

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA SUSPENSIÓN  
COLECTIVA TOTAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**JOSÉ ANDRES GABRIEL SOLARES**

**GUATEMALA, JULIO DE 2024**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA SUSPENSIÓN  
COLECTIVA TOTAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JOSÉ ANDRES GABRIEL SOLARES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2024

**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: Vacante  
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome  
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García  
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera  
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar  
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICO  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Héctor Javier Pozuelos López  
Vocal: Licda. Doris Anabela Gil Solís  
Secretaria: Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Dimas Camargo  
Vocal: Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro  
Secretario: Lic. Ery Fernando Bámaca Pojoy

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



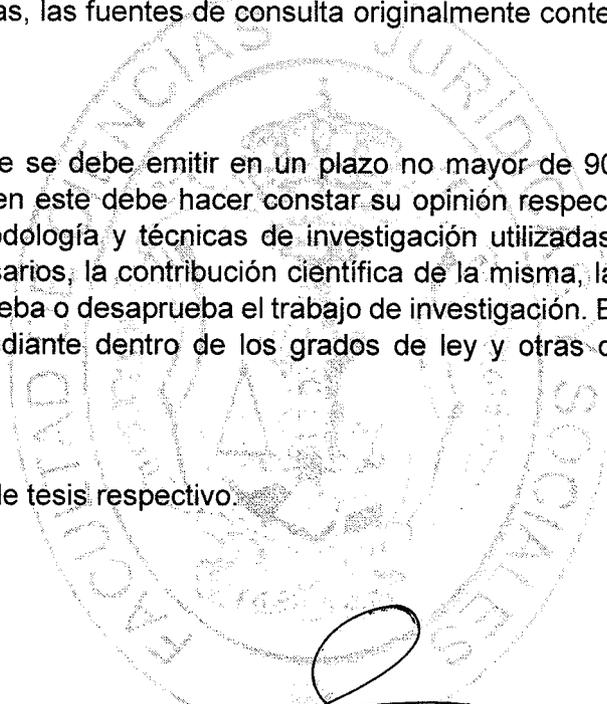
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 17 de agosto de 2023**

Atentamente pase al (a) Profesional, **MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ ANDRES GABRIEL SOLARES**, con carné 201702836, intitulado: **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.**

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.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



**SAQO**

Fecha de recepción 18 / 08 / 2023. (f)

Asesor(a)

**(Firma y sello)**

*Marta Alicia Ramírez Cifuentes*  
**ABOGADA Y NOTARIA**



**LICDA. MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES  
ABOGADA Y NOTARIA**



Guatemala 28 de febrero del año 2024

**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 Recinos:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de darle a conocer que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha diecisiete de agosto del año dos mil veintitrés, en mi calidad de asesora del trabajo de tesis del estudiante **JOSÉ ANDRÉS GABRIEL SOLARES**, que se intitula: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO”**; procedí a emitir opinión y las modificaciones necesarias, las cuales fueron atendidas por el alumno, por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

- 1) Por el contenido, análisis, objeto de desarrollo, aportaciones y teorías sustentadas por el alumno, califico de importante y valedera la asesoría prestada, circunstancias de aplicación y académicas que tienen que concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis.
- 2) En cuanto a la redacción empleada, se observó que durante el desarrollo de la misma se utilizó una ortografía y gramática acorde. En relación con la contribución científica se puede indicar que el trabajo desarrollado tiene el contenido científico requerido.
- 3) La metodología utilizada fue la adecuada, habiéndose empleado los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así como la técnica documental y de fichas bibliográficas, las cuales fueron relevantes para la recolección de la información tanto doctrinaria como jurídica relacionada con el tema que se investigó.
- 4) Se le sugirieron al alumno varias correcciones durante la asesoría del trabajo de tesis a su introducción, capítulos, conclusión discursiva y citas bibliográficas. Además, es de importancia indicar que el sustentante analizó ampliamente lo relacionado con los efectos negativos de la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo en la sociedad guatemalteca.

**LICDA. MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES  
ABOGADA Y NOTARIA**



- 5) La bibliografía que se empleó constató que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina ajustada perfectamente al contenido de los capítulos.
- 6) He instruido y guiado al estudiante durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas de investigación apropiadas, siendo de utilidad para la comprobación de la hipótesis planteada y para alcanzar los objetivos señalados de conformidad con la proyección científica de la investigación. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

**Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes  
Asesora de Tesis  
Colegiada 15,095**

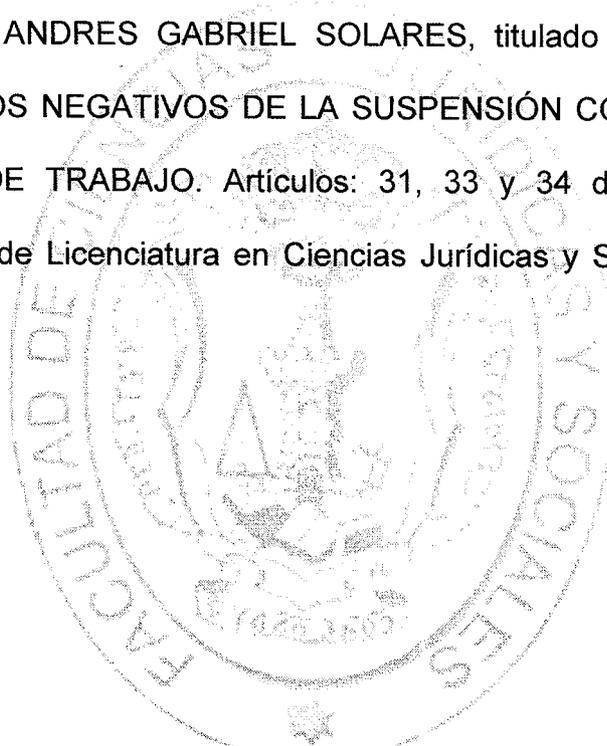
*Marta Alicia Ramírez Cifuentes*  
**ABOGADA Y NOTARIA**



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ANDRES GABRIEL SOLARES, titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO. 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/AFCV





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Padre, por nunca desampararme y siempre bendecirme a lo largo de esta etapa tan determinante en mi vida. Siempre me brindó salud y energía para sobre llevar cualquier adversidad que podía presentarse.

### **A MI PADRE:**

Antonio Gabriel, mi mentor y guía en esta vida llena de incertidumbres. Por haberme enseñado a ser un hombre de bien y siempre inculcarme que, con disciplina, a base de metas y teniendo objetivos claros, se puede llegar a cumplir todo lo que nos proponemos. Gracias por ser esa persona incondicional en la que siempre tuve consuelo, siempre estuvo dispuesto a sacrificarse por verme triunfar.

### **A MI MADRE:**

María Teresa Solares, quien ha sido siempre uno de mis pilares más fuertes durante toda mi vida. Me enseñó que todo esfuerzo tiene su recompensa, y que hay que ser perseverante y por más distracciones que se presenten, se debe seguir enfocado para lograr nuestros sueños. Gracias por amarme y preocuparte por mí. Gracias a ambos por siempre esforzarse para que nunca me faltara nada.

### **A MI HERMANO:**

Juanfer, uno de mis motores en esta vida. Hay una frase, un tanto trillada de pronto, que versa así: “en algún momento pensé en rendirme, hasta que me di cuenta quien estaba viéndome”, y es inevitable darte



las gracias porque gracias a tu apoyo y confianza todo esto tuvo mucho más sentido en mi vida.

**A MIS ABUELOS:**

Por haber apoyado a mis papás durante toda mi vida, lo que permitió que pudieran darme las condiciones idóneas para crecer como un hombre que siempre querrá ser una mejor versión de sí mismo. Gracias por el cariño. Especialmente Maggie, y un fuerte abrazo al cielo: Juancho y Papa Beto.

**A MI FAMILIA:**

En general, por siempre estar pendientes de mí, y brindarme el cariño y apoyo más sincero que pude encontrar en la vida.

**A MIS AMIGOS:**

Con el pasar de los años se fueron reduciendo considerablemente, sé que no soy un tipo fácil, pero les agradezco por siempre estar, para las buenas, pero especialmente en las peores. La lealtad que me han demostrado la atesoro enormemente. A mi novia Melanie, por ser ese apoyo constante e incondicional, que sin duda hizo que todo este proceso fuese más ameno.

**A:**

La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme abierto las puertas de tan honorable casa de estudios, y darme la oportunidad de superarme para poder decir con orgullo: "Soy Abogado y Notario sancarlista".



## PRESENTACIÓN

Se convierte en una necesidad el desarrollo y creación de normativas modernas las cuales abarquen regulaciones que busquen proteger, verdaderamente, a la parte vulnerable en una relación laboral, como lo es el trabajador. Resulta no solo necesario la formulación de dichas normativas, sino también su aplicación precisa aunada a una supervisión adecuada por parte de las autoridades pertinentes, de tal manera los derechos fundamentales de los trabajadores permanecerán intactos ante cualquier eventualidad en las que se vean desfavorecidos.

El informe de tesis presentado pertenece a las investigaciones de carácter cualitativo. El tema pertenece al derecho público, meramente a la rama del derecho de trabajo. El ámbito espacial ocupó el territorio de la Ciudad de Guatemala, mientras que el ámbito temporal comprende los años siguientes: 2022-2024.

El objetivo primordial de la presente tesis fue hacer mención y con ello un llamado de atención, a las autoridades laborales para generar consciencia en cuanto a los derechos laborales de cada trabajador y cómo tienen un alcance de salud. Los sujetos de estudio fueron el Estado de Guatemala, específicamente el Ministerio de Trabajo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y los trabajadores. Esta exposición busca resaltar lo importante que resulta respetar los derechos laborales de la parte trabajadora en una relación laboral.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada se comprobó por medio del establecimiento de la situación negativa que se genera al momento de que un patrono decide suspender colectivamente de manera total los contratos de trabajo, exponiendo al trabajador a quedarse sin trabajo, seguro social y pago de prestaciones, por lo que el trabajador se ve afectado física y económicamente.

La suspensión colectiva total de los contratos de trabajo consiste en el acto por parte del patrono, en el que decide culminar la relación laboral existente sujetándose a motivos que resultan inmorales y en múltiples vulneraciones hacia los derechos laborales fundamentales de cada persona. Las motivaciones pueden nacer de varios factores, ajenos al trabajador, como lo son problemas internos que ocurren dentro de las empresas.

La metodología fue la adecuada y acorde al trabajo de investigación desarrollado. Los métodos empleados fueron: analítico, histórico, inductivo, deductivo y sintético. Las técnicas utilizadas fueron la documental y de ficha bibliográfica, con las cuales se recolectó ordenadamente la información bibliográfica relacionada con el tema investigado.



## HIPÓTESIS

La vulneración al derecho de trabajo que ocurre al momento de que se presenta la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, se convierte en una problemática que requiere atención y solución urgente; y para abordar dicha problemática de manera eficaz, es esencial la creación de supuestos legales que regulen de manera imperativa los derechos del trabajador ante esta situación, así como también velar por el cumplimiento de dichos preceptos legales.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes .....	5
1.2. Definición .....	9
1.3. Naturaleza jurídica .....	14
1.4. Características .....	16
1.5. Principios y garantías.....	22

### CAPÍTULO II

2. Legislación nacional e internacional que regulan las relaciones de trabajo .....	27
2.1. Sujetos de la relación laboral .....	30
2.1.1. Derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.....	33
2.2. Derecho de trabajo.....	35
2.3. Decreto 1441 Código de Trabajo .....	39
2.4. Principios constitucionales en materia laboral.....	40
2.5. Convenios internacionales ratificados por Guatemala relativos al trabajo .....	46



### CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo .....	51
3.1. Mesas de diálogo para la resolución de conflictos derivados de la suspensión colectiva de contratos individuales de trabajo.....	57
3.1.1. Protocolos de la Inspección General de Trabajo para la suspensión colectiva de condiciones de trabajo .....	62
3.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social .....	64
3.2.1. Acuerdo 1421 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	68

### CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico y doctrinario de las consecuencias derivadas a la suspensión colectiva de contratos de trabajo .....	71
4.1. Consecuencias de la suspensión colectiva de contratos de trabajo .....	75
4.2. Incumplimiento de pago de cuotas patronales y laborales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por suspensión colectiva de contratos individuales de trabajo. ....	80
4.3. Procedimiento para la autorización de suspensiones colectivas de contratos individuales de trabajo. ....	83
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>89</b>



## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral o derecho de trabajo es una rama o ámbito de aplicación de carácter público, que tiene por finalidad regular todo lo concerniente a la relación laboral entre patrono y trabajador así como los diversos factores que complementan la relación laboral o la perfeccionan en la práctica, como puede ser el salario, la jornada de trabajo, las vacaciones, los regímenes de seguridad social, la maternidad en mujer trabajadora, los contratos individuales o colectivos de trabajo, la suspensión de los mismos etc.

Ciertamente el Estado de Guatemala es garante en su calidad de sujeto obligado en hacer cumplir las diversas normativas en materia de derecho de trabajo por ser esta rama de carácter público, es sustentada por principios rectores que tienen por finalidad y principal objetivo proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, puntualmente quien es el trabajador.

En virtud de ello es necesario llevar a la práctica un análisis jurídico que dictamine y proponga en cuanto a los aspectos sustanciales de los contratos de trabajo, así como también cuáles podrían ser las causas reconocidas por nuestra legislación laboral que dan origen a las causas de suspensión de los contratos de trabajo, los cuales oportunamente pueden ser de carácter individual o colectivo, para posteriormente determinar los distintos efectos y consecuencias que se originan de tal circunstancia, es por ello que la presente investigación sustenta premisas legales y doctrinarias en materia de trabajo.

La hipótesis de esta investigación es determinar si la suspensión colectiva de contratos de trabajo afecta o no el ejercicio de los derechos y obligaciones laborales, así mismo busca determinar si es posible o no que se afecte el servicio prestado por el Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social por sus siglas –IGSS- a razón de la falta de pago de las cuotas laborales y patronales. Esto evidencia que la falta de pago de salarios altera las garantías mínimas contempladas en el código de trabajo y genera el incumplimiento de principios constitucionales relacionados al derecho de trabajo.

Siendo oportuno entonces para construir un adecuado análisis en cuanto a la temática anteriormente expuesta, la investigación se estructura por cuatro capítulos. El capítulo uno, desarrolla todo lo referente al contrato individual de trabajo, el capítulo dos, desarrolla la temática sobre legislación nacional o internacional que regula lo referente a los contratos de trabajo, el capítulo tres, desarrolla lo referente a la Inspectoría General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y capítulo cuatro, desarrolla el análisis jurídico y doctrinario de las diversas consecuencias originadas por la suspensión colectiva de contratos de trabajo, siendo pues así, congruente un desarrollo secuencial y cronológico de las distintas unidades temáticas que se ven inmersas en el procedimiento de la suspensión de contratos de trabajo ya sea individual o colectivo.



## CAPÍTULO I

### 1. Contrato individual de trabajo

Para entrar en materia del contrato individual de trabajo, es menester a partir de la premisa que el derecho laboral es un área a las ciencias del derecho que tiene como objetivo estudiar los principios doctrinas y normas jurídicas de derecho público, que tienden a regular las relaciones jurídicas que existen entre particulares y patronos, ya bien sea de forma individual o bien de forma jurídica, teniendo en consideración que esta área se contempla como eminentemente tutelar por la norma jurídica delimitadas para el estado de Guatemala, toda vez que protege y compensa en la medida de lo posible la desigualdad que existe.

Teniendo entonces como sujetos que intervienen en las relaciones jurídicas a aquellos elementos personales que se encuentran delimitados como patrono, quien queda como persona individual o bien que puede ser una persona jurídica, requiriendo los servicios de un trabajador para servirse y obtener un provecho del mismo; por otra parte se encuentra al trabajador, quien necesariamente tiene que ser una persona individual que presta a su patrono servicios que pueden ser materiales intelectuales, a cambio de una retribución con lo cual se perfecciona la relación laboral entre los sujetos personales y un vínculo jurídico económico de prestaciones retribuidas mutuamente comúnmente denominado salario.



Partiendo de estos elementos previamente citados, surge entonces el contrato individual de trabajo como el medio legalmente constituido para perfeccionar esa relación jurídica laboral que existe entre los sujetos antes referidos, que es el patrono y el trabajador. Teniendo en consideración que en este documento se deberá dejar constancia de todos aquellos elementos de fondo y de forma necesarios y legalmente constituidos para que nazca la vida jurídica una relación de trabajo y consecuentemente con estos derechos y obligaciones inherentes para los sujetos de trabajo, razón por la cual el Decreto 1441 específicamente en su Artículo 18 determina la definición legal que se contempla como un contrato individual del trabajo y refiere:

Sea cual fuera su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona denominada trabajador queda obligada a prestar a otro denominada patrono sus servicios profesionales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase en forma.

