

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PANDEMIA COVID-2019 EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE
TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA INICIATIVA PRIVADA DEL
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

TESIS:

**PRESENTADA AL HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR DE LA
CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**POR
JUAN DIEGO OROZCO ALMENGOR**

**LIC. WILLIAMS BAYRON PÉREZ PÉREZ
ASESOR**

**LICDA. MARIA ISABEL BAUTISTA DEL CID
REVISORA**

**PREVIO A CONFERÍRSELE EL GRADO ACADÉMICO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES DE
ABOGADO Y NOTARIO**

SAN MARCOS, FEBRERO 2024



**AUTORIDADES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

CONSEJO DIRECTIVO

Msc. Juan Carlos López Navarro	Director
Licda. Astrid Fabiola Fuentes Mazariegos	Secretaria Consejo Directivo
Ing. Agr. Roy Walter Villacinda Maldonado	Representante Docentes
Lic. Oscar Alberto Ramírez Monzón	Representante Estudiantil
Br. Luis David Corzo Rodriguez	Representante Estudiantil

COORDINACIÓN ACADÉMICA

PhD. Robert Enrique Orozco Sánchez	Coordinador Académico
Ing. Agr. Carlos Antulio Barrios Morales	Coordinador Carreras Técnico en Producción Agrícola e Ingeniero Agrónomo con Orientación en Agricultura
Lic. Antonio Etihel Ochoa López	Coordinador Carrera de Pedagogía y Ciencias de la Educación
Licda. Aminta Esmeralda Guillén Ruíz	Coordinadora Carrera de Trabajo Social, Técnico y Licenciatura
Ing. Victor Manuel Fuentes López	Coordinador Carrera de Administración de Empresas, Técnico y Licenciatura
Licda. María Daniela Paíz Godínez	Coordinadora Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales



Dr. Byron Geovany García Orozco	Coordinador Carrera Médico y Cirujano
Lic. Nelson de Jesús Bautista López	Coordinador Pedagogía, Extensión de San Marcos
Licda. Julia Maritza Gándara González	Coordinadora Extensión de Malacatán
Licda. Mirna Lisbeth de León Rodríguez	Coordinadora Extensión de Tejutla
Lic. Marvin Evelio Navarro Bautista	Coordinador Extensión de Tacaná
Lic. Robert Enrique Orozco Sánchez	Coordinador del Instituto de Investigación
Lic. Mario René Requena	Coordinador de Área de Extensión
Lic. Oscar Ernesto Chávez Ángel	Coordinador Carrera de Ingeniería Civil
Lic. Carlos Edelmar Velásquez González	Coordinador Carrera Contaduría Pública y Auditoría
Lic. Danilo Alberto Fuentes Bravo	Coordinador Carrera Profesorado en Educación Primaria Bilingüe Intercultural
Lic. Yovani Alberto Cux Chan	Coordinador Carreras Sociología, Ciencia Política y Relaciones Internacionales.



**COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DEL CENTRO
UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS**

Licda. María Daniela Paíz Godínez	Coordinadora de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Lic. Marco Tulio Valle Rodas	Coordinador de la Unidad de Examen Técnico Profesional
M.A. Luis Edgardo Reyna Gomez	Coordinador de Unidad de Tesis
Lic. Mauro Estuardo Rodríguez Hernández	Coordinador de Unidad de Primer Ingreso
Lic. Elfego Selvyn Guzmán Barrios	Asesor del Bufete Popular

**PROFESIONALES EXAMINADORES DE LAS TERNAS DEL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

FASE PRIVADA:

PRESIDENTE: Lic. Elfego Selvyn Guzmán Barrios

SECRETARIO: Lic. Robinsón Mynor Rivera Fuentes

VOCAL: Lic. Marco Tulio Valle Rodas

FASE PÚBLICA:

PRESIDENTE: Lic. Mauro Estuardo Rodríguez Hernández

SECRETARIO: Licda. Heidi Magdiela López Fuentes

VOCAL: Lic. Enrique Daniel Fuentes López

Nota: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración del Trabajo de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales).



San Marcos, 13 de octubre de 2023.

M.A. Luis Edgardo Reyna Gómez

Unidad de Tesis.

Carrera: Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Centro Universitario de San Marcos.

Distinguido Licenciado, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esta unidad de tesis a su cargo, procedí a ASESORAR el trabajo de graduación elaborado por el bachiller **JUAN DIEGO OROZCO ALMENGOR**, con el título **“PANDEMIA COVID-2019, EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA INICIATIVA PRIVADA, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**.

Luego de haber realizado la asesoría encomendada, considero que el contenido del trabajo de tesis mencionado llena los requisitos científicos y técnicos, la metodología, técnicas de investigación utilizadas y la redacción de los temas es clara, la contribución científica a la rama del Derecho Laboral es valiosa. Así también las conclusiones, recomendaciones y bibliografía son acorde al desarrollo de la investigación.

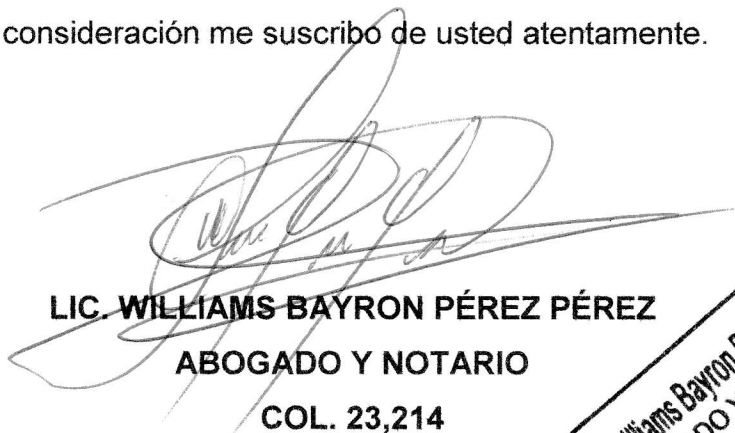
En virtud de lo anterior, con fundamento en los artículos 29 y 32 del Normativo para elaboración del trabajo de tesis de la carrera de Abogado y Notario y Licenciatura



OFICINA JURIDICA LICENCIADO WILLIAMS BAYRON PÉREZ PÉREZ.
Séptima Calle 12-119 zona 4 San Marcos.
Tel. 42801656

en Ciencias Jurídicas y Sociales, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea discutido en su oportunidad en el examen público de tesis.

Por lo que ante tal consideración me suscribo de usted atentamente.



