

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



**VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS LABORALES
A CAUSA DE UNA EMERGENCIA DE SALUD
PÚBLICA EN GUATEMALA**

KAREN EUNICE PINEDA GIRÓN

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS LABORALES
A CAUSA DE UNA EMERGENCIA DE SALUD
PÚBLICA EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KAREN EUNICE PINEDA GIRÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto 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

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Atentamente pase al (a) Profesional, MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KAREN EUNICE PINEDA GIRÓN, con carné 201312739,
intitulado VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS LABORALES A CAUSA DE UNA EMERGENCIA DE SALUD
PÚBLICA EN GUATEMALA.

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.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción 28 / 05 / 2021.

f)

Maria del Carmen Hernández Antillón
Asesor(a)

(Firma y Sello)

Maria del Carmen Hernández Antillón
Abogada y Notaria



Lcda. María del Carmen Hernández Antillón
Abogada y Notaria
Kilómetro 28.5 Carretera a la Antigua Guatemala,
Condominio San Telmo, casa 22
Cel. 5393-9550



Guatemala, 04 de agosto de 2022.

Doctor

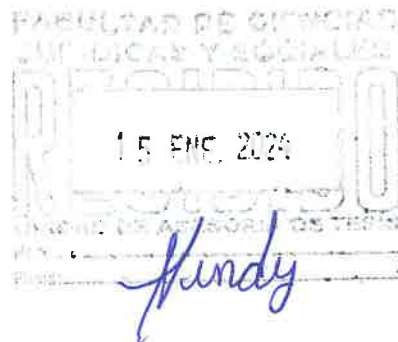
Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Presente.



Doctor Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que, de acuerdo con el nombramiento emitido el 12 de mayo de 2021, por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el que se dispone designarme como Asesora del trabajo de tesis de la bachiller **KAREN EUNICE PINEDA GIRÓN**, con número de carné 201312739, y se me faculta para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar su trabajo de tesis intitulado **“VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS LABORALES A CAUSA DE UNA EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA EN GUATEMALA”**, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- I. El trabajo de investigación realizado es de contenido científico, con amplio contenido jurídico, siendo objeto de desarrollo la vulneración de las garantías laborales que posee todo trabajador en momentos específicos como lo es una emergencia de salud pública.
- II. La metodología y técnicas utilizadas en la realización del trabajo de investigación fueron acordes al desarrollo del contenido capitular del mismo, aplicando de manera acertada el método analítico, así como las técnicas de investigación bibliográfica y documental; se incluyen también cuadros estadísticos que demuestran el resultado de la investigación de campo realizada.

Lcda. María del Carmen Hernández Antillón
Abogada y Notaria
Kilómetro 28.5 Carretera a la Antigua Guatemala,
Condominio San Telmo, casa 22
Cel. 5393-9550



- III.** La investigación reúne las referencias bibliográficas oportunas, sustentando el tema planteado, su desarrollo y la conclusión del mismo.
- IV.** La conclusión discursiva se realiza de acuerdo al problema establecido, a la necesidad de dar una solución al mismo mediante la inclusión legal que regule la implementación de programas y capacitaciones por parte de las autoridades competentes para instruir y dar a conocer a los trabajadores del sector privado sobre los derechos y garantías que los protegen, los cuales son inviolables y deben estar presentes aún en casos de fuerza mayor, como lo es una emergencia de salud pública.
- V.** Declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la presente tesis cumple con todos los requisitos estipulados 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 apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe con el trámite correspondiente.


Lcda. María del Carmen Hernández Antillón
No. Colegiado 17,601
mchernandezantillon@gmail.com





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

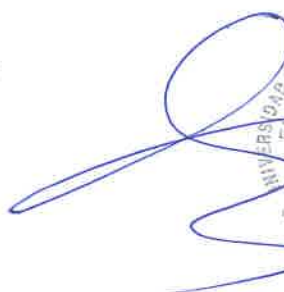


D.ORD. 552-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **KAREN EUNICE PINEDA GIRÓN**, titulado **VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS LABORALES A CAUSA DE UNA EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA EN GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J.
UNIDAD DE
ASESORIA DE
TESIS
GUATEMALA, C. A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad de San Carlos de Guatemala
DECANO
GUATEMALA, C. A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARÍA
GUATEMALA, C. A.



DEDICATORIA

A DIOS:

Padre celestial, quien me otorgó la sabiduría necesaria para poder culminar mis estudios con éxito.

A MIS PADRES:

Pedro Pineda Álvarez y Gloria del Rosario Girón Oliva, quienes han guiado mi vida y son ejemplo de amor, paciencia, esfuerzo y perseverancia.

A MIS HERMANOS:

Ingrid, Gerber, Sara y Ludvin; por apoyarme a seguir adelante y no dejarme desmayar en la lucha por obtener mi título profesional.

A MI ESPOSO:

Víctor Hugo Garrido González, por creer en mí, darme la fortaleza y las palabras que necesito para alcanzar mis metas y no rendirme.

A MI HIJO:

Víctor Tadeo Garrido Pineda, mi motor para salir adelante, por ser la luz de mi vida y el ser que me motiva a ser mejor persona en todos los ámbitos de mi vida.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y permitirme ser parte de sus egresados.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por formarme a través de sus catedráticos como una profesional del Derecho, gracias.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación se desarrolla dentro del área de la ciencia del derecho del trabajo. Utiliza el método analítico para el diagnóstico del problema en mención; y tiene como resultado mediante encuestas la opinión de una parte de los trabajadores del sector privado que fueron afectados.

Se tomó como base a los trabajadores de la administración del edificio sixtino uno, ubicado en la 6ª avenida 6-63 zona 10, Ciudad de Guatemala. A través de ellos se muestran puntos de vista a tomarse en cuenta para que tanto ellos como otros trabajadores del sector privado, conozcan sobre sus garantías laborales, las cuales son irrenunciables ante cualquier acontecimiento en el país.

El presente trabajo se centra en un aporte académico el cual consiste en establecer mecanismos de implementación de capacitaciones constantes por parte de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para instruir a los empleados del sector privado, acerca de la tutelaridad de la cual está revestido el derecho laboral, mismo que asiste a los trabajadores y les otorga una protección jurídica preferente, teniendo como resultado no admitir la inobservancia que les confieren las leyes del territorio guatemalteco.

HIPÓTESIS



La falta de legislación en el derecho laboral para defender el bien jurídico tutelado que es el derecho al trabajo, durante la pandemia de Covid-19 en el Estado de Guatemala; y la implementación de un sistema tutelar al trabajador en casos de una emergencia de salud pública en Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Concluido el trabajo de investigación intitulado: Vulneración de las garantías laborales a causa de una emergencia de salud pública en Guatemala, se puede demostrar que se llegó a la comprobación de la hipótesis anteriormente planteada mediante el manejo de métodos y técnicas de investigación.

El método de investigación utilizado fue el método analítico, por medio del cual se valida la hipótesis; también se implementaron técnicas de investigación tanto bibliográfica como documental debido a que existe gran cantidad de escritos publicados anteriormente relacionados con el tema principal.

La hipótesis fue comprobada, en base a la recopilación de datos que se obtuvieron con los colabores de la administración del edificio sixtino uno ubicado en la 6ª avenida 6-63 zona 10, Ciudad de Guatemala; se puede visualizar que tienen conocimientos básicos sobre las garantías laborales mínimas que poseen como trabajadores. Se observa necesaria la implementación de capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para informar e instruir a los trabajadores del sector privado sobre sus derechos y garantías, así como una inclusión legal relacionada en la creación de programas para que los trabajadores de nuevo ingreso en las empresas puedan conocer las garantías laborales que los protegen según la legislación nacional vigente.



Pág.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Historia del derecho del trabajo	1
1.1.1. Origen de los sindicatos en Guatemala	4
1.1.2. Protección a los derechos individuales de los trabajadores en Guatemala	5
1.1.3. Origen del derecho del trabajo y su evolución	6
1.1.4. Otras denominaciones que identifican al derecho del trabajo	13
1.1.5. Finalidad del derecho del trabajo	17
1.2. Contenido del derecho del trabajo	18
1.2.1. Áreas del derecho procesal individual y colectivo	19
1.2.2. Características del derecho del trabajo	20
1.2.3. Principios del derecho del trabajo	23
1.2.4. Fuentes del derecho del trabajo	29
1.3. Regulación normativa del derecho del trabajo en Guatemala	30
1.4. Convenios internacionales del derecho del trabajo como parte de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores	31

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho del trabajo	33
2.1. Elementos de la relación laboral	33
2.2. Sujetos principales	34
2.2.1. Patronos	34
2.2.2. Trabajadores	38

2.3. Sujetos auxiliares	41
2.3.1. Representantes del patrono	42
2.3.2. Intermediarios	43

CAPÍTULO III

3. Organización Mundial de la Salud	47
3.1. Actividades y funciones de la Organización Mundial de la Salud	47
3.1.1. ¿Qué es una emergencia de salud pública?	49
3.1.2. Acciones que tomó el Estado de Guatemala, con relación a la emergencia de salud pública	50
3.1.3. Antecedentes del orden público en Guatemala	51
3.2. Características del orden público	54
3.3. Derechos que pueden ser restringidos al declararse un estado de calamidad	55
3.3.1. Normativa legal que regula la emisión de un estado de calamidad ...	56
3.4. Antecedentes de la pandemia	57
3.4.1. Retos a los que el Estado de Guatemala se enfrenta	58
3.4.2. Disposiciones señaladas por el Estado de Guatemala para la contención del Covid-19	59
3.4.3. Acciones tomadas por el sector justicia	61
3.4.4. Medidas en el sistema penitenciario	62

CAPÍTULO IV

4. Derechos laborales	65
4.1. Derechos o garantías laborales mínimas e irrenunciables	66
4.2. Base legal de los derechos laborales mínimos e irrenunciables	71
4.2.1. Salario	74

4.2.2. Aguinaldo	78
4.2.3. Jornadas de trabajo	80
4.2.4. Vacaciones	81

CAPÍTULO V

5. La suspensión del contrato de trabajo	85
5.1. Antecedentes	87
5.1.1. Casos de procedencia	89
5.1.2. Casos en que procede la suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, según lo establecido en el Artículo 66 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala	89
5.1.3. Casos en que procede la suspensión individual total de los contratos de trabajo, según lo establecido en el Artículo 68 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala	90
5.1.4. Casos en que procede la suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo, según lo establecido en el Artículo 70 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala	90
5.1.5. Casos en que procede la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, según lo establecido en el Artículo 71 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala	91
5.2. Suspensión del contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca ..	92
5.3. Clasificación doctrinaria de la suspensión del contrato de trabajo	93
5.3.1. Efectos de la suspensión	95

5.4. Alternativas legales para aplicar en las relaciones laborales de las empresas ante la emergencia de salud suscitada por Covid-19	98
5.5. Inexistencia de legislación que contenga los medios para que los trabajadores no permitan la vulneración de sus garantías laborales mínimas en tiempos de una emergencia de salud pública	102
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	105
ANEXOS	107
BIBLIOGRAFÍA	117



INTRODUCCIÓN

El trabajo realizado tiene como fin proponer algunas soluciones que resguarden el bien jurídico tutelado de los trabajadores del sector privado. Procura que en futuras pandemias el trabajador y las entidades que velan por sus derechos, tengan las herramientas jurídicas apropiadas para defender y proteger los derechos adquiridos de los trabajadores.

Al realizarse los planteamientos pertinentes se evidencia que los patronos, como sujetos principales en la contratación de su personal, deben cumplir con los derechos mínimos e irrenunciables que establece la legislación laboral guatemalteca en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; manteniendo la armonía entre el que ofrece un servicio mediante su trabajo y el que recibe el beneficio y paga por el servicio prestado.

La vulneración de las garantías laborales a causa de la pandemia Covid-19 constituyó una emergencia de salud pública; tiene como consecuencia la presente investigación, dirigida a los trabajadores del sector privado, quienes se ven perjudicados en sus derechos, y quienes por el poco conocimiento en el ordenamiento jurídico laboral aceptan las condiciones que los patronos imponen.

Dentro de los distintos escenarios que enfrentan los trabajadores del sector público y privado, ha sido utilizar la figura jurídica de la suspensión colectiva total en el contrato de trabajo, la que aplica en casos constitutivos de fuerza mayor o casos fortuitos cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; la suspensión no implica la terminación del contrato, ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato.



El tiempo de suspensión de actividades laborales, no puede tomarse como período vacacional, ni darse por terminadas las relaciones de trabajo sin causa justificada.

La presente investigación se desarrolla en cinco capítulos; el primer capítulo, se refiere a derecho del trabajo; historia, contenido, regulación normativa y Convenios internacionales del derecho del trabajo como parte de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores; el segundo capítulo, manifiesta lo relacionado a los sujetos del derecho del trabajo; el tercer capítulo, muestra las actividades y funciones de la Organización Mundial de la Salud, la normativa legal que regula la emisión de un estado de calamidad y las disposiciones que fueron señaladas por el Estado de Guatemala para la contención del Covid-19; el cuarto capítulo trata sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables y la base legal de los mismos; el quinto capítulo abarca la suspensión del contrato de trabajo, las alternativas legales para aplicar en las relaciones laborales de las empresas ante la emergencia de salud decretada y la inexistencia de legislación que contenga medios para que los trabajadores no permitan la vulneración de sus garantías en tiempos de una emergencia de salud.

Para el proceso de esta investigación se utilizó el método analítico para la recopilación de documentos bibliográficos y la normativa jurídica aplicable al tema, utilizando las técnicas de investigación bibliográfica y documental.

Por último, se pretende dar a conocer la importancia de la correcta aplicación de las leyes laborales guatemaltecas existentes, su propagación y fácil comprensión, así como la posible inclusión legal en relación a la creación de programas para que los trabajadores puedan tener mayores conocimientos de las garantías que los protegen.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Hay que considerar que el trabajo es una condición de vida necesaria para todo individuo; en ese sentido podemos establecer que es un derecho humano, pues es necesario para la subsistencia y es el medio para adquirir los recursos económicos y lograr con ello la satisfacción de las necesidades básicas.

El derecho del trabajo visto desde una perspectiva general, debe ser entendido como una actividad netamente humana, la cual es retribuida. Esto permite conceptualizarlo como el “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.”¹

1.1. Historia del derecho del trabajo

A nivel global se puede decir que el derecho del trabajo tiene su origen al tener lugar la revolución industrial; “la revolución industrial surge en Inglaterra en el período comprendido entre 1750 y 1820.”²

La revolución tuvo un gran impacto en muchos ámbitos de la vida, no sólo en lo laboral, sino que también se proyectó en lo económico y en lo social.

¹ <https://dle.rae.es/trabajo> **Diccionario de la lengua española**. (Consultado 01 julio 2021).

² <https://www.aiu.edu/resources/Proceso%20Administrativo/6.pdf> (Consultado: 01 julio 2021).



Por esta razón representa una de las grandes transformaciones que se han vivido durante la historia. La revolución se apoyó en la utilización de nuevas máquinas y la creación de grandes fábricas, las que paulatinamente se desplazaron a los talleres artesanales.

Esto trajo consigo una gran explotación para los trabajadores, se les condenó a horas extensas de trabajo, en condiciones inhumanas, y con sueldos sumamente pobres; obligando al sector de la población que tenía la fuerza de trabajo y no el capital, a organizarse y luchar por mejorar sus condiciones de trabajo, mediante el reconocimiento de una serie de derechos conseguidos a través de grandes sacrificios y luchas.