El énfasis en la definición legal previamente citada, radica en la denominación contemplada en el vínculo económico jurídico y esto debido a que, será económico, toda vez que exista una retribución a cambio del servicio que el trabajador presta y será jurídico porque el vínculo debe estar normado según los preceptos legalmente contenidos en las leyes de la materia, tomando en consideración los principios por medio de los cuales se deben contemplar como un mínimo de garantía para proteger a la parte más vulnerable que en todo caso deberá ser el trabajador. Evidentemente para que esto nazca a la vida jurídica debe tenerse en consideración el cumplimiento de



todos los elementos, características y principios que se verán a continuación por medio de los cuales se debe perfeccionar un contrato de trabajo.

De tal forma que se puede considerar entonces como un simple acuerdo de voluntades en donde las partes, es decir, los sujetos de trabajo concretan o convienen derechos y obligaciones de manera bilateral y elementos congruentes para su materialización como por ejemplo, la actividad laboral en la cual se deberá desarrollar la jornada a la cual se optará, es decir el horario de trabajo, el lugar en el cual se deben prestar los servicios, el salario que se deberá percibir, la durabilidad de la relación laboral y todos aquellos demás elementos necesarios, sin que exista una vulneración de los derechos laborales que deban tenerse en consideración dentro de este escrito de voluntad.

Debido a que todas aquellas estipulaciones que se consideren en el contrato de trabajo y en consecuencia puedan tenerse como medio de renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que legalmente están contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como también en el Código de Trabajo y demás tratados y convenios que el Estado de Guatemala ha ratificado oportunamente se deberán tener por nulas ipso jure. Es decir que no tienen ninguna validez legal y en consecuencia el trabajador no está obligado a cumplir con lo estipulado en el contrato de trabajo. Esto debido a que el Estado de Guatemala es garante de los derechos laborales que protegen al trabajador.

Adicional a ello, es importante hacer mención que en todo contrato de trabajo deben existir las garantías mínimas que a pesar de no estar escritas en el propio contrato se



tendrán de manera inherente a lo referido por la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, reglamentos o cuerpo legal, por medio del cual se deba obligar de manera bilateral al cumplimiento de los derechos de obligaciones inherentes para los trabajadores esto debido a que el contrato se perfecciona y basta con que inicie la relación laboral, es decir, con el simple acto de prestar un servicio o ejecutar una obra determinada a beneficio del patrono se tendrá por perfeccionado el contrato individual o colectivo de trabajo.

Es por ello entonces que referir un contrato de trabajo es ahondar en la naturaleza social del derecho del trabajo, un área que va a desarrollarse íntegramente con los derechos humanos esto debido a la justicia social que debe considerar un estado dentro del marco jurídico legalmente contenido debido a que será el contrato entonces el medio escrito y legalmente permitido por medio del cual se establecerá la prestación de un servicio entre una persona humana y una persona física cumpliendo con ello entonces con la relación laboral que debe existir entre los sujetos de trabajo Y permitiendo con ello la subordinación y retribución que deberá existir de manera voluntaria, que en caso contrario deberá conducirse a un órgano jurisdiccional para determinar quién de los sujetos de trabajo incumplió en las obligaciones previamente establecidas en el contrato de trabajo.

Debido a la vinculación que existe entre los sujetos de trabajo el contrato viene a considerarse como el mecanismo necesario de estabilidad para el empleo, esto debido a que según la modalidad en la cual se pueda adoptar el mismo representa tanto para el patrono como para el trabajador una relación por un lapso de tiempo más o menos



congruente, en el cual se beneficien de manera mutua por este vínculo jurídico social que deba existir, debiendo en todo caso dejar consignar puntualmente cuál será la jornada en la cual se deban ejercer la actividad laboral con el objeto de no incurrir en la falta de cualquiera de las formalidades que la legislación establece para la redacción de un contrato de trabajo, esto debido a que la omisión de algunos requisitos en el contrato legalmente será imputada siempre al patrono quién es quién redacta el documento.

### **1.1. Antecedentes**

Para establecer los antecedentes del contrato de trabajo, es necesario retroceder al derecho romano debido a que es en esta etapa en donde surge una gran cantidad de figuras jurídicas y ordenamientos que se constituían en principio como las normas de convivencia dentro de los ciudadanos romanos teniendo en consideración la complejidad que en aquella época existía al no tener los conceptos claros de cada una de las ciencias de las áreas del derecho, como en la actualidad existe sino que por el contrario todo partía del derecho civil que regulaba las relaciones existentes entre personas y que surgen en relación al emperador justiniano quien en su momento oportuno dejó por escrito el conocido *Corpus Juris* del derecho.

Se estima que el derecho romano contempla al contrato de trabajo como una variación únicamente de la materia civil, dejando en consideración que este no era más que un arrendamiento de obra o servicio, por lo cual una persona arrendaba a cambio de una retribución y con condiciones específicas una obra o un servicio a beneficio de otra persona, pactando de manera escrita los elementos básicos y necesarios que deberían



regir ese vínculo existente entre dos personas dejando constar que el salario no era más que una mercancía por la cual se retribuía en materia civil al sujeto que brindaba sus servicios.

Fue entonces cuando surgen los primeros códigos civiles en donde se establece un contrato de obra o bien de arrendamiento de obra y servicios manteniendo un principio de escritura por medio del cual se tenía que dejar constancia de la identificación de los sujetos que intervenían en la relación, así como también de cada una de las particularidades que debería regir ese vínculo que en aquel momento era de materia civil con el objeto de explotar a la persona que brindaba sus servicios a cambio de una insignificante retribución, siendo así entonces necesario determinar los referido por las primeras normas escritas que surgen del derecho romano.

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



se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble.”<sup>1</sup>

De lo anterior se desprende que, el reconocido código de Napoleón contempla dentro del rubro específico de contratos, todos aquellos que podían ser considerados de obra o arrendamiento dejando en consideración entonces que una persona arrendaba sus servicios a otra persona a cambio de que ésta recibiera una prestación o retribución dejando entonces a los contratos de trabajo dentro del rubro específico de la materia civil, sin legislar el área específica del derecho de trabajo siendo entonces únicamente un contrato más que debía tener las consideraciones generales para subsistir, sin embargo con el transcurrir de los años en la época colonial se encuentra el primer problema a gran escala por medio del cual se establecía que ese arrendamiento de servicios representaba una explotación para los trabajadores.

Esto debido que al no existir un contrato de trabajo específico y teniendo en consideración la necesidad de recibir una retribución, se explotaba a los trabajadores, lo cual fue evidenciado y en la siguiente etapa o época, denominada independiente a partir del año de 1871 específicamente con lo regulado por la revolución del general Justo Rufino Barrios nace un movimiento por medio del cual se pretende establecer una normativa específica para la clase trabajadora esto debido a que previamente se había desamparado a todo aquel sujeto trabajador al no existir una regulación específica al respecto, lo cual permitía entonces un abuso sobre el sujeto trabajador en el cual

---

<sup>1</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 38.



existía únicamente un reconocimiento de derechos para el patrono y obligaciones para el trabajador.

Con el transcurrir de los años en el Estado de Guatemala aproximadamente en el año de 1920 se establecen algunos vestigios, necesarios por los cuales empezaba a regular las jornadas laborales, es decir los días y horas de trabajo, así como también los días y horas de descanso. De igual forma la responsabilidad que incurría tanto para el patrono, así como también para el trabajador teniendo entonces una relación lógica entre los sujetos que intervenían y empezando a notar que esta área no podía seguir siendo contemplada dentro del derecho civil, sino que por el contrario era necesario establecer una normativa específica que regulara lo referente a la relación laboral.

Fue entonces una consecuencia de la Revolución del 20 de octubre del año de 1944, por medio de la cual se establece la primera normativa de trabajo en donde se le daba un reconocimiento jurídico legal a todos aquellos sujetos que brindaban sus servicios específicamente en materia agraria, con lo que se pretendía determinar principios de justicia social y devolver al trabajador los derechos que le corresponden, esto debido al favorecimiento que anteriormente existía con exclusividad para el patrono.

De esa forma es que durante la administración del presidente Miguel Idígoras Fuentes se establece un decreto denominado 1441; por medio del cual se establecían aspectos básicos puntuales y generales específicos del derecho del trabajo y es allí entonces en donde el contrato de trabajo contiene los lineamientos básicos para su existencia, así como también los sujetos que intervienen en el mismo para que éste sea válido



normativa jurídica que se encuentra vigente hasta la presente fecha y que en determinado momento ya no se apega a las necesidades laborales de Guatemala por lo tanto es necesario que exista una actualización de normativa que satisfaga las necesidades laborales.

“Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar a un trabajador porque se opone a la dignidad humana y tampoco puede alquilarse una Facultad del hombre porque no se la puede separar de la persona física.”<sup>2</sup>

Esta definición del año 1922 contempla y hace mayor énfasis al derecho obrero que surge de la materia civil el cual le dio vida al derecho de trabajo, debido a que como anteriormente se establecía se tenía por arrendamiento como una concepción errónea, por medio de la cual existía una relación objetiva de voluntad libre del trabajador y dejando por un lado la protección inherente de la persona humana como un derecho social, por lo que existía una evidente y constante vulneración ante el desconocimiento y la falta en legislación aplicable en la materia, aspecto que como fue citado anteriormente con la normativa jurídica llegó a proteger los derechos laborales.

## **1.2. Definición**

Existen tantas definiciones que tratan de explicar el contrato de trabajo como autores o juristas en el área correspondiente, sin embargo, es necesario tener en consideración cuáles son los elementos que se contemplan dentro del contrato de trabajo para

---

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 183.



posteriormente tener una definición concreta al respecto siendo entonces necesario partir de la premisa de los sujetos que intervienen, así como también del vínculo que existe dentro de los sujetos para finalmente determinar la contraprestación que deberá existir debido a que ninguna actividad es realizada sin que exista una retribución al respecto de lo contrario carecería de sentido de derecho laboral.

Teniendo en consideración entonces que el derecho de trabajo se materializa con el contrato de trabajo, existe un sujeto denominado patrono que es aquel que se sirve de los servicios materiales o intelectuales a cambio de una retribución y por otro lado se encuentra también el trabajador que es aquella persona individual que presta sus servicios a cambio de recibir una prestación con las condiciones de estipulaciones por las cuales fue contratado y en consecuencia entonces existe un vínculo laboral a lo cual se puede definir como: “El conjunto de derechos obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”.<sup>3</sup>

Esta definición previamente citada contempla un elemento mayor y es aquel conjunto de derechos y obligaciones, esto implica entonces que tanto el trabajador como el patrono de manera mutua y bilateral podrán ejercer sus derechos pero a la misma vez tendrán obligaciones que cumplir para que se perfeccione la relación laboral de lo contrario si existe únicamente derechos más no obligaciones o por el contrario llegará a existir obligaciones y no derechos, entonces carecería este vínculo de una relación laboral y se tendría que contemplar como una vulneración de los derechos que se

---

<sup>3</sup> López Larrave, Mario. *El derecho latinoamericano del trabajo*. Pág. 855.



legislan en la materia para tratar de compensar las evidentes desigualdades que existen dentro de los sujetos de trabajo.

“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro.”<sup>4</sup>

Por otro lado una definición general del diccionario jurídico, determina que el contrato de trabajo debe contener una prestación continua, esto implica que no basta únicamente con el vínculo o que existan sujetos sino que debe de ser constante no solo la prestación del servicio sino también la recompensa que se recibe por el servicio ejecutado, indica entonces que deberá tenerse en consideración algunos otros elementos como horarios, lugar de trabajo y el mayor elemento de esta definición es el carácter económico, debido a que existirá la autonomía de la voluntad de las partes contratantes para establecer cuál va a ser la prestación económica siempre y cuando no vulnere los derechos y obligaciones de los sujetos laborales.

En palabras sencillas se puede entonces establecer que el contrato de trabajo no es más que un acuerdo bilateral de voluntades pero esto debe hacerse según los requisitos establecidos tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como también en el decreto 1441 que contiene el Código de Trabajo, aunado al reglamento de trabajo interno que en algún momento dado pueda existir, para que con

---

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 237.



la observancia de todos esos preceptos se materialice el vínculo laboral y en consecuencia inicia la relación de trabajo entre patrono y trabajador, teniendo siempre una subordinación en jerarquía y dirección por parte del patrono a cambio de una remuneración.

“El contrato como institución tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado, se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera situación de trabajo, y, por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo.<sup>5</sup>

En realidad el contrato de trabajo se podrá definir como una institución puesto que existe principios, características que lo hacen nacer a la vida jurídica partiendo del consentimiento y de la voluntad de las partes laborales, la cual debe ser libre de vicios dejando en claro que un contrato de trabajo jamás podrá ser superior a lo regulado por la jerarquía constitucional y en la actualidad por los preceptos ratificados, aún de los convenios y tratados internacionales puesto que en tal caso se debe satisfacer las necesidades y constituirse como garantías mínimas para la parte vulnerable que el derecho del trabajo contempla que es el trabajador.

Aunado a lo referido, en el inciso anterior que se contempla como una definición legal que el código de trabajo establece, pues éste no es más que aquel documento escrito por medio del cual se cumplen formalidades legalmente constituidas, por virtud del cual

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.

una persona a la que se lo denomina patrono adquiere los servicios de un sujeto denominado trabajador bajo la subordinación y en cumplimiento con los derechos de obligaciones detalladas en el documento a cambio de una retribución que deberá ser pactada de manera voluntaria y bilateral, sin que infrinja los presupuestos básicos ilegalmente conferidos por el Estado de Guatemala en relación al salario mínimo que debe percibir una persona, así como también en relación a las jornadas de trabajo que este debe realizar teniendo cuidado de no vulnerar derechos al trabajador.

“El contrato individual de trabajo es aquella convención entre dos sujetos con el fin de formar un vínculo jurídico, uno el trabajador, como persona natural en sí y la otra el patrono, como persona natural o jurídica, mediante la cual el primero se coloca bajo la dependencia o subordinación de la otra (patrono) para prestarle sus servicios personales, ya sean éstas de forma material o intelectual, mediante una remuneración o salario que la otra llamado patrono se obliga a pagar, siendo dicha convención dirigida y condicionada por el Estado para regir las situaciones y las relaciones jurídicas de trabajo, pactadas por las partes voluntariamente en esa convención.”<sup>6</sup>

Lo que pretende demostrar, es un vínculo jurídico que existe entre dos sujetos que si bien es cierto, tienen una calidad privada de voluntad existió una condicionante por parte del Estado de Guatemala para regir los preceptos generales y las situaciones por medio de las cuales deberá existir esa relación jurídica de trabajo de todas formas, deberán entonces pactarse por medio de las partes voluntariamente la convención necesaria y natural para regir esa subordinación dejando en consideración que toda

---

<sup>6</sup> Medina Linares, Alexis. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 3.



aquella falencia que exista en el contrato de trabajo debe ser imputable siempre al patrono quién es en todo caso quien redacta el documento al cual se le denomina contrato de trabajo.

### **1.3. Naturaleza jurídica**

Hace referencia a todas aquellas cualidades por medio de las cuales surge una figura jurídica como es el caso analizado del contrato de trabajo, evidentemente en relación a la definición y a los antecedentes previamente citados se puede partir de la premisa que dentro del derecho romano se tenía la connotación de que el contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento de obra o servicios, por medio del cual un sujeto o una persona arrendaba únicamente a otra persona, para que realizara una actividad durante un tiempo estimado y al finalizar este realizaba una retribución como un elemento de compensación por la actividad realizada por el trabajador.

Sin embargo, es necesario aclarar de que el contrato de trabajo no es en ningún momento una especie que nace del arrendamiento debido a que de conformar con la normativa que existe dentro del Estado de Guatemala cuenta con características propias para hacer un contrato de trabajo puro en el cual existe ausencia de voluntad que se origina de una relación bilateral entre los sujetos que son el patrono y el trabajador, reglamentando así entonces, algunos criterios jurídicos en donde existe el objeto de prestar un servicio siempre que sea de carácter económico para que éste nazca a la vida jurídica, representando en todo caso una expresión moderna de la naturaleza de la prestación contractual.