LIC. WILLIAMS BAYRON PÉREZ PÉREZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 23,214

Lic. Williams Bayron Pérez Pérez
ABOGADO Y NOTARIO




San Marcos, 10 de enero de 2024

Licenciado:

Luis Edgardo Reyna Gómez

Unidad de Tesis

Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

Centro Universitario de San Marcos

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Estimado Licenciado:

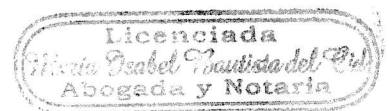
En mi calidad de Revisora de tesis de Grado del Bachiller: **JUAN DIEGO OROZCO ALMENGOR**, estudiante de la carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, del Centro Universitario de San Marcos, procedí a REVISAR el trabajo de investigación titulado: **“PANDEMIA COVID-19 EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA INICIATIVA PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**

Luego de haberse efectuado a mi solicitud los cambios pertinentes, considero que la investigación ha sido técnicamente bien desarrollada, que la bibliografía consultada está relacionada con el tema, que la metodología y la técnica utilizadas por el estudiante son las adecuadas, habiéndose sometido a los lineamientos establecidos para el desarrollo del proceso investigativo, habiéndole realizado a mi petición el autor del presente trabajo de tesis, algunas modificaciones con forme lo establecido el artículo 30 del normativo vigente para la elaboración de tesis de la carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. He concluido que la redacción es clara, que las conclusiones son congruentes con lo investigado, y que las recomendaciones constituyen un importante aporte para un desarrollo socio jurídico, por su aporte científico.



Del análisis practicado, he establecido que el trabajo presentado por la estudiante cumple con los requisitos establecidos en los artículos 28 y 32 del normativo precitado, de esta casa de estudios, cumpliendo con el contenido científico y técnico, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas en la redacción, para que sea discutido en el examen público de tesis correspondiente, por lo que en mi calidad de revisora emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar su trámite y para el efecto se traslade al Consejero-docente de estilo de esa unidad.

Por lo que ante tal consideración me suscribo de usted, muy atentamente.



LICDA. MARÍA ISABEL BAUTISTA DEL CID
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA ACTIVA 10649





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de San Marcos

San Marcos, 01 de febrero de 2,024

Licenciado:

Luis Edgardo Reyna Gómez

Unidad de Tesis

Carrera: Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Centro Universitario de San Marcos, San Marcos

Atentamente me permito indicar que después de recibido el trabajo de Tesis del Estudiante:

JUAN DIEGO OROZCO ALMENGOR titulado: **“PANDEMIA COVID-2019 EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA INICIATIVA PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**

Sobre el mismo se hizo el análisis sistemático, las correcciones ortográficas y gramaticales correspondientes de acuerdo al Artículo 33 del Normativo para la Elaboración de Tesis y del Examen General Público de la Carrera Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que, al haber cumplido con las directrices instrumentales metodológicas indicadas, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**

Con ello puede proseguir su recorrido administrativo a la etapa inmediata correspondiente

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Licenciado Jorge Mario Ochoa Gálvez
Consejero-Docente de Estilo

c.c. archivo

M.Sc. Jorge Mario Ochoa Gálvez
Consejero - Docente de Estilo
Colegiado 7638
Carrera: Abogado y Notario y Licenciatura
en Ciencias Jurídicas y Sociales - USAC-CUSAM.





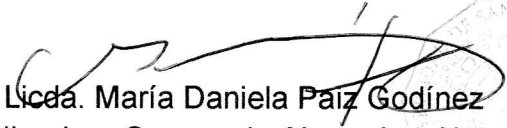
USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de San Marcos | CUSAM
CARRERA: ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS. San Marcos, siete de febrero de dos mil veinticuatro.

En vista de los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del Trabajo de Tesis del (de la) estudiante: **JUAN DIEGO OROZCO ALMENGOR**, Carné. 201044508, intitulado: **“PANDEMIA COVID-2019 EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA INICIATIVA PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**. Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Licda. María Daniela Paiz Godínez
Coordinadora Carrera de Abogado y Notario y
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

MDPG/erdlp

Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio Módulo de la Carrera de Derecho, Centro Universitario de San Marcos, San Marcos





USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de San Marcos | CUSAM

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Providencia COACUSAM-005-2024

Fecha: febrero 09 de 2024

ASUNTO: Remito a usted el INFORME FINAL DE TESIS Y PROVIDENCIA QUE AUTORIZA SU IMPRESIÓN. Del estudiante: **JUAN DIEGO OROZCO ALMENGOR**, Carné No. 200940824, con el visto bueno y sellos que solicitan, según el Artículo 34 del NORMATIVO PARA LA ELABORACION DEL TRABAJO DE TESIS DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, de este Centro.

Atentamente pase a: Licda. María Daniela Paiz Godínez

Coordinadora Carrera Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,

CUSAM, Edificio.

PARA:

Su conocimiento

Emitir opinión

Efectos consiguientes

Atender lo Solicitado

OBSERVACIÓN: Anexo: lo indicado.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

PhD. Robert Enrique Orozco Sánchez
Coordinador Académico



c.c. Archivo
REOS/ejle

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Por ser quien me ha dado el entendimiento, la sabiduría y la salud para poder superar cada una de las pruebas que se me han presentado.

A MIS PADRES:

Adolfo Rocaél Orozco Fuentes y Gloria Violeta Almengor Orozco, por apoyarme incondicionalmente y haberme enseñado a no darme por vencido en ningún momento.

A MI ESPOSA:

Brenda Pamela Godínez López, por ser el soporte y el apoyo incondicional para poder sobresalir en mi vida.

A MIS HIJOS:

Diego Emanuel Orozco Godínez y Marcos Daniel Orozco Godínez, quienes con su llegada me han motivado a no darme por vencido y superarme en mis estudios.

A MIS HERMANOS:

Yadira, Xiomara, William, Rene y Guadalupe por su cariño y apoyo en cada instante.

A MIS ABUELOS:

Adela Orozco Constanza (Q.E.P.D.) Alberto Orozco (Q.E.P.D.) y Natalina Fuentes (Q.E.P.D.), por enseñarme que trabajando fuerte se pueden lograr las metas.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Por su cariño, consejos y apoyo.



A MIS AMIGOS:

Gracias por acompañarme en este proceso.

A MI CASA DE ESTUDIOS:

Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de San Marcos, por haber forjado mi carrera y hacerme una persona útil a la Sociedad.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I.....	1
1. DERECHO DEL TRABAJO	1
1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo.....	1
1.1.1 En Cuanto a la Cultura Romana.....	1
1.1.2 En Cuanto al Trabajo Primitivo Libre.....	2
1.1.3 En Cuanto al Período de la Esclavitud.....	2
1.1.4 En Cuanto al Régimen de las Corporaciones.....	3
1.1.5 En Cuanto al Trabajo Libre en el Régimen Capitalista	3
1.2 Nacimiento del Derecho Laboral	4
1.3 Antecedentes del Derecho del Trabajo de Guatemala	4
1.4 Concepto.....	5
1.4.1 Derecho Individual de Trabajo.....	6
1.4.2 Derecho Colectivo de Trabajo	7
1.5 Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.....	9
1.5.1 Irrenunciabilidad de Derecho.....	9
1.5.2 Igualdad de Trabajo y Trato Justo.....	10
1.5.3 Principio de Buena Fe	10
1.5.4. Tutelaridad	10
1.5.5 Evolutivo.....	11
1.5.6 Obligatoriedad.....	11
1.5.7 Realismo	12
1.5.8 Estabilidad:.....	13



