece. En ese sentido las vacaciones se vieron postergadas.

4.1.4. Exoneración del pago de la bonificación anual

Otra secuela en los derechos de los trabajadores fue la de no percibir la prestación consistente en la bonificación anual, si bien la exoneración autorizada en el Acuerdo Ministerial 250-2020 no era un pase libre a que los patronos no hicieran efectivo el pago de la bonificación anual, la misma quedaba suspendida provocando que los trabajadores no gozaran de esta prestación que ya habían adquirido en la fecha establecida.

Por estar en momento de crisis económica era de mucha importancia esta retribución por la cual esta normativa era una clara vulneración de derechos sociales mínimos establecidos tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo.



Sin embargo según expediente 2343-2020 de la Corte de Constitucionalidad se decretó la suspensión provisional de dicho acuerdo, se entiende que esta decisión tiene concordancia con los principios del derecho laboral y con los derechos sociales mínimos del trabajador, de esa cuenta los patronos se vieron obligados a pagar dicha bonificación en forma proporcional y muchos fuera del plazo establecido.

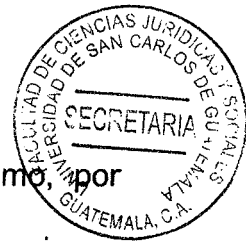
4.2. Terminación de los contratos de trabajo

La terminación de un contrato laboral entre el patrono y el trabajador puede darse en varias circunstancias tanto favorables para el trabajador como para el patrono, aunque regularmente es el patrono el afectado a la hora de existir la terminación laboral ya que las leyes guatemaltecas y tratados internacionales en materia de trabajo, protegen al trabajador.

La terminación de la relación de trabajo se puede dar por voluntad de una de las partes o de ambas partes.

Al producirse la terminación de la relación laboral, se extinguen las obligaciones del trabajador de prestar sus servicios, y la del patrono de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones que en derecho le correspondan al trabajador.

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo



consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

De tal definición se deducen cinco formas de terminación de los contratos individuales de trabajo:

- a) por voluntad del patrono
- b) por voluntad del trabajador
- c) por causa imputable a una de las partes
- d) por mutuo consentimiento
- e) por disposición de la ley

Por otro lado, los principales costos de la pandemia, hasta el momento, han sido los siguientes: destrucción de empleo formal, con la consecuente desaparición de la fuente de ingresos de cientos de miles de guatemaltecos; la paralización o reducción en las actividades de ciertos sectores económicos, que además de provocar caídas en sus ventas e incapacidad para hacer frente a sus obligaciones, también conlleva la caída de las exportaciones; y un profundo debilitamiento de las cuentas fiscales.

En cuanto al primero de estos costos, las cifras de afiliación al IGSS, se reporta una reducción de casi 118,000 empleos formales en el sector privado entre finales de enero y finales de septiembre del año 2020. Es decir, una contracción de cerca del 11% en el empleo formal privado, cantidad que, contrastada con la capacidad de creación



promedio de empleo formal anual de los últimos años, puede representar perder las ganancias en creación de empleo de 10 u 11 años.

Además del impacto devastador que la crisis seguramente está teniendo sobre la micro y pequeñas empresas; unidades productivas altamente vulnerables a los vaivenes económicos.

Según estimaciones de la Fundación para el Desarrollo de Guatemala Fundesa, se estimaba que durante el 2020 se perderían 1, 500,000 de empleos, esto influido por el impacto del coronavirus en las diferentes actividades económicas del país.

De acuerdo a datos recientes de Fundesa, como porcentaje del total de empleo que genera cada actividad económica, las más afectadas son las actividades de alojamiento y servicios de comida con una pérdida de 42.8%, le sigue construcción con 34.7%, comercio, reparación de vehículos con 24.6% y en agricultura la pérdida de empleos sería del 22.5%, además otras actividades 26.1%.

La fundación detalla que estas pérdidas al medirlo por número de empleos, la mayoría de los puestos perdidos son en el sector de agricultura donde se perderían 542,229.