Al respecto, existen cuatro teorías discutidas sobre la naturaleza jurídica del contrato. La primera de estas es en relación a qué es un eminente contrato de arrendamiento a lo que se le denominó inicialmente como un alquiler de una persona a cambio de un salario, elemento que se consideró con exclusividad dentro del Código Civil francés y que posteriormente el Código Civil de Argentina lo define como locación de servicios, teoría que fue discutida con anterioridad y que en definitiva no es congruente con el presente análisis por lo que se debe descartar al respecto; la segunda teoría determina que es un contrato de venta por medio del cual una persona se obliga a entregar cosa o transmitir la propiedad teoría que de igual forma se contempla en materia civil y carece de sustento en la materia de trabajo.

La siguiente teoría determina que es un contrato que el derecho romano contempló como bilateral, puesto que sí existía una relación entre patrono y un obrero no existían elementos congruentes básicos y necesarios en los cuales se establecieran derechos y obligaciones bilaterales, sino que por el contrario solamente existían derechos para el patrono y obligaciones para el trabajador careciendo entonces de una bilateralidad contractual y la última teoría a al respecto determina que es un contrato de sociedad por medio del cual el patrono y el trabajador se consideran en condiciones similares para poner en común elementos subjetivos y producir utilidades de manera mutuas en relación al trabajo o la producción que puedan realizar los mismos.

Siendo entonces, esta última teoría la que más se apega a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, toda vez que los sujetos denominados patrono y trabajador en igualdad de condiciones para cada uno de los mismos llegan a un acuerdo común, por



medio de cual el patrono gozará de los servicios del trabajador y este último percibirá una retribución a cambio, siempre y cuando sea de carácter económico y en todo caso la naturaleza jurídica tenga en consideración la prestación de un servicio por parte del trabajador hacia el contratante.

Esta naturaleza jurídica se determina entonces como parte del derecho privado, debido a que el mismo obliga con exclusividad a las partes contratantes por su libre consentimiento aun cuando el contenido establecido en el contrato de trabajo represente limitaciones o en todo caso imposiciones de carácter legal que deban ser cumplidas en relación a la Constitución Política a la República de Guatemala, la cual establece las garantías mínimas e irrenunciables para todo trabajador, por lo que supone entonces una relación de derecho privada mientras que por el contrario existe en los reglamentos o pactos colectivos, toda vez que allí se contemplan elementos de derecho público.

#### **1.4. Características**

Existe una gran cantidad de elementos característicos que deben tenerse en consideración al momento de la materialización de un contrato individual de trabajo, por lo tanto es necesario entonces enumerar y analizar cada uno de estos aspectos, toda vez que debe existir un cumplimiento íntegro de los preceptos legalmente contenidos de lo contrario carecerá de validez y en todo caso será imputable al patrono por la materialización de un contrato, por medio de lo cual se dejó de observar los preceptos



legalmente establecidos para tal efecto es necesario entonces partir de la premisa que todo contrato debe contener las siguientes características:

### **Se perfecciona con el inicio de la relación laboral**

El primer elemento normativo se establece en relación a que todo contrato de trabajo, no obstante de que existiera un documento escrito en el cual se consignan ciertas formalidades que más adelante serán analizadas, se perfecciona desde el momento en el cual inicia una relación de trabajo, esto implica entonces que exista un vínculo y una subordinación entre patrono y trabajador aún sin que exista una retribución específica deberán observarse entonces los principios relativos al trabajo que en todo caso deben proteger a la parte más vulnerable, esto implica entonces que el contrato de trabajo se afina únicamente con el inicio de la relación laboral.

### **Normas mínimas**

Usualmente se establecen dentro de las formalidades contenidas para todo contrato de trabajo algunos aspectos que puedan en algún momento dado beneficiar o perjudicar, tanto al patrono como al trabajador, sin embargo esta característica hace notar que todo contrato de trabajo debe contener las normas mínimas legalmente establecidas en la legislación de Guatemala, así como tratados y convenios internacionales, es decir que deberá existir una observancia estricta por medio de la cual se determinen las obligaciones y los derechos en los cuales incurrirán tanto el patrono como el trabajador y asimismo establecer cuáles podrán ser las consecuencias que se deriven de la ausencia de los preceptos legalmente constituídos.



Que esto debe tener entonces en consideración los elementos básicos para prestar servicio, así como también las condiciones en las cuales deba ejecutarse las diferentes labores consignadas sin que exista una alteración a los derechos inherentes a la persona o al ser humano existiendo una prohibición expresa, entonces para que no existan cláusulas por medio de las cuales se vulneren las condiciones básicas y mínimas para los trabajadores, aunado a ello el derecho de trabajo se considera como un derecho mínimo el cual trata de compensar la desigualdad existente dentro de los sujetos laborales.

### **Formal o solemne**

Se considera formal debido a que el Artículo 28 del Código de Trabajo decreto 1441 específicamente contempla, en adelante las formalidades que deberá contener todo contrato individual de trabajo esto involucra que deberá ser por escrito debiendo en todo caso existir un ejemplar que quede en poder del patrono, otro ejemplar en poder del trabajador y uno remitido a la autoridad competente de trabajo, para que la celebración tenga toda la validez necesaria y debe contener como mínimo los incisos enumerados en el código de trabajo, dentro de los cuales se establecen los datos de identificación de los contratantes la fecha del inicio de la relación laboral el lugar en el cual se van a prestar los servicios o ejecutar la obra el salario beneficios comisiones o cualquier otro tipo de retribución que deberá percibir el trabajador y en general todos los elementos contemplados en dicha norma jurídica.

## **Plena prueba**

Ésta se puede contemplar como una característica de mayor valor a las antes referidas, debido a que si se cumple con las formalidades descritas, así como también que estaba un contrato por escrito éste se constituye como plena prueba al momento de iniciar cualquier acción en la que se pretenda el reconocimiento por parte de un órgano jurisdiccional de los elementos particulares contemplados en el contrato, es decir que todo aquel proceso iniciado ante un juzgado de trabajo y previsión social dentro del territorio de Guatemala se podrá solicitar como plena prueba el contrato de trabajo y con el mismo se podrá evidenciar el inicio de la relación laboral, así como también los derechos y obligaciones que se desprendan del mismo.

## **Es de tracto sucesivo**

Este aspecto es necesario analizarlo partiendo de la premisa que existen dos tipos de contrato, por una parte se encuentran aquellos contratos momentáneos por medio de los cuales existen efectos jurídicos que se relacionan en un mismo acto cuando se celebra el negocio jurídico, tal es el caso de la materia civil como lo hizo un contrato de compra venta, sin embargo se contempla contrato de tracto sucesivo debido a que los efectos que producen del contrato de trabajo se prolongan durante un tiempo más o menos corto diferente a lo que normalmente existe en la materia civil antes referida y que se da con exclusividad en la relación individual de trabajo, esto implica entonces que un patrono realiza la contratación con la finalidad de prolongar en un tiempo determinado los servicios prestados.

### **Es oneroso**

Existe una contraposición importante de analizarlo y es que por un lado se encuentran los contratos que se ejecutan a título gratuito, es decir, que los mismos no representan una inversión para los sujetos que intervienen en el mismo, sin embargo en el contrato de trabajo siempre existirá una remuneración o salario por medio de la cual no sólo se hace el contrato, sino que también existirá un interés económico para los sujetos que intervienen en la relación laboral esto debido a que tanto el patrono espera una mayor productividad como el trabajador pretende una retribución o recompensa.

### **Es bilateral**

En relación a los sujetos que intervienen en el vínculo contractual se considera que el contrato de trabajo es bilateral, debido a que siempre existirán dos sujetos de trabajo como lo es el patrono y el trabajador, por medio del cual se obligan recíprocamente por los elementos antes consignados partiendo de los derechos y obligaciones para los contratantes, es importante aclarar que un contrato de trabajo no puede ser bajo ninguna circunstancia unilateral puesto que necesita de dos o más sujetos que intervengan en el mismo para que tenga plena validez de lo contrario existirá incumplimiento de las formalidades y carecerá de valor jurídico.

### **Es personal**

El contrato de trabajo para el patrono representa efectos de sustitución, por medio de los cuales podrá existir una responsabilidad solidaria, es decir que el patrono puede ser una persona jurídica que en determinado momento puede ser sustituido a diferencia del trabajador a quien no se le puede sustituir dentro del contrato de trabajo, sino que por el

contrario deberá finalizar un contrato e iniciarse un nuevo contrato con la persona que continúe realizando las actividades laborales; es por ello que se considera entonces como un contrato intuitu personae.

### **Es remunerado**

Es poco posible que un contrato de trabajo pueda subsistir sin una cláusula específica de una remuneración a lo cual el código de trabajo denomina como salario o sueldo, es decir el elemento por el cual el patrono hará efectivo al trabajador en cumplimiento con la relación de trabajo una cantidad específica, teniendo en consideración los elementos en los cuales se realizó la actividad laboral, tales como el tiempo, la jornada de trabajo, los horarios de trabajo y cualquier otro elemento por el cual se pueda fijar el importe de en salario de lo contrario no existirá un contrato de trabajo sin que a su vez, exista un salario o una retribución específica de lo contrario se vulneraría el derecho del trabajador a percibir un salario íntegro que ayude a su economía.

### **Subordinación**

Por medio de esta característica se puede hacer notar que el trabajador siempre deberá tener una posición inferior en la jerarquía y subordinación para con su empleador o el patrono, esto en consecuencia representa entonces que el patrono tenga la facultad de girar órdenes o instrucciones específicas para la modalidad en la cual deba realizarse el trabajo, debiendo existir un respeto mutuo entre los derechos y obligaciones que se confieren del contrato individual de trabajo, así como también de las condiciones específicas en las cuales deberá desarrollarse la actividad laboral en todo caso solamente será superior al patrono lo referido por los preceptos legales.



## **1.5. Principios y garantías**

Dentro de los considerandos consignados en el Decreto 1441, es decir, código de trabajo se establecen los principios ideológicos que rigen la relación que debe existir dentro del trabajador y el patrono consecuentemente esta se constituyen como garantías y premisas que deben ser contempladas de manera inherente en todo contrato de trabajo, aun cuando no exista una especificación tácita y escrita de estos preceptos, deberá tenerse en consecuencia debido a que se pretende proteger a la parte vulnerable que en todo caso será el trabajador partiendo de esto entonces se puede tener en consideración que la realidad que existe dentro de Guatemala resume que el contrato de trabajo podrá ser:

### **Principio de tutelaridad**

Desde el punto de vista doctrinario el derecho de trabajo tiene la particularidad de regirse por el principio de tutelaridad, más aún cuando la referencia es en relación al contrato individual de trabajo, esto debido a que se pretende proteger a la parte más débil o vulnerable de una relación laboral de este principio se derivan algunas otras reglas básicas en favor de la evolución normativa para el trabajador por medio de la cual se pretende compensar de alguna forma la desigualdad que existirá siempre desde el punto de vista económica entre el patrono y el trabajador para tal efecto esta relación deberá ser limitada por este principio por el cual se pretende evitar la vulneración a derechos laborales.

### **Principio de legalidad**

Por medio del cual se establece que todo contrato individual de trabajo deberá tener en consideración todos aquellos elementos formales y de fondo que se establecen dentro del vínculo que existe entre un trabajador y patrono, esto implica entonces la observancia estricta de las normas internas, así como también a qué normativas internacionales que regirán la relación laboral actuando siempre con estricto apego a las normas jurídicas de lo contrario todo acto ilegal deberá ser imputado al patrono y así mismo carecerá de valor jurídico y valor probatorio aunado a la protección que existe para él trabajador.

### **Principio de igualdad**

Si bien es cierto, en la relación laboral existe una evidente subordinación como característica que previamente se analiza por medio de la cual el trabajador siempre estará subordinado al patrono, es necesario contemplar que dentro del contrato de trabajo rige el principio de igualdad entre los sujetos laborales, esto implica que ambos deberán tener derechos y obligaciones según la calidad y el puesto que ocupen por lo que no será factible que en determinado momento exista una desigualdad como históricamente se analizó en el rubro de antecedentes en donde únicamente el patrono tenía derechos y el trabajador obligaciones, y carecía de derechos existiendo así una evidente actuación contraria a las normas jurídicas de la materia.

### **Irrenunciabilidad de derechos**

Es usual hacer notar que dentro de un contrato de trabajo por parte del patrono se renuncien a ciertos derechos laborales, sin embargo, aun cuando esto esté estipulado

en el contrato de trabajo el principio que rige el derecho laboral establece la irrenunciabilidad de los derechos en la materia esto implica entonces que aun cuando voluntariamente el trabajador renuncie el estado de Guatemala mediante las normas jurídicas establece dentro de los considerandos que tendrá una calidad de irrenunciable, por lo que deberá diligenciarse ante el juzgado competente para que se establezca el derecho y la obligación que le corresponde a cada uno de los sujetos laborales.

Ante tal situación se debe tener en consideración entonces que son unas garantías sociales que pretenden proteger al trabajador de manera mínima y que serán irrenunciables de manera estricta dentro de la contratación individual, aunado ello es importante hacer énfasis en lo referido específicamente en el Artículo 12 del decreto 1441 el cual literalmente refiere:

Principio de irrenunciabilidad de derechos Artículo 12. Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.



## **Autonomía de la voluntad**

La voluntad se considera como un elemento importante dentro de la materialización de un contrato de trabajo, esto implica entonces que deberá carecer de vicios y debe tenerse en consideración una voluntad íntegra y pura por parte de los sujetos laborales que intervienen en la relación de trabajo, debiendo en todo caso tener la consideración de que no podrá coaccionarse algún trabajador, para que este firme un contrato de trabajo en el cual no existan las condiciones necesarias mínimas para desarrollar la actividad laboral o en todo caso deba aceptar las condiciones laborales impuestas por fuerza ajena que le impida ejercer una voluntad autónoma en la cual ejerza su derecho al trabajo.

## **In dubio pro operario**

Este se considera como un principio y una garantía inherente para todo trabajador por medio de la cual deberá tenerse en consideración el órgano jurisdiccional, específicamente el juez o aquel sujeto facultado de interpretar las normas jurídicas en la materia de trabajo que ante la duda que pueda existir entre la norma jurídica aplicable y las causas específicas que dan origen a un conflicto de trabajo, en el cual el medio de prueba sea el contrato individual de trabajo deberá aplicarse en el sentido que beneficie de mejor manera al trabajador esto implica entonces que deba utilizarse para omitir obligaciones inherentes, sino que por el contrario si aplica la norma más favorable para el trabajador.



## **Indemnidad laboral**

Usualmente cuando existe una relación de trabajo teniendo en consideración la subordinación que existe entre el trabajador y el patrono ocasionalmente podría el trabajador por temor no ejercer los derechos que le asisten tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, por el Código de Trabajo, por los reglamentos o cualquier otra norma legal en la cual se le acredite un derecho laboral, de tal forma que el patrono le impida de forma directa o indirecta, de forma parcial o total ejercer esos derechos; se deberá tener en consideración este principio de indemnidad por medio de la cual se prohíbe la represalia en contra de los trabajadores y en consecuencia podrá actuar el trabajador sin que exista temor alguno.

Evidentemente las características antes referidas así como los principios se constituyen como garantías mínimas del derecho de trabajo y específicamente del contrato individual de trabajo en general pretenden proteger a la parte más vulnerable que es el trabajador y con ello compensar la desigualdad que existe entre los sujetos de trabajo evidentemente como que cada uno de los derechos y obligaciones que les asisten por el marco legal haciendo énfasis que todos estos derechos, no obstante de no estar consignados en el contrato individual de trabajo son inherentes a la relación que existe entre el patrono y el trabajador y por consecuente deberá acudir ante un órgano jurisdiccional para que sea este quien declare la existencia de un derecho.



## CAPÍTULO II

### 2. Legislación nacional e internacional que regulan las relaciones de trabajo

Se le denomina así al conjunto de normas jurídicas que tienden a realizarse de carácter interno para el estado de Guatemala o bien de manera internacional que tienen como objetivo principal ser un punto de equilibrio por medio del cual se permita la regulación de la relación que existe dentro de los sujetos de trabajo teniendo en todo caso presente que esta regulación deberá ser imparcial es decir no debe favorecer a ningún sector sino por el contrario establecer los derechos y obligaciones bilaterales de toda relación de trabajo la ausencia de este elemento intermedio daría lugar a vulneración de derechos o la simple ausencia de normas jurídicas.