1.5.9 Conciliatorio	13
1.6 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.....	14
1.7 Fuentes del Derecho laboral.....	16
1.8 Derecho Procesal Laboral	16
1.9 Jurisdicción Privativa del Trabajo.....	19
1.9.1 Juzgados de Trabajo y Previsión Social	19
1.9.2 Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social:	20
1.9.3 Tribunales de Conciliación y arbitraje	20
CAPITULO II.....	22
2. CONTRATOS DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL	22
2.1 El Contrato	22
2.1.1 Definición de Contrato de Trabajo.....	22
2.1.2 Condiciones del Contrato de Trabajo.....	23
2.1.3 Características del Contrato de Trabajo	24
2.1.4 Causas de Terminación de Contratos.....	26
2.1.5 Regulación Legal del Contrato	30
2.2 Elementos del Contrato de Trabajo.....	32
2.2.1 Actividad Personal.....	32
2.2.2 Subordinación.....	32
2.2.3 Onerosidad.....	33
2.2.4 Salario	34
2.2.5 Durabilidad	35
2.3 Sujetos del Contrato.....	35
2.3.1 El Patrono	35
2.3.2 Trabajador.....	35



2.4 Obligaciones y Prohibiciones.....	36
2.4.1 De los patronos.....	36
2.4.2 De los trabajadores	38
2.5 La Relación Laboral	39
CAPÍTULO III.....	41
3. COVID-19 Y EFECTOS EN LOS DERECHOS SOCIALES	41
3.1 Covid-19.....	41
3.1.1 Antecedentes	41
3.2 Conceptualización	42
3.2.1 Covid-19.....	43
3.2.2 Pandemia.....	44
3.3 Pandemia del Covid-19.....	45
3.3.1 Efectos de la Pandemia Covid-19 a Nivel Internacional y Nacional....	45
3.4 Los Derechos Sociales	48
3.5 Covid-19 y el Derecho Laboral.....	49
3.5.1 Consecuencias del Covid-19 en los Trabajadores	50
3.6 El Covid-19 y el Derecho	52
3.6.1 Covid-19 y el Derecho a la Salud	53
3.6.2 Covid-19 y el Derecho a la Educación	53
3.7 Efectos de la Pandemia del Córdid-19 a Nivel Laboral	54
3.8 Los Derechos Laborales Durante la Pandemia.....	55
3.8.1 Los Derechos de Implementación del Teletrabajo	55
3.9 Régimen Laboral en Tiempos de Covid-19	56
3.10 Guatemala y los Despidos por Covid-19	57
3.11 Nuevas Disposiciones Legales a Raíz de la Pandemia de Covid-19	57



3.11.1 Salarios	58
3.11.2 Reacondicionamiento Salarial	58
3.11.3 Seguros de Vida para Trabajadores	59
3.12 Reglamentos en Cuanto la Seguridad Laboral Durante la Pandemia en Guatemala.....	60
CAPÍTULO IV	63
4. DESPIDO DIRECTO DE TRABAJADORES EN ÉPOCA DE PANDEMIA, EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS.....	63
4.1 Afectación de la Pandemia al Sector Empresarial	63
4.2 Afectación de la Pandemia al Sector Obrero.....	65
4.3 Políticas Labores Implementadas	67
4.4 Terminación de Contratos de Trabajo a Causa de Pandemia Covid-19	71
4.5 Vulneración de Derechos Laborales en los Despidos Injustificados.....	73
4.5.1 Derecho de Defensa.....	73
4.5.2 Derecho a la Indemnización	74
4.5.3 Derecho de Estabilidad Laboral.....	75
4.5.4 Derecho de Protección Estatal	76
4.5.5 Derecho a la Salud y la Integridad	77
4.5.6 Los Despidos Directos a Raíz de la Pandemia Covid-19	77
4.5.7 Consecuencia de los Despidos en Pandemia.....	78
4.6 Denuncias Ante la Inspectoría General de Trabajo	79
5. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	83
6. ENTREVISTAS.....	84
6.1. Boleta de Entrevista No.1.	84
6.2. Boleta de Entrevista No.2.	86
7. CONCLUSIONES.....	93



8. RECOMENDACIONES.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	95
Leyes.....	97



INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral se constituye como una rama elemental del Derecho Público y una pieza clave en la emancipación de los derechos sociales de todo Estado. Su esencia se configura en la protección de la clase trabajadora que en base a luchas ha mejorado sus condiciones laborales.

Sin embargo, a partir del año 2020, un fenómeno denominado COVID-19 impactó los derechos de los habitantes, afectando no solo al sector empresarial, sino también a toda la estructura del Estado, siendo los trabajadores del sector privado quienes se vieron seriamente afectados por el impacto económico que este fenómeno provocó a nivel mundial.

En consecuencia el presente estudio se realizó con el objeto de establecer el impacto que ha tenido el fenómeno Covid-19 en el sector obrero, especialmente en el tema de los despidos injustificados y las consecuencias de los mismos en el municipio de San Marcos. Para lo cual se hizo un estudio teórico y de campo sobre la temática, lo que a la postre arrojó los resultados correspondientes.

Para ello, en el primer capítulo se aborda lo relacionado al Derecho Laboral, partiendo desde sus antecedentes, definiciones, principios, características y quienes son los órganos administrativos y judiciales relacionados a esta rama. Posteriormente en el segundo capítulo se hace un análisis de lo que corresponde a los contratos de trabajo, para ello se abarca lo que son sus elementos constitutivos y las clases que existen doctrinaria y legalmente. En suma, se establecen los supuestos de suspensión y terminación de los contratos de trabajo.

En el tercer capítulo se realiza un estudio de la Pandemia Covid-19 y sus efectos en el ámbito laboral, por lo cual se analiza el impacto y los cambios que esta enfermedad tuvo tanto para los trabajadores como para los patronos, haciendo especial énfasis a figuras como el teletrabajo. Y en el cuarto capítulo se aborda la temática principal del



presente trabajo “Despido Directo Injustificado a Trabajadores en Época de Pandemia en el Departamento de San Marcos”, para lo cual se abordan las causas y efectos de los despidos, así como cuál ha sido la responsabilidad empresarial y gubernamental al respecto.

Para finalizar se establece la comprobación de la hipótesis y el análisis y discusión de los resultados, esperando que el presente trabajo sea un aporte importante a la academia del Centro Universitario de San Marcos y así mismo pueda servir de base para posteriores investigaciones.



CAPÍTULO I

1. DERECHO DEL TRABAJO

El presente capítulo contiene aspectos generales que corresponde la columna vertebral de la presente investigación, por lo cual se abordará el concepto principal referente a lo que es el Derecho Laboral, su concepto y antecedentes desde las primeras relaciones de subordinación y jerarquía, datos doctrinarios, así como el sustento legal que se desprende de esta figura. Dicho sea de paso, que estos precedentes atañen desde muchos siglos antes de que existiera regulación legal que estableciera los derechos y obligaciones entre patrono y trabajador.

En consecuencia, para tener mayor claridad y enfoque entre dichas obligaciones y derechos se hace necesario retrotraerse en los años para comprender la manera en la que los avances de protección a los derechos de los trabajadores, mejoraron en el transcurso del tiempo.