En la mayoría de sectores, durante el plazo de las restricciones de actividades en prevención del Covid-19, las ventas bajaron, pero también hubo un cambio en el comportamiento de la mayoría ya que vendieron menos cantidad de veces, aunque los montos por factura son más altos de lo que se estaba acostumbrado en promedio.



Hay menos personas comprando, y las que lo hacen compran un poco más de lo acostumbrado.

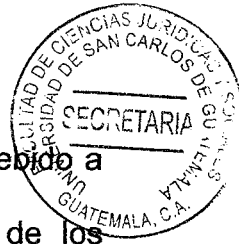
Con la pérdida de los empleos formales durante el aislamiento que se dio en 2020 derivado de las medidas para contener el brote del nuevo Coronavirus en Guatemala muchos trabajadores tuvieron que dedicarse al comercio informal como único medio de subsistencia.

Por su parte, la encuesta de Pro Datos, indica que el 70% de los hogares guatemaltecos han disminuido ingresos de hasta 40%. Muchos de éstos en busca de ingresos se han trasladado a un mercado informal. El 60% ó 70% de lo que se perdió en empleos formales se ha ido a la informalidad, actividad que genera menos ingresos y menor productividad.

Aunque no se cuenta con una cifra exacta del número de terminación de contratos de trabajo, con los datos recabados se infiere que fue una de las principales secuelas dejadas por la pandemia del Covid-19. Ahora vemos en las redes sociales diversos anuncios sobre ventas de distinta naturaleza lo cual confirma el aumento del comercio informal.

4.3. El teletrabajo como una alternativa a la continuidad laboral en la pandemia de Covid-19

El teletrabajo o trabajo desde casa surgió en Guatemala durante la pandemia mundial



del Covid-19 en el año 2020 como una alternativa para continuar laborando, debido a que era necesario mantener el distanciamiento social y proteger la salud de los guatemaltecos y en especial de los grupos vulnerables.

Cañadas Sánchez, Francisco Javier establece acerca del teletrabajo: “es de gran beneficio la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a sus puestos de trabajo, cambiándolo por la transferencia de la información necesaria para realizar las tareas en su domicilio, en definitiva, llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo ya que de esta forma es posible ahorrar tiempo y combustible, haciéndole asimismo un favor al medio ambiente”.²⁴

Pla Rodríguez, Américo señala que: “el tele desplazamiento podría ser una alternativa a los problemas de congestión del tráfico en horas punta, esta propuesta tuvo buena acogida en el Estado de California, donde se dictaron leyes que obligaron a las empresas a implementar programas de teletrabajo para reducir el tráfico y evitar la contaminación (sic)”.²⁵

Partiendo de estos criterios se determina que el teletrabajo ofrece una gran ventaja tanto para el patrono como para el trabajador, más aún cuando el país se encuentra en estado de calamidad pública y se trata de contener la propagación del Covid-19 en el territorio.

²⁴ Cañadas Sánchez, Francisco Javier, **Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral**, pág. 26.

²⁵ Pla Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Págs. 1 a 9

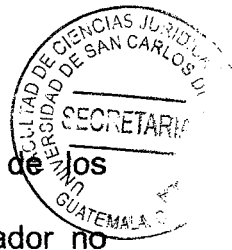


Como secuela de las medidas tomadas para afrontar la pandemia surge la recomendación de optar por el trabajo en casa, bajo las directrices que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecieron, sin embargo en la búsqueda de la conservación de los empleos, los derechos de los trabajadores fueron vulnerados ya que el teletrabajo trajo consigo numerosas desventajas y daños para la salud los mismos.

Según especialistas, el teletrabajo aumenta la falta de control en los horarios así como sentimientos de aislamiento, soledad, estrés y ansiedad, que se intensifican con una falta de competencias digitales en cierto tipo de trabajadores, acostumbrados a la presencialidad.

Los gastos del trabajador se aumentaron debido a la falta de equipamiento del trabajador en casa, ya que para el correcto desempeño de sus atribuciones se vieron obligados a adquirir aparatos tecnológicos lo que también se vio reflejado en el aumento del pago del servicio eléctrico y en muchos casos en la contratación de un plan mensual de internet residencial.