Este conjunto de normas jurídicas al cual se le denomina el *Corpus Juris* del derecho del trabajo deberá contener todos los presupuestos necesarios y básicos que rijan las relaciones laborales esto implica elementos como el salario el tipo de jornada que deberán ejercer los trabajadores los convenios colectivos que puedan surgir por relación de trabajo la organización de los trabajadores a la cual se denomina sindicato y en general todas aquellas gestiones que garanticen el estricto cumplimiento de los preceptos normativos delegando para tal efecto a una autoridad empresarial competente como lo es el área de recursos humanos delegada por el patrono, ya que este será el conector entre los sujetos de trabajo con la aplicación de la legislación de la materia.



La relación de trabajo no es más que un vínculo que existe entre los sujetos la cual se formaliza mediante el contrato de trabajo que previamente se analizó y con las condiciones que deben pactarse para tal efecto, es por ello que se deberá tener en consideración lo que el Estado de Guatemala ha desarrollado legislativamente de manera imprescindible para el ejercicio de la relación laboral toda vez que esta tiende a mantener un vínculo legal que representa consecuencias jurídicas, es por ello que corresponde al estado velar por una actualización normativa al respecto.

Ahora bien, la legislación laboral a la cual se refiere el presente apartado se integra por el conjunto de normas jurídicas, es decir, leyes, decretos, reglamentos, acuerdos gubernativos o cualquier otra denominación que pueda emanar del Organismo Ejecutivo o el organismo legislativo vinculado con la relación de trabajo esto debido a que los gobiernos modernos ya no necesitan la creación de preceptos legales, toda vez que en la antigüedad se legisló oportunamente los temas relacionados a la contratación condiciones de trabajo seguridad laboral y cualquier otro precepto similar por lo que en la actualidad únicamente basta con aplicar esos preceptos normativos.

Teniendo entonces como propósito de la legislación laboral permitir una congruente y vasta protección de los derechos inherentes para los trabajadores y para los patronos garantizando en todo caso que las condiciones que se ejecuten para el vínculo contractual sean justas y equitativas, esto implica promover la igualdad de todas las personas individuales regulando en todo caso lo referente a las jornadas de trabajo así como también los mecanismos legalmente constituidos para la solución de conflictos laborales que puedan surgirse por ocasión del trabajo.



La legislación laboral no sólo de carácter nacional sino también de carácter internacional es importante y esto debido a que en la actualidad existe una vulneración a los derechos laborales y frecuentemente los procesos diligenciados ante el juzgado competente se lleva a cabo por el desconocimiento del derecho que le asiste al trabajador, frecuentemente por lo que existe una infracción a las normas jurídicas y en todo caso, es necesario acudir al honorable juzgador para que éste declare un derecho que las leyes contienen pero no se cumplen por parte del patrono.

Siendo por todo establecer algunas cualidades de esta legislación laboral partiendo de la premisa que es autónoma toda vez que se debe regir por las premisas únicas y exclusivas para el derecho de trabajo, es social porque pretende representar los intereses de la sociedad tratando de equilibrar la desigualdad entre los sujetos de trabajo, que posteriormente serán desarrollados y es específico porque se encarga con exclusividad de legislar todos aquellos derechos y obligaciones que deben tenerse en consideración o se involucran dentro de una relación laboral formal.

Siendo entonces prudente argumentar que esta legislación laboral que regulan las relaciones de trabajo proviene en principio de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como también de todas aquellas leyes ordinarias y reglamentarias y desde el punto de vista internacional lo concerniente, a los convenios y tratados que se emiten por la autoridad competente y el estado de Guatemala mediante procedimiento legal ratifica de tal forma que el control de convencionalidad deba ser verificado para que los órganos jurisdiccionales tengan en consideración las normativas nacionales e internacionales.

## 2.1. Sujetos de la relación laboral

Para tal efecto es necesario tener en consideración lo que el decreto 1441 es decir, código de trabajo en su artículo primero determina el objeto de esta normativa jurídica debiendo en todo caso regular los derechos y obligaciones que se desprenden del derecho de trabajo pero específicamente hace mención de dos sujetos de la relación laboral que es el patrono y el trabajador, por lo que se debe entonces tomar en consideración un círculo cerrado por medio del cual se permita legislar únicamente y con exclusividad sobre estos dos sujetos a quienes la legislación determina como imprescindibles para que exista un vínculo laboral con cada una de las especificaciones que más adelante se contemplan al respecto.

Cuando se hace referencia a los sujetos de la relación de trabajo debe tenerse en consideración aquellos elementos personales que intervienen de manera directa en el vínculo contractual que se consideran irremplazables de tal forma que la ausencia de uno de estos elementos o sujetos haría nula la relación laboral, es por ello necesario establecer entonces una definición legal y doctrinaria de lo que en derecho de trabajo se reconoce como patrono y trabajador quienes ejercen todos los derechos y obligaciones que se desprenden de la relación laboral y el marco legal les reconoce como sujetos del derecho de trabajo.

En primer lugar, se encuentra el patrono a quien se le reconoce como una persona individual o bien puede ser una persona jurídica debidamente identificada que es aquella que utiliza los servicios de un trabajador o más trabajadores mediante un



vínculo de derecho de trabajo para tal efecto es necesario hacer constar que este podrá actuar de manera personal o mediante representantes que la ley laboral reconoce bajo una premisa de subordinación, con el objeto de que se ejecuten todas las actividades de trabajo en beneficio directo de la representación ejercida por esta persona individual o jurídica.

Tal es el caso específico que el código de trabajo determina en su artículo 2 lo siguiente: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Partiendo de esta premisa se encuentra entonces una definición legal de lo que representa un patrono y en ese mismo orden de ideas podrá tenerse en consideración que ante la ausencia del mismo la legislación determina a los sujetos que pueden ejercer la representación en beneficio del patrono, siendo estos el representante del patrono que es aquella persona individual que ejecuta funciones de dirección o administración, asimismo el intermediario que actúa a nombre del patrono.

Y por otro lado, se encuentra el trabajador quién de manera obligatoria deberá ser una persona física con la capacidad civil, salvo la excepción que la misma normativa establece al respecto para que pueda realizar un oficio o profesión de manera individual o colectiva para recibir posteriormente una retribución acorde, al trabajo realizado, debiendo en todo caso tener una subordinación para el patrono, lo que usualmente también se le conoce como empleado siendo este únicamente un sinónimo del trabajador sin que exista una variable significativa al respecto.



Por tal razón y en el mismo orden de ideas el decreto 1441 que contiene el código de trabajo en su artículo 3 refiere al respecto del trabajador: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Es importante hacer mención de que esta definición legalmente constituida puntualmente refiere que debe ser una persona individual, así mismo hace énfasis de los servicios materiales o bien intelectuales, que deberá prestar para un patrono teniendo la diferencia de que el trabajador no podrá ser en ningún momento sustituido por otro dentro de la misma relación de trabajo.

Ahora bien este sujeto debe tener y cumplir ciertos requisitos legalmente establecidos para que se perfeccione como un sujeto de trabajo, partiendo de la premisa que deberá tener la capacidad civil que dentro de la legislación guatemalteca se complementa con toda persona que esté en el pleno uso de sus facultades y en cumplimiento de la mayoría de edad salvo la excepción que la misma norma legal establece al respecto, es decir, que podrá contratar aquel que sea menor de edad siempre y cuando tenga más de 14 años y se cumplan con los requisitos legalmente establecidos de lo contrario existirá una vulneración a los derechos laborales.

La particularidad del trabajador constituye en la temporalidad que radica en la prestación de servicios, aun cuando no obstante la naturaleza de la empresa sea constante podrá ser sustituido en cualquier momento por otro trabajador que ejecute sus actividades de manera cotidiana siempre y cuando sean efectivos los derechos que le corresponden al trabajador reemplaza, esto debido a que las prestaciones a las

cuales se tiene derecho son de carácter irrenunciables como anteriormente se analizó de tal forma que no podrá prescindirse de las mismas sino que por el contrario el estado de Guatemala deberá velar por el estricto cumplimiento toda vez que se encuentra contenido en el marco legal.

Ahora bien, cuando los sujetos de trabajo anteriormente descritos tiende a organizarse o asociarse se constituye una figura jurídico laboral, por medio del cual podrán ejercer acciones en sociedad para velar por el estricto cumplimiento de derechos y obligaciones, a lo cual se le denomina sindicatos estos pueden ser de trabajadores o bien de patronos que si bien es cierto surgen con un objetivo específico de velar por intereses su organización será de acorde a los sujetos que legalmente cuenten con la acreditación y legitimidad por la cual puedan accionar como sujetos de la relación laboral.

### **2.1.1. Derechos y obligaciones derivados de la relación laboral**

Enumerar los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de trabajo y que se derivan de la relación laboral representa un verdadero desafío en donde posiblemente se dejarían de considerar algunos derechos así como también algunas obligaciones por lo tanto es necesario hacer énfasis en que se debe partir del marco legal o bien la legislación nacional por medio de la Constitución Política de la República de Guatemala que se rige según los principios en materia de trabajo que serán analizados posteriormente así como también el Código de Trabajo que es el Decreto 1441 como punto de partida para establecer cuáles son estos derechos y obligaciones.



Aunado a ello el estado de Guatemala ha ratificado oportunamente convenios y tratados en materia de derecho de trabajo y específicamente aquellos que emanan de la Organización Internacional de Trabajo por sus siglas OIT en los cuales existe una gran cantidad de derechos y obligaciones que se derivan para cada uno de los casos particulares, como por ejemplo los sindicatos la maternidad el salario y algunos otros temas específicos del derecho laboral mismos que deben ser ejercidos por los sujetos de trabajo, aunado a lo antes referido se deberá tener en consideración de manera particular todos aquellos que se desprendan del contrato individual de trabajo así como también del reglamento que de manera interna exista dentro de una empresa.

Esto por mencionar el fundamento, sin embargo, en relación a este apartado de manera específica el Código de Trabajo Decreto 1441 contempla algunas obligaciones para el empleador, así como también para el trabajador enumerando por regla general, las cuales se deben regir las relaciones laborales, por lo tanto deberán ser de observancia obligatoria y cumplimiento forzosos esto con el objeto de determinar claramente las premisas sobre las cuales subsiste la relación de trabajo y evitar, en todo caso la confusión que pueda existir sobre el derecho u obligación que le pueda asistir a cada uno de los sujetos de trabajo.

Ahora bien, si es cierto que las normas jurídicas nacionales e internacionales regulan los derechos y las obligaciones que se desprenden de la relación laboral plasmada mediante un contrato individual de trabajo, es vital hacer énfasis en el estricto cumplimiento de los preceptos legales toda vez que de nada servirá tener una



legislación completa si los sujetos del derecho laboral no aplican los preceptos contenidos debiendo entonces acudir a un órgano jurisdiccional para que exista un reconocimiento y declaración de los derechos y las obligaciones delimitando para el efecto la responsabilidad en la cual se pueda incurrir.

## 2.2. Derecho de trabajo

Se determina como aquel conjunto de normas jurídicas doctrinas principios que regulan las Relaciones Existentes dentro de los sujetos de trabajo y específicamente la solución de conflictos que puedan suscitarse como elemento importante dentro del vínculo laboral dejando en claro cada uno de los preceptos que deban regularse y en todo caso cumplirse por medio de la legislación nacional e internacional siendo esta una ciencia del derecho autónoma es decir que subsiste por sí misma y no requiere una comparación con alguna otra ciencia las áreas del derecho.

“Es el conjunto de principios normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico socializar la vida humana”.<sup>7</sup> El objeto de esta definición es hacer mayor énfasis en la protección y dignificación que debe de existir dentro de la naturaleza humana, por consecuencia no se establece un sujeto en particular, es decir patrono, sino que de manera general se utiliza la concepción humanitaria para hacer un énfasis por medio del cual se dignifique es decir se

---

<sup>7</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 135.

reconozca la labor que se está realizando omitiendo en todo caso en la definición una desigualdad normativa.

Por su parte, de la Cueva determina una definición completa y amplia que abarca generalidades de la situación existente para el vínculo jurídico aun cuando ciertamente omite elementos de trabajo y capital de tal sentido que pretende establecer un equilibrio social entre las relaciones dejando por un lado a los sujetos de trabajo y concretándose más específicamente en la actividad que se realice y la retribución correspondiente por lo que cita: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”<sup>8</sup>

Es importante hacer énfasis en las fuentes que provienen del derecho de trabajo, esto en consideración a que es el origen de la norma jurídica por medio de la cual nace esta área a las ciencias del derecho específico aplicando en caso concreto los elementos múltiples que se clasifican como aquellas fuentes de origen interno, es decir, la legislación nacional y las fuentes de origen externo a lo que frecuentemente se reconoce como materia internacional esto permite entonces que puedan de manera paralela o conjunta ser aplicadas para que exista un perfeccionamiento del derecho del trabajo.

“El derecho del trabajo el derecho en general se ocupa, pues, del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos. En un inicio la distinción se pretendió radical

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho de trabajo**. Pág. 85.



y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o los siervos. Pero, posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose.”<sup>9</sup>

Las fuentes internas del derecho del trabajo se encuentran de la Constitución Política de la República de Guatemala las leyes o reglamentos así también los convenios colectivos o contratos de trabajo que pueden ser colectivos o individuales, de igual forma, se considera a la costumbre jurisprudencia y los principios generales del derecho de trabajo que anteriormente se desarrollaron para que todos estos en su conjunto puedan describir el derecho de trabajo nutrido por las fuentes internacionales que se componen por convenios o tratados internacionales específicamente aquellos emitidos por la organización internacional de trabajo así como también la jurisprudencia internacional, es decir, los fallos reiterados por órganos internacionales.

Analizar entonces el contenido que en la actualidad del derecho de trabajo refiere dentro de las normas jurídicas y principios que rigen la subordinación, así como la retribución es necesario hacer una distinción entre tres elementos superiores para el derecho del trabajo como lo son la relación individual la relación colectiva y la relación institucional. Por relación individual como el contenido del derecho de trabajo es aquella que tiene más aplicabilidad dentro de la legislación de Guatemala toda vez que es

---

<sup>9</sup> Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 12.



aquella que se origina por el contrato de trabajo en donde un trabajador presta servicios materiales intelectuales o de ambos géneros a beneficio de un patrono con un origen contractual teniendo en todo caso una categoría de negocio jurídico bilateral con obligaciones recíprocas.

Por otro lado, se encuentra la dimensión que radica de la relación colectiva misma que se genera de la autonomía y la libertad que ejercen los grupos profesionales de sujetos de trabajo para hacer notar los derechos y obligaciones que les asisten cuando exista un conflicto que impida materializar la actividad de trabajo debiendo en todo caso establecer los mecanismos legalmente constituidos para la solución de esta naturaleza de conflictos. Y finalmente la relación institucional que es aquel elemento complementario que corresponde con exclusividad al estado para determinar la Seguridad Social que deberá constituirse tanto para el patrono como para el trabajador.

Definitivamente el derecho de trabajo se constituye como un área de las ciencias del derecho esenciales para toda persona y específicamente para todo estado teniendo en consideración que uno de los elementos importantes del Estado es la población específicamente la sociedad el derecho de trabajo beneficia a la sociedad porque no solamente contribuye con la formación individual y profesional sino que también representa un mecanismo por el cual se permita hacer frente a suplir las necesidades personales y familiares.



### **2.3. Decreto 1441 Código de Trabajo**

Para conocer de mejor manera esta normativa ordinaria que fue creada y entra en vigencia en el año de 1961 a la cual se le denomina Código de Trabajo según el Decreto número 1441 consta de 431 artículos y 18 títulos haciendo énfasis que en la misma normativa jurídica se encuentra la parte sustantiva, así como también la parte adjetiva que oportunamente se rige supletoriamente por lo referido en la materia civil es importante hacer mención que surge mediante la necesidad de modificar e incorporar al marco legal de Guatemala un precepto en el cual se establezcan los principios generales que deben regir las relaciones de trabajo entre los sujetos que le asisten debiendo en todo caso establecer el vínculo y la relación laboral congruente que surge por los contratos de trabajo.

Es fundamental la aplicación de este precepto normativo toda vez que determina los derechos y obligaciones que surgen del contrato y la relación laboral así como también los derechos y obligaciones que deben ser de observancia para los sujetos de trabajo determinando De igual forma las jornadas en las cuales deban ejecutarse las condiciones de trabajo ya sean de manera individual o colectiva así como también hacer un mayor énfasis en los procedimientos normativos que el patrono o conforme con las leyes puede redactar en su reglamento interno de trabajo de tal forma que este precepto legal determina las reglas generales y la guía específica para las retribuciones y en general todos aquellos preceptos laborales.