1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo

Inicialmente debe tenerse claro que algunos autores separan el Derecho Laboral con el derecho del trabajo, es decir que el primero, surgió después de este último. Sin embargo, para los efectos de esta investigación se entiende que ambos son uno solo.

El derecho del trabajo históricamente existe desde que el hombre comenzó a trabajar para satisfacer sus necesidades básicas, principalmente el de la alimentación para subsistir pues hay que recordar que la Real Academia Española define trabajo como: “Cosa que es resultado de la actividad humana”.

1.1.1 En Cuanto a la Cultura Romana

Los primeros vestigios del derecho laboral aparecieron en la antigua Roma, dentro de la cultura romana se caracterizaba por una serie de normas y principios que regulaban



las relaciones laborales, donde existían diferentes categorías de trabajadores, como los esclavos, los libertos y los ciudadanos libres, cada una de estas categorías tenía derechos y obligaciones específicas; la normativa laboral romana también establecía ciertas protecciones para los trabajadores, como la prohibición de trabajos forzados y la regulación de las horas de trabajo.

1.1.2 En Cuanto al Trabajo Primitivo Libre

El ser humano de la edad primitiva en primera instancia se sustentaba de los frutos naturales que producía los árboles de forma natural, siendo su modo de vida nómada, migraba de un lugar a otro buscando lugares donde poderse sustentar.

Con el pasar del tiempo el ser humano deja de ser nómada y se establece en lugares específicos, aprende a cultivar y trabajar la tierra, cabe mencionar que fue transitando en distintas organizaciones sociales de carácter primitivo, trabajando únicamente para su sustento propio y el de sus allegados según el tipo de grupo al que perteneciera (gens, horda, tribu, etc.)

1.1.3 En Cuanto al Período de la Esclavitud

El ser humano a través de su historia ha vivido inmiscuido en grandes guerras entre pueblos, y como consecuencia de ello en el momento que un pueblo vencía a otro se apoderaba de su tierra y no solamente de eso, sino que también se apoderaban de las personas sometiéndolas a un régimen de servidumbre forzosa.

En este escenario, la esclavitud se transforma en una poderosa forma de trabajo que debe ser considerada, más allá de la ética o la moral, como otro de los antecedentes del derecho laboral.



1.1.4 En Cuanto al Régimen de las Corporaciones

En la edad media, resaltan figuras tales como la artesanía y los gremios, que eran los primeros vestigios de agrupaciones o unión de trabajadores para proteger sus derechos, aunque si bien es cierto no eran asociaciones constituidas formalmente como Sindicatos, eran los primeros antecedentes de las relaciones laborales. Las agrupaciones referidas eran conocidas como Corporaciones, que básicamente eran la unión de artesanos y de personas que ejercían un mismo oficio y que se unían para cooperar entre ellos.

1.1.5 En Cuanto al Trabajo Libre en el Régimen Capitalista

Con el avance de la civilización humana, se dan dos fenómenos trascendentales tales como la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, la primera implicó el ascenso de la burguesía a la obtención del poder propugnando la libertad, fraternidad e igualdad, derechos que solo eran accesibles para las personas de clase social media, alta, dejando a un conglomerado de personas sin oportunidad de acceder a derechos mínimos. Por otra parte con la Revolución Industrial y la creación de las máquinas se empiezan a producir mercancías en poco tiempo y se reducen costos.

Los dos fenómenos anteriores ocasionaron que existiera una pequeña parte de la sociedad con grandes cantidades de dinero y el resto de la sociedad únicamente contaba con su fuerza de trabajo. Esta situación propició que se diera la típica relación de trabajo capitalista donde un patrono (dueño de los medios de producción) contrataba a otra persona (trabajador) que contaba con su fuerza de trabajo remunerándolo con un salario y obteniendo el patrono las utilidades, a las cuales se le denomina plusvalía que era el producto que restaba al descontar los costos de producción y la remuneración al trabajador.



Debido la presión de las masas obreras ya organizadas en partidos políticos o sindicatos se dictan las primeras leyes del trabajo, que generalmente tienen la característica de ser fragmentarias, de emergencia e innovadoras. Así, por ejemplo, se dictan leyes de protección al trabajo del menor, de reducción de la jornada de trabajo, de descanso dominical, etc.

1.2 Nacimiento del Derecho Laboral

El Derecho es un reflejo de los acontecimientos históricos e ideologías que imperan en la sociedad al tiempo en que se crean leyes y ordenamientos jurídicos. Debido al trato inhumano de los patronos a la clase trabajadora, y el abuso de la clase liberal hacia los más desfavorecidos, se crean nuevas corrientes de pensamiento como lo son el socialismo que buscaba dignificar a los trabajadores en la lucha de clases y orientar al Estado en políticas de protección a los trabajadores.

Con la ideología socialista nace el Derecho del Trabajo que consistía en realizar un catálogo de garantías mínimas para los trabajadores, donde se contemplaban jornadas laborales favorables, salario mínimo, días de descanso, entre otros, en la mayoría de movimientos socialistas se trató de garantizar el derecho de trabajo dándole carácter constitucional, influencia que se manifestó en varios países a nivel mundial, tal como en México en la Constitución de 1917, donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores.

1.3 Antecedentes del Derecho del Trabajo de Guatemala

Un momento trascendental en la historia de Guatemala que marcó el desarrollo en varios aspectos del país, fue la Revolución de 1944, y en lo que al Derecho del Trabajo respecta, no fue la excepción, si bien es cierto en años anteriores existían leyes que regulaban lo referente al trabajo, y la relación entre patrono y trabajador, las mismas eran de carácter protector hacía la clase dominante tales como la Ley de Jornaleros (1877),



Ley de Trabajadores (1894), Ley Protectora de Obreros sobre accidentes de Trabajo (1906) y Ley del Trabajo (1906).

Fue hasta el año 1947 cuando se emite el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual contiene el Código de Trabajo, mismo que contenía los derechos y garantías de los trabajadores, regulaba lo referente a los Sindicatos y la protección a las mujeres trabajadoras, entre otros. Marcó un avance importante en la legislación laboral guatemalteca, además en los gobiernos de la Revolución se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que marcaría el camino para la protección de la salud de los trabajadores y previsión social.

1.4 Concepto

El Derecho Laboral, también conocido como Derecho de Trabajo se define como un conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente (Ossorio, 1996, pág. 304).

Por consiguiente el Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios teóricos y doctrinarios que busca el estudio y normación de lo concerniente a lo laboral, la función principal del Derecho Laboral es la regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, buscando resolver los conflictos que se originen entre ambos con motivo de la relación laboral, por lo tanto el Derecho de Trabajo puede ser entendido como todo lo referente a la regulación sobre el ámbito laboral partiendo desde la prestación voluntaria de un servicio de una persona que se le denominara trabajador,



que estará subordinada a otra llamada patrono, el cual le retribuirá al trabajador por el trabajo realizado.

Echeverría Morataya define el Derecho de Trabajo como: “La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.” (Echeverría Morataya, 2004, p. 25)

El Derecho Laboral se divide en Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo.