Vulneración a los derechos laborales y los logros alcanzados en Guatemala

En Guatemala la lucha también fue la misma por parte de los trabajadores, quienes también han tenido constantemente que luchar por sus derechos y por la dignificación de la persona y sus actividades.

En un comienzo en el país no existió una normativa específica que regulara lo relativo a las relaciones laborales, esto se consagró más bien en el Código Civil guatemalteco de 1877, como se puede observar en el artículo 1754 del Código Civil, Decreto número 1932, el cual señala: "Puede una persona obligarse a prestar a otra su servicio personal o de industria, durante cierto tiempo o para una empresa determinada."



La norma lacónica, juntamente con otras no protegían la dignidad humana del trabajador, pues en el artículo 1758 del mencionado Código Civil, se establecía que el que alquilaba su servicio, estaba obligado a prestarlo con fidelidad, prontitud y esmero; evidentemente ubicaba a la persona en una categoría de cosa y por consiguiente la abstrae de su dignidad como ser humano.

Claro está que la falta de tutela hizo que se comenzara a observar la forma en que otras legislaciones abordaban la protección del trabajador, e indiscutiblemente tuvo un impacto progresivo en la regulación nacional, es así como surgió el 3 de abril de 1877, el Reglamento de Jornaleros, dictado en el período presidencial de Justo Rufino Barrios, bajo el Decreto 177.

Fue un gran logro, fue el punto de partida para la promulgación de la Ley de Trabajadores Rurales, regulando el trabajo de los colonos de las fincas; y la Ley Protectora de Obreros de 1906.

De ahí en adelante los avances en materia laboral fueron haciéndose cada vez más contundentes, aunado al enorme desarrollo que tuvo la materia laboral en el ámbito internacional a partir de la constitución de la Organización Internacional del trabajo “en 1919 en virtud del Tratado de Versalles, en calidad de institución autónoma vinculada con la Sociedad de Naciones.”³

³ <https://onu.org.gt/onu-en-guatemala/agencias/oit/> (Consultado: 02 de julio 2021).



1.1.1. Origen de los sindicatos en Guatemala

Seguidamente se le da paso a la primera etapa del sindicalismo guatemalteco, el que dependiendo de los autores se puede situar entre 1920 y 1930 antecedida de la etapa mutualista de la organización de trabajadores, pues de este carácter eran las asociaciones que estos tenían.

Un dato relevante dentro del desarrollo histórico del derecho laboral en Guatemala es que en 1925 (1º de mayo) se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala, como uno de los movimientos organizacionales más grandes que ha tenido el derecho laboral en materia colectiva en Guatemala.

Es a través de esa Federación que se lograron consolidar importantes avances en lo que al trabajo se refiere; avances que se vieron opacados por la etapa de opresión que vivió Guatemala durante el período de gobierno del General Jorge Ubico Castañeda, situación que ya no estaba dispuesta a vivir la población guatemalteca, lo que provocó que todo terminara en la revolución de 1944, en donde tiene lugar el derrocamiento de este dictador, permitiendo que Juan José Arévalo Bermejo, fuera el representante de la victoria del socialismo en el país, se crea una nueva constitución con derechos que tutelan a los trabajadores.



1.1.2. Protección a los derechos individuales de los trabajadores en Guatemala

Mediante la promulgación de la Constitución de la República de Guatemala, como consecuencia de la Revolución de 1944, se obtienen derechos individuales.

“La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Árbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Árbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952.”⁴

Todo lo anterior permitió que se reconociera la autonomía del derecho laboral en Guatemala y se le otorgara estatus constitucional a varios derechos de los trabajadores, los cuales se encuentran en los artículos 55, 56, y 58 de la Constitución de la República de Guatemala de 1945.

A su vez promovió la promulgación de otros cuerpos normativos entre los cuales, según Villagrán, se encuentran: “Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945)

⁴ <http://utqguatemala.tripod.com/spanishhome/id6.html>. **UTQ, Unión de trabajadores quetzaltecos.** (Consultado el 02 de julio 2021).



respectivo a la conciliación y arbitraje obligatorios, Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947), y Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, entró en vigor el 1º. de mayo de 1947.”⁵

Con la promulgación del Código de Trabajo tuvo lugar el más grande avance en la materia, pues esta norma recoge por primera vez en el país los principios y garantías tutelares de los trabajadores, y los lineamientos dentro de los cuales se debe desarrollar esta actividad, siempre con observancia de la dignidad del ser humano.

Por último, es importante resaltar que el Código de Trabajo, fue subrogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 29 de abril 1961, en donde se derogaron además algunos artículos, presentando la normativa de la materia tal y como se conoce en la actualidad.

1.1.3. Origen del derecho del trabajo y su evolución

La relación hecha por la Real Academia Española, entre producción y riqueza o capital, es la que permitió que se originara la necesidad de normar esta actividad, pero no como mera regulación de la actividad, sino que la misma precariedad frente a la cual se encontraban los trabajadores impulsó una normativa que tuviera por objetivo, brindar una

⁵ Villagrán, Paola. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 3.

adecuada protección a quienes poseían exclusivamente su fuerza de trabajo como único bien para generar recursos.

Origen de la legislación laboral

Inicialmente no se le conoció como derecho del trabajo; a pesar que actualmente se le conoce comúnmente bajo ese apelativo no siempre fue conocido con tal denominación; originalmente los estudiosos optaron por el término legislación laboral.

Así pues, el uso del término legislación laboral, puede deberse a que efectivamente lo que se pretendió en un principio fue legislar, es decir crear las normas que regularían todo lo relativo al trabajo, aunque no estuviera orientado a la tutela de la parte más desprotegida.

Época colonial

“Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma,



asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices.”⁶

De alguna manera es uno de los primeros antecedentes en Guatemala de cómo se regulaba las relaciones laborales; obviamente era una época de represión en contra del sector de los nativos guatemaltecos. Por ello es una época de esclavitud, recordando que la historia demuestra en la forma en que el continente americano y por consiguiente Guatemala, vivieron una época de esclavitud en manos de los españoles.

Independencia del Estado de Guatemala

“Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo.

Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871, se emite por primera vez el Código Civil y es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con

⁶Villagrán, Paola. **Ob. Cit.** Pág. 5.



la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado”.⁷

En esta época ocurren los primeros antecedentes de la regulación del derecho laboral en el derecho guatemalteco, al analizarla es aquí donde se da el surgimiento del derecho laboral como parte del derecho civil.

En este caso las condiciones para los trabajadores no eran favorables, era una legislación que amparaba más al sector patronal.

La doctrina consideró que el derecho laboral pertenecía al derecho privado, tomando en cuenta que el mismo estaba regulado en el derecho común, es decir, en el derecho civil.

No obstante, existieron avances en la legislación laboral según López Larrave que:

⁷ Villagrán, Paola. **Ob. Cit.** Pág. 8.



“Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.⁸

Nacen las instituciones más importantes que tiene el derecho colectivo de trabajo, es acá donde aparecen los sindicatos de trabajadores y la lucha para que los derechos de los trabajadores fuesen reconocidos y respetados por parte del sector patronal.

Siendo que la primera etapa del movimiento sindical se suscitó “En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase.”⁹

⁸ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág. 38.

⁹Sandoval, Cardona Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 73.



Además, estos son los primeros antecedentes de los sindicatos en el país y de los cuales han logrado su cometido a la presente fecha ya que el derecho sindical está reconocido en nuestro país.

Sin embargo, la organización sindical sufrió represión por parte de los gobiernos siendo los siguientes antecedentes: “En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.”¹⁰

En el gobierno del presidente Jorge Ubico se dictaron nuevas leyes en las cuales se consideraban que el trabajo era una obligación por parte de los ciudadanos guatemaltecos, llegando al extremo que la vagancia era considerada como delito, además que las persona que se encontraban privadas de libertad también eran obligadas a trabajar en obras públicas, de las cuales se pueden mencionar la construcción de carreteras, de las cuales algunas permanecen el país en la actualidad.

Revolución de 1944

Período que vivió Guatemala de vital importancia para la historia en el país; época denominada por algunos historiadores, como la época de florecimiento, como su nombre

¹⁰ Villagrán, Paola. **Ob. Cit.** Pág. 10.

lo indica fue una revolución en el país en cuanto a su legislación, ya que es donde empiezan a reconocerse los derechos de los ciudadanos guatemaltecos en general, por citar un ejemplo, a las mujeres se le reconoce el derecho a la educación.

También fue acontecimiento histórico en Guatemala para el derecho laboral, se reconoce y legisla un derecho laboral el cual protegía y reconocía los derechos de los trabajadores.

Entre los principales logros al reconocimiento del derecho laboral López Larrave manifiesta que: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.¹¹

Esto constituyó un logro trascendental para el sector trabajador en Guatemala, se ha demostrado que este sector no contaba con ningún tipo de ley a su favor, con la lucha ardua en contra del sector patronal, se reconocen sus derechos, plasmándose los mismo en la Constitución, de lo cual significa que sus derechos serían regulados de forma indefinida a través de la historia y existencia del Estado de Guatemala.

¹¹López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Págs. 18 y 19.



“El Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala (9 de abril de 1945) regula el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.”¹²

Es el primer antecedente en cuanto a la forma de regular los aspectos, formas y procedimientos de cómo solucionar los conflictos labores, es por ello que se ha de considerar como una base donde se mejoraron los procedimientos para resolver los conflictos cuando se crea el Código de Trabajo.

El Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala, aún tenía matices protectores a favor del patrono, el mismo protegía los intereses de índole económica del mismo al prohibir la huelga, que es una institución del derecho colectivo de trabajo que se encuentra vigente en la actualidad.

1.1.4. Otras denominaciones que identifican al derecho del trabajo

Para referirse al derecho del trabajo, existen otras definiciones: derecho obrero, derecho industrial, derecho social, derecho económico, derecho nuevo, derecho profesional, etcétera.

¹²Villagrán, Paola. **Ob. Cit.** Pág. 11.



Por su importancia se definirán a continuación solamente las cuatro primeras, para tener una idea más amplia de a qué se debe la diversidad de nombres.

a) Derecho obrero

Es un término en desuso por su parcialidad, derivado de las luchas encaradas por los obreros de las fábricas que pelearon por sus derechos a finales del siglo XIX. Puede ser definido como “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros.”¹³

La definición se encuentra ligada al hecho de la apropiación de la energía del trabajo del obrero por parte del patrón sobre todo en el área industrial o de las fábricas.

b) Derecho industrial

Se acuñó mayormente en la producción industrial, fruto del auge que trajo consigo el capitalismo, y por ende la lucha de clases que originó.

Puede ser definido como: “El conjunto de normas encaminadas a regular las relaciones pertenecientes a la producción industrial, en sentido específico debe ser considerado

¹³ De buen L., Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.



como aquella parte del derecho que disciplina la organización de la empresa y tutela sus elementos constitutivos.”¹⁴

La definición no toma en cuenta al elemento humano. Por ello también se considera oportuno definirlo bajo la perspectiva que es el conjunto de normas de protección humana aplicadas para regular lo relativo al trabajo en la industria.

c) Derecho social

Principalmente se encuentra orientado a la integración de la persona como parte elemental de la sociedad, pues a través del reconocimiento a la persona puede contribuir a la comunidad, sin que se le considere como ente individual sino más bien como parte de todo un conglomerado. “Adquiere un rol trascendental el trabajo, la actividad laboral, por medio de la cual la persona se interrelaciona con otros y se realiza, además de que un primer signo y elemento clave es la integración en el propio trabajo, para posteriormente hacerse ésta real en la sociedad.”¹⁵

Se deriva de la definición una postura bastante amplia, de reciente inclusión en el pensamiento jurídico, en donde se sitúan a los derechos en general, y principalmente los derechos fundamentales tanto para hombres como para mujeres, se les otorga esta

¹⁴ Díaz Velasco, Manuel. **Estudios sobre propiedad industrial**. Pág. 6.

¹⁵ Monereo Pérez, José Luis y Triguero Martínez, Luis Ángel. **El derecho social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral**. Pág. 47.



categoría social ubicándolos dentro de aquellos que tienen un carácter prestacional de manera igualitaria.

d) Derecho económico

La denominación está basada en “El conjunto de normas administrativas sobre las cuales se establecen políticas económicas, como una medida para regular las acciones del Estado sobre el sistema económico.”¹⁶

Es decir, el derecho económico pretende someter los asuntos económicos susceptibles de regulación, mediante la creación de normas que disciplinen las relaciones entre las instituciones económicas de la sociedad.

Denominación legal adoptada por Guatemala

En Guatemala, desde que tuvo su incursión esta parte del derecho, dentro de la regulación legal del país, se le otorgó la denominación de derecho de trabajo; se considera la más acertada a la par de derecho laboral, en forma más completa contempla la totalidad de circunstancias que atañen a su normativa o regulación.

¹⁶ <https://www.significados.com/derecho-economico>. (Consultado el 03 julio 2021).



1.1.5. Finalidad del derecho del trabajo

Sin importar la denominación que se dé al derecho del trabajo, está encaminado a proteger a aquellas personas que hacen un trabajo lícito como parte de sus actividades dirigidas a lograr su subsistencia, por lo que uno de los fundamentos es la libertad, pues las personas deberán optar o elegir, el trabajo que desean realizar.

Bienes que tutela el derecho del trabajo

Algunos autores al definirlo observan que se trata del “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”¹⁷

Se observa la orientación proteccionista o tutelar con la que el autor hace referencia al derecho laboral, esto se debe a que se encuentra ligado a la dignidad del ser humano, pues es el trabajo el que le permite acceder a una mejor calidad de vida. De aquí que también se le pueda definir al derecho del trabajo como “una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.”¹⁸

¹⁷Trueba Urbina, Alberto Mario; Dávalos, José. **Nuevo derecho individual del trabajo**. Pág. 135.

¹⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho individual de trabajo**. Pág. 85.

Lo que propone esta definición en sí es lograr el bien jurídico tutelado que es la protección de la persona humana, del individuo y la justicia social, mediante alcanzar el equilibrio necesario entre las relaciones que se derivan del trabajo y el capital.

1.2. Contenido del derecho del trabajo

Cuando se habla del contenido del derecho del trabajo, se debe tener en cuenta que está conformado por el resultado de las luchas reivindicatorias que a través del tiempo han logrado los movimientos de trabajadores, quienes por un lado lograron casi la eliminación de la opresión y abusos sufridos, mientras que por otro lado aseguraron el respeto a la dignidad del trabajador como persona.

Con base a lo anterior, puede sostenerse que la forma de abordar el contenido del derecho del trabajo puede atender a una división bipartita: en primer lugar, la división del derecho del trabajo en derecho sustantivo y derecho procesal.

El derecho sustantivo "Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama."¹⁹

¹⁹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 83.

Quiere decir que se trata del conjunto de normas jurídicas que con un carácter individual regulan la relación obrero patronal y la consiguiente relación que surge entre ellos, tanto como las instituciones que se derivan.

Por su parte, el derecho procesal, se refiere “al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores. También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia -Juzgados de Trabajo y Previsión Social y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación.”²⁰

1.2.1. Áreas del derecho procesal individual y colectivo

El derecho procesal del trabajo se divide en individual y colectivo, ya que en el primero de los casos se brinda atención a los procedimientos surgidos de la relación individual de trabajo, mientras que en el segundo se atiende a aquellos que tienen lugar entre sindicatos de trabajadores y patronos o sindicato de patronos y trabajadores.

²⁰ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 83.