Y como una mención especial determina todo aquel trabajo sujeto a un régimen especial que únicamente por hacer mención son el trabajo agrícola y ganadero el trabajo de las mujeres y menores de edad que ciertamente tiene énfasis en el trabajo investigado, debido a la contratación de personas menores de edad previamente analizada así como también el trabajo a domicilio el trabajo doméstico el trabajo de transporte y el trabajo de aprendizaje para finalmente determinar el trabajo en el mar y en las vías navegables, esto en contraposición con el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones que quedan sujetas a disposiciones específicas normativas indistintamente de cualquiera que fuera el régimen del contrato de trabajo rige para todos en general.

Y específicamente en el caso que nos ocupa en la presente investigación que corresponde analizar desde el punto de vista jurídico los efectos que se producen ante la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo lo cual se encuentra regulado en el artículo 65 del Decreto 1441 Código de Trabajo que determina la suspensión cuando una o las dos partes o sujetos laborales deja de cumplir de manera parcial o total con las obligaciones previamente establecidas, siendo entonces oportuno incurrir en una suspensión, que dará lugar a ciertos efectos que serán analizados en el capítulo final de la presente investigación.

#### **2.4. Principios constitucionales en materia laboral**

La Constitución Política de la República de Guatemala se constituye como la norma jurídica de mayor jerarquía dentro del territorio nacional por lo tanto es necesario



analizar algunos de los principios que ahí se integran en materia de derecho de trabajo que esto debido a que la declaración internacional que ha existido para coadyuvar a los procesos laborales permitió un compromiso bilateral para garantizar un estricto cumplimiento y respeto, de algunas premisas consagradas en esta norma jurídica y por tal razón debe ser un cumplimiento obligatorio teniendo en cuenta que es de acá de dónde surgen las normas jurídicas ordinarias reglamentarias y de cualquier otro índole, Por lo que a continuación se analizan cuatro pilares contenidos en dicho cuerpo legal:

### **Libertad de asociación y libertad sindical**

El derecho laboral subsecuentemente al existir sujetos personales es susceptible de que existan determinado momento conflictos o agrupaciones internas por lo que la legislación ha contemplado este mecanismo congruente sin que exista restricción alguna para que de forma general o bien específica se determine el ejercicio por medio del cual se deban solucionar los conflictos en materia de trabajo, así como también, las condiciones sobre las cuales deba versar el conflicto y específicamente la libertad que tienen tanto trabajadores como patronos de poder asociarse para formar un grupo por medio del cual se ejerzan acciones legales en el reconocimiento de derechos laborales.

La premisa general parte del artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala al reconocer como un derecho de asociación el cual es aplicable en la materia y se tienen consideración la libertad por medio de la cual las personas pueden agruparse toda vez no infrinjan algún otro derecho u obligación, aunado a ello el Código de Trabajo en sus artículos 206 en adelante hace una narrativa de la clasificación de los sindicatos y la modalidad que debe ocuparse para esta agrupación es decir que es un

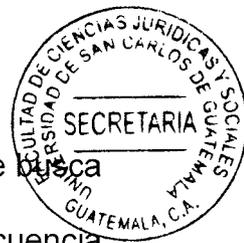


mecanismo que se constituye legalmente para regular el reconocimiento de ciertos derechos aunado a ello la organización internacional de trabajo ha emitido un convenio que oportunamente el estado de Guatemala ratificó por medio del cual se sustenta de igual forma la libertad sindical.

### **Eliminación de la discriminación en materia laboral**

El estado de Guatemala dentro de su normativa jerárquica determina que la organización del mismo sirve para proteger a la persona y a la familia en tal sentido todos los seres humanos tienen las mismas cualidades de libertad e igualdad ante la sociedad por consiguiente toda acción que se realice en menoscabo de la dignidad del ser humano incurre en un delito o falta de cualquier índole Es por ello que en la historia antes referida específicamente en el capítulo primero de la presente investigación se determinaban los antecedentes por medio de los cuales solamente el patrono tenía derechos y el trabajador únicamente obligaciones a lo que usualmente se le denomina esclavitud de tal forma que este principio determina la eliminación de la discriminación que pueda existir en la materia de trabajo.

La discriminación laboral tiene lugar cuando un empleador hace depender de extremos triviales (que nada tienen que ver con capacidad de desempeño de determinada actividad laboral) la posibilidad o imposibilidad de la persona de obtener un puesto de trabajo o de permanecer en él. La capacidad para acceder a un empleo y/o mantenerse en él debería ser condicionada exclusivamente por la aptitud de la persona de prestar determinados servicios con la calidad idónea que dicha actividad debiera ser desempeñada y no del género o del grupo étnico a que la persona pertenece. La



discriminación laboral, entonces, puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual le significa una condena a la pobreza. Así es como se relaciona a la pobreza con la discriminación.<sup>10</sup>

De todo el sentido que las leyes ordinarias así como también los convenios internacionales en materia de trabajo prohíben expresamente la discriminación por cualquier motivo de lo contrario deberá ser prudente acudir a un órgano jurisdiccional para que éste declare la Constitución de un derecho ya bien sea por una simple discriminación de género raza religión creencia política situación económica cultura nacionalidad o de cualquier otro índole no deberá ser tomado en cuenta esto implica entonces que el patrono deberá concretarse con exclusividad a las facultades laborales por las cuales el sujeto ha sido contrato.

Principio de igualdad Artículo 14 bis. “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos, actividades políticas y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o si los de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.”

---

<sup>10</sup> Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**. Pág. 38.



## **Abolición del trabajo infantil**

Por mandato constitucional toda aquella persona que se encuentre contenido dentro de las edades comprendidas para ser considerado Infantil la norma superior establece que este deberá estar en un proceso de educación por lo tanto se le deberá proveer todos los recursos necesarios, por parte del Estado de Guatemala, para que culmine su proceso de formación como un derecho y una obligación de recibir educación en todos sus niveles sin embargo históricamente la necesidad hace posible que personas menores de edad ejecuten trabajos o un vínculo laboral por medio del cual reciban una retribución que usualmente no es la legalmente establecida.

La pobreza influye como causa principal que contribuye a que la estructura de relaciones internas en las familias pobres esté expuesta a más tensiones que en otros estratos socioeconómicos. La ausencia, el desempleo del padre de familia o su migración en busca de trabajo compele a que la madre y sus hijos e hijas tengan mayores responsabilidades económicas. Además de la crisis económica, que se deben sumar otras “circunstancias propias del país” tales como el maltrato, la violencia y otras formas de violación de los Derechos Humanos de los niños, niñas y adolescentes.<sup>11</sup>

De tal forma que al momento de adquirir la capacidad legal que en materia civil se obtiene con el cumplimiento de los 18 años toda persona tiene la posibilidad de manera libre y espontánea de adquirir derechos y contraer obligaciones laborales sin embargo en materia infantil o de adolescencia la edad mínima al respecto que la Constitución

---

<sup>11</sup> Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**. Pág. 42.



Política a la República de Guatemala contempla es de 14 años en adelante, de tal forma que si el menor no tiene esa edad consecuentemente no debería ser permitido que ejerza actividades laborales y más aún si éstas no son acorde a la edad y capacidad que ostenta el menor, de igual forma debe tenerse en consideración, que este trabajo que realice no puede regularse por las jornadas ordinarias de trabajo sino que por el contrario deberá existir una jornada específica acorde a su capacidad y edad.

“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” (Constitución Política de la República de Guatemala 1986) El citado artículo 102 que contempla los derechos sociales mínimos en materia de trabajo y de manera irrenunciable determina específicamente en su inciso I) Antes mencionado la edad mínima de tal forma que existe la prohibición expresa de ocupar personas menores de esa edad Para ejercer actividades laborales.

### **Eliminación del trabajo forzoso**

Lo que se pretende con este principio es establecer la libertad por medio de la cual cualquier persona podrá disponer libremente del trabajo que pueda y quiera realizar así como también las condiciones teniendo en consideración que el derecho al trabajo es inherente a la persona humana y ciertamente se considera democrático toda vez que pretende dignificar la economía del trabajador así como también dignificar la moralidad de calidad humana lo cual se contrapone completamente a cualquier forma de esclavitud laboral o trabajo forzoso debiendo en todo caso existir la libertad de poder



rescindir de un trabajo cuando no se cumplan con los presupuestos básicos necesarios legalmente establecidos por las normas legales.

Continuando con el análisis del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su inciso a) Determina la libre elección de trabajo como un derecho mínimo así como también poder elegir las condiciones económicas que en todo caso satisfagan y garanticen las necesidades básicas del trabajador y de su familia de tal sentido que nadie podrá ser obligado a ejercer algún trabajo sino se encuentra en la plena disposición y voluntad de persistir en el vínculo laboral de lo contrario será necesario prescindir de los servicios para contratar a otro trabajador que sí cuente con la voluntad de ejercer el trabajo encomendado de tal forma que esta premisa constitucional debe ser tenida en consideración para eliminar toda clase de trabajo forzoso.

## **2.5. Convenios internacionales ratificados por Guatemala relativos al trabajo**

Para analizar los convenios internacionales que oportunamente el estado de Guatemala ratificado es menester hacer mención de la organización internacional de trabajo misma que fue creada en el año 1919 después de la Guerra Mundial la cual forma parte de la organización de las Naciones Unidas y ésta surge como el primer organismo especializado que dentro de sus múltiples actividades realizadas pretende desarrollar así como también promover un conjunto de preceptos normativos internacionales específicamente en el área laboral por medio de la cual se promuevan principios como la igualdad equidad y seguridad para los sujetos que intervienen en el trabajo.

Con la creciente preocupación humanitaria sobre los aspectos laborales se crea esta organización que posteriormente le da vida a diversas normas jurídicas a las cuales se les denomina convenios que no son más que el conjunto de preceptos en materia de trabajo que le imponen obligaciones a los estados partes firmantes así como también derechos reconocidos para que el cumplimiento de los mismos sea eficiente y no se vean vulneradas las premisas constitucionales anotadas en el apartado anterior haciendo mención que ningún estado se encuentra obligado a ratificar estos preceptos sino que de manera voluntaria los adopta de tal forma que tendrán vigencia y aplicabilidad dentro del territorio en el cual sea congruente como es en el caso de Guatemala.

Dentro de los diversos convenios internacionales ratificados por Guatemala relativos al trabajo se puede enumerar los siguientes:

Convenio c 029 sobre el trabajo forzoso de fecha 13 de junio de 1889; Convenio C 087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho del sindicación de fecha 13 de febrero de 1952; Convenio c 098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de fecha 13 de febrero de 1952; Convenio C 100 sobre la igualdad de remuneración de fecha 2 de agosto de 1961; Convenio C 105 sobre la abolición de trabajo forzoso de fecha 9 de diciembre de 1959; Convenio C 111 Referente al empleo y ocupación de fecha 11 de octubre de 1960; Convenio c 138 sobre la edad mínima específicamente 14 años en relación al trabajo de fecha 27 de abril de 1990; Convenio C 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de fecha 11 de octubre del año 2001;



Todos estos convenios denominados como fundamentales y ratificados oportunamente por el estado de Guatemala.

Estas normas internacionales antes referidas se constituyen como un instrumento jurídico que deberá tener observancia para el estado de Guatemala toda una vez que en su momento oportuno lo ratificó y de tal sentido conforme al control de convencionalidad se deben tener como fundamentales toda vez que el incumplimiento de los mismos preceptos contenidos en estas normas internacionales dará lugar al conocimiento de la Corte Internacional en la materia para imponer las sanciones correspondientes aunado ahí usted debe tener en consideración que la Constitución Política en la República de Guatemala determina que todos aquellos convenios y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos deben tener la misma preeminencia aclarando que nunca superior pero sí un trato especial por la naturaleza humanitaria.

De los múltiples convenios emitidos por la organización internacional de trabajo Se contempla a la actualidad una distinción interna de 196 convenios los cuales se clasifican como fundamentales de gobernanza y técnicos Ahora bien en el caso específico del Estado de Guatemala ha ratificado oportunamente 8 convenios fundamentales de los 10 emitidos por la Organización Internacional de Trabajo ha ratificado los cuatro convenios de gobernanza emitidos por la misma Organización, Y en relación a los convenios técnicos sean ratificados 62 de 177 convenios emitidos por la organización internacional de trabajo esto hace un total de 174 convenios ratificados por el estado de Guatemala de los cuales a la presente fecha se encuentran en



vigencia 61 cuatro han sido denunciados y 8 convenios abrogados de tal forma que en los últimos años no ha existido ratificación de algún nuevo instrumento internacional en la materia de trabajo.





## CAPÍTULO III

En el presente capítulo se desarrolla un análisis oportuno de dos instituciones específicas que tienen mayor preponderancia dentro de la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, para establecer un análisis jurídico al respecto, es necesario partir de las premisas generales de la Inspectoría General de Trabajo quien se constituye como parte integrante del Ministerio de trabajo y previsión social, facultada para intervenir como una parte directa ante los conflictos que surjan en la materia de trabajo; asimismo lo referente al seguro social específicamente la normativa jurídica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que ciertamente vela por aspectos de salubridad entre otros elementos tienen una mayor repercusión cuando existe una suspensión de los contratos de trabajo, es por ello entonces incluir el análisis correspondiente de estas instituciones puesto que representan una mayor afección al incurrir en una suspensión del contrato de trabajo.

### **3. Inspección General de Trabajo**

En el año 1944 posterior a la revolución que históricamente se evidenció dentro del Estado de Guatemala este acto representó un cambio radical en distintos aspectos normativos legales, uno de los cuales representó una legislación laboral oportuna en la cual se reconocían derechos y obligaciones para los sujetos de la materia y fue allí cuando surge el Ministerio de Trabajo como ente nominador dependiente del organismo Ejecutivo, quien dentro de las instituciones propiamente creadas refleja la Inspectoría General de Trabajo esta con la finalidad de fortalecer un carácter administrativo e



independiente por medio del cual se promoviera la justicia laboral ante evidentes actos de vulneración de derechos que previo a la revolución existían de manera constante.

Fue entonces la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tuviera oportunamente un ente administrativo propio que según el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala se incluyó a la Inspectoría General de Trabajo, sin embargo, la historia específica de esta institución refiere que su creación surge el 8 de febrero de 1947, tres años posteriores a la revolución mediante el decreto antes referido. Delegando en esta actividad propiamente administrativas de tal forma que cuando surge el Decreto 1441 ya la figura de esta institución como lo es la Inspectoría General de Trabajo habría cobrado un mayor valor y su aplicabilidad era indispensable para el derecho del trabajo.

Dentro del derecho de trabajo el Estado de Guatemala mediante mandato constitucional oportunamente dentro del Organismo Ejecutivo cuenta con un ministerio específico que trata de velar por todos los principios y aplicabilidad de las normas generales del trabajo, de tal sentido que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra organizado y dentro de su estructura contempla la Inspectoría General de Trabajo, es decir que esta se encuentra subordinada a la dirección superior que se integra por el despacho ministerial como aquel órgano de mayor jerarquía al cual le corresponde oportunamente cumplir y desarrollar todas las funciones específicas que las leyes en la materia laboral establece.



Esta en consecuencia es una institución o ente dependiente del Organismo Ejecutivo cual tiene funciones específicas normativas pero previo a ello es oportuno determinar definiciones doctrinarias al respecto para posteriormente entender la responsabilidad de este entre contralor de la normativa para que la misma pueda ser aplicada de manera preventiva cuando algunos los sujetos laborales encuentre infracción a las normas y esta deba consecuentemente conllevar una sanción oportuna, tales es el caso que ha tenido por el estado de Guatemala un reconocimiento legal y una estrecha vinculación con los juzgados de la materia de trabajo.

“El servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas y estables, adecuadas a los derechos y deberes recíprocos de las partes ajustadas al interés, público y el equilibrio social.”<sup>12</sup>

La definición previa contempla entonces que a la Inspectoría General de Trabajo se le debe conferir una calidad administrativa, es decir que previo acudir a un órgano jurisdiccional la autoridad competente para conocer debería ser la Inspectoría General de Trabajo, de tal forma que esta pueda constituirse comúnmente fiscalizador del cumplimiento de las normas jurídicas que ya existen por el estado de Guatemala más aquellas que oportunamente fueron ratificadas, es decir tratados y convenios internacionales pretendiendo entonces una seguridad jurídica para los sujetos de derecho y pretendiendo a través de este actor cumplir con un equilibrio social que pretende compensar las desigualdades entre patronos y trabajadores.

---

<sup>12</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 424.