1.4.1 Derecho Individual de Trabajo

Se puede definir al Derecho Individual del Trabajo como el conjunto de normas que regulan lo referente a la relación de trabajo y lo concerniente con el patrono y el trabajador, algunos autores logran conceptualizan el Derecho Individual de Trabajo como:

Cabanellas expone dentro de su diccionario jurídico que el Derecho Individual del Trabajo es:

El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (Torres, 2005, p. 08)



Por lo cual se establece que el Derecho Individual de Trabajo es el conjunto de normas, teorías, principios que busca dar una igualdad entre patronos y trabajadores, quienes en varias ocasiones se ven en desventaja por no tener un capital propio, en ese sentido se considera que el Derecho Individual del Trabajo como una rama publica del derecho que busca regular los aspectos legales sobre el trabajador y el patrono por la relación laboral que existe entre ambos, confinándoles derechos y obligaciones dentro del ámbito laboral.

1.4.2 Derecho Colectivo de Trabajo

El Derecho Colectivo de Trabajo forma parte del Derecho de Trabajo general, este se encarga del estudio, análisis y encuadramiento de lo referente a todo lo relacionado con la agrupación legal de trabajadores dentro de los distintos ámbitos laborales ya sea en el sector público o en el sector privado, entendiendo al Derecho Colectivo de Trabajo como al encargado del estudio de los sindicatos de trabajadores y patronos además de otras organizaciones laborales, que buscan mejoras a las condiciones laborales o en algunos casos en la disminución de las condiciones laborales pero sin perjuicio a la ley y al trabajador, modificándolas de forma colectiva, ya sea por parte de grupos patronales o por grupos de trabajadores legalmente constituidos y reconocidos.

Para entender de mejor manera el tema sobre el Derecho Colectivo del Trabajo es necesario conocerlo por las definiciones y conceptualizaciones que han hecho algunos estudiosos en materia de trabajo quienes definen al derecho colectivo de trabajo como:

Aquel que, teniendo por sujetos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla, su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. (Torres, pág. 10)

Rolando Morataya quien sobre el tema señala que es:



La parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores o sólo entre trabajadores, sus instituciones, su proceso y procedimientos de actuación, las distintas instancias en que participan, y las disposiciones legales de cuya autoría son partícipes. (Echeverría Morataya, 2004)

Manuel Ossorio dentro en su diccionario define este derecho como:

El que, dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales; en ese sentido, el derecho colectivo laboral establece las normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación, arbitraje, huelga, desocupación. (Ossorio, 1996, p. 22)

Por lo tanto, tras las definiciones presentadas por los conocedores de la rama del Derecho Laboral se puede identificar que el Derecho Colectivo de Trabajo, es la parte del Derecho de Trabajo que se basa en las relaciones entre los distintos grupos de trabajadores organizados legalmente y un patrono o un grupo de patronos organizados de la misma forma, en búsqueda de la defensa de intereses comunes, o en búsqueda de mejores condiciones laborales. Parte de la regulación del Derecho Colectivo Laboral versa sobre la huelga, el paro, la negociación de convenio y pactos colectivos de condiciones de trabajo, bajo el proceso debido y los grupos legalmente constituidos. El Derecho Colectivo de Trabajo basa su funcionamiento dentro del Derecho de Trabajo, estudiando, analizando y normando el desarrollo de los grupos sindicales tanto de trabajadores como de patronos en el área privada como en el área pública cuya función es la de buscar mejores condiciones laborales o regular las mismas.



1.5 Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

El Derecho Laboral se sustenta bajo varios principios los cuales son traducidos en normas generales que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales y que cuentan en muchos casos también con un reconocimiento en las normas de rango constitucional, como lo es el caso específico del ordenamiento jurídico guatemalteco. Los principios laborales se hacen mención en la Constitución Política de la República de Guatemala en los considerandos del Código de Trabajo, así como a lo largo de su articulado resaltando su importancia en la función integradora que tienen. Según el Artículo 15 del Código de Trabajo.

Dentro de los principales principios se encuentran:

1.5.1 Irrenunciabilidad de Derecho

Este principio refiere a la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de renunciar voluntariamente a una o más ventajas consentidas por el Derecho Laboral en su beneficio. Inclusive es amparado constitucionalmente puesto que no puede el trabajador renunciar a los derechos que, por la misma naturaleza de su trabajo, ya los haya ganado. Dicho principio se encuentra regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo que toda renuncia, disminución o tergiversación, aunque figure voluntad del trabajador son: "Nulos ipso iure" es decir, nulos de pleno derecho, por lo que es incuestionable. Por lo tanto, según (Dávalos, 2009, p. 16) "la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías y de allí deviene la irrenunciabilidad"



1.5.2 Igualdad de Trabajo y Trato Justo

Este principio indica que cualquier trabajador tiene derecho a ser tratado en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, esto dependiendo a las circunstancias y naturaleza del trabajo. Con esto se garantiza que el trabajador reciba las mismas oportunidades laborales de acuerdo a sus capacidades en el trabajo. Por lo que el trato desigual no debe existir tampoco así el derecho preferencial por parte del patrono.

Por consiguiente, según (Mozart, 1981, P. 9) “debe existir igualdad absoluta en el trato a los trabajadores, sin ninguna distinción” . El mencionado principio se encuentra regulado en el artículo 14 bis del Código de Trabajo.

1.5.3 Principio de Buena Fe

El principio de buena fe se refiere a que la relación laboral sea con conductas propias tanto del empleador como del trabajador, el vínculo entre estos dos en cuanto al contrato, condiciones laborales y cualquier derecho u obligación que ambos adquieran tiene que ser bajo el parámetro de la lealtad, veracidad y fidelidad.

1.5.4. Tutelaridad

Principio en el cual se basa la protección del trabajador pues constituye la razón de ser del derecho de trabajo, dado que a éste se considera como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre patrono y trabajador.

El principio de tutelaridad sobre el Derecho Laboral se define como una herramienta que permite al trabajador tener las mismas condiciones ante el patrono, debido a la desigualdad económica, social y hasta política que se da entre las partes de la contratación laboral, para Fernández Molina este principio viene a desempeñar un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de un salario para su supervivencia (1996).



En consecuencia, este principio se encuentra inmerso en la mayoría de la legislación laboral y le da vida a otros principios fundamentales para el derecho del trabajo como lo es el principio *In dubio pro operario*. La tutelaridad laboral yace del artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.5.5 Evolutivo

Principio del Derecho de Trabajo que hace referencia a la evolución constante de derecho, siempre velando por la protección del trabajador ante los constantes abusos por parte del patrono, la razón del principio evolutivo es que el Derecho de Trabajo debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano y las distintas condiciones de trabajo que deben ser normadas y cambiadas según su evolución, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador.

1.5.6 Obligatoriedad

Para que el Derecho de Trabajo cumpla con su objetivo, debe ser aplicado en forma imperativa, esto actuado bajo el principio de obligatoriedad, el cual está regulado en el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, (1961) del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 14 estipula que los derechos de los trabajadores son ipso jure que obliga a los contratantes a cumplir todos los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, obligando a las partes a cumplir las obligaciones y los derechos a los que se han sometido.