El ambiente familiar y de descanso del hogar perdió sentido en virtud que los cuartos de habitación, salas familiares e incluso comedores se volvieron oficinas de trabajo y ya no hubo un verdadero cambio de ambiente laboral a un ambiente de descanso en vista que al terminar la jornada laboral se descansaba en el mismo ambiente.



Asimismo las jornadas laborales se hicieron más largas y extenuantes a causa de los horarios flexibles, esto puede convertirse en un inconveniente si el trabajador no impone límites de tiempo.

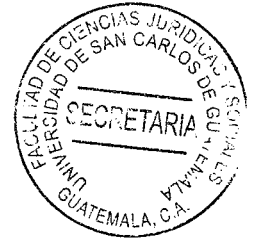


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema detectado es que las disposiciones dictadas por el presidente de la república y los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en materia de Covid-19, no respondieron a las necesidades de la población, en especial a las de los trabajadores en virtud que todas estas medidas buscaban detener la propagación del virus; sin embargo, en la búsqueda por resguardar la salud fueron descuidados los derechos sociales mínimos establecidos y adquiridos para los trabajadores de conformidad con el Artículo 102 y 106 de la Constitución Política de la República.

La resolución más acertada debió ser adoptar las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo al diálogo social entre la administración pública y los trabajadores, de este modo hubieran podido tomarse medidas más acertadas y se hubieran resguardado muchos más trabajos.

En cuanto al teletrabajo como una opción a la continuidad laboral es necesario que el Ministerio de Trabajo brinde parámetros para asegurar la protección del trabajador y que el patrono le brinde los utensilios necesarios para la realización de su cometido, además la Inspección General de Trabajo deberá ser el ente encargado de velar por el respeto hacia los derechos de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 2008.
- CAÑADAS SÁNCHEZ, Francisco Javier. **Teletrabajo, revisión teórica y análisis jurídico-laboral**. España, Universidad de Granada: (s.e.), 2017.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho Individual del trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2005.
- GIRÓN, Margarita. **Tras al menos 79 mil empleos perdidos, expertos de UVG comentan**, <https://lahora.gt/tras-al-menos-79-mil-empleos-perdidos-expertos-de-uvg-comentan/> (Consultado el 22 de julio el 2021).
- <http://realestatemarket.com.mx/noticias/economia-y-politica/29115-guatemala-perdida-1-millon-550-mil-empleos-durante-el-2020-por-pandemia> (Consultado el 23 de julio de 2021).
- <https://dle.rae.es/principio?m=form>. (Consultado el 15 de junio de 2021).
- <https://www.bupasalud.com.gt/>. (Consultado el 15 de julio de 2021).
- https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740981/lang-es/index.htm. (Consultado el 20 de julio de 2021).
- <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/256-mintrab-realizo-104-denuncias-de-solicitudes-irregulares-de-suspension-de-contratos-por-motivo-del-estado-de-calamidad> (Consultado el 22 de julio de 2021).
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Editorial impresos industriales, 1985.
- NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral**. México, Universidad Mexiquense del Bicentenario: (s.e), 2009.
- ORSINI, Juan Ignacio. **Anales de la facultad de ciencias jurídicas y sociales**. Argentina, Universidad Nacional de la Plata: (s.e.), 2010.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Claridad, 1987.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1977.



PODETTI, Humberto Antonio. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.** México, Universidad Nacional Autónoma de México: (s.e.), 1997.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. **Las transformaciones del derecho del trabajo.** México, Universidad Nacional Autónoma de México: (s.e.), 2007.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.

Ley del Orden Público. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1965.

Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio. Organización Internacional del trabajo, 2000.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978

Acuerdo Ministerial Número 250-2020. Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 2020.

Acuerdo Ministerial Número 140-2020. Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 2020.

Decreto Gubernativo Número 5-2020. Presidente de la República de Guatemala, 2020.

Disposiciones Presidenciales en Caso de Calamidad Pública y Órdenes para el estricto cumplimiento. Presidente de la República de Guatemala, 2020.