La ausencia de una institución como esta dejaría un vacío legal profundo al no tener el estado de Guatemala una autoridad competente de carácter administrativo que pueda conocer cada uno de los procesos que pueden surgir entre Sujetos de la relación laboral, es por ello entonces que deberá constituirse como garante y única y exclusivamente velar porque los preceptos normativos ya tipificados se cumplan esto con el afán de proteger de una manera particular al trabajador y en un momento determinado proponerse, así lo considera oportuno mejorar determinadas normativas jurídicas o reglamentos laborales que oportunamente brinden equilibrio dentro del lugar de trabajo. “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo”<sup>13</sup>

Ahora bien, desde el punto de vista informativo se establece a partir del capítulo segundo artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441, lo referente a la Inspectoría General de Trabajo, es decir desde su organización, las condiciones laborales y todo aquel asunto que deba hacer establecido referentemente para esta institución dentro de lo cual sobresalen las obligaciones y facultades que se le confieren. Según la ley ordinaria a los inspectores de trabajo toda vez que estos se constituyen como autoridades pertinentes en materia laboral a quienes se les atribuye determinadas obligaciones y facultades que deben hacer cumplir con estricto apego a los preceptos normativos y en beneficio de los sujetos laborales de lo cual la norma jurídica refiere Artículo 281:

---

<sup>13</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 676.



- a) La facultad de visitar cualquier lugar de trabajo con el objeto de ~~velar~~ porque se cumplan las condiciones generales por dicha institución.
- b) Verificar los libros de registros o cualquier otro documento al respecto tal y como planes o constancias de pago que se realicen a los trabajadores. Así mismo los libros de salarios o de contabilidad con estricto apego a los preceptos legales.
- c) Tiene así la obligación de remitir al juzgado competente en materia de trabajo cuando exista resistencia injustificada por parte del patrono y que en todo caso le impida cumplir con sus deberes legalmente regulados.
- d) Examinar asimismo las condiciones de higiene y seguridad dentro del lugar de trabajo más aún cuando el énfasis recae sobre mujeres o menores de edad.
- e) Constituirse como sujeto de trabajo, es decir intervenir en todas las actividades que tengan noticias ya sea por requerimiento de parte de órgano jurisdiccional o simple conocimiento, es decir el oficio entre patronos y trabajadores tratando de conciliar de manera extrajudicial cualquier vicisitud laboral. Entre otras funciones legalmente conferidas.

Es difícil precisar cuál es la naturaleza jurídica por la cual subsiste la Inspectoría General de Trabajo, sin embargo el análisis prudente que ocupa en la presente investigación versa en el sentido de poder determinar la diversidad de fines que esta representa, partiendo en la premisa que es una institución creada por la norma jurídica y subordinada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de tal forma que se podrá determinar como una naturaleza exclusivamente jurídica y que tiene un índole



económico, toda vez que pretende equilibrar las desigualdades que existen entre los sujetos de trabajo siempre que su actor sea conforme a las normas legales y no se sobrepase en ningún momento en sus funciones.

Por otro lado se contempla entonces un orden jurídico, es decir que esta institución pretende encaminar todo su trabajo en el estricto cumplimiento de las premisas del derecho laboral utilizando medios coercitivos que permitan la fiscalización y el cumplimiento cuando no sea apropiado, entonces la imposición de sanciones para el patrono o el trabajador por las divergencias que existan dentro de las relaciones cotidianas de trabajo, es decir que se le atribuye una potestad inherente por medio de la cual puede ejecutar toda acción que permita una fiscalización congruente por medio la cual se reconozcan derechos y obligaciones y no se vulneren premisas legalmente conferidas en la relación de trabajo.

Y finalmente resalta su naturaleza conciliatoria por lo que si bien es cierto, esta es una característica que posteriormente se analizará, se puede entonces determinar que la naturaleza propia de la Inspectoría General de Trabajo radica en una coexistencia partiendo de un cumplimiento normativo jurídico posteriormente de una fiscalización que realiza mediante los inspectores legalmente nombrados para finalmente conciliar o en todo caso sancionar al sujeto de trabajo que incumpla dentro del área administrativa del derecho de trabajo con las normas de la relación laboral, de lo contrario deberá entonces conocer un órgano jurisdiccional puesto que en tal sentido ya la Inspectoría General de Trabajo no tendría competencia para actuar.

### **3.1. Mesas de diálogo para la resolución de conflictos derivados de la suspensión colectiva de contratos individuales de trabajo**

Cuando surge una suspensión colectiva de trabajo individual la Inspectoría General de Trabajo debe cumplir con ciertas características específicas para coadyuvar dentro del conflicto que pueda surgir de entre el patrono y trabajador, tratando de cumplir con los principios legalmente conferidos dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como también aquellos principios informadores conferidos por el Código de Trabajo más a que las normativas que oportunamente el estado de Guatemala ha ratificado, teniendo en consideración que su actuar será exclusivamente en carácter administrativo, es decir que si el conflicto no tiene una finalización administrativa la Inspectoría General de Trabajo deja de ser competente y consecuentemente será un órgano jurisdiccional quien conozca y resuelva al respecto.

Aunado a ello estas características propias de la Inspección en la cual evidentemente existe muy poca doctrina al respecto, se concretan en cumplir de manera igualitaria los preceptos para el patrono y trabajador, es decir que de todo conflictos suscitado en la materia podrá la Inspectoría General de Trabajo proponer una resolución al respecto, sin embargo para que esta se materialice es necesario que exista voluntad por los sujetos de trabajo, de lo contrario a la Inspectoría General de Trabajo únicamente le corresponderá remitirlo o actuar y dar por agotada la vía administrativa dentro de la suspensión colectiva de contratos individuales de trabajo, siendo entonces oportuno analizar estas tres características sobre las cuales versa la posible resolución de conflictos:

### **Es un ente conciliador**

Sí bien es cierto la conciliación es una etapa que se ha contemplado dentro de todas las normas jurídicas o en su mayoría de índole laboral o civil en algunas etapas procesales aun penales, la conciliación se considera como parte inherente de todo proceso, es por ello necesaria delimitar quién es la autoridad competente para llevar a cabo esta función en materia de trabajo y al respecto es necesario realizar el siguiente análisis teniendo en consideración que de un contrato individual de trabajo podrá existir un conflicto cuando exista una suspensión colectiva, de tal forma que la autoridad competente en carácter administrativo en primera instancia se constituye como la Inspectoría General de Trabajo y si en todo caso no se logra la conciliación será el órgano jurisdiccional quien propicie posteriormente en la etapa oportuna de igual forma la conciliación.

Lo que se pretende a través de esta cualidad es sustentar una mesa de diálogo por medio de la cual intervengan tres sujetos específicos siendo el patrono, el trabajador y el inspector o delegado específico de la institución, con la finalidad de buscar una alternativa ecuánime ante las vicisitudes o diferencias que existan por la suspensión colectiva de un contrato individual de trabajo, pretendiendo a su vez evitar un litigio que en todo caso representaría un mayor impacto para los sujetos y en consecuencia prevenir el congestionamiento de los órganos jurisdiccionales, toda vez que la conciliación que pueda ejecutarse tendrá fuerza legal y deberá ser respetada por todas aquellas partes en derecho de trabajo que intervengan en la misma.



Enfáticamente el Artículo 281 del Código de Trabajo, Decreto 1441 refiere específicamente en su inciso e que la Inspectoría General de Trabajo dentro de sus facultades se encuentra la de intervenir en todos aquellos conflictos que puedan suscitarse dentro de patronos y trabajadores, lo cual no lo exime de actuar dentro de la suspensión colectiva de contratos individuales de trabajo, con el objeto de lograr una conciliación extrajudicial realizando todas las diligencias que se consideren oportunas para tal resultado por medio lo cual se sustenta entonces, que dentro de las mesas de diálogo que se puedan ejecutar entre los sujetos de trabajo la autoridad facultada para diligenciar tal etapa extrajudicial es la Inspectoría General de Trabajo.

### **Es un ente fiscalizador**

En el mismo orden de ideas se establece que la Inspectoría General de Trabajo se constituye comúnmente fiscalizador, una vez que se encarga de verificar por el estricto cumplimiento de la normativa legalmente conferidas por el estado de Guatemala, lo cual integra la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo decreto 1441 y en general cualquier otra normativa laboral interna en relación a la materia de trabajo, aunado a ello velar por el cumplimiento y la protección de los convenios y tratados que oportunamente la Organización Internacional de Trabajo ha emitido y el estado de Guatemala ha ratificado, adicional a los reglamentos internos que existan en cada una de las empresas.

Lo cual no se trata únicamente de fiscalizar sino tener la autoridad competente para requerir la información que considere oportuna e imponer las sanciones que correspondan, siempre dentro del margen administrativo del derecho del trabajo, por lo



cual, es necesario dentro de las mesas de diálogo de solución de conflictos y ejercer dentro de la función conciliadora una función también de fiscalización, por medio de la cual se determine la obligación o responsabilidad en la cual pudo incurrir alguno de los sujetos de trabajo, la cual se deriva la suspensión colectiva de un contrato individual de trabajo, teniendo en consideración que ésta cualidad fiscalizadora es exclusiva de la Inspectoría General de Trabajo y a su vez, se constituye delegable única y exclusivamente en los inspectores.

### **Es un ente asesor**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con una institución facultada para emitir opinión técnica normativa dentro de cualquier asunto sobre el cual se le encargue asesorar, en el estricto cumplimiento de los preceptos normativos, es por ello entonces que esta función se considera integral debido a que no solamente podrá asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando así lo considere oportuno, sino que también tiene la facultad de asesorar a los patronos y trabajadores cuando estos requieran de un ente administrativo al respecto. Tal es el caso de un trabajador a quien se le vulneran derechos en la materia y acude a la Inspectoría General de Trabajo a solicitar asesoría sobre el procedimiento que deba cumplir para reconocimiento de un derecho o una obligación.

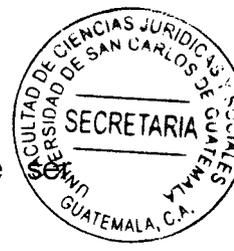
Teniendo en consideración los tres elementos previamente citados, se debe entonces concretar en que el diálogo no es más que una conversación o plática que deberá existir dentro de los sujetos de trabajo, por medio de los cuales articularán ideas, esto entonces presupone la concurrencia de dos o más ideas controvertidas que en algún



momento dado deberán encontrar un punto de equilibrio, sin que se vulneren derechos u obligaciones bilaterales y con ello se pretenda proponer una resolución al conflicto que se derive de una suspensión del contrato individual de trabajo, necesariamente entonces deberá existir una conversación para una solución desde el punto de vista administrativo.

De manera enfática la Organización Internacional de Trabajo hace una definición de lo que se contempla como diálogo social o bien la materia que nos ocupa por medio de la cual se pretenden intercambiar pretensiones y la autoridad nominadora, que en este caso es la Inspectoría General de Trabajo en materia administrativa deberá evaluar y proponer oportunamente una solución que no contravenga ninguna de las pretensiones de los sujetos de trabajo, es entonces un proceso lógico que no representa ventajas para ninguna de las partes de trabajo sino que por el contrario pretende una estabilidad y equilibrio laboral por lo que la Organización Internacional de Trabajo refiere:

“El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a



menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede interprofesional, sectorial, o combinar ambas características.”<sup>14</sup>

Por tal circunstancia es entonces oportuno referir que las mesas de diálogo que oportunamente la Inspectoría General de Trabajo propicie dentro de esa tripartita funcionalidad de conciliación, fiscalización y asesoría permitan en cada uno de los casos presentar una solución al conflicto que pueda suscitarse por la suspensión colectiva de contrato individual de trabajo o por cualquier otra clase de conflicto dentro de la materia laboral, debiendo en todo caso agotar la vía administrativa y conciliadora para posteriormente acudir a un órgano jurisdiccional y que sea éste quien resuelva lo que estime pertinente, debiendo en todo caso la Inspectoría General de Trabajo constituirse como parte dentro del proceso laboral por mandato normativo.

### **3.1.1. Protocolos de la Inspección General de Trabajo para la suspensión colectiva de condiciones de trabajo**

La Inspectoría General de Trabajo en el ejercicio de sus procedimientos y sistemas administrativos desarrolló dos tomos en los cuales se contemplaban los protocolos específicos y normativas reglamentarias internas, que a partir del año 2017 se rigen hasta la presente fecha, esto por medio cual se terminen generalidades, el marco legal y procedimental de la Inspectoría General de Trabajo, delimitando para tal efecto que el objeto específico es crear y fortalecer procedimientos que permitan una función de

---

<sup>14</sup> <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>



inspección práctica para la materia de trabajo dentro del Estado de Guatemala como una herramienta útil que permita desempeñar todas las facultades laborales.

Por lo tanto, estos protocolos se rigen mediante algunos principios propios de la Inspectoría General de Trabajo, tal es el caso de la confidencialidad de tal forma que los inspectores deberán abstenerse en todo momento de transmitir o utilizar la información que puedan recabar en cualquier lugar de trabajo, así mismo se encuentra al principio de imparcialidad, determinante para los procesos laborales, toda vez que los inspectores deberán mantener siempre una función neutral sin que exista interés o beneficio para el trabajador o el patrono, así como también dejar toda aquella preferencia que pueda existir de tipo político religioso o de cualquier otra distinción siendo única y exclusivamente objetivo según la norma jurídica.

Aunado a ello existe el principio de respeto, toda vez que la Inspectoría se constituye como un órgano administrativo por medio del cual se pretende la conciliación y ésta podrá siempre velarlo sobre el pilar del respeto y con la responsabilidad de actuar, ya bien sea cuando sea solicitado por un órgano jurisdiccional, alguno de los sujetos de trabajo o simple y sencillamente de oficio cuando tenga conocimiento de alguna vulneración a los derechos de trabajo, actuando en todo momento según el carácter objetivo, según la naturaleza jurídica que pueda existir dentro de los conflictos en materia de trabajo tratando siempre de conciliar.

Ahora bien, dentro de los protocolos de la Inspectoría General de Trabajo no existe a la presente fecha un protocolo específico que permita determinar cuál deberá ser la forma

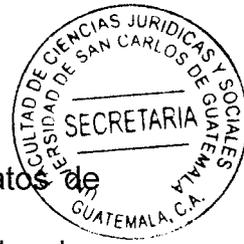


de actuar en caso de suspensión colectiva de condiciones de trabajo, es por ello que el protocolo deberá ser utilizado como algo general para otros casos, sin embargo cabe resaltar que en el tomo uno del protocolo único emitido por la Inspectoría General de Trabajo se determina dentro de los procedimientos especiales de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva que el primer paso fundamental que ejecuta el inspectores verificar si existe un sindicato en el lugar de trabajo para posteriormente el segundo paso determinar si la denuncia se relaciona o existe un vínculo con una suspensión o despido que perjudique a personas o trabajadoras y que las mismas se encuentren o no sindicalizadas por lo cual la represalia podría ser evidente.

De tal forma que el objeto de este procedimiento es el reconocimiento metodológico, así como también las técnicas necesarias por medio de las cuales se pretende establecer el reconocimiento de un derecho o en todo caso la vulneración del mismo para aplicar los principios congruentes de la Inspectoría General de Trabajo detectando así los procedimientos que deban suscitarse y velar porque la inspección se realice con estricto apego a la normas jurídicas y proponer soluciones ecuanímes, más aún cuando esta suspensión no sólo perjudica al trabajador sino también a aquellas personas dependientes del mismo como lo es la familia y en general la sociedad.

### **3.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

Para establecer la importancia que tiene el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es necesario analizar previamente lo que implica un Seguro Social con la responsabilidades y principios sobre los cuales debe versar esta institución, para



posteriormente intervenir en procesos específicos por la suspensión de contratos de trabajo, si bien es cierto existe una íntegra relación entre el Seguro Social y los trabajadores, toda vez que esto se contempla como aquel conjunto de elementos por medio de los cuales se pretende la protección inherente para los sujetos de trabajo ya bien sean por causas de enfermedades, invalidez, vejez o aún por la suspensión laborales.

Es por ello que dentro del Estado de Guatemala la responsabilidad inherente del Seguro Social ha sido delegada para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a quienes oportunamente les brinda asistencia, haciendo mayor énfasis en que no es a toda la población guatemalteca, es decir que no existe una cobertura amplia, sino que por el contrario solamente a un grupo que se encuentra legalmente inscrito porque así lo establecen los patronos pagando las contribuciones y en consecuencia teniendo derecho a servirse de un seguro social; Esto entendido como el conjunto de normas que la institución proporciona para disminuir los riesgos laborales y brindar una mejor asistencia para las personas trabajadoras inscritas al Seguro Social.