Hay autores que consideran que el contenido del derecho del trabajo puede ser visto desde otra perspectiva: “Comprende por lo menos dos dimensiones. De un lado, la dimensión del derecho al trabajo, que se entiende como el derecho a trabajar ya sea con relación de subordinación mediante un contrato de trabajo o a través del desarrollo de un oficio u ocupación. De otro lado, se encuentra la dimensión de los derechos en el trabajo, la cual atiende a que los derechos laborales de las personas trabajadoras sean respetados de manera que permitan que el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.”²¹

Aquí tiene lugar la concreción del reconocimiento del derecho de trabajo, y la efectiva ejecución que este tiene en la práctica laboral. Aunque sin lugar a dudas pueden ser así mismo entendidas esas áreas como una subjetiva en donde existe el derecho y una procesal en donde se hace valer aquel.

1.2.2. Características del derecho del trabajo

Doctrinariamente se considera que al hablar de las características del derecho del trabajo se habla de los caracteres ideológicos de este.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual considera que las características son:

- “a) Es un derecho nuevo
- b) Es de orden público

²¹ Pérez Ortiz, Volmar. **Contenido y alcance del derecho individual al trabajo**. Pág. 89.



- c) Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores
- d) Tiende a la internacionalización
- e) Posee plena autonomía
- f) Se halla en constante evolución
- g) Es realista y objetivo
- h) Es profundamente democrático”²²

Derecho nuevo

Porque asocia su origen con todos los cambios que provocara la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y la consiguiente Revolución Social, que fueron las gestoras del reconocimiento y legislación de esta rama del derecho.

De orden público

Se le considera como un derecho público, por la naturaleza de las limitaciones impuestas a la voluntad individual, se le otorga sentido social, aspecto que permite que el Estado mantenga no solo una economía saludable, sino que también alcance una armonía social equilibrada.

²² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 604.



Tendencia a la internacionalización

Se deriva del hecho que existe solidaridad entre los trabajadores de los distintos países, pero también del ámbito patronal y estatal que es el encargado de asegurar el cumplimiento de los derechos que de este derecho emanan. Puede decirse que propició la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la participación y acuerdo de tres sectores sin importar fronteras.

Plena autonomía

La autonomía se origina didáctica, científica y legislativamente porque el derecho laboral no depende de otra área del derecho. Aunque tampoco sería correcto no reconocer que sí posee ciertas conexiones con algunas, especialmente las de orden civil.

Constante evolución

Como todo ámbito del derecho, el laboral se mantiene en constante evolución, debido a que debe continuamente adaptar sus normas, conceptos e instituciones a los procesos económicos y sociales que la sociedad experimenta.

Es realista y objetivo

Se deriva que tiene que estar actualizado a la necesidad real del momento que tienen tanto trabajadores como patronos.



Es decir, ser propicio a los casos concretos que se resuelven a través de la aplicación de la norma.

Es profundamente democrático

Por último, se dice que es democrático, pues se encuentra ligado al hecho de mantener un equilibrio adecuado entre la dignificación económica y moral de la clase trabajadora y el capital, representado por la parte patronal, para lograr así la conciliación no solo de diferencias, sino la tutela adecuada de la mayor parte de la sociedad que es la conformada por los trabajadores.

1.2.3. Principios del derecho del trabajo

Según la Real Academia Española, principio es la “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discuriendo en cualquier materia.”²³

Desarrollo de los principios de los derechos laborales según el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

En Guatemala, los principios están contemplados en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de

²³ <https://dle.rae.es/principio> (Consultado el 03 de julio de 2021).



Guatemala, por ser los fundamentos rectores de esta rama del derecho.

a) Principio tutelar

El derecho laboral se rige por el principio tutelar porque debe estar orientado a la protección jurídica preferente del trabajador.

Tal y como lo contempla el considerando cuarto literal a) del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;”

La función esencial de este principio, se manifiesta con el establecimiento de un amparo a la parte trabajadora.

b) Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad del derecho laboral se encuentra en la literal b) del considerando cuarto, en donde reconoce que “b) El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;”.



Lo que se pretende es que la tutela del trabajador prevalezca aun a pesar de que este no la quiera.

c) Principio de imperatividad

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

Es decir, el derecho laboral no permite un libre albedrío absoluto al momento de perfeccionar un contrato de trabajo, puesto que es menester evitar que la voluntad del trabajador se vea afectada por la desigualdad de orden económico y social que se deriva de la relación de trabajo.

d) Principio de realismo y objetividad

El principio de realismo y objetividad, se encuentra establecido en el inciso d) del considerando cuarto del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la



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

e) Principio democrático

El principio democrático del derecho del trabajo se encuentra regulado en la literal f) del considerando cuarto del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece “f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad;”.

Como se explicaba anteriormente la importancia de este principio es que fija que la tutela del derecho laboral no puede ser parcializada y mucho menos orientada a la defensa del



capital, con lo que se dejaría en la total desprotección a la gran mayoría de ciudadanos.

f) Principio de sencillez

El principio de sencillez se encuentra establecido en el considerando quinto del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual considera “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;”.

Lo que pretende este principio es mantener las normas dentro de los cánones accesibles a los trabajadores, y evitar el uso de cualquier sofisticación o complicación que pueda poner en peligro los derechos de los trabajadores.

g) Principio de equidad

El principio de equidad está establecido en el considerando cuarto literal d) del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual

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

Este principio lo que pretende es que se logre dar a cada uno de los elementos personales de la relación laboral lo que en función de su condición se merecen, se considera que con este principio “se persigue es que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana.”²⁴

h) Principio de estabilidad

El principio de estabilidad lo que en sí procura es mantener la continuidad del trabajo, por ello se encuentra contenido en el Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, inciso c) el cual establece: “c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.”

El trabajador puede mantener su trabajo el mayor tiempo posible, evitando tanto la inseguridad como la inconsistencia del trabajo temporal.

²⁴ López Sánchez. **Ob. Cit.** Pág. 35.



1.2.4. Fuentes del derecho del trabajo

El término fuente trae consigo aparejada la idea de que se trata del lugar de donde emana algo, del origen de algo, etcétera. En el ámbito jurídico se trata del lugar del cual emanar las leyes, por esta razón por excelencia se considera que se habla de cuando menos, de las “fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.”²⁵

Fuentes formales

Son aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas, como son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la equidad.

Fuentes reales

Son aquellos factores y elementos sociales, culturales, económicos, y demás que determinan el contenido de las normas jurídicas.

Fuentes históricas

Son aquellos elementos como los libros, escrituras, inscripciones, que engloban el texto de una ley o conjunto de leyes. Permiten llevar un registro de lo que ha sucedido en el pasado.

Otras fuentes

Es innegable que en el ámbito jurídico guatemalteco se considera por excelencia como

²⁵ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 61.

fuerza del derecho a la ley; en este sentido algunos autores tienden a señalar que las fuentes del derecho laboral pueden dividirse en: “fuentes internas y fuentes internacionales.”²⁶

Fuentes internas

En este orden de ideas, cuando se habla de las fuentes internas de un determinado país se habla del ordenamiento jurídico nacional, entre ellos lógicamente destacará, como norma superior la Constitución Política de la Republica, y posteriormente estarán las leyes ordinarias, seguidas de las disposiciones reglamentarias, para finalizar con los convenios colectivos y los contratos de trabajo.

Fuentes internacionales

En cuanto a las fuentes internacionales, se debe tomar en cuenta dentro de ellos a los tratados y convenios internacionales, y las normas jurídicas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo.

1.3. Regulación normativa del derecho del trabajo en Guatemala

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, norma jerárquica superior en el país, la cual preceptúa en su Artículo 101 “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación

²⁶ <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf> (Consultado el 05 de julio 2021).



social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

De manera constitucional, el trabajo es considerado como un derecho humano, mismo que tiene que hacerse respetar, toda vez que en Guatemala se protege a todo ciudadano y que, de conformidad con el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, solamente por resolución judicial puede limitarse el ejercicio de dicha facultad.

En el Artículo 102 del mismo cuerpo legal, regula los derechos que nacen de una relación laboral entre patrono y trabajador, surgiendo obligaciones legales y sociales de estricta observancia en las distintas relaciones de trabajo.

1.4. Convenios internacionales del derecho del trabajo como parte de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores

Según la Organización Internacional del Trabajo Guatemala, “De los 74 Convenios ratificados por Guatemala, 64 están en vigor, 3 han sido denunciados, 6 instrumentos abrogados; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.”²⁷

Dentro de los convenios que se vigentes y ratificados por Guatemala, están:

²⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667
Ratificaciones de Guatemala (Consultado el 05 de julio 2021).



Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, (núm. 29) ratificado el 13 de junio de 1989

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ratificado el 13 febrero 1952.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ratificado el 13 febrero 1952.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) ratificado el 02 agosto 1961.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado el 09 diciembre 1959.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ratificado el 11 octubre 1960.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años. Ratificado el 27 abril 1990.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) ratificado el 11 octubre 2001.

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) ratificado el 13 febrero 1952.



CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho del trabajo

Tiende considerarse al sujeto, como el individuo que va a conformar un grupo con una finalidad propiamente establecida y es quien ejerce las acciones dentro de dicho ámbito.

Por otra parte, el sujeto puede también tratarse de una persona titular de determinado derecho. Pero, en el ámbito jurídico se utiliza para referirse a una persona que actúa dentro de una relación jurídica.

De aquí que se pueda decir que una relación jurídica solamente puede establecerse entre dos personas, en donde una funge como sujeto activo y la otra como sujeto pasivo. El sujeto activo, es el titular del derecho o poseedor de las facultades jurídicas; mientras que el sujeto pasivo es sobre el cual recae el deber, es el titular de la obligación.

2.1. Elementos de la relación laboral

Una relación laboral, al igual que cualquier otra relación jurídica, se encuentra conformada por ciertos sujetos que le dan vida jurídica a la misma. En este caso se trata de las personas naturales o jurídicas que intervienen en la relación laboral, ya sea de forma directa o indirecta.

Entre los sujetos del derecho de trabajo también se distinguen los sujetos individuales y colectivos, pues se trata de las personas físicas o colectivas que se vinculan entre sí a través de la relación laboral.

2.2. Sujetos principales

La sola idea del término principales, trae consigo que se trata de una persona que tiene el primer lugar en estimación o importancia y se antepone y prefiere a otras.

Cuando se habla de sujetos principales de la relación laboral, se hace referencia a aquellos que figuran en la primera línea: el trabajador y el patrono; como señala Fernández Molina, la relación laboral es “una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario) siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.”²⁸

Así pues, los sujetos principales del derecho de trabajo son las personas que directamente forman parte de la relación laboral, por ello obligatoriamente son los ya señalados, los cuales se abordan a continuación.

2.2.1. Patronos

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

²⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 88

establece en el Artículo 2 que, “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.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República.”

En otras palabras, patrono es el sujeto de la relación laboral al que el trabajador le presta un servicio o a favor de quien realiza una actividad o trabajo, en virtud del cual se ve obligado a cumplir con la contraprestación que esto implica.

Doctrinariamente, patrono es “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.”²⁹

La definición, hace referencia a la relación de subordinación que existe en el derecho de trabajo, en todo caso se entiende que el trabajador se encuentra supeditado al patrono, este extremo no exime de las obligaciones que la situación jurídica conlleva.

Se trata de una persona que puede ser individual o jurídica. Cuando es una persona individual, es requisito elemental que sea civilmente capaz, que sea mayor de edad, según el Artículo 8 del Código Civil Decreto Ley número 106 del Jefe del Gobierno de la República, “Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años” y que se

²⁹ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 157.



encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos, pero también de sus facultades.

Si se trata de una persona jurídica, deberá contar con personalidad jurídica, que es otorgada por la ley, sea en el ámbito mercantil o civil, tanto nacional como extranjera.

Prohibiciones del patrono

El patrono también se encuentra sujeto a las prohibiciones que señala el Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;



- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.”

Sustitución patronal

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su artículo 23 regula: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.”

Son obligaciones vigentes en el momento en que se hace uso de esa figura legal, la cual tiene como fin la protección del bien jurídico tutelado del trabajador.



2.2.2. Trabajadores

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en su Artículo 3: “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.”

El trabajador es el otro sujeto principal de la relación laboral; elemento esencial para que esta exista.

La definición legal afirma que solo las personas individuales pueden ser consideradas como trabajadores, y que no debe existir realmente una distinción o una diferencia entre un trabajador material y un trabajador intelectual, pues los conceptualiza de la misma manera, mucho menos otro tipo de diferenciación relativa a género o edad, por el principio de igualdad y equidad en que se funda el derecho laboral.

Doctrinariamente el término trabajador, también es empleado o conceptualizado como “la persona que trabaja, sinónimo de obrero y de jornalero.”³⁰

Se puede decir que “Son trabajadores las personas físicas que voluntariamente prestan sus servicios por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario lo que significa que queda al amparo de la legislación laboral.”³¹

³⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 752.

³¹ De Heredia Ruiz, Ignasi Beltrán. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 26.



Elementos mínimos para la existencia de la figura del trabajador

De acuerdo con De Heredia Ruiz, debe tenerse en cuenta que para que el trabajador se configure como tal es necesario que existan ciertos elementos:

- a) La prestación de un servicio o la realización de una actividad personal.
- b) La subordinación de esta persona a un patrono.
- c) Desempeño de un servicio o actividad por cuenta propia.
- d) Una relación contractual con el patrono.
- e) La continuidad en la prestación del servicio o la actividad personal
- f) El recibir una remuneración.

De Heredia Ruiz, en la definición de trabajador expone claramente que el trabajador queda al amparo de la legislación laboral, lo que se debe a la vulnerabilidad que tiene por lo que la normativa laboral se ve obligada a velar por su protección, preferente.

Lo que pretende reforzar el párrafo anterior es el hecho que todo trabajador tiene derecho a alcanzar una existencia digna, además del derecho a lograr el acceso a condiciones justas en el desarrollo de su actividad, de donde se deriva tenga derecho a seguir su vocación, a dedicarse a la actividad que más le parezca adecuada, aun de cambiarse de empleo en el momento en que lo considere oportuno.

En todo caso, aunque exista una clara protección del trabajador, no debe olvidarse que la normativa laboral también establece obligaciones para estos.



Prohibiciones de los trabajadores

Se regulan las prohibiciones en el Artículo 64 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

- “a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)."

2.3. Sujetos auxiliares

Son sujetos auxiliares, "Aquellas personas que por su investidura, realizan actividades que competen al patrono en representación de él, o realizan actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios." ³²

Dentro de la relación laboral, como ya ha quedado plenamente explicado, tienen participación los sujetos principales: el trabajador y el patrono; en el caso del trabajador no puede tener auxiliares porque como elemento indispensable para ser considerado como tal es que la prestación de un servicio o la realización de actividad, es personal.

Por esa razón se habla de los auxiliares del patrono, quienes, aunque son trabajadores también, poseen ciertas atribuciones específicas que no están identificadas precisamente como de subordinación. Por lo general, en este caso los trabajadores, realizan funciones de mando, dirección y toma de decisiones, así como tienen bajo su subordinación a los subalternos que le han sido asignados para llevar a cabo la actividad o servicio desempeñado.

³² <https://www.memorizar.com/tarjetas/laboral-sujetos-de-la-relacion-laboral-5003206> (Consultado 31 enero 2022).

Entre los auxiliares del patrono se encuentran:

- a) El representante del patrono, y
- b) El intermediario.