El principio de obligatoriedad o de imperatividad, se establece dentro de un ámbito de la voluntad entre las partes, pero impone unos límites mínimos, independientemente de los acuerdos contractuales, los cuales deben ser cumplidos obligatoriamente. Por lo tanto, el principio de Obligatoriedad del Derecho Laboral parte sobre la base de ser



coercitivo ante el incumplimiento y creación de estipulaciones que implican la disminución de condiciones de trabajo que dificulten los derechos de ambas partes dentro de la relación laboral, por lo que debe intervenir el Estado mediante los órganos de justicia para que sean aplicados las leyes de forma coercitiva.

En consecuencia, es de observancia obligatoria las normas laborales ya que como lo señala (López, 2016, p. 7) "El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana"

1.5.7 Realismo

Este principio procura el bienestar de los trabajadores, se adapta a la realidad o a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista, el Derecho de Trabajo se debe fijar las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, este principio estudia al individuo en su realidad social, debido que es de suma importancia ya que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa a los conflictos que puedan surgir de las relaciones laborales, de ello se deduce que el derecho no solo consigue que las resoluciones sean legales, sino que también justas.

Este principio según (Pudetti, 2005, p. 149) nace Como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de la voluntad de las partes.

Relacionado a éste, se encuentra el principio de objetividad, el cual va encaminado a la resolución de problemas que en su momento puedan existir entre los sujetos laborales. Por lo cual la resolución de los mismos será de forma objetiva e imparcial, apegados a la justicia social.



1.5.8 Estabilidad:

El principio de estabilidad laboral implica que los trabajadores tendrán un puesto laboral de forma indefinida. Es decir los contratos a plazo fijo y por obra determinada son excepciones a la regla y los contratos por tiempo indefinido se conciben como el núcleo de a estabilidad.

Lo anterior lo determina expresamente el Artículo 26 del Código de Trabajo.

1.5.9 Conciliatorio

Este principio busca una solución entre el patrono y los trabajadores debido a conflictos que surjan en el trabajo prestado y remuneración recibida a cambio, el principio conciliatorio trata de darle las mismas condiciones al trabajador ya que por su situación de asalariado no cuenta con las mismas ventajas que posee el patrono dejando en una situación desventajosa al trabajador, pero mediante los mecanismo que el Estado y el Derecho de Trabajo, se brinda buscan que los conflictos se resuelvan de la mejor manera, sin la necesidad de llegar a los órganos jurisdiccionales. Mario López Larrave, al pronunciarse sobre este tema indica: (López Larrave, 1984, p. 20)

Lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tenga sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo cuerpo legal y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.

Dentro del 4º. Considerando inciso f) del Código de Trabajo se invoca, una mayor armonía social; y a lo largo de este mismo código se encuentran este principio, por ejemplo en la interpretación de las leyes laborales, el cual se debe tomar fundamentalmente desde "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" presentado en el Artículo 17 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441, (1961) del



Congreso de la República de Guatemala, posteriormente dentro del artículo 274 se hace mención que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es buscar armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Este principio se fundamenta en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala en cual se indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

1.6 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral

La naturaleza jurídica del Derecho Laboral puede ser abordada desde la perspectiva teórica y práctica pues permite estudiar al Derecho Laboral o también denominado Derecho de Trabajo desde el área publica privada, toda vez que ésta consiste en sistematizar las normas laborales, establecer la jurisdicción competente de ellas, así mismo establecer las sanciones punitivas cuando sean violentadas las normas que lo regulan.

Para el autor guatemalteco Rolando Echeverría Morataya, cuando se habla de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo: “La clasificación de las diversas ramas jurídicas puede hacerse atendiendo distintos criterios, por lo cual han abundado argumentos sobre el derecho objetivo, el derecho subjetivo, el derecho vigente, el derecho positivo, el derecho escrito y el derecho consuetudinario” (Morataya, 2003, p. 15)

Por otra parte, se puede entender que la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo aún tiene ciertos autores que lo colocan dentro del derecho privado, por otro lado, también varios autores denominan al Derecho de Trabajo como un derecho de carácter público, pero también existe una tercer corriente de autores que identifican al Derecho del Trabajo como un derecho mixto, pues consideran que reúne cualidades y principio tanto del derecho privado como del derecho público, por lo que para entender el Derecho de Trabajo en el plano guatemalteco hay que desarrollar las tres corrientes.



En cuanto al Derecho de Trabajo dentro del área pública, se puede indicar que éste contiene derechos y obligaciones de interés común establecidos dentro de la norma constitucional como dentro de las normas específicas como irrenunciables siendo el Estado un vigilante de ello, por lo que el derecho de trabajo se convierte en parte del derecho público.

Por otra parte, algunos autores aseguran que el Derecho de Trabajo es parte directa del derecho privado pues esta rama del derecho se encarga del estudio y normalización de las relaciones de trabajo entre patrono y trabajadores, por lo que se intuye que es una relación directa entre ellos y el Estado no debe intervenir más que en la regulación y sanción en el caso de que se faltare a la norma jurídica, pues esto permite que se dé una libre y mejor contratación entre particulares.

Por último se tiene una combinación dentro la naturaleza privada y la naturaleza pública creando una naturaleza mixta para el Derecho de Trabajo, pues permite tomar parte de ambas áreas y hacer una mezcla donde permite que el Estado tenga una intervención directa dentro de las relaciones laborales entre patrono y trabajadores, velando por que los derechos de uno y de otro, no sean vulnerados, así mismo permite que el patrono y el trabajador sean libres de tomar sus decisiones al momento de aceptar un trabajo y otras condiciones, siempre y cuando no sean menores a la establecidas dentro de la Constitución ni de las leyes específicas de materia laboral.

Es esta última es la que rige en Guatemala, pues, el Derecho de Trabajo tiene su base dentro del ordenamiento constitucional, donde en varios artículos se establecen los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrono, en la búsqueda de una igualdad entre ambos dándole la ventaja al trabajador bajo un esquema desigual, ante el patrono, pero ello en cuanto al ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, por otro lado deja libre la posibilidad que ambos puedan acordar las condiciones laborales, sin la intervención del Estado, dándole también al patrono herramientas para la protección de sus intereses, pero que al reunir características de ambos, dentro del plano



guatemalteco la naturaleza jurídica del Derecho Laboral o de Trabajo es de naturaleza mixta.

1.7 Fuentes del Derecho laboral

Las Fuentes del Derecho de Trabajo, se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, misma que establece directrices generales de derecho laboral del país. En segundo término también se encuentran los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, especialmente los convenios de la Organización Internacional de Trabajo.

Por otro lado se encuentra la ley, los contratos individuales o colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, la jurisprudencia y la costumbre.

Es muy importante acotar que el principio pro operario tiene especial relación con las fuentes del derecho laboral, al respecto (Maldonado, 2018, pág. 12)

En materia laboral, la pirámide de la jerarquía de las normas no debe ubicar a la Constitución Política de la República en la parte superior, sino que, en la base de dicha estructura, ya que sus postulados son garantías mínimas, que deben ser igualadas o mejoradas a favor del trabajador en las leyes, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos. Entonces, en esta materia, se debe aplicar la norma que le otorgue mayores beneficios al trabajador, independientemente si esta se encuentra en una ley, reglamento pacto colectivo o contrato.