Ahora bien, es importante analizar la funcionalidad y los principios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o lo que esto representa puesto que conlleva repercusiones cuando existe una suspensión colectiva de un contrato de trabajo siempre y cuando el trabajador a quien se le suspende se encuentre legalmente inscrito dentro de las aportaciones que debe realizarse dentro del patrono y trabajador para adquirir el derecho del Seguro Social, consecuentemente esta protección y atención dará como resultado una disminución del riesgo para el trabajador y es lo que pretende



el estado sin que exista una distinción de género o posición sino como un derecho inherente que debe surtir efectos para todo aquel sujeto inscrito y con el pago de las contribuciones.

“Organización del Estado que se basa en la distribución de los riesgos sobre la sociedad en su conjunto y que tiende fundamentalmente a la protección del salario para colocar la economía familiar a cubierto de las disminuciones que puede sufrir como consecuencia de las contingencias en la vida del trabajador, tales como accidentes y enfermedades profesionales, accidentes y enfermedades no profesionales, vejez, invalidez, muerte, cesantía involuntaria, etc. Representa un complemento del salario, reducido por cualesquiera de los riesgos mencionados y actúa como un estabilizador del tipo de vida de la población económicamente débil. Las recaudaciones se fijan previamente y sirven para crear las reservas necesarias para el financiamiento de las instituciones, contribuyendo a ellas los patronos, los propios asegurados y el gobierno. Las prestaciones que se otorgan a los asegurados comprenden: Asistencia médica quirúrgica general y especializada, asistencia odontológica, asistencia farmacéutica, rehabilitación y suministros de aparatos ortopédicos y prótesis, exámenes radiológicos de laboratorio y demás exámenes complementarios, Trabajo Social, transporte, hospitalización y alimentación, subsidios y pensiones. En muchas legislaciones la atención médico-quirúrgica alcanza a ciertos familiares.”<sup>15</sup>

A la concepción previamente descrita se le puede resaltar algunos aspectos importantes como por ejemplo, determinar que el Seguro Social es una organización

---

<sup>15</sup> Pratt Fairchild, Henry. *Diccionario de sociología*. Pág. 269.



delegable por parte del Estado que se incorpora de un conjunto de preceptos que pretenden proteger y equilibrar la economía del trabajador, siempre y cuando se cumplan con los requisitos de inscripción y pago de contribuciones para cualquier situación contingente que pueda surgir dentro de la vida del trabajador sin hacer énfasis en alguna actividad específica, ciertamente esto debería ser considerado para toda la población laboral, sin embargo el estado de Guatemala no tiene la capacidad legislativa a la presente fecha para brindar este Seguro Social para todos los trabajadores lo cual hace necesario acudir a instituciones privadas que brinden un seguro laboral.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene una participación directa con todos aquellos trabajadores a descritos a cualquiera de los órganos del mismo estado, esto de manera inherente implicando consecuentemente que el Estado de Guatemala protege y brinde auxilio para todos sus empleos, distinto a lo que sucede con las iniciativas privadas que solamente están inscritos a aquellos que realizan los procedimientos legalmente conferidos; Ahora bien, este es un sistema de asistencia estrecha cumpliendo objetivos específicos de garantizar el derecho humano a la salud o asistencia médica para todos los trabajadores, así como cualquier enfermedad que puedan padecer y le brinde tutelaridad a los trabajadores específicamente a los familiares de los mismos.

De tal manera que el Instituto Guatemalteco y Seguridad Social se rige por algunos principios que son importantes determinar y enumerar esto debido a que con la finalización de un contrato de trabajo se presume que finaliza las aportaciones que se realizan al Seguro Social y consecuentemente la desprotección que se ejecuta en



perjuicio del trabajador, con lo cual representaría una vulneración sustancial de los derechos humanos y asistencia que pueda tener, lo cual es necesario referir no sólo la Seguridad Social sino también en la Inspectoría General del Trabajo tiene un papel predominante en las relaciones o vínculos laborales.

### **3.2.1. Acuerdo 1421 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

Si bien es cierto, la autoridad es la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social está entre las facultades conferidas y tiene la posibilidad de emitir acuerdos, razón por la cual en el año 2018 se emite el presente acuerdo esto conforme a lo referido por el artículo 19 la Ley Orgánica al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social quien dota esta facultad a la Junta directiva para establecer una normativa que reglamente la recaudación y contribución al régimen de Seguridad Social. Normativa por medio de la cual se establece entonces que los sujetos de trabajo, es decir el patrono y los trabajadores deben financiar los programas de cobertura dentro del régimen social esto implica entonces realizar aportaciones que en el caso del patrono será sustituido por el estado de Guatemala cuando sean trabajadores dependientes de cualquiera de los ministerios u órganos adscritos al estado.

A este punto resalta el elemento por el cual el patrono no tiene la obligación de descontar la cuota laboral de Seguridad Social a todos los trabajadores y realizar el traslado de esta cuota al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social junto con la contribución que el propio patrono debe realizar, de lo contrario podrá incurrir en un



incumplimiento por el cual dejará desprovisto del Seguro Social a cualquier trabajador, toda vez que esta es una obligación inherente para los patrones pudiendo en todo caso ser sustituida cuando así la naturaleza lo amerite, debiendo en todo caso determinar la responsabilidad del nuevo patrono y el cumplimiento de las obligaciones que esto conlleva.

“El Protocolo facilitará la intervención de los Inspectores de Trabajo y será la guía única para proceder en la supervisión, verificación y vigilancia de la aplicación de la legislación laboral por parte de empleadores, trabajadores, trabajadoras y las organizaciones sindicales (de empleadores y trabajadores). Es mi deseo como ministra de Trabajo y Previsión Social que este más que un instrumento de consulta sea una herramienta de procedimientos enfocados al resguardo, protección y fomento del derecho del trabajo como un derecho humano en relación empleadores y trabajadores; es por eso mi agradecimiento para todos aquellos que han apostado por el diálogo social como la forma de solucionar las controversias en las relaciones laborales en el país.”<sup>16</sup>

En dicha normativa se establece el procedimiento promedio del cual los sujetos de trabajo deberán proveer las cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social quien en todo caso deberá argumentar y fomentar una transparencia y control estricto para brindar un servicio en la Seguridad Social velando en todo momento que se cumpla con los procedimientos de inscripción, procedimientos de cobro o las impugnaciones que

---

<sup>16</sup>

[https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Instructivos\\_y\\_Protocolos/IGT/TOMO\\_I\\_Protocolo\\_Unico.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Instructivos_y_Protocolos/IGT/TOMO_I_Protocolo_Unico.pdf)



puedan surgir por razón de contribuciones, ejercicios por parte del Estado de Guatemala. Si bien es cierto esta normativa pretende reglamentar los procesos específicos de contribuciones, es importante hacer notar que todo trabajador tiene el derecho a ser informado y en todo caso solicitar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se sirva a emitir una constancia para fiscalizar que el patrono a pesar de que le realicé el descuento esté realizando el pago correspondiente al seguro social.

Si bien la materia que ocupa es analizar sobre la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo es importante hacer notar que cuando esta suspensión se realiza el patrono deja de proporcionar los fondos y contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y en consecuencia el derecho inherente de Seguro Social para el trabajador se estaría vulnerando de tal forma, que es necesario implementar mecanismos y procesos eficientes por medio de los cuales exista un fondo que pueda suplir las suspensiones que surgen cuando estas no sean imputables al trabajador y en consecuencia el estado de Guatemala puede seguir proveyendo de las contribuciones para el seguro social.



## CAPÍTULO IV

### **4. Análisis jurídico y doctrinario de las consecuencias derivadas a la suspensión colectiva de contratos de trabajo**

Se tiene en consideración que la suspensión de contrato de trabajo es una etapa temporal en el vínculo laboral que existe entre los sujetos, en consecuencia las obligaciones de retribuir tienden a suspenderse, así como también algunos derechos por lo que se hace necesario entonces establecer un análisis, por medio del cual se puedan determinar algunas consecuencias puntuales que se derivan de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo teniendo presente que la repercusión no solamente será para el patrono y trabajador, sino también para el vínculo familiar del trabajador y en general para la sociedad siempre y cuando se incurran algunas las causas que justifiquen dicha suspensión.

En general el Código de Trabajo determina que la suspensión puede ser individual parcial, individual total, colectiva parcial y colectiva total; el caso que ocupa analizar es la suspensión colectiva de contratos de trabajo esto implica entonces que se está frente a un grupo general de trabajadores, determinando para el efecto esta norma jurídica. Algunas causas que justifican la suspensión colectiva que puede ser parcial, así como también algunas otras causas que podrán ser de suspensión colectiva total, mismas que únicamente se refieren a lapso de tiempo por el cual la suspensión estará vigente y en consecuencia una o ambas partes laborales dejarán de cumplir con las obligaciones previas adquiridas por lo que el Artículo 70 se refiere:



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

En el caso del inciso a) rige la regla del Artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, las cuotas de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

Esto implica entonces que para tal efecto deberá existir un grupo de trabajadores organizados que según el primer inciso, se determinen en una huelga legalmente declarada en donde la causa sea imputable al patrono por lo que en este caso la solicitud frecuentemente es realizada por el grupo de trabajadores lo cual representa una consecuencia específica que se analiza en el siguiente apartado, que se concreta en el cese de las actividades por parte de los trabajadores y la siguiente característica, que de igual forma en el siguiente apartado se analiza en cese de las remuneraciones por parte de él patrono quién ya no tendrá la obligación de realizar el pago correspondiente a los trabajadores durante el tiempo que se encuentre la suspensión.

En ese mismo orden de ideas se encuentra el artículo 71 de la misma norma jurídica, en análisis por medio de la cual se establecen las causas de suspensión colectiva total y esta se materializa cuando ambos sujetos de trabajo quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales frecuentemente este es uno de los apartados donde se contemple temas de fuerza mayor, como recientemente sucedió con la pandemia de COVID-19 en dónde existieron muchas suspensiones colectivas totales de trabajo por lo que a continuación se numera los incisos de dicha norma jurídica:

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

En tal sentido que el análisis jurídico previamente realizado, la doctrina aparte de establecer algunas consecuencias inherentes a la suspensión de los contratos de trabajo, ya que ésta interrumpe las obligaciones bilaterales de prestar servicio y una retribución al trabajador durante el tiempo que se encuentre la suspensión vigente,



asimismo se deberá tener en consideración el lapso de tiempo que constituya la suspensión, toda vez que al momento de la liquidación de vacaciones o prestaciones laborales que deba percibir el trabajador el tiempo durante el cual existió suspensión de contrato no deberá ser tomado en consideración.

Ahora bien, en el caso del Seguro Social es importante establecer que si bien es cierto, esta es una obligación que corresponde con exclusividad al patrono quien realiza un aporte mensual y descuenta el aporte del trabajador para realizarlas aportaciones de manera constante durante lapso de tiempo que dure la suspensión del contrato de trabajo, el patrono está obligado a continuar realizando las contribuciones que le correspondan únicamente en su parte proporcional y el trabajador deberá acudir a la autoridad competente para ser efectivo el pago del porcentaje que le corresponda, para continuar gozando del servicio de Seguro Social lo cual debería ser una principal cualidad de la suspensión del contrato protegiendo siempre al trabajador.

Estas consecuencias representan entonces una tutelaridad por parte del Estado de Guatemala, en el sentido de que pretende proteger los derechos laborales que fundamentalmente se constituyen en las normas jurídicas, intentando establecer soluciones congruentes por medio de las cuales la legislación permita la intervención del Seguro Social o en todo caso la Inspectoría General de Trabajo cuando así sea competente y a bien sea que la primera de estas para brindarle atención médica al trabajador y la segunda para proponer una conciliación que permita dar un final término a la suspensión del contrato, razón por la cual en el siguiente apartado se establecen

algunas consecuencias puntuales que se desprenden de la suspensión colectiva de contratos de trabajo.

#### **4.1. Consecuencias de la suspensión colectiva de contratos de trabajo**

Como bien la norma jurídica establece se contempla la suspensión del contrato de trabajo cuando una con las dos partes que integran la relación laboral dejan de cumplir con las obligaciones fundamentales que les asisten a los mismos, en este caso es materia de análisis la suspensión colectiva de contratos de trabajo, por lo cual es necesario determinar cuáles son las consecuencias que se derivan de esta suspensión ya que evidentemente el vínculo laboral persiste de manera bilateral y al suspenderse ese vínculo se ve vulnerado siendo necesario establecer algunas consecuencias puntuales dentro de las cuales se establecen las siguientes:

##### **Cese de la obligación de trabajar**

La primera consecuencia que se deriva de la suspensión colectiva de contratos de trabajo es en relación al trabajador como sujeto vulnerable, toda vez que el mismo cesa con la obligación de continuar realizando sus actividades laborales de manera cotidiana, esta acción consecuentemente entonces le exonera al mismo de entregar las actividades o tareas que tenía a su cargo de tal forma que le asiste el derecho de no entregar oportunamente una actividad laboral o en todo caso asistir dentro de la jornada laboral u horarios establecidos previamente a ejercer las actividades constituyendo de esto en una justificación permisible dentro de los preceptos legales.



La existencia de un contrato de trabajo obliga a ambos sujetos a exigir las pretensiones que le corresponde a cada uno de los mismos, consecuentemente cuando existe una suspensión de ese contrato en el mismo sentido se suspende esa exigibilidad que les asiste indistintamente la calidad que cada uno de estos tenga exonerando entonces obligaciones, por lo tanto la relación laboral se ve vulnerable y se podrá restituir la exigibilidad cuando finalice la causa por la cual se suspendió la relación laboral “hay suspensión de la relación de trabajo cuando se suspende la exigibilidad de esa prestación que es la más típica (tipificante) de la relación de trabajo”.<sup>17</sup>

### **Cese de obligación remuneratoria**

En el mismo sentido que anteriormente se refería como una consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo esta es en relación al patrono, toda vez que la obligación inherente existente dentro de un contrato de trabajo como lo es la prestación de un salario o una retribución para el trabajador, se suspende en el acto de tal forma que se exonera en igual calidad la posibilidad de realizar el pago a partir del momento en el que se realiza la suspensión, es decir que esta consecuencia existe de ambos sujetos, toda vez que con la suspensión el trabajador deja de ejercer sus actividades y el patrono deja de entregar una retribución económica al trabajador.

“El correlato natural de la cesación del trabajo es la del pago remuneratorio, al menos en la denominada suspensión perfecta o absoluta. El juego causa y efecto es aquí patente y manifiesto: suspendida la causa, que es el trabajo, se suspende el efecto, que es la remuneración. En la suspensión imperfecta o relativa, empero, este efecto

---

<sup>17</sup> López Larrave, Mario. *El derecho latinoamericano del trabajo*. Pág. 518.

aparentemente no se produce: la falta de trabajo no priva al trabajador del derecho a la retribución ni exime al empleador de la obligación de pagarla.”<sup>18</sup>

Es entonces una correlación natural a falta de trabajo, falta de salario o retribución, prácticamente se constituye como un elemento que bien la definición anterior establece como la causa y el efecto, incoherente sería que en todo caso el trabajador deje de ejercer sus actividades laborales y el patrono le retribuya o por el contrario que el trabajador continúe ejerciendo sus actividades laborales y al patrono no retribuye a existir una suspensión del contrato, básicamente el efecto de mayor importancia en estos dos elementos antes descritos es la insistencia de una relación contractual motivo por el cual es necesario finalizar de manera temporal actividades laborales y salariales.

### **Reserva del puesto laboral**

Usualmente cuando se manifiesta una suspensión de contrato laboral se presume una reserva en el puesto o cargo nominal, toda vez que la suspensión tiene un carácter temporal mas no definitivo, esto implica entonces en consecuencia que el trabajador que ejecuta una actividad en algún momento deberá ser reinstalado a sus actividades cotidianas sin variar su jornada y horarios de trabajo. Es por ello que la suspensión del contrato de trabajo trae como consecuencia una reserva laboral que únicamente se materializa en relación al puesto nominal de trabajo mas no al resto de prestaciones que pudieron dejar de percibirse o, así como el salario que se deja de recibir durante el tiempo de la suspensión.

---

<sup>18</sup> Pasco Cosmópolis, Mario. **Suspensión del contrato de trabajo**. Pág. 486.