2.3.1. Representantes del Patrono

En el ámbito normativo el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala contempla lo relativo a los representantes del patrono, señalando en el Artículo 4 que, “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

La doctrina y la ley se ha ocupado por definir a quien puede considerarse representante del patrono, debido a la relevante participación que tiene en la relación laboral.

Doctrinariamente se ha abordado lo relativo al representante del patrono, “Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio. Un representante, a menos que expresamente esté



limitado e impedido, puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo.”³³

En otras palabras, lo que el autor citado procura dejar claro es que no se trata de una sustitución del patrono, sino más bien de una figuración o una extensión de este. Se está entonces frente al hecho que una persona actúa en nombre del patrono, como deja claro Briceño Ruiz, al ser una persona carente de omnipresencia y tener un rango restringido de actuación, el que requiere de la existencia de otras personas que puedan llevar a cabo aquellas actividades que no ha podido abordar por sí mismo.

Por ello se concluye que representante del patrono es toda persona individual o física que, manteniendo una relación directa con él a través del respectivo contrato de trabajo, lleva a cabo en su nombre, las funciones de dirección y administración de las actividades laborales que deben desarrollar los trabajadores de la empresa.

2.3.2. Intermediarios

En el ámbito jurídico, Velandia Castro, citando a Cabanellas, establece que intermediario es: “Quien hace o sirve de enlace o mediador entre dos o más personas; y más especialmente entre productores y consumidores. Debido a ello, el nombre de

³³ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 156.



intermediarios se le aplica a los comisionistas y representantes.”³⁴

Evidentemente, la definición hace uso del contenido esencial del término, por lo mismo se refiere a él como un enlace, como un mediador.

Es decir, es quien conecta o vincula a dos o más personas para intercambiar mensajes o comunicación entre ellos. Por esta razón también se le conoce con el nombre de intermediador.

Se debe tener cuidado de considerar como tal a la persona que es dueño de los medios de producción y con cualquier otra de las formas que pudieran tergiversar su naturaleza laboral, se ha considerado que: “La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono”³⁵

La postura se encuentra dirigida al ámbito mercantil, en donde inescrupulosamente se tiene como producto principal el trabajo del hombre.

³⁴ Velandia Castro, Mauricio. **Los intermediarios de seguros**. Pág. 128.

³⁵ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 160.



La definición legal de intermediario, se encuentra en el Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

Se puede observar que la norma no contempla explícitamente que exista un beneficio o ganancia por el trabajo que otro realiza. Se concentra en determinar que existe una relación de trabajo entre este y el trabajador, quién no realiza la prestación de sus servicios o la realización de las actividades propias de su trabajo en beneficio de este, sino de un tercero que el mismo código define como un patrono.

El intermediario es toda persona individual o jurídica que establece una relación laboral con uno o varios trabajadores, a quienes contrata con el objeto de que estos realicen trabajos o presten sus servicios en favor de otro patrono, es decir, de un tercero.





CAPÍTULO III

3. Organización Mundial de la Salud

Se trata de una organización internacional que se ha perfilado como una de las más comprometidas a buscar un mejor y más saludable futuro para todas las personas a nivel mundial. Se le define como “el organismo de las Naciones Unidas especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.”³⁶ Esta definición le da un carácter de autoridad directiva y coordinadora.

La Organización Mundial de la Salud, más conocida por sus siglas como OMS, es una entidad anexa a la Organización de las Naciones Unidas, encargada de velar por la salud sanitaria de los países que conforman esta entidad.

3.1. Actividades y funciones de la Organización Mundial de la Salud

Las actividades generales que la Organización Mundial de la Salud desarrolla como ente internacional para coadyuvar al logro de mejores niveles de vida y de salud a nivel mundial, son las siguientes:

Promover el desarrollo.

Fomentar la seguridad sanitaria.

³⁶ <https://www.sau-net.org/comites/comision-de-instrumentadoras-quirurgicas/curso2015/modulo-2/OMS.pdf> (Consultado 12 abril 2022).

Fortalecer el sistema de salud.

Aprovechar las investigaciones la información y los datos probatorios.

Potenciar las alianzas.

Mejorar el desempeño.

Derivado de las actividades generales mencionadas la “Organización Mundial de la Salud, posee una serie de funciones básicas las cuales se describieron en el Undécimo Programa General de Trabajo, que proporciona el marco para el programa de trabajo, el presupuesto, los recursos y los resultados a nivel de toda la organización. Titulado Contribuir a la salud”³⁷

Así pues, “La OMS cumple sus objetivos mediante las siguientes funciones básicas:

- ofrecer liderazgo en temas cruciales para la salud y participar en alianzas cuando se requieran actuaciones conjuntas;
- determinar las líneas de investigación y estimular la producción, difusión y aplicación de conocimientos valiosos;
- establecer normas y promover y seguir de cerca su aplicación en la práctica;
- formular opciones de política que aúnen principios éticos y de fundamento científico;
- prestar apoyo técnico, catalizar el cambio y crear capacidad institucional duradera;

³⁷ <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/> (Consultado el 30 de noviembre 2021).

- seguir de cerca la situación en materia de salud y determinar las tendencias sanitarias.”³⁸

3.1.1. ¿Qué es una emergencia de salud pública?

De forma general se define una emergencia como un “suceso o accidente que sobreviene de modo imprevisto, afectando a la integridad física de las personas o a los bienes, de modo colectivo o individual, y que, en ocasiones, llega a constituir una catástrofe o una calamidad.”³⁹

De manera específica se puede decir que se trata de toda situación que pone en un peligro inmediato la vida de las personas, tal es el caso de una endemia, epidemia o pandemia.

De acuerdo a la actividad que desarrollan los distintos Estados, puede que los mismos se encuentren con problemas en salud pública, motivo por el cual los mandatarios del país afectado deben tomar medidas de emergencia, mismas que deben considerarse como cruciales para contener las repercusiones negativas.

Debe existir en todos los Estados una organización tanto institucional como jurídica que sirva de marco de acción, para afrontar cualquier situación de emergencia, y con ello

³⁸ <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/> (Consultado el 30 de noviembre 2021).

³⁹ Villalibre Calderón, Cristina. **Concepto de urgencia, emergencia, catástrofe y desastre: Revisión histórica y bibliográfica.** Pág. 18.



brindar a sus ciudadanos las soluciones que sean más oportunas y eficaces según lo acontecido.

3.1.2. Acciones que tomó el Estado de Guatemala, con relación a la emergencia de salud pública

Para poner en práctica cualquier acción en caso de emergencia; el Estado de Guatemala cuenta con ciertas facultades que se derivan del orden público, el que no es más que “el conjunto de principios, normas y disposiciones legales en que se apoya el régimen jurídico para preservar los bienes y valores que requieren de su tutela, por corresponder éstos a los intereses generales de la sociedad, mediante la limitación de la autonomía de la voluntad, y hacer así prevalecer dichos intereses sobre los de los particulares.”⁴⁰

Es decir que el orden público es aquel estado a través del cual la interacción social se mantiene en un equilibrio con la armonía, desarrollo y paz, la cual es normada por la ley, lo que equivale que puede ser vulnerado al incumplirse los preceptos legales; es un estado a través del cual, el poder estatal impide que ciertos actos particulares afecten intereses fundamentales de la sociedad.

⁴⁰ Domínguez Martínez, Jorge Alfredo. **Orden público y autonomía de la voluntad. En cien años de derecho civil en México.** México. Pág. 83.



El orden público habilita a la administración pública, a través de la ley, para imponer órdenes, prohibiciones y sanciones.

Esto da la opción a los legisladores para encontrar una manera de defender la paz y la seguridad de los ciudadanos.

Es a través del orden público, que se intenta limitar ciertos derechos, pero a su vez lo que se intenta es darle una protección a la ciudadanía en general, ello por alguna situación de peligro que va a afectar de manera colectiva; por tal razón el Gobierno debe implementar las restricciones necesarias para que se pueda tener control en las actividades de los ciudadanos.

3.1.3. Antecedentes del orden público en Guatemala

“En la Constitución de mil novecientos cuarenta y cinco se estableció el orden público dentro de nuestra legislación, en el Artículo ciento treinta y ocho, dice que el presidente podrá restringir los derechos constitucionales que están establecidos dentro de ese cuerpo legal”.⁴¹

Es precisamente en esa época en donde empieza a considerarse la regulación y la aplicación del orden público de forma constitucional, partiendo de ello la idea del reconocimiento de la protección que el gobierno debe realizar al territorio nacional y que

⁴¹ Ogáldez Fernández, Fredy Estuardo. **La Ley de Orden Público y los estados de excepción en Guatemala**. Pág. 110.



con ello se conseguiría la forma de reconocer a través de mandato constitucional la suspensión de ciertos derechos sin que ello menoscabara la dignidad humana.

“Con la Constitución de 1956, se establece: Que el presidente de la República está obligado a presentar ante el Congreso un informe circunstanciado de los hechos y de las providencias que el Ejecutivo tomó para afrontar las emergencias, que propiciaron la aplicación de la Ley de Orden Público, además de permitir a la población el deducir responsabilidades legales procedentes en contra de cualquier funcionario público por cualquier acto y medida no autorizada por la Ley de Orden Público.”⁴²

Es así como se inicia con la intención de que se pudiese asumir una postura de crear una ley específica que regulase el orden público en el territorio nacional, ya que había que tomar en cuenta que se tenía que tener un cuerpo normativo que se aplicara en su momento para cualquier emergencia que se pudiese suscitar y que atenta en contra de la seguridad y la paz de la población de manera colectiva.

Al hacer un análisis de la historia, se puede observar que la Ley de Orden Público es la primera en ser introducida a la legislación guatemalteca, toda vez que antes de su creación en el año de 1965, no existió otra ley que regulara el procedimiento para la restricción de derechos o garantías, que restringen los derechos y no las garantías, como se hace desde esa fecha. La limitación de derechos constitucionales lo encontramos en las distintas constituciones que han regido dentro del territorio nacional por medio de del

⁴² Ogáldez Fernández, Fredy Estuardo. **Ob. Cit.** Pág. 111.



tiempo, pero no existía una ley especial en la materia.

Es a partir del año de 1965, que con la labor de la Asamblea Nacional Constituyente se tomó en cuenta que se tenía que crear una ley específica para afrontar las emergencias de diversa índole que el territorio nacional pudiese afrontar, y con ello afectar a sus ciudadanos de manera colectiva, a partir de ese año, empezó a regir la Ley de Orden Público Decreto Número 7 de la Asamblea Constituyente de la República de Guatemala.

En el caso de Guatemala el orden público es algo que se maneja de manera constitucional, y de acuerdo con los antecedentes históricos, las restricciones empezaron a darse de una manera paulatina, ya que no se había desarrollado como en la actualidad se realiza, existiendo en su momento disposición por autoridades competentes para el efecto.

En un primer momento no existió una ley o reglamento que regulara lo relativo al orden público que limitara derechos, pero de manera constitucional a partir de la independencia del Estado de Guatemala, se le reconocía legalmente y de manera constitucional la facultad de decretar acuerdo gubernativo para la restricción de facultades de los ciudadanos en el territorio nacional.

El orden público, también puede ser aplicado a otros casos como aquellos que ponen en peligro la salud e integridad de las personas, los cuales pueden derivarse, según sea el caso, de una emergencia de salud pública, entre otros.

3.2 Características del orden público

La característica principal del orden público y de la Ley de Orden Público, se encuentra en que ambos conllevan en sí mismos una limitante a los derechos de las personas y como consecuencia pueden considerarse como un límite de la autonomía de la voluntad; pues durante su aplicación, las personas ya no podrán tener el libre ejercicio de los derechos por haberse restringido.

Otras características del orden público que hay que destacar son las siguientes:

- “a) El orden público opera a posteriori;
- b) es una cláusula de reserva;
- c) importa un juicio de disvalor acerca del Derecho extranjero;
- d) es un concepto nacional; y,
- e) se aplica para un momento determinado.”⁴³

A las características señaladas se agrega que el orden público busca el beneficio de la colectividad y no de la satisfacción de intereses individuales, se toma en cuenta que los beneficios generales han de ser prioridad sobre los particulares, lo cual se concretiza que a través del orden público el Estado cumple con una de sus obligaciones principales que es el bien común.

⁴³ Márquez Granifo, Stephanie. **El orden público y su función como límite a la eficacia, reconocimiento y ejecución de los laudos arbitrales en Chile.** Pág. 22.

Tomando en cuenta la seguridad ciudadana del Estado de Guatemala ante la emergencia de salud pública por problemas sanitarios, el fundamento legal es la Ley de Orden Público; ley que regula el Estado de Calamidad, establece que se tiene que tomar en cuenta que es el Presidente de la República quien lo puede decretar, fijar las medidas a aplicarse en Consejo de Ministros y posteriormente la ratificación de las mismas por el Congreso de la República.

Se tiene que considerar que el cumplimiento y por ende la observancia de la Ley de Orden Público, es limitante a los derechos de los ciudadanos, contrapone los intereses particulares sobre los de carácter colectivo; es decir, puede dar como resultado la inobservancia o la insatisfacción de prioridades particulares, ya que coloca por encima de estas, los derechos inherentes de toda la sociedad.

3.3. Derechos que pueden ser restringidos al declararse estado de calamidad

En ese sentido, corresponde establecer que los derechos que se pueden restringir durante un Estado de Calamidad son:

La libertad de acción.

Libertad de locomoción.

El derecho a manifestaciones.

Libertad de emisión del pensamiento.

Tenencia y portación de armas.

Huelga por parte de los trabajadores del Estado.



Para informar y hacer cumplir a la población con las disposiciones aplicables, se debe tomar en cuenta que es emitido por Decreto, el cual debe contener los siguientes presupuestos:

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

3.3.1. Normativa legal que regula la emisión de un estado de calamidad

De acuerdo a la Ley de Orden Público Decreto número 7 de la Asamblea Constituyente de la República de Guatemala, en Guatemala las medidas de prevención que se pueden tomar en cuenta, son las siguientes:

“ARTÍCULO 15. El Presidente de la República podrá, en estos casos, tomar las medidas siguientes:

1) Centralizar en la entidad o dependencia que el decreto señale, todos los servicios públicos, estatales y privados, en la forma y circunstancias que el estado de calamidad pública lo requiera. Cuando se trate de servicios que presten entidades de carácter internacional, se procederá de acuerdo con los convenios respectivos.

2) Limitar el derecho de libre locomoción, cambiando o manteniendo la residencia de las



personas, estableciendo cordones sanitarios, limitando la circulación de vehículos o impidiendo la salida o entrada de personas en la zona afectada.

- 3) Exigir de los particulares el auxilio o cooperación que sean indispensables para el mejor control de la situación en la zona afectada.
- 4) Impedir concentraciones de personas y prohibir o suspender espectáculos públicos y cualquier clase de reuniones.
- 5) Establecer precios máximos o mínimos para los artículos de primera necesidad y evitar su acaparamiento.
- 6) Ordenar la evacuación de los habitantes de las regiones afectadas o que estén en peligro.
- 7) Dictar las medidas adecuadas para el resguardo de las fronteras internacionales.
- 8) Tomar todas las medidas necesarias para que la calamidad no se extienda a otras zonas para la protección de las personas y de sus bienes.”

3.4. Antecedentes de la pandemia

La pandemia Covid-19 tiene sus orígenes en la ciudad de Wuhan, Estado de China; es una enfermedad nueva. En un primer momento se encontraba afectando al continente asiático pero, derivado de una actividad social y globalizada a nivel mundial, empezó a afectar a demás países en los distintos continentes.



En el mes de marzo del año 2020, el Covid-19, también denominado como Coronavirus, ya era considerado como una pandemia.

La interpretación de ser una enfermedad mortal y no contar con la solución o cura inmediata, se visualizó como una catástrofe a nivel mundial; y para que no se extendiera de una manera acelerada se consideraron medidas de prevención entre las cuales se encontraba el distanciamiento social.

En el caso del Estado de Guatemala, el primer caso de Coronavirus se registró oficialmente el día 13 de marzo del año 2020; a raíz de ello se empezaron a tomar las medidas de prevención necesarias para lograr que la enfermedad no se propagara de manera desmesurada en la población guatemalteca y con ello evitar miles de muertes y una catástrofe sanitaria.

3.4.1. Retos a los que el Estado de Guatemala se enfrenta

Con el surgimiento del Covid-19 o Coronavirus, se provocó una gran revolución en la vida del ser humano; ocurrieron grandes cambios, entre los que se pueden mencionar los hábitos de la vida cotidiana, la suspensión de actividades presenciales que por mucho afectaría a la vida social de cada persona.

Dentro de las cosas negativas de aquellos que se resistían a considerar la existencia de una enfermedad y la poca preparación para poder afrontarla por parte de las autoridades

de salud, el Gobierno de Guatemala decretó disposiciones para tratar de contrarrestar el contagio de COVID-19 en la población como lo fue el Estado de Calamidad regulado en el Decreto número 7 de la Asamblea Constituyente de la República de Guatemala, Ley de Orden Público.

Entre las razones que el Estado de Guatemala tuvo para emitir el Estado de Calamidad en el territorio nacional, se encuentran las circunstancias, el desarrollo y la propagación del Coronavirus y sus variantes el que presentaba, en ese momento, contagios elevados y, por consiguiente, ponían en riesgo la salud de los guatemaltecos.

La situación anterior obligó al Estado de Guatemala a procurar y gestionar Estado de Calamidad para mitigar de los efectos provocados por el peligroso contagio del Coronavirus, con lo que se buscaba garantizar la salud de todos los habitantes del territorio nacional.

3.4.2. Disposiciones señaladas por el Estado de Guatemala para la contención del Covid-19

Se presentan las medidas tomadas por parte del gobierno de Guatemala, para evitar la propagación del virus Covid-19 en la población guatemalteca, como:

- “1. Se suspenden las actividades laborales en las distintas dependencias del Estado, así como el sector privado por el tiempo establecido.
2. Se prohíben los eventos de todo tipo y de cualquier número de personas.
3. Se prohíben todas las actividades deportivas, culturales y sociales.
4. Se prohíbe el funcionamiento del transporte público urbano y extraurbano.
5. Se prohíben las visitas a todos los centros penitenciarios y centros de detención de menores.
6. Se prohíben las visitas a todas las instituciones de asistencia social y centros de adultos mayores.
7. Se suspenden las celebraciones religiosas presenciales.
8. Se cierran las consultas externas de los hospitales para concentrar la atención en casos de emergencia.
9. Se cierran todos los centros comerciales.
10. Se prohíbe el acaparamiento de los artículos de primera necesidad, bienes y medicina.
11. Se prohíbe el ingreso de extranjeros por cualquier frontera terrestre, aérea o marítima.
12. Se prohíben las reuniones en bares, discotecas y similares.
13. Se cierran todas las fronteras aéreas, terrestres y marítimas en todo el territorio nacional.

14. Todos los días, desde las 21 horas hasta las 4 horas del día siguiente, todos los establecimientos comerciales deben estar cerrados con excepción de farmacias, estaciones de combustible y servicios básicos esenciales.

15. Se prohíbe el expendio y consumo de bebidas alcohólicas y fermentadas todos los días desde las 18 horas hasta las 5 horas del día siguiente.”⁴⁴

La característica de cada una de las disposiciones dictadas para mitigar la Pandemia causada por el Covid-19, es que en su mayoría tienden a evitar la aglomeración de personas en un mismo lugar con el afán de evitar el contagio masivo, de esa manera se daría un resultado aparentemente positivo y ser uno de los Estados menos afectados.

3.4.3. Acciones tomadas por el sector justicia

En el sector justicia, como medida para generar el distanciamiento social, velar por la seguridad y la salud de los usuarios como de los empleados del Organismo Judicial, suspendió labores por diferentes períodos que se prolongaron por más de 100 días, realizando actividades únicamente algunos tribunales de turno y determinados funcionarios administrativos, induciendo demora en la impartición de justicia.

De acuerdo con ello, los órganos jurisdiccionales que laboraron fueron los de materia

⁴⁴<https://republica.gt/2020/03/16/coronavirus-en-guatemala-prohibiciones-y-excepciones/> (Consultado 01 de diciembre 2021).



penal, quienes ejercían una labor por cuestiones de turno; esto provocó que ciertas diligencias fueran aplazadas. El proceso penal se vio afectado, desde la etapa intermedia las audiencias fueron suspendidas, aunque en algunos sectores del país, ante el desastre y el desorden que estaba provocando la pandemia, se intentó implementar estrategias como la implementación de la tecnología.

3.4.4. Medidas en el sistema penitenciario

Otra de las áreas afectadas era la penitenciaria, pues la misma por el hacinamiento en los centros preventivos y granjas de rehabilitación, podría ocasionar el riesgo para los privados de libertad de contraer la enfermedad de forma masiva y miles de vidas en peligro para poder afrontar dichas circunstancias.

Se enfatiza que la pandemia Covid-19, produjo resultados en el sector justicia de acuerdo a la proyección que se tenía para el año 2020, lo que ha afectado también a los órganos jurisdiccionales en materia penal y en el caso de otras materias como la laboral dejando en suspenso muchos casos.

Se debe considerar que una de las afecciones más grandes, para el sector laboral fue que las disposiciones que se regularon para frenar los casos de Covid-19 en el país, se tuvo que decretar la suspensión de labores, es decir que no se cumplirían los contratos laborales.

A consecuencia de la Pandemia el Estado de Guatemala, se vio obligado a extender el estado de calamidad en todo el territorio nacional alrededor de 8 meses, mismo que era aprobado por el Congreso de la República de Guatemala, esto tomando en cuenta que no se tenía la certeza de las consecuencias y la mortalidad que ocasionaba el Covid-19, más no se encontraba aún, una solución para frenar el impacto económico, ni para tutelar los derechos de los trabajadores en general.

En el caso del sector público, no se produjo gran daño, el Estado como tal pudo cumplir con el pago de salarios; es decir, existió suspensión de forma parcial de los distintos contratos; toda vez que la contratación de trabajadores del sector público bajo el renglón 011 y demás subgrupos, estaban garantizados mediante la existencia de una partida presupuestaria originada desde el momento mismo de la contratación, lo que permitió seguir teniendo acceso al salario sin que se viera afectado por las restricciones implementadas a causa de la pandemia de Covid-19.

El sector privado fue uno de los más perjudicados en el país, no existió una tutela correcta a los trabajadores por parte de los patronos, quienes al verse afectados económicamente por las restricciones impuestas, se vieron limitados para cumplir con el pago del salario a sus colaboradores.

Al no existir mecanismos de gobierno para cubrir adecuadamente esa situación (caso contrario al sector público, donde al ser contratada una persona, ya está garantizado el



salario), se puede decir que el Estado por la falta de una normativa legal que pudiera ser invocada en casos extremos como lo es una pandemia, no fue lo suficientemente capaz para proteger el bien jurídico tutelado, los derechos mínimos de los trabajadores, ni para ayudar a los patronos con las pérdidas económicas que presentaban en ese momento.



CAPÍTULO IV

4. Derechos laborales

“El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.”⁴⁵

Esencialmente la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, son las dos normas internas que se encargan de reconocer y establecer cada uno de los derechos de los trabajadores en el país; aunque no puede olvidarse que también existe todo un marco jurídico internacional que sirve de base de los derechos humanos laborales, ya que se encargan de regular aspectos como la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, salarios, horarios, seguridad social, maternidad, entre otros muchos más aspectos.

⁴⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral. (Consultado el 18 de abril 2022).



Estos derechos se encuentran asentados en la necesidad que tienen todos los trabajadores de prestar su trabajo en condiciones dignas, respetando la igualdad entre todos los trabajadores, sin distinción alguna de género, edad, origen étnico o cualquier otra desigualdad que pueda producir un menoscabo en el acceso a oportunidades laborales de alguno de ellos.

En todo caso, debe hacerse énfasis que la importancia de los derechos laborales descansa en el hecho que existe una necesidad latente en toda sociedad por establecer condiciones elementales que aseguren la subsistencia y el desarrollo de cada persona trabajadora, dentro de condiciones adecuadas y dignas, pues ello asegura de igual manera el crecimiento constante de toda la sociedad como un todo que busca el bien común.

4.1. Derechos o garantías laborales mínimas e irrenunciables

Cuando se analizan los derechos laborales desde su perspectiva de mínimas garantías que aseguran las más elementales condiciones de trabajo y de vida de todos aquellos que prestan sus servicios en una empresa se debe entender que surgen y pueden ser ejercidos a través de las relaciones de producción que tienen lugar en todas las sociedades del mundo. Es decir, nacen de la relación que tiene lugar entre los propietarios del patrimonio de producción y quienes únicamente poseen su fuerza de trabajo como medio de generación.



“Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos: a) el dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible, y b) el trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a éste. Esta relación antagónica se denomina relación capital – trabajo y ha evolucionado a través de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o relaciones laborales.”⁴⁶

La relación capital-trabajo de la que se habla anteriormente, ha generado a lo largo de la historia continuas y diversas formas de explotación, lo que trajo consigo una lucha constante de los trabajadores organizados para la exigencia colectiva de mejores condiciones de trabajo.

Como resultado, se crearon los derechos y garantías mínimas laborales, que han sido impuestas para que el patrono respete y considere la situación y condiciones en las cuales los trabajadores desempeñan sus labores y, con ello, evitar la explotación y la generación de mejores ambientes de trabajo, seguros y con condiciones apropiadas para las personas.

⁴⁶ De León Carrera, Lis Eugenia. **La violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, departamento de Sololá.** Pág. 34.

También, se debe resaltar que ciertamente muchos de los derechos y garantías mínimas laborales se encuentran ligadas al ámbito pecuniario de la relación de trabajo; ello se debe a que el trabajador lleva a cabo cada una de sus funciones con el afán de conseguir recursos para tener acceso a un nivel de vida adecuado, tanto personalmente como para su familia. Sin embargo, existen otros que no son propiamente pecuniarios, como lo indica la Organización Internacional del Trabajo, que señala como derechos laborales mínimos irrenunciables no pecuniarios a:

- “1. Derecho a un día de descanso semanal, el cual debe ser pagado.
2. Derecho a descansar los días de asueto y feriado, los cuales deben ser pagados.
3. Derecho a Seguridad Social, o como se le conoce comúnmente, derecho al IGSS. Si en tu centro de trabajo hay más de 3 personas laborando, tienes derecho a gozar de este beneficio.
4. El derecho a formar parte de un sindicato (no se te podrá despedir por el hecho de participar en la creación de un sindicato).
5. Protección a la madre trabajadora. (...).”⁴⁷

Para que el logro del reconocimiento de derechos y garantías mínimas y no fueran inobservados por las partes obligadas, ni que por la necesidad de una fuente de subsistencia los trabajadores se vieran obligados a aceptar condiciones de trabajo menos favorables, se estableció el principio de irrenunciabilidad el que no es más que

⁴⁷ OIT. **Guía de derechos y obligaciones laborales**. Pág. 21.



determinar que el trabajador no puede renunciar a sus derechos y garantías mínimas.

De hecho, aunque este lo hiciera, en base a la libre voluntad de contratación, la cláusula contractual laboral que conlleve tal renuncia debe ser tenida como nula, no tiene efecto legal alguno, porque se trata del desconocimiento de derechos y garantías que tutelan al trabajador quiera o no quiera este, buscan el bien común o colectivo de la clase trabajadora y no la individual.

Se considera que los derechos y garantías mínimas dentro de las relaciones laborales, son irrenunciables para el trabajador, lo que tiene como consecuencia el respeto de derechos y garantías mínimas.

Se tiene que estar plenamente consciente que la irrenunciabilidad de los derechos y garantías mínimas laborales tienen un fundamento no sólo doctrinario, sino también legal. Doctrinariamente se dice que "La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas."⁴⁸

De lo que habla Guerrero Figueroa, es que se debe entender que toda renuncia de los derechos y garantías mínimas laborales representa un atentado contra el orden público;

⁴⁸ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Pág. 238.



toda vez, están orientadas a la protección ante la desigualdad de las partes de la relación laboral.

Por esta razón, la irrenunciabilidad resulta doctrinariamente hablando, considerada como una excepción a las normas contractuales del derecho común.

Ahora bien, legalmente la irrenunciabilidad se encuentra expuesta en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que la ley señala. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

Los trabajadores en Guatemala, en ningún momento y bajo ninguna circunstancia podrán renunciar a sus derechos y garantías laborales, tal situación sucedería inconstitucional y no podría nacer a la vida jurídica y tener efectos legales; la Constitución Política de la República de Guatemala es la norma superior y sobre ella no existe otra con mayor



supremacía; así cualquier contradicción a un mandato constitucional es totalmente **ilegal** resulta nulo y sin efectos.

4.2. Base legal de los derechos laborales mínimos irrenunciables

En el ordenamiento jurídico guatemalteco los derechos y garantías mínimas tienen su fundamento en la Constitución Política de la República y en la normativa ordinaria nacional, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

a) Constitución Política de la República de Guatemala.

En el Artículo 102 se reconocen los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, entre otros están:

Derecho a la libre elección de trabajo.

Derecho a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.

Derecho a una remuneración por el trabajo realizado.

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.



Derecho a recibir el pago en moneda de curso legal o en especie hasta un 30% como lo establece la ley.

Derecho a que el salario sea inembargable.

Derecho a la fijación periódica del salario mínimo.

Derecho a que se respeten las jornadas ordinarias de trabajo efectivo diurno, nocturno y mixto.

Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo.

Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, y diez días hábiles para trabajadores de empresas agropecuarias.

Derecho a un aguinaldo cada año, no menor del ciento por ciento del salario mensual.

Derecho a la protección de la mujer trabajadora.

Derecho a la no discriminación de la mujer por su estado civil.

Derecho a la protección a la maternidad de la mujer trabajadora.

Derecho de la madre trabajadora a un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.



Derecho a la lactancia.

Derecho a la protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

Derecho a la indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Derecho del cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, a una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Derecho a la previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

b) Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Todas las normas contenidas en el texto del Código, en gran parte, se encuentran orientadas al reconocimiento y establecimiento de los derechos y garantías mínimas de los trabajadores. Pues, siempre se podrán mejorar al momento de realizarse su contratación, pero jamás podrán disminuirse, tratando los más importantes:

4.2.1. Salario

Todo trabajador al realizar las actividades laborales que le son encomendadas, se encuentra motivado por la remuneración pactada a cambio de su esfuerzo físico, intelectual o ambos, que requiere la tarea que realiza. Esta palabra tiene un origen bastante antiguo, el cual se refiere Garavito, cuando indica:

“La palabra salario (*del latín salarium*) viene de sal, material con el que se pagaba a los soldados del Imperio Romano en la Antigüedad. Salario es también el pago que recibe en la actualidad el trabajador por sus servicios.”⁴⁹

La doctrina define el salario como la “remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado.”⁵⁰

⁴⁹ Garavito Elías, Rosa Albina. **Recuperar el salario real: un objetivo impostergable ¿Cómo lograrlo?** Pág. 3.

⁵⁰ Capitant, Henry. **Vocabulario jurídico**. Pág. 498.

La definición se ajusta a lo establecido constitucionalmente en Guatemala, explica que el salario puede ser pagado en dinero de curso legal o pagado con productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario, siempre que a criterio del trabajador y el empleador a esos productos se les ponga un precio no mayor al costo real.

Es decir, el salario trata de la remuneración o pago en efectivo que recibe periódicamente un empleado o trabajador, de manos de su patrono, por el trabajo que hubiera realizado dentro de una relación de subordinación laboral. Ahora bien, debe entenderse que dicha remuneración se encuentra conformada por varias partes, una de ellas es el salario base o mínimo a pagar a cada trabajador; así como los incentivos, bonificaciones o cualquier otro beneficio económico y social que le hubiera concedido a este por parte de la empresa.

La conceptualización del salario hace que sea posible presentarse una clasificación que puede ser:

a) Salario completo

De conformidad con el Artículo 93 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es aquel que contempla dentro de sí mismo la remuneración devengada durante las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.



b) Salario nominal

Se refiere al monto en moneda de curso legal percibido por el trabajador, puede ser definida señalando que es “la cantidad de dinero percibido por un empleado, la cual figura en nómina, como resultado del trabajo realizado durante un periodo de tiempo determinado.”⁵¹ En otras palabras, se refiere al dinero devengado por el trabajador.

c) Salario real

Este se encuentra conformado tanto por lo devengado por el trabajador por su trabajo sino además por todas las prestaciones, incentivos, bonificaciones o cualquier otro beneficio económico y social que le hubiera concedido el patrono. Específicamente sirve para definir el verdadero costo de la mano de obra en su empresa.

Base legal

Como se pudo observar anteriormente el derecho a recibir una remuneración o salario por el trabajo realizado, tiene su fundamento en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el inciso b).

⁵¹ <https://economipedia.com/definiciones/sueldo-nominal.html> (Consultado el 19 de abril de 2022).



Ahora bien, en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se encuentra regulado del Artículo 88 hasta el 115; aspectos generales y específicos, la fijación del salario mínimo y otros, como la definición y el cálculo para fijar el salario o sueldo.

El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, a) día u hora). b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado b) o a destajo); y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros c) que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

La definición se encuentra establecida en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 95, en su Artículo 1; este convenio tiene como objetivo principal la protección del salario desde 1949; así pues desde esta norma internacional se debe entender que “salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud

de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

También es importante tomar en cuenta que el Código de Trabajo, para fijar el importe del salario, indica que deben ser tomadas en cuenta tanto la intensidad como la calidad del mismo, además de las condiciones climáticas y de vida que tienen lugar en el lugar en donde se lleva a cabo; sin olvidarse del desgaste físico y mental o psicológico que este puede representar para el trabajador.

4.2.2. Aguinaldo

Se define al aguinaldo como: “es la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo, modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”⁵²

⁵² Ossorio Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 774.

Aunque la normativa legal no entra a conocer a qué tipo de gastos está dirigido el pago del aguinaldo como lo hace Ossorio, sí fija taxativamente la obligación del patrono de cumplir con su pago.

El aguinaldo debe ser entendido como un salario que se otorga al trabajador para poder afrontar los gastos de las fiestas decembrinas y de inicio de año.

Se otorga a los trabajadores de forma fraccionada para que el patrono pueda afrontar de mejor manera su pago; es decir, una parte constituida por el 50%, se paga la primera quincena de diciembre y la otra parte, el restante 50% se puede cancelar hasta más tardar la primera quincena de enero.

Base legal

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala literal j) regula la “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

La norma no solamente hace que el aguinaldo sea obligatorio, sino que le otorga carácter constitucional, y reafirma su carácter ineludible.



Es decir, el patrono tendrá que cumplir con el pago del aguinaldo sin importar cualquier otra situación, bajo pena de incurrir en la inobservancia de una norma constitucional y además ordinaria. Para regular esta prestación se promulgó una ley.

El Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala, contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para todos los trabajadores del sector privado; emitido el 23 de noviembre de 1978 estableciendo los principales aspectos que rigen la forma en que el patrono debe cumplir con la obligación que le fuera impuesta constitucionalmente.

4.2.3. Jornadas de trabajo

“La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *jernea*, en francés *journèe* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa día, también del latín *diurnus* diario, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día. Duración diaria o semanal del trabajo.”⁵³

La jornada de trabajo es la cantidad de horas efectivas que el trabajador ha estado al servicio del patrono durante un día, entendido en su concepto general, matutina, vespertina, nocturna o mixta; pero, siempre se referirá al tiempo dentro del cual el

⁵³ Lastara Lastra, José Manuel. **La jornada de trabajo**. Pág. 423.



trabajador realiza las actividades que le han sido encomendadas por el patrono; es decir, el tiempo que pasa subordinado a este.

Base legal

El inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo relativo a las jornadas ordinarias de trabajo diurno, nocturno y mixto.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República a partir del Artículo 116 al 125, norma todo lo relativo a las jornadas de trabajo; establece lo que son y los límites en horas para cada una de las jornadas a las que también se refiere el texto constitucional. Además, refiere a la jornada acumulativa, continua, fraccionada y disminuida; regula así mismo lo relativo a la jornada extraordinaria y el límite máximo de esta, además de determinar qué trabajadores están exceptuados de los límites de las jornadas de trabajo.

4.2.4. Vacaciones

Toda persona que realiza determinado trabajo debe contar con cierto periodo de descanso continuo, que le permita recuperarse del desgaste producido por el trabajo físico, mental o ambos que hubiera realizado, por un tiempo prolongado.

Una forma de definir las vacaciones es: “un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora, que se adquiere después de un mes de trabajo continuo. Consisten en un descanso anual remunerado, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores.”⁵⁴

El derecho a gozar de un descanso medianamente largo, deriva de haber realizado por un periodo continuo de un año, las labores encomendadas por el patrono; es uno de los beneficios más importantes logrados por la lucha de la dignificación laboral, como establece la definición anterior, resulta ser una necesidad biológica y puede decirse que hasta psicológica; que trae bienestar al trabajar y mayor productividad en él.

Base legal

El inciso i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, estipula que son quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos.

Por otra parte, prohíbe la compensación de las vacaciones de cualquier forma; es decir, el patrono no puede pedirle al trabajador que trabaje este período de tiempo a cambio de otra remuneración.

⁵⁴ Ministerio de Trabajo y Seguridad social. **Vacaciones**. Pág. 2.



En cuanto al Código de Trabajo, el Artículo 130 regulariza el derecho a las vacaciones remuneradas, estableciendo que la duración mínima de estas debe ser de quince días, sin hacer distinción alguna para los trabajadores de empresas agropecuarias.

Además, determina que las vacaciones no son compensables en dinero. La forma en que debe realizarse el cálculo de la remuneración por vacaciones es, el mínimo de días que el trabajador debe haber trabajado para tener derecho a vacaciones, la época del disfrute, la prohibición de fraccionar el periodo de vacaciones, y lo referente a la constancia que debe extenderse y dejarse de haberse concedido dicho descanso.





CAPÍTULO V

5. La suspensión del contrato de trabajo

Pasco Cosmópolis, acerca del contrato de trabajo, lo compara con un ser vivo con un ciclo como tal, al señalar: “el contrato de trabajo, como los seres vivos, tiene un ciclo vital y certero: uno y otros nacen, se desarrollan, afrontan vicisitudes y finalmente mueren.”⁵⁵

El autor enfatiza que el contrato puede afrontar una serie de situaciones llegando hasta tal punto que se termine; sin embargo, no se habla de una terminación del contrato de trabajo cuando se ocurre la suspensión.

Se trata de una interrupción de la prolongación en el tiempo que tiene la ejecución del contrato de trabajo, el cual por norma general gozará de continuidad por tiempo indefinido. Ha de tomarse en cuenta que en el ámbito laboral los contratos, relaciones, obligaciones y derechos que de él se derivan, resultan ser un complejo y cambiante mundo.

En la suspensión del contrato de trabajo, “se confrontan dos intereses naturalmente contrapuestos: el del trabajador, que busca conciliar su vida profesional a través del mantenimiento de su relación laboral, bien con su vida personal, como en el caso de la

⁵⁵ Pasco Cosmópolis, Mario. **Suspensión del contrato de trabajo**. Pág. 481.

maternidad (...), o con el ejercicio de un derecho como el de la huelga o de un deber como el servicio militar. Y los prejuicios que desde un punto de vista organizativo puede acarrear para el empresario la ausencia de un trabajador, pero al mismo tiempo a quien puede necesitar sustituir para el mantenimiento de la capacidad productiva de la empresa, (...)”⁵⁶

Puede ser definida entonces la suspensión del contrato de trabajo como “una condición total o parcial de los contratos de trabajo, que no implica su terminación ni la extinción de los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.”⁵⁷

Se trata de la interrupción temporal del contrato de trabajo, sin que por ello finalice la relación laboral, pues esta subsiste, solamente una o ambas partes de dicha relación dejan de cumplir con la parte a la cual está obligada por el contrato de trabajo.

La forma en que opera la suspensión del contrato de trabajo permite que De la Cueva lo defina como “una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”⁵⁸

⁵⁶ Somoza Albardonado, Fernando; María Victoria Somoza Ramis, **Suspensión del contrato de trabajo**. Pág. 13.

⁵⁷ Jiménez Risco, Edgar. **La relación jurídica del trabajador deportivo**. Pág. 101.

⁵⁸ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 234.

En otras palabras, la suspensión tiene lugar cuando, sin afectar la subsistencia de la relación laboral, exonera temporalmente a una de las partes, ya sea el trabajador o el patrono, para que no cumplan con sus obligaciones principales; es decir, la prestación del trabajo o el pago de salarios, según corresponda.

5.1. Antecedentes

Como ya se ha podido observar la suspensión del contrato de trabajo, tiene como finalidad principal mantener la vigencia de dicho contrato; busca proteger al trabajador de quedar sin un medio de subsistencia, al patrono que necesitará mano de obra calificada, y al contrato mismo por tener una fuerza y vida jurídica que debe ser tutelada al ser parte importante de la manifestación de la relación laboral.

Por esta razón se considera que la suspensión del trabajo resulta ser una expresión del principio de estabilidad laboral que sustenta la materia.

En este orden de ideas y en base a que “la suspensión tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, permitiendo que el contrato sufra pasajeramente sin afectar su subsistencia esencial.”⁵⁹

⁵⁹ sabanet.unisabana.edu.co/.../FABIAN%20HERNANDEZ/Derecho%20Laboral.doc (Consultado el 20 de abril de 2022).



Se puede decir que dos antecedentes esenciales de la suspensión del contrato de trabajo, específicamente son la relación laboral y lógicamente el contrato mismo; pues sin que cualquiera de los dos exista, prácticamente no cabría lugar para que esta se presentara la suspensión.

Ello se debe a que las relaciones laborales necesariamente deben establecerse entre el trabajo y el capital al momento de conjugarse el proceso productivo. En esta relación, por un lado, estará la persona que aporta el trabajo, razón por la cual se le denomina trabajador o empleado; por el otro se encuentra el capital representado por el patrono, empleador o empresario.

La relación se establece mediante un contrato oral o escrito, por lo que se le considera como una de las figuras fundamentales del derecho de trabajo; es decir, es constitutivo de su origen y existencia. A través de este se crea, como señala el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala “el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Justamente es donde se establecen las prestaciones o contraprestaciones que se suspenderán al momento de que debido a una contingencia sea necesario dejar de realizar el trabajo.



5.1.1. Casos de procedencia

Los casos de procedencia, cuando se habla de las causas que dan lugar a la figura; desde esta perspectiva, Fajardo Reyes los divide según se trate de una “suspensión individual o colectiva; parcial o total.”⁶⁰

5.1.2. Casos en que procede la suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, según lo establecido el Artículo 66 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

- “a) Las licencias, descanso y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).” El que obliga a “Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional; (...)”

⁶⁰ Fajardo Reyes, Manuel Ernesto. **La inexistencia de un régimen de protección real hacia los testigos antes del llamamiento judicial dentro del juicio ordinario laboral**. Pág. 21-24.



5.1.3. Casos en que procede la suspensión individual total de los contratos de trabajo, según lo establecido el Artículo 68 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

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

5.1.4. Casos en que procede la suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo, según lo establecido el Artículo 70 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

- “a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y



d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos ~~hayan~~ accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo. (...)"

5.1.5. Casos en que procede la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, según lo establecido el artículo 71 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

"a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono de los Tribunales de Trabajo y Previsión social;

b) El paro legalmente declarado;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo."

5.2. Suspensión del contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca

En Guatemala se encuentra regulada la suspensión de los contratos de trabajo en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, a partir del Artículo 65 al decir que: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se expongan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y
- d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.”

El Artículo 66 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece las causas por las cuales tiene lugar la suspensión individual parcial de los contratos de trabajo; el Artículo 67 del mismo Código, refiere a la sustitución del trabajador de ejecutar sus labores, con lo que se determina más detalladamente la suspensión individual del contrato de trabajo; y el Artículo 68 del mismo cuerpo legal regula las causas de suspensión total de los contratos de trabajo.

5.3. Clasificación doctrinaria de la suspensión del contrato de trabajo

Doctrinariamente la clasificación de la suspensión del contrato de trabajo puede presentarse también desde distintos puntos de vista por lo tanto presenta múltiples clasificaciones; es de esta manera que Pasco Cosmópolis, la aborda y señala:

“Por su ámbito, puede ser individual, si afecta a un solo individuo o una pluralidad de ellos, pero por causas que les atañen de modo personal; o colectivo, si afecta a un conjunto homogéneo por causa que les es común.

Por sus efectos, hay suspensión absoluta o perfecta, que es aquella en la que se interrumpen tanto la prestación del trabajador cuanto el pago de la remuneración por el empleador, o sea la contraprestación, como sucede con la suspensión disciplinaria. La suspensión imperfecta o relativa determina el cese del trabajo, pero no exonera al empleador de abonar remuneración.

Por su origen, la suspensión puede derivar de la voluntad de una sola de las partes. Puede también derivar de la voluntad común o conjunta de ambas partes, finalmente obedece a una causa exógena, ajena a la voluntad contractual.

Por su regularidad, esto es, por la previsibilidad o imprevisibilidad de su presentación, la suspensión puede darse en forma programada o intempestiva.”⁶¹

Una clasificación más general deriva de la normativa ordinaria nacional, al indicar que la suspensión del contrato de trabajo puede tener lugar por:

- a) Mutuo acuerdo.
- b) Incapacidad permanente del trabajador.
- c) Incapacidad temporal del trabajador.
- d) Riesgo durante el embarazo.
- e) Ejercicio del derecho a la huelga.
- f) Cierre temporal legal de la empresa.
- g) Suspensión del empleo o del goce de salario por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.

⁶¹ Pasco Cosmópolis. **Ob. Cit.** Pág. 283.

- i) Causas económicas, de producción o de organización de la empresa.
- j) Por cumplimiento de un cargo público representativo.
- k) Privación de libertad del trabajador.

5.3.1. Efectos de la suspensión

Al hacer referencia a los efectos que tienen lugar luego de la suspensión de los contratos de trabajo, lógicamente se atiende a la concepción que se trata de lo que sigue a continuación de tener lugar tal situación.

En forma general los efectos de la suspensión del contrato de trabajo se manifiestan con el hecho de que: “Cesa para el trabajador la obligación de cumplir con la prestación del servicio contratado y, por ende, cesa para el empleador su obligación principal, que es la de remunerar el servicio.”⁶²

Desde el punto de vista general, además de lo señalado por Benrey-Zorro, se debe considerar otro efecto de la suspensión de los contratos de trabajo: el lapso de tiempo en que dure, el patrono no puede dar por terminados los contratos sin causa justa; pero,

⁶² Benrey-Zorro, Juliana. **Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera.** Pág. 393.



con causa justa lo podrá hacer en cualquier momento; sin embargo, es muy probable que tales extremos los tenga que probar ante un órgano jurisdiccional.

Ahora bien, pueden también considerarse efectos de la suspensión de trabajo según los casos de procedencia que tiene; como la suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, según se trate de licencias descansos, vacaciones, enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y post natales, etcétera, el trabajador quedará relevado de ejecutar sus labores, mientras que el patrono pagará su remuneración, ya sea en forma total o parcial, este último caso sí al trabajador lo cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; esto se encuentra ampliado, en otras contingencias que se encuentran contempladas en el Artículo 67 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En cuanto a los efectos de la suspensión individual total de los contratos de trabajo, sucede el cese de la prestación del trabajo y de la contraprestación del pago de salario; el primero a cargo del trabajador y el segundo del patrono.

El Artículo 68 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala hace referencia de los aspectos específicos que se deben atender en caso que sobre el trabajador hubiera recaído orden de prisión provisional.

La suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo tiene como efectos: Si se deriva de la huelga declarada justa por el órgano jurisdiccional correspondiente, este condenará al patrono al pago de los salarios de los días caídos, si los trabajadores se presentaron a realizar sus labores, este se encontrará obligado a pagar el doble del salario.

Si la suspensión se deriva de una huelga que es declarada injusta, el patrono no estará obligado al pago anteriormente descrito.

Si se deriva la suspensión de los contratos de un paro legal o ilegal, declarado injusto, el órgano jurisdiccional correspondiente obligará al patrono al pago de los salarios de los trabajadores.

La suspensión por la falta de materia prima, obliga al patrono a pagar los salarios por el tiempo que los trabajadores permanezcan en la empresa en espera de que estos sean suministrados.

Si se trata de una suspensión colectiva total de los contratos de trabajo cuando se deriva de un paro legalmente declarado, de la falta de materia prima no imputable al patrono o de la muerte o incapacidad del patrono, como el total de trabajadores y de patronos dejan de cumplir con sus obligaciones, será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que será encargado de establecer la cantidad que deberá otorgarse a los trabajadores para aliviar su situación económica.

En estos casos particulares la suspensión de los contratos puede tener como otro efecto, el facultar al trabajador a dar por terminada la relación laboral, sobre todo cuando el patrono no prueba las causas justificadas que tiene para no cumplir con su obligación de remuneración.

5.4. Alternativas legales para aplicar en las relaciones laborales de las empresas ante la emergencia de salud suscitada por Covid-19

A raíz que los contagios por Covid-19 aumentaran alarmantemente, se fue catalogando como emergencia sanitaria: “la epidemia de COVID-19 fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020. La caracterización ahora de pandemia significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas.”⁶³

Con la declaratoria, cada uno de los países a nivel mundial, generaron procedimientos y normativas oportunos para atender la situación. En Guatemala el Organismo Ejecutivo el 5 de marzo de 2020, declaró como primera respuesta, un estado de calamidad pública con aplicación en todo el territorio nacional, inicialmente por un plazo de 30 días, plazo que en reiteradas oportunidades fue ampliado.

⁶³ https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es (Consultado el 20 de abril de 2022).

Dicha declaración de calamidad pública, traía aparejada consigo una serie de restricciones, dentro de las cuales se pueden mencionar:

“Cumplimiento obligatorio de las normas de salud, higiene y seguridad ocupacional.

Suspensión las labores y actividades en el sector público y privado, hasta el 12 de abril de 2020.

Continuidad de actividades con restricciones y horarios específicos.

Todas las personas deben cumplir con la norma de distanciamiento social,

desarrollando sus actividades respetando entre si 1.5 metros, evitando el contacto físico innecesario.

Prohibición, cierre y suspensión de eventos públicos.

Restricción de la libertad de locomoción.

Seguridad de la salud social y restricción a la libertad de residencia.

Exhortación ejecutiva en las relaciones laborales y la seguridad social.”⁶⁴

Ahora bien, al analizar la declaratoria de calamidad pública y las consecuentes restricciones derivadas de la misma, se concluyó en la necesidad de buscar alternativas legales para aplicar en las relaciones laborales que, prácticamente, afrontaban una de

⁶⁴ https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es (Consultado el 20 de abril de 2022).

las más grandes crisis de la historia en el país, las operaciones de las empresas cesaron o disminuyeron considerablemente; el movimiento de la mercancía prácticamente se paralizó.

Es importante resaltar que la figura jurídica que se optó por implementar durante la pandemia de Covid-19, por excelencia, fue la de la suspensión de contratos de trabajo, se buscaba armonizar la necesidad del patrono de no tener que seguir cancelando los salarios completos de los empleados que no estaban asistiendo a sus actividades productivas, así como también de alguna manera asegurar que estos tuvieran cierto ingreso que les permitiría su subsistencia.

Así figuraron dentro de las alternativas legales para aplicar en las relaciones laborales de las empresas ante la emergencia de salud que ocasionó la pandemia las siguientes:

a) Alternativas con autorización del Ministerio de Trabajo y previsión social

Suspensión colectiva total de contratos de trabajo

Este tipo de suspensión tiene lugar cuando ambas partes de la relación laboral cesan temporalmente en el cumplimiento de sus obligaciones principales; es decir, el patrono paga el salario y el trabajador de realiza sus labores, sin que por ello se interrumpa o termine la relación laboral. Su fundamento legal se encuentra en los Artículos 71, 72, 73,



74 y 75 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

b) Alternativas sin autorización del Ministerio de Trabajo y previsión social

Vacaciones pagadas

Conceder vacaciones remuneradas pendientes a los trabajadores que se vieran impedidos por las restricciones establecidas para asistir a sus labores. Estas debían tener una duración de 15 días hábiles. Su fundamento legal se encuentra en los Artículos 131 y 132 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Licencias y descansos sin goce de salario

Una modalidad de la suspensión individual total del contrato de trabajo. Tiene lugar cuando se concede licencia o descanso a un trabajador, quien decide voluntariamente cesar en su actividad laboral. No tiene limitación en cuanto a tiempo dentro de la normativa jurídica en el país, por lo tanto, será el patrono juntamente con el trabajador quienes decidan la cantidad de tiempo que esta podrá aplicarse. Su fundamento legal se encuentra en los Artículos 68 y 69 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

5.5. Inexistencia de legislación que contenga los medios para que los trabajadores no permitan la vulneración de sus garantías laborales mínimas en tiempos de una emergencia de salud pública

De manera recurrente, la mayoría de los estudiosos que abordan el tema de la tutela de los derechos y garantías mínimas laborales siempre comienzan con un énfasis en el dialogo, hacen un llamado a “Fortalecer el respeto de los mecanismos de diálogo social y utilizarlos es una forma de cimentar la resiliencia y el compromiso de los empleadores y de los trabajadores para la adopción de medidas de política dolorosas, pero necesarias.”⁶⁵

Dicho diálogo, tiene como fundamento buscar la protección de los trabajadores y sus familias, en cuanto la percepción del salario como medio de subsistencia de ellos; pero, también armonizar con la economía del patrono quien, al igual que toda la economía mundial, se vio comprometido con las restricciones nacionales y mundiales impuestas en razón de la pandemia de Covid-19. La recomendación principalmente deriva que el derecho del trabajo es por excelencia conciliador.

Por otra parte, también se recomienda el uso de la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión social de la vulneración de las normas que se hayan dictado para asegurar tanto la salud y la seguridad de los trabajadores, así como de todos los demás derechos y garantías mínimas que los tutelan.

⁶⁵ OIT. Las normas de la OIT y la Covid-19. Pág. 8.



Sobre la anterior recomendación, es preciso resaltar que como no existían previamente mecanismos apropiados para denunciar las vulneraciones a los derechos y garantías laborales, sucedidos durante la pandemia, tuvo que implementarse los que tendían a la protección del trabajador, sin olvidar que el patrono también se encontraba en el medio de una crisis económica y financiera.

Lo que hizo que en un inicio tuviera lugar una falta de tutela, hasta que se propiciaron los medios que hicieron posible el resguardo de los intereses tanto de los trabajadores como de los patronos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social señaló: “Que de conformidad con los principios que rigen el Derecho de Trabajo, todas las denuncias que fueron interpuestas por los medios habilitados durante el tiempo en que la recepción presencial de estas fue irregular, interrumpen el plazo de prescripción y se tienen por bien recibidas. De esta forma quedan garantizados los derechos que asisten a los denunciantes.”⁶⁶

La publicación se debió a que el mismo personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se veía imposibilitado a asistir a cumplir con sus labores y, por lo tanto, atender las denuncias que en su mayoría se presentaron por los medios electrónicos dispuestos por el Ministerio para cubrir la necesidad de los trabajadores de interrumpir la prescripción de sus derechos y garantías mínimas.

⁶⁶<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/240-identifican-el-riesgo-del-trabajo-infantil-en-guatemala> (Consultado el 20 de abril de 2022).



En Guatemala únicamente estos son los dos medios que se han implementado como recursos para que los trabajadores no permitan la vulneración de sus garantías laborales mínimas en tiempos de una emergencia de salud, específicamente la que tuviera lugar por la pandemia de Covid-19.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al concluir el presente trabajo de investigación se logró determinar que una parte de los trabajadores del sector privado, tienen conocimientos básicos en relación a las garantías mínimas que contempla el derecho del trabajo, mismas que son inherentes a los trabajadores y que deben estar presentes en toda relación laboral.

Se hace evidente la necesidad de una inclusión legal donde se regule la implementación de programas y capacitaciones por parte del ente encargado, para informar e instruir a los trabajadores del sector privado sobre todo personal de nuevo ingreso, sobre los derechos y garantías que los protegen, los cuales deben estar presentes en cualquier circunstancia, aun cuando existiere una emergencia de salud pública en el país. La injerencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante los patronos de las empresas del sector privado, haría una gran diferencia para que se respeten y se hagan valer derechos que constitucionalmente son irrenunciables para todos los trabajadores.





ANEXOS





Investigación de campo

Se elaboró una encuesta la cual consta de diez preguntas directas dirigidas a trabajadores de la administración del edificio sixtino uno.

Los encuestados pudieron responder de una manera clara y específica a las interrogantes planteadas.

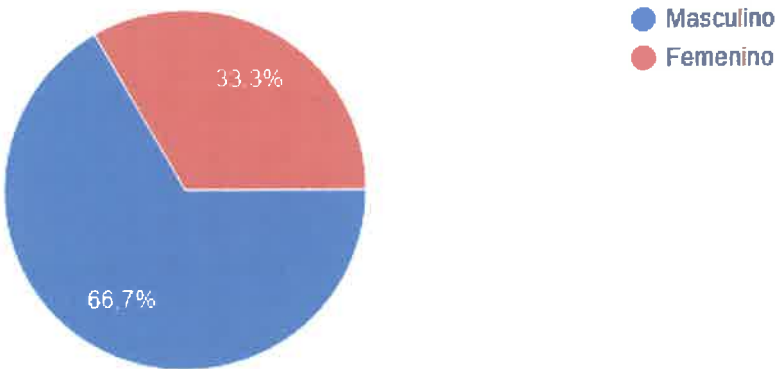
Conforme al desarrollo del marco teórico y la encuesta realizada, se logra determinar que la hipótesis que se planteó es comprobable; puesto que los trabajadores manifestaron que consideran viable la implementación de capacitaciones a las empresas del sector privado por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para instruir sobre sus derechos y garantías, así como la necesidad de una propuesta de ley en la que se creen programas a implementar en el sector privado, para dar a conocer obligatoriamente a cada empleado de nuevo ingreso, las garantías que lo protegen de acuerdo a la legislación nacional ya existente.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos estadísticamente gracias a la investigación de campo realizada.

La encuesta fue realizada tanto a trabajadores de género masculino como femenino.

Género

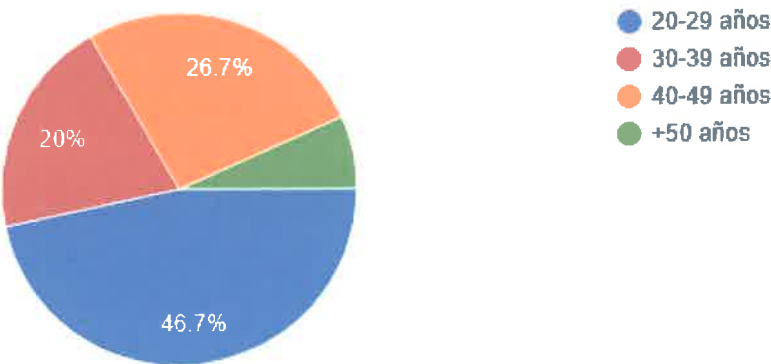
15 respuestas



El rango de edad de los trabajadores encuestados oscila de los 20 a más de 50 años.

Edad

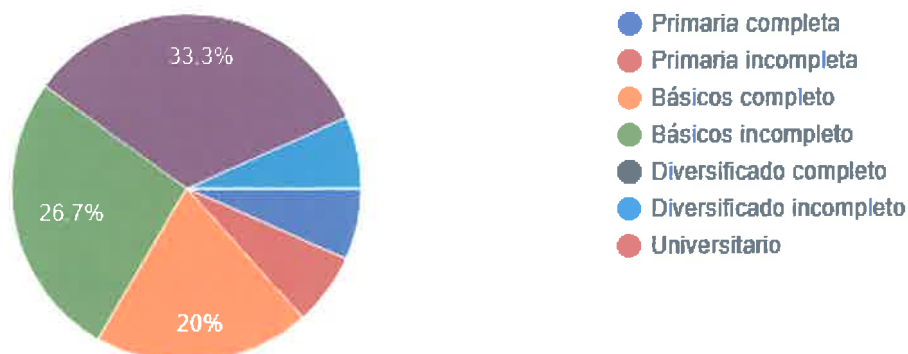
15 respuestas



Escolaridad de los trabajadores sometidos a la encuesta.

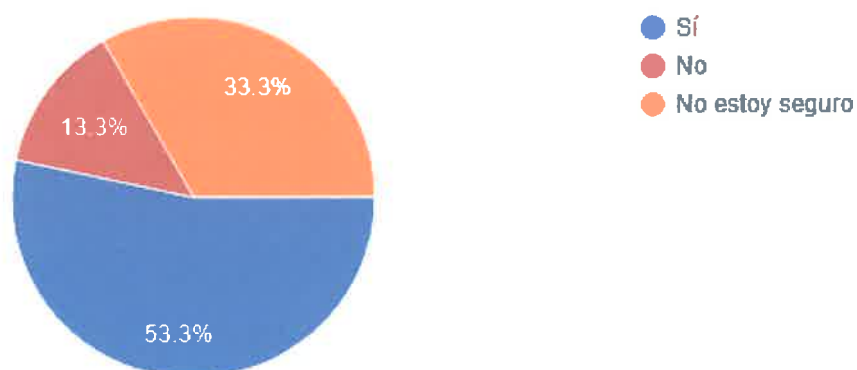
Escolaridad

15 respuestas



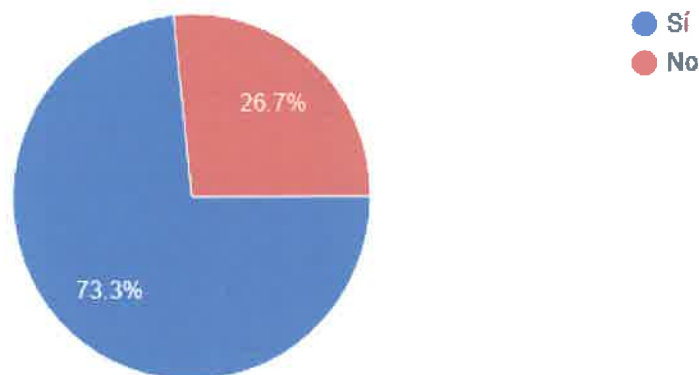
Pregunta Número 1. ¿Conoce qué son las garantías laborales mínimas del trabajador del sector privado en Guatemala?

15 respuestas



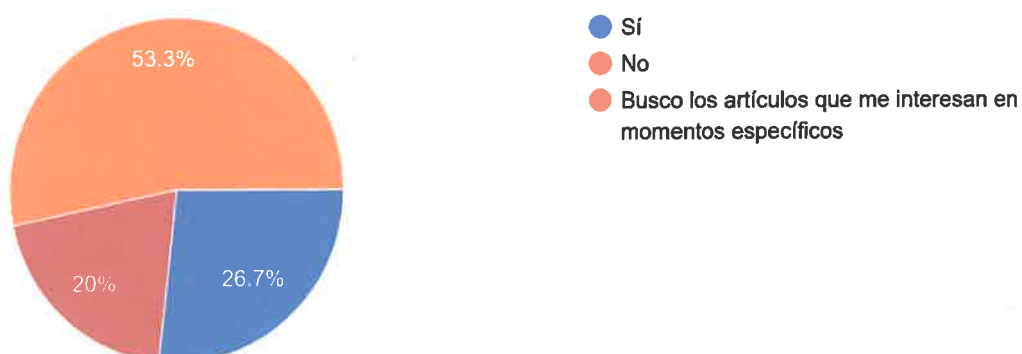
Pregunta Número 2. Antes de la pandemia Covid-19 ¿Sabía qué es una emergencia de salud pública?

15 respuestas



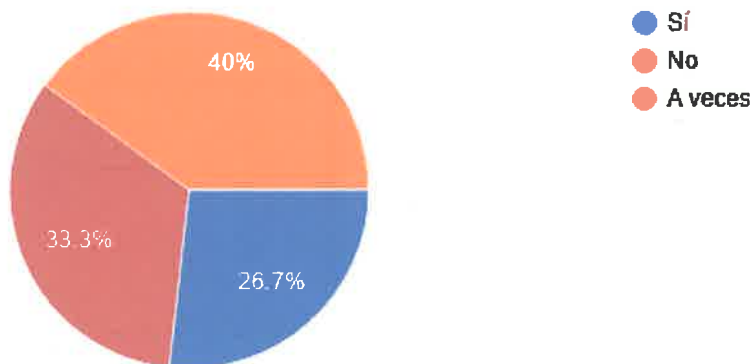
Pregunta Número 3. ¿Ha tenido la oportunidad de leer el Código de Trabajo de Guatemala?

15 respuestas



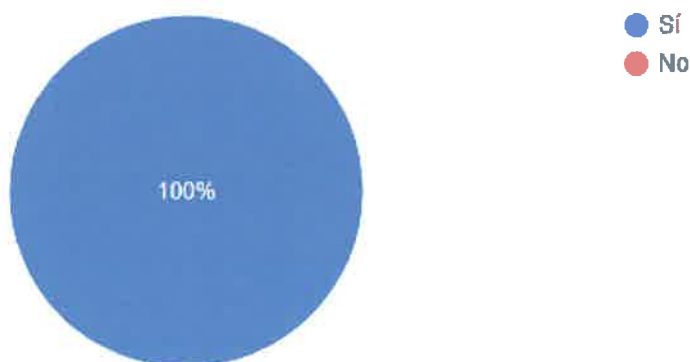
Pregunta Número 4. ¿Considera que existe una correcta aplicación de las garantías laborales mínimas que poseen los trabajadores del sector privado en Guatemala?

15 respuestas



Pregunta Número 5. ¿Cree usted necesaria la implementación de capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo y previsión Social para informar e instruir a los trabajadores del sector privado sobre sus derechos y garantías?

15 respuestas



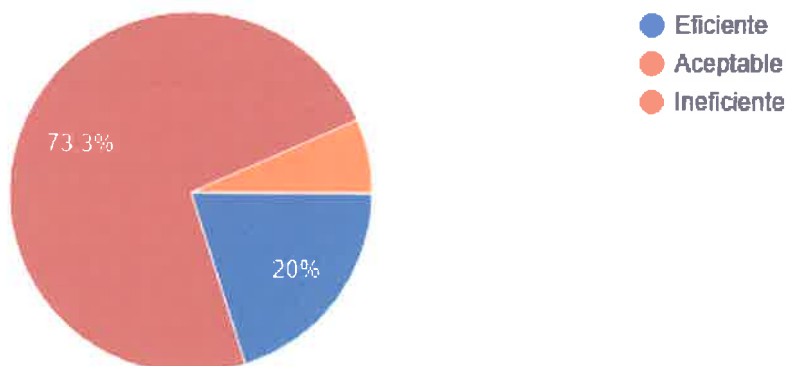
Pregunta Número 6. Desde su punto de vista ¿Cree que es necesario fortalecer las áreas o departamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se encargan de recibir las denuncias de violaciones de las garantías mínimas de los trabajadores del sector privado?

15 respuestas



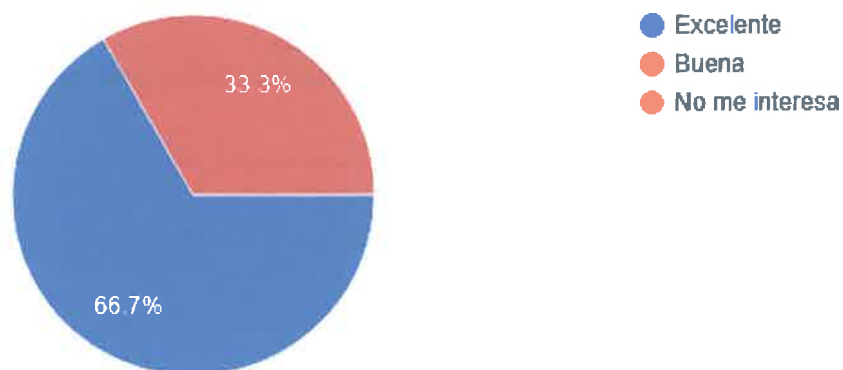
Pregunta Número 7. Califique la atención, el trato y la tutela que otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a los trabajadores del sector privado en Guatemala.

15 respuestas



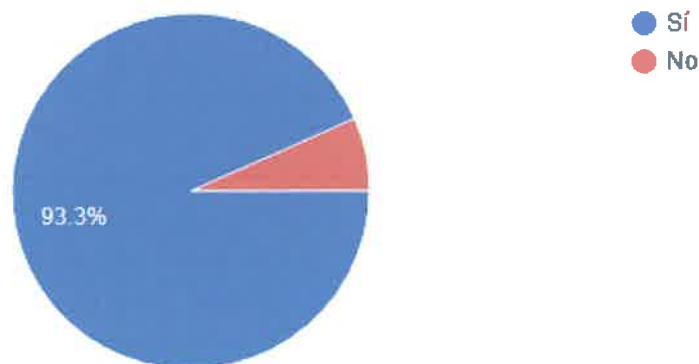
Pregunta Número 8. ¿Qué le parece una propuesta de ley para la creación de programas que puedan ser implementados en las empresas del sector privado para desarrollarlos con los trabajadores de nuevo ingreso, con el objetivo de darles a conocer las garantías laborales que los protegen según la legislación nacional?

15 respuestas



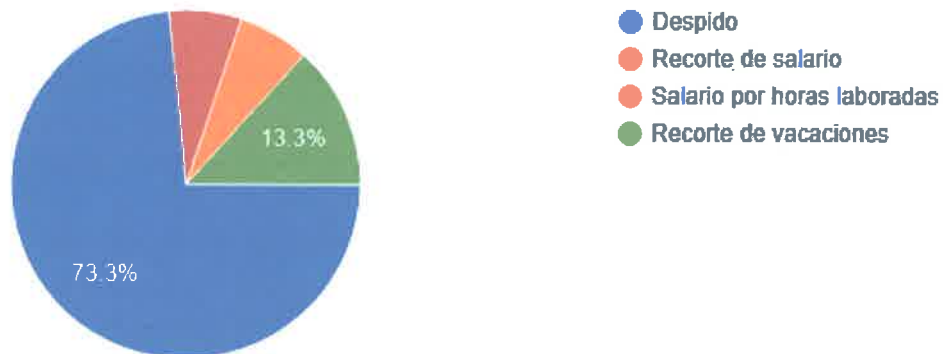
Pregunta Número 9. ¿Considera que su empresa veló adecuadamente por las garantías mínimas de los trabajadores durante la emergencia ocasionada por Covid-19?

15 respuestas



Pregunta Número 10. De las siguientes opciones, ¿Cuál considera que fue la más usada por las empresas del sector privado durante la emergencia ocasionada por Covid-19?

15 respuestas





BIBLIOGRAFÍA

BENREY-ZORRO, Juliana. **Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera.** Revista Estudio Socio-jurídico. Colombia: 2011.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho Individual del trabajo.** México: Ed. Harla, 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires: Argentina: Ed. Heliasta S.R. L., 2009.

CAPITANT, Henry. **Vocabulario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 2006.

DÁVALOS, José. **Derecho individual del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 2002.

DE BUEN L., Nestor. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 2001.

DE HEREDIA RUIZ, Ignasi Beltrán. **Introducción al derecho del trabajo.** España: Ed. UOC, 2020.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: 9ª. Ed. Porrúa, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho individual de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 2009.

DE LEÓN CARRERA, Lis Eugenia. **La violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, departamento de Sololá.** Tesis de Licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2009.



DÍAZ VELASCO, Manuel. **Estudios sobre propiedad industrial**. España: (s.e.), 1997.

DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. **Orden público y autonomía de la voluntad. En cien años de derecho civil en México**. México: Ed. UNAM, 2011.

FAJARDO REYES, Manuel Ernesto. **La inexistencia de un régimen de protección real hacia los testigos antes del llamamiento judicial dentro del juicio ordinario laboral**. Tesis de Licenciatura. Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2011.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2002.

GARAVITO ELÍAS, Rosa Albina. **Recuperar el salario real: un objetivo impostergable ¿Cómo lograrlo?** Revista Análisis. México, 2013.

GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral I**. México: Ed. Red Tercer Milenio S.C., 2012.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Bogotá, Colombia: Ed. Leyer, 2012.

<https://dle.rae.es/trabajo>. **Diccionariodelalenguagespañola** (Consultado: 01 julio de 2021).

<http://utqguatemala.tripod.com/spanishhome/id6.html> (Consultado: 02 julio de 2021).

<https://economipedia.com/definiciones/sueldo-nominal.html> (Consultado: 19 de abril de 2022).

<https://dle.rae.es/principio> (Consultado el 03 de julio de 2021).

https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral. (Consultado: 18 abril de 2022).



<https://onu.org.gt/onu-en-guatemala/agencias/oit/> (Consultado: 02 julio 2021).

<https://republica.gt/2020/03/16/coronavirusenguatemalaprohibicionesyexcepciones/>
(Consultado: 01 de diciembre 2021).

<https://www.aiu.edu/resources/Proceso%20Administrativo/6.pdf> (Consultado: 01 julio 2021).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNT_CO_ID:102667 (Consultado: 05 julio 2021).

<https://www.memorizar.com/tarjetas/laboral-sujetos-de-la-relacion-laboral-5003206>
(Consultado: 31 enero 2022).

<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf> (Consultado: 05 julio 2021).

<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/240identifican-el-riesgo-del-trabajo-infantil-en-guatemala> (Consultado: 20 de abril de 2022).

<https://www.sau-net.org/comites/comision-de-instrumentadoras-quirurgicas/curso-2015/modulo-2-OMS.pdf> (Consultado: 12 abril 2022).

<https://www.significados.com/derecho-economico>. (Consultado: 03 julio 2021)

<https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>
(Consultado: 30 de noviembre 2021)

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es (Consultado: 20 de abril de 2022)



JIMÉNEZ RISCO, Edgar. **La relación jurídica del trabajador deportivo**. Revista de Ciencias Jurídicas. San José, Costa Rica: 2004.

LASTARA LASTRA, José Manuel. **La jornada de trabajo**. En instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 2005.

MÁRQUEZ GRANIFO, Stephanie. **El orden público y su función como límite a la eficacia, reconocimiento y ejecución de los laudos arbitrales en Chile**. Tesis de Maestría. Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Ministerio de Trabajo y Seguridad social. **Vacaciones**. Costa Rica: Imprenta Nacional. 2022.

MONEREO PÉREZ, José Luis y TRIGUERO MARTÍNEZ, Luis Ángel. **El derecho social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral**. Granada: Ed. Universidad de Murcia, 2012.

OGÁLDEZ FERNÁNDEZ, Fredy Estuardo. **La Ley de orden público y los estados de excepción en Guatemala**. Tesis de Posgrado. Universidad San Carlos de Guatemala, 2015.

OIT. **Guía de derechos y obligaciones laborales**. Guatemala: OIT, 2020.

OIT. **Las normas de la OIT y la Covid-19**. Ginebra, Suiza: OIT, 2020.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L. 2009.



PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Suspensión del contrato de trabajo.** En instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997.

PÉREZ ORTIZ, Volmar. **Contenido y alcance del derecho individual al trabajo.** Bogotá, Colombia: Ed. Defensoría del Pueblo, 2005.

sabanet.unisabana.edu.co/.../FABIAN%20HERNANDEZ/Derecho%20Laboral.doc
(Consultado el 20 de abril de 2022)

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

SOMOZA ALBARDONEDO, Fernando; María Victoria SOMOZA RAMIS. **Suspensión del contrato de trabajo.** España: FC Editores, 2015.

TRUEBA URBINA, Alberto Mario; DÁVALOS, José. **Nuevo derecho individual del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 2003.

VELANDIA CASTRO. Mauricio. **Los intermediarios de seguros.** Colombia: Revista de Derecho Privado, 1998.

VILLAGRÁN, Paola. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Tesis de Licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2006.

VILLALIBRE CALDERÓN, Cristina. **Concepto de urgencia, emergencia, catástrofe y desastre: Revisión histórica y bibliográfica.** Tesis de Maestría. Universidad de Oviedo. España, 2013.



Legislación:

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

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

Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo forzoso, 1930, ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, 1951, ratificado por Guatemala el 02 agosto 1961.

Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, ratificado por Guatemala el 09 diciembre 1959.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, ratificado por Guatemala el 11 octubre 1960.

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima, 1973, Edad mínima especificada: 14 años. Ratificado por Guatemala el 27 abril 1990.

Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, ratificado por Guatemala el 11 octubre 2001.

Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la inspección del trabajo, 1947, ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