1.8 Derecho Procesal Laboral

El Derecho Procesal Laboral es una rama del derecho que se ocupa de regular los procedimientos y las normas que se aplican en los conflictos laborales, es decir que se encarga de establecer las reglas y los principios que rigen los procesos judiciales relacionados con el ámbito laboral, como los despidos, las reclamaciones salariales, las demandas por discriminación laboral, entre otros.



1.8.1 Principios

Los principios del Derecho Procesal Laboral son las reglas fundamentales que guían los procedimientos y las normas aplicadas en los conflictos laborales, a continuación, se definen de manera concreta los principales principios del Derecho Procesal Laboral:

1.8.1.1 Principio de Concentración. Se define de la siguiente manera: “El principio de concentración supone la facultad del magistrado para no hacer lugar a aquellas diligencias que considere innecesarias y disponer de oficio las que estime convenientes a los efectos de suplir las omisiones en que hubiesen incurrido las partes, a fin de acelerar el proceso” (Garrido, 2019, p. 76)

Este principio refiere que, en la menor cantidad de audiencias posibles, deben desarrollarse la mayor cantidad de etapas procesales posibles, es decir por ejemplo en las primeras audiencias pueden llevarse a cabo: la conciliación, planteamiento de excepciones previas, contestación de demanda en sentido negación, la reconvenición e inclusive allanarse a las pretensiones de la parte contraria. Ello con la finalidad de que pueda diligenciarse el proceso de manera rápida, puesto que por la carga laboral y que tiene que ver con el principio de celeridad y por economía procesal, evitando así el desgaste jurisdiccional y de las partes, se considera que este principio coadyuva a brindar mejor servicio y atención a las partes, con menor burocracia.

1.8.1.2 Principio de Lealtad Procesal. Este principio está relacionado al principio de buena fe que deben guardar las partes procesales y el respectivo juez de trabajo ya que, ésta controlará la conducta de las partes y del juez durante el proceso, por ello es que las partes deben fijar en concreto las pretensiones, hechos, pruebas y el juez debe confiar en que ambas partes litigan de buena fe, eso permitirá y en base a las pretensiones y pruebas que cada parte presente, permitirá que el juez pueda resolver a favor o contra de lo que se le ha demostrado durante el proceso.



1.8.1.3 Principio de Celeridad Procesal. En otro enunciado se hizo referencia en cuanto a que el juzgador debe en algunos momentos actuar bajo el principio de impulsión procesal en las diligencias que lo ameriten, por ejemplo cuando exista una subsanación por un error de forma en las resoluciones, sin que sea necesario el pedido de parte, esto permitirá el adelantamiento oficioso y rápido del proceso laboral, evitando así el retardo jurisdiccional e injustificado para resolver las pretensiones de las controversias.

El objeto del principio de celeridad consiste en: 1) acelerar de oficio el proceso laboral por los funcionarios judiciales del trabajo; 2) rechazar las solicitudes, la práctica de pruebas y las diligencias impertinentes e inconducentes; 3) eliminar los trámites innecesarios y engorrosos dejando solo los que sean indispensables al objeto del procedimiento del trabajo; 4) evitar el retardo injustificado para tramitar el proceso y resolver las controversias; 5) el respeto y cumplimiento de las notificaciones, recursos y términos que son improrrogables; 6) la ejecución y cumplimiento de las decisiones y providencias ejecutoriadas; 7) la limitación de testigos para cada hecho con el fin de acabar la proliferación de este medio probatorio; 8) la limitación de los recursos y los efectos en que se conceden; 9) abreviar el procedimiento con el recurso de casación per saltum, que permite saltarse la segunda instancia, sobre todo cuando la controversia versa sobre una cuestión jurídica. (Garrido, 2019, p. 78)

1.8.1.4 Principio de Conciliación. En todos los procesos el principio de conciliación es importante, ya que este es un acto por medio del cual en inicio el inspector de trabajo y en su momento, el juez de trabajo aviene a las partes para que estas puedan llegar a un acuerdo, sin que por ello sea necesario la Litis

1.8.1.5 Principio de Sencillez. Este principio se utiliza más dentro del Derecho Procesal de Trabajo, debido que es en donde se aplica su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.



El Derecho de Trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Constituye la ausencia de formalismos dentro del procedimiento para las partes. (Pérez, 2010, p. 10)

Sin embargo deben establecerse claramente ciertos límites a esa informalidad, a riesgo de no afectar su propia estructura y orden sistemático propenso a un abandono, es decir que este principio se basa en la facilidad que deben de tener las partes para poder acceder al trámite de un proceso laboral sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, atendiendo que la parte trabajadora no cuenta con los medios y con el conocimiento sobre los estándares que se solicitan comúnmente para un proceso, busca que las partes de una relación laboral obtengan justicia por lo que se basa en un principio de sencillez.

1.9 Jurisdicción Privativa del Trabajo.

Se refiere a la jurisdicción que ejercen los jueces de Trabajo, por delegación e investidura del estado de Guatemala a través de la ley, para ejercer justicia en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo. Es por el hecho de la exclusividad que al Derecho Procesal del Trabajo se le considera como privativo, pues es a los jueces de trabajo y previsión social a los únicos a los que les compete juzgar y ejercer lo juzgado en dichos conflictos. A continuación se expone:

1.9.1 Juzgados de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 290 del Código de Trabajo prevé que estos juzgados deben conocer sobre los conflictos individuales del trabajo: "De todos aquellos conflictos individuales originados con motivo de la relación laboral, de todos aquellos conflictos derivados de la aplicación de reglamentos y leyes de trabajo, de los conflictos originados por el incumplimiento de reglamentos, leyes de trabajo y del propio contrato individual de trabajo, de todas las cuestiones de orden contencioso que surjan con motivo de



resoluciones emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en materia de previsión social, estos en caso de que se haya puesto en riesgo por incumplimiento de medidas sanitarias por parte del patrono”, por ejemplo.

Se aclara que, aunque exista una cuantía determinada, para estos casos muchas veces no se tiene en consideración ya que únicamente se limitan al ámbito territorial puesto que el salario mínimo supera los tres mil quetzales por consiguiente la cuantía, la cual señala el código de trabajo, supera la cantidad establecida, según lo preceptuado en el artículo 291 del código de trabajo.

1.9.2 Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social:

Tienen por objeto conocer en segunda instancia todos los asuntos relacionados a materia de trabajo y previsión social, están integradas por tres magistrados titulares y tres suplentes electos por el Congreso de la República debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Las Salas de Trabajo y Previsión Social constituyen los tribunales de apelación cuyo objeto va a ser revisar y examinar lo resuelto en primera instancia por los juzgados de instancia de trabajo y previsión social.

1.9.3 Tribunales de Conciliación y arbitraje

Los tribunales de conciliación se integran de manera pluripersonal. Su intervención se da en la etapa procesal de conciliación en los conflictos colectivos de trabajo de tipo económico social, en la que el juzgador trata de avenir a las partes, sugiriéndoles formas equánimes de resolver sus conflictos, mediante un convenio colectivo por lo que dicho convenio no es coactivo ni vinculante entre las partes que intervienen, ya que, de no celebrado el convenio, ahí termina su función, aportando únicamente un pliego de recomendaciones.



Los tribunales de arbitraje se integran eventualmente dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, en el que su integración depende de que concurren las circunstancias determinadas en la ley para que el arbitraje sea potestativo u obligatorio. Su finalidad es mantener el equilibrio entre los diversos factores del ámbito del trabajo (patrono-empleados). Su objeto es el conocimiento y resolución de las controversias mediante una sentencia o laudo arbitral.

En cuanto a su integración, está presidida por el Juez de trabajo y previsión social titular del juzgado de trabajo y previsión social en donde se tramita el conflicto y se completa con dos jueces legos elegidos por lo Corte Suprema de Justicia de entre los representantes patronales y sindicales propuestos por las organizaciones de patronos y trabajadores respectivamente.



CAPITULO II

2. CONTRATOS DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

2.1 El Contrato

2.1.1 Definición de Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo expreso o tácito, por medio del cual patrono y trabajador se obligan a la prestación de un servicio para realizar una labor que será debidamente remunerada y cancelada de acuerdo a los términos acordados.

Para Eugenio Pérez Botija, en su obra Derecho de Trabajo, el contrato de trabajo "Es el acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución, por otra parte", el Licenciado Mario López Larrave (s.f.), define al contrato de trabajo así:

Contrato o relación individual de trabajo, es el vínculo mediante el cual, una persona física (trabajador) queda voluntariamente obligada a prestar a otra persona física o jurídica (patrono), sus servicios personales en forma subordinada, sin asumir los riesgos de la actividad y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Botija., 1960, p. 35)

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco se regula lo referente al contrato de trabajo en el Artículo 18 del código de trabajo, el cual establece que el contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.



La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. Así se diferencia entre el sector público o sector privado, sin embargo, es protegido por el derecho laboral y el estado convirtiéndose en un derecho eminentemente público. (Plá Rodríguez, 1985, p. 28)

Por lo tanto, se puede entender que el contrato de trabajo es aquel vínculo que une al patrono y al trabajador de manera formal, delegando obligaciones y derechos para ambas partes, donde se establecerá un acuerdo voluntario y expreso de prestar un servicio para un fin determinado, por el cual recibirá una remuneración o retribución de cualquier forma, cuyo formato servirá para posibles conflictos posteriores, dándosele el valor de medio de prueba, el cual será cargado al patrono.

El contrato de trabajo como se manifestó, puede ser expreso o tácito, sin embargo, para algunos autores como el autor guatemalteco Landelino Franco, el contrato de trabajo constituye el vínculo físico que puede originar la relación laboral entre patrono y trabajador y ésta puede estar determinada por el simple inicio de la prestación de los servicios, siendo así que en ese caso ya existe el vínculo jurídico económico y por tanto el contrato ha quedado perfecto.

2.1.2 Condiciones del Contrato de Trabajo

Las condiciones del contrato de trabajo, se expresan, bajo la denominación de obligaciones y derechos, los cuales no deben atentar contra las garantías mínimas que se establecen en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo o los convenios internacionales que hayan sido ratificados por Guatemala, bajo la primicia que los contratos de trabajo deben basarse en la buena fe, la equidad, por ambas partes dentro de la relación de trabajo. En el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, (1961) del Congreso de la República de Guatemala se regula sobre las condiciones con las que todo contrato de trabajo debe contar.



El Artículo 20 del Código de Trabajo el cual establece:

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Por lo que se puede inferir que las condiciones de trabajo se regulan dentro del Código de Trabajo en el Artículo 20 haciendo mención que estas deben atenderse entre las partes de la relación de trabajo, es decir que las condiciones se deben acordar entre el patrono y trabajador, sin disminuir las condiciones que por derecho le corresponden al trabajador, es decir que no se menoscaben los derechos del trabajador, de cualquier forma, para lo cual el Estado deberá intervenir por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de vigilar porque las condiciones pactadas no sean vulneradas para el trabajador, además que las condiciones contempladas en el contrato de trabajo, sean basadas en el Código de Trabajo.

2.1.3 Características del Contrato de Trabajo

Dentro de las características del contrato de trabajo se pueden mencionar las siguientes:

2.1.3.1 Es un Contrato Bilateral. Puesto que se conjugan dos partes para la creación del mismo del cual surgen derechos y obligaciones para las partes involucradas,



además que se establece que el trabajador se obliga a estar bajo las órdenes del patrono, de manera subordinada para la prestación de servicios o ejecutarle una obra, bajo dirección inmediata o delegada y el patrono se compromete a pagarle una remuneración que puede ser de cualquier clase o forma y en el tiempo estipulado.

2.1.3.2 Es un Contrato Oneroso. Otra de las características del contrato de trabajo es que es un contrato oneroso, debido a que tanto el patrono como el trabajador obtienen beneficios o utilidades por la relación laboral existente, pues a raíz de ésta cada sujeto de la relación laboral recibe una compensación ya sea material o económica. Esta característica del contrato de trabajo abordada como onerosidad, reviste el carácter de conmutativa, puesto que las prestaciones convenidas son ciertas y determinadas, obteniendo beneficios ambas partes.

2.1.3.3 Es un Contrato Principal. Como una de las características esenciales se puede identificar que el contrato de trabajo parte como un contrato principal porque no depende ni necesita de otro contrato para producir efectos jurídicos.

2.1.3.4 Es un Contrato de Tracto Sucesivo. Debido a que se ejecuta a medida que las obligaciones contraídas se van cumpliendo en el tiempo, contrario a lo que ocurre en los contratos de formación instantánea, en que las obligaciones se ejecutan de una sola vez y se agotan.

2.1.3.5 Contrato Consensual. Dentro las características se puede resaltar que el contrato de trabajo es un contrato consensual, debido a que este para perfeccionarse solamente debe de tener el consentimiento de ambas partes de relación de trabajo para que surta efecto dentro del plano jurídico laboral.

2.1.3.6 Contrato de Derecho Público. Como ultima característica se puede afirmar que el contrato de trabajo es un contrato de derecho público, puesto que el contenido de este, está determinado por el mínimo de garantías y beneficios que a favor



del trabajador regulan las leyes de trabajo y previsión social, las que se entienden incluidas en el mismo

2.1.4 Causas de Terminación de Contratos

Son varias las causas por las que se puede dar la terminación de un contrato de trabajo, entendido que existen causas justas e injustas, son estas últimas las que imponen al patrono responsabilidades obligándolo ante el trabajador. Así mismo este último también puede dar por terminado el contrato de trabajo ante el incumplimiento del mismo por parte del patrono, dándole la oportunidad al trabajador a que no incurra dentro de ninguna ilegalidad por medio del despido indirecto, o también existe la posibilidad que el contrato de trabajo se termine por mutuo acuerdo entre patrono y trabajador, atendiendo sus intereses.

Los contratos de trabajo llegan a su terminación cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deciden ponerle fin a ésta, cesando