“Como toda suspensión es temporal e implica la subsistencia latente del contrato, la evidente consecuencia de ello es que el trabajador tenga derecho a reinstalarse en su puesto, cargo o plaza habitual una vez concluida aquélla, lo que sucede al desaparecer la causa que la originó. Vida Soria critica esta denominación y advierte que, ante la ausencia del trabajador “la plaza no está vacante, sino ocupada por su titular, que, sin embargo, no cubre la función para la que la plaza fue creada; no hay reserva, sino inalterabilidad de la situación del trabajador en la empresa”. No obstante, ello hecha la precisión del caso, termina por aceptar su uso “concediéndole un significado convencional equivalente al de suspensión.”<sup>19</sup>

La importancia de la reserva del puesto laboral radica en la subjetiva estabilidad laboral que el Estado de Guatemala pretende brindar para todos los trabajadores, consecuente con las causas de desempleo que existen a nivel nacional es oportuna entonces determinar que esta característica previamente analizada, si bien es cierto es una consecuencia la suspensión colectiva del contrato de trabajo, tiene como objeto brindar al trabajador la estabilidad emocional, financiera y laboral por medio de la cual tenga presente que aún finalizada la suspensión regresará a ejecutar sus actividades laborales sin que exista represalia alguna o sea separado de sus actividades laborales.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*



## **Continuidad del seguro social**

En el capítulo anterior se hizo una descripción y análisis de lo que contempla el Seguro Social y que en el caso particular de Guatemala ha sido delegada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es importante analizar que este es un derecho al cual les asiste a los trabajadores, sin embargo por regla general este derecho debería continuar de manera inherente a la relación de trabajo pero usualmente cuando se suspende la relación de trabajo específicamente el contrato de trabajo por medio de la cual el trabajador continua ejerciendo sus actividades laborales y el patrono no realice una retribución cotidiana, existe también una suspensión de las contribuciones que el patrono debe ejecutar al Seguro Social quien consecuencia este servicio ya no será brindado para el trabajador.

Si bien es cierto, la seguridad social no es como tal un derecho propiamente del trabajador ni exclusivo para el mismo porque la naturaleza por medio de la cual fue creada es en relación a suplir todas aquellas necesidades que representan un pilar sustentable para todo aquel sujeto que ejecuta y realice labores, ya bien sea para que este se beneficie o sus familiares con una naturaleza de contingencia y es por eso que se sobreentiende, según la consecuencia previamente establecida como lo es la reserva del puesto que el patrono deberá continuar ejecutando las contribuciones para que en el mismo sentido del trabajador a pesar de existir una suspensión de trabajo continúe con los beneficios del Seguro Social.

#### **4.2. Incumplimiento de pago de cuotas patronales y laborales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por suspensión colectiva de contratos individuales de trabajo**

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dentro del capítulo quinto específicamente al referirse a los recursos y sistemas financieros, establece la modalidad por medio de la cual se debe financiar el funcionamiento del Seguro Social en el estado de Guatemala y esto se analiza desde una triple contribución lo cual establece una participación del Estado de Guatemala quién dentro de su presupuesto determinará un rubro específico para el Seguro Social; la siguiente participación corresponde al patrono quién tiene en la actualidad la obligación de inscribirse y realizar el aporte que le corresponda en el porcentaje necesario y la última participación le corresponde al trabajador quién deberá de igual forma realizar la aportación correspondiente ya bien sea de manera voluntaria o por regla general descontado por parte del patrono quién realizará una sola aportación que incluye la cuota del trabajador, así como la cuota del patrono.

“Se presume entonces que el Estado de Guatemala en ningún momento incumple con esta contribución, sin embargo en el caso del patrono y del trabajador existe la posibilidad que en algún momento dado puedan incumplir de manera parcial o total con los pagos de las contribuciones correspondientes se entiende entonces que cuando el pago de la contribución se realiza de manera cotidiana existe un derecho de asistir al Seguro Social y es más en la actualidad existe una modalidad de verificación de las



cuotas canceladas.”<sup>20</sup> Lo cual se puede realizar desde un medio virtual que la página del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha proporcionado para tener un acceso pronto en el cual se establezca si hay o no cumplimiento con relación a los pagos y obligaciones inherentes al Seguro Social.

Esto hace analizar entonces que cuando existe incumplimiento del pago de las cuotas por parte del patrono y por parte del trabajador ya bien sean por una suspensión colectiva de los contratos de trabajo el Seguro Social, como un efecto o consecuencia de esa incumplimiento de pago deja de brindarle protección a los sujetos del derecho, teniendo en consideración que quedan desprotegidos de una parte inherente que debería ser cubierta según cada una las causas en las que se incurran esa suspensión. Si bien es cierto como se analiza anteriormente por regla general cuando existe una suspensión del contrato de trabajo el patrono deberá continuar realizando las contribuciones que le correspondan y el trabajador de igual forma deberá continuar realizando las contribuciones que le correspondan esto con el afán de que no se suspenda el Seguro Social.

Sin embargo, este es un carácter discrecional toda vez que a pesar de que la norma jurídica pretende evitar un vacío práctico corresponderá verificar si hay incumplimiento de las cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por la suspensión colectiva de los contratos individuales de trabajo, entonces subsecuentemente habrá una suspensión del Seguro Social para todos los trabajadores que se encuentren suspendidos lo cual desprende elementos importantes de analizar como por ejemplo el

---

<sup>20</sup> [www.igssgt.org/cuotas/](http://www.igssgt.org/cuotas/).



caso de riesgos profesionales o enfermedades que pudieran estar padeciendo algunos trabajadores que en determinado momento al incumplir con las cuotas correspondientes ya no tendrían el acceso al Seguro Social.

Razón por la cual es necesario establecer el hecho suscitado recientemente en el año 2020 cuando se declaró la pandemia del COVID-19 y que según la norma jurídica existieron suspensiones de contratos que pudieron ser individuales como también algunas otras colectivas, es decir que la causa de la suspensión fue por fuerza mayor y fue necesario en ese momento que tanto patrono como trabajadores a pesar de existir una suspensión continuarán realizando su aportación para que el Seguro Social estuviera vigente para todas aquellas personas que aún en suspensión del trabajo pudieran tener acceso a un Seguro Social.

La consecuencia más evidente que se desprende del incumplimiento en el pago de las cuotas que le corresponden al patrono y a los trabajadores por una suspensión colectiva del contrato de trabajo simplemente representa una suspensión del Seguro Social, es decir que los trabajadores deberán buscar otros mecanismos por medio de los cuales puedan acudir para suplir sus necesidades de enfermedades o riesgos, de allí la importancia de analizar que la cuota correspondiente que legalmente la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social determina es importante por esa triple contribución de los sujetos ante referidos, en consecuencia el incumplimiento de uno solo de los sujetos dará lugar a la pérdida del derecho del Seguro Social.



#### **4.3. Procedimiento para la autorización de suspensiones colectivas de contratos individuales de trabajo**

A consecuencia de la pandemia del COVID-19 especial y extraordinaria se crea un procedimiento electrónico por medio de lo cual se permite registrar, controlar y autorizar por ente denominador a la Inspectoría General de Trabajo las suspensiones colectivas de los contratos de trabajo, lo cual representa entonces el objeto de poner al alcance de los sujetos laborales específicamente del patrono un mecanismo práctico por medio del cual se precisa el procedimiento que autorice referida la suspensión siempre y cuando se cumplan con los requisitos que legalmente se establecen para el efecto.

Es por ello, que el acuerdo ministerial 140-2020 emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social determina crear un procedimiento electrónico para registro, control y autorización de suspensión de contratos de trabajo, el cual se sustenta en todos aquellos casos que ameriten una suspensión siempre y cuando se precisen los principios y garantías propias del derecho de trabajo, tomando siempre en consideración a la conciliación como un elemento indispensable y en tal sentido será pues la Inspectoría General de Trabajo como anteriormente se analizó el ente administrativo facultado de conocer y resolver de manera inmediata de ser posible sobre el procedimiento que se establezca para tal efecto.

“El Ministerio de trabajo y previsión social de Guatemala en su portal electrónico que a continuación se describe;”<sup>21</sup> un rubro específico de formularios correspondientes, donde

---

<sup>21</sup> <https://www.mintrabajo.gob.gt/>



podrá acceder a la página electrónica anteriormente descrita descargar el formulario con la información que le corresponde establecer. Esto implica los datos generales de información determinados por la ley, el correo electrónico y número telefónico acompañando algunos documentos necesarios para sustentar la calidad con la cual se actúa, así como también el sustento de la pretensión teniendo en consideración que será la autoridad correspondiente quién evaluará la información contenida en el procedimiento.

Dicho formulario electrónico deberá contar con toda la información que en el mismo se describe firmado por el sujeto que está presentando la solicitud, ya bien sea un patrono, un trabajador o una persona jurídica, es decir el representante legal de la misma, se deberá detallar entonces en dicha solicitud los nombres de los trabajadores, el objeto por el cual se está solicitando la suspensión, el código único de identificación de los mismos, las números de cuentas bancarias o instituciones bancarias en todo caso y la fecha final en la que se conocerá y se ejecutara la suspensión del contrato de trabajo, según corresponda, así como también determinar si estos trabajadores se encuentran inscritos ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en todo caso adjuntar una planilla de reporte en la cual se establezcan las contribuciones de los mismos.

De tal forma que presentaban la solicitud con los documentos que se describen en la normativa jurídica previamente referida sin vulnerar ningún principio del derecho de trabajo, corresponderá entonces a la autoridad competente conocer y resolver sobre la petición presentada para la suspensión de los contratos de trabajo, posteriormente a ello deberán ejecutar las actividades de inspección para verificar que no sólo el



procedimiento se ha ejecutado conforme a los preceptos legales, sino que también esté cumpliendo con los elementos de suspensión esto con el afán de evitar vulneraciones a los derechos de los trabajadores para prevenir que en todo caso el patrono o ejecute una suspensión y los trabajadores sigan ejerciendo actividades laborales sin retribución alguna.

Es importante establecer que en base a la premisa de la conciliación que se ha analizado en la presente investigación, existe en el acuerdo ministerial 140-2020, específicamente en su artículo quinto al referirse a una suspensión del contrato de trabajo voluntaria, esto implica que tanto el patrono como los trabajadores pondrán llegar a un acuerdo de manera voluntaria para suspender las actividades laborales específicamente el contrato de trabajo respetando cada uno los principios laborales según la autonomía de la voluntad de cada uno de los mismos, sin embargo esta deberá de igual forma quedar inscrita ante la autoridad correspondiente que es la Inspectoría General de Trabajo que en todo caso no tendrá la facultad de autorizar sino que únicamente podrá convalidar el acuerdo celebrado entre los sujetos de trabajo.

Esto implica entonces que cualquier otra modalidad por medio de la cual se suspendan los contratos de trabajo deberá ser considerada como ilegal y vulnerable de los derechos y obligaciones que le corresponden a los patronos y a los trabajadores, aunado a ello se deberá tener en consideración que este procedimiento para la autorización corresponde con exclusividad la Inspectoría General de Trabajo como ente nominador, siempre que actúe en dependencia del Ministerio de trabajo y previsión social con el estricto apego a los principios informadores del derecho de trabajo con el

objeto de representar una repercusión menor para el trabajador quién deberá ser tenido como elemento vulnerable y el estado de Guatemala proporcionará mediante las normas jurídicas previamente analizadas una estructura congruente y legal de suspensión de los contratos de trabajo.

Sin embargo, el procedimiento antes descrito es importante agregar que ese mismo año según el acuerdo ministerial número 338-2020 el Ministerio de trabajo y Previsión Social, no obstante de haber creado un procedimiento electrónico para registro control de autorización de suspensiones de contratos de trabajo en su acuerdo primero determina derogar el acuerdo ministerial 140-2020, lo cual hace notar que el procedimiento entonces que a la presente fecha se encuentra vigente, deberá ser personal en la Inspectoría General de Trabajo quién tiene las mismas prerrogativas que se habían analizado para el procedimiento electrónico sin que exista variación al respecto.

Si bien es cierto el acuerdo ministerial 140-2020 surgió a consecuencia de la pandemia de COVID-19, a consideración del análisis previamente realizado es oportuno determinar que con los avances tecnológicos debería ser una herramienta permanente por medio de la cual se ha viable ejecutar los procedimientos electrónicos para registro y autorización de las suspensiones de los contratos de trabajo, así como también buscar los mecanismos necesarios y ágiles que permitan la transparencia y la certeza para los objetos del derecho de trabajo, por lo que a la presente fecha el procedimiento es el anteriormente descrito con la variable que deberá realizarse de manera personal ante la autoridad competente.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Determinar que el marco normativo que regula las relaciones de trabajo y las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación laboral está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás regulación de la materia encargada de regular al respecto; así como mencionar que sin duda alguna la relación laboral se integra perfectamente por trabajador y patrono quienes están facultados para desenvolver todo lo que atañe a la relación laboral.

Se identifica el contrato como instrumento legal que registra las condiciones en las que se ejecutan las labores y los elementos que debe contener, por lo que se considera que el contrato debe cumplir con los requisitos legalmente establecidos en las normas jurídicas y que la ausencia de algún elemento importante es imputable al patrono; es importante destacar que las consecuencias derivadas de la suspensión colectiva de condiciones de trabajo, entre ellas la falta de pago de cuotas patronales y laborales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la práctica con la suspensión del contrato el patrono no hace efectiva la contribución correspondiente del seguro social por lo que se puede ver vulnerado este derecho que le asiste al trabajador.

Por lo que al analizar las consecuencias en el ejercicio de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores a causa de la suspensión colectiva de contratos de trabajo condicionando el incumplimiento de principios constitucionales como el acceso a un



trabajo digno y la salud, se concluyó en que las consecuencias más importantes son el cese de actividades por parte del trabajador, el cese de retribución por el patrono y la falta de contribuciones por parte del trabajador y patrono, cuando existe suspensión de contrato de trabajo, subsecuente suspensión del seguro social.



## BIBLIOGRAFÍA

**ALEXY, Robert. Derechos fundamentales. s.e.2009.**

**BOBBIO, Norberto. Teoría general del derecho.** Bogotá, Colombia: TEMIS S.A., 1997.

**CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.** Heliasta S.R.L., 2003.

**CARDONA MARTÍNEZ, Guillermo. La suspensión del contrato de trabajo frente a su antigüedad y al pago de prestaciones.** 2015.

**CHACARTEGUI, Carleto. Contrato de trabajo y empresa de trabajo temporal.** 2005.

**CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. Derecho colectivo del trabajo.** s.e. 2012.

**CHICAS, Raúl. Derecho colectivo de trabajo.** Guatemala: TEMIS, 2011.

**CHIPOCO, Carlos. La protección Universal de los Derechos Humanos.** s.e. 2013.

**DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho del trabajo.** México: Porrúa, 2009.

**ESCOBAR CARDENAS, Fredy. Compilación de derecho penal.** s.e.2020.

**FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, s.e. 2013.

**GALLARDO ROJAS, Filiberto. Análisis de los derechos de los niños y jóvenes.** México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2019.

**Glosario UNICEF. «Glosario UNICEF, para los derechos de los adolescentes.»** Derechos y deberes de los adolescentes. Estados Unidos de América, 2006.

**GRISANTI, Hernando. Manual de derecho penal.** 2013.

**LÓPEZ LARRAVE, Mario. El derecho latinoamericano del trabajo.** s.e.2012.



**Manual regional de derechos humanos de migrantes.** Manual regional de derechos humanos de personas migrantes. Argentina: IPPDH, 2016.

MEDINA LINARES, Alexis. **El contrato individual de trabajo.** 2010.

MONTERO AROCA, Juan. **Principios del Proceso.** España, s.e.2012.

MUÑOZ CONDE, Francisco. **Teoría general del delito.** Sevilla, España: Santa Fe de Bogotá , 2009.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho del trabajo.** Perú: Universidad Católica del Perú , 2002.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de las Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.** Datascan S.A., 2013.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Suspensión del contrato de trabajo.** México: UNAM, 2011.

PRATT FAIRCHILD, Henry. **Diccionario de sociología.** México: Fondo Cultural Económico, 1994.

RODRÍGUEZ , Luis Manuel. **Estatuto jurídico del menor, evolución histórica.** España: OURENSE, 2013.

Serie de modulos universitarios. **Prevención de la trata de personas.** Viena: Naciones Unidas, 2019.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** México: Porrúa, 1991.

UNICEF. **El enfoque basado en los derechos de la niñez.** Santiago de Chile: UNICEF, 2022.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala.** Guatemala, s.e. 2005.

ZAMBRANO ABRIL, Oscar. **Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo.** s.e.2011.



## **Legislación**

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

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala, 1986.

**Declaración Universal de los derechos del Hombre.** Declaración Universal de los derechos del Hombre. 1995.

**Ley del Organismo Judicial.** Ley del Organismo Judicial decreto 2-89. Guatemala, 1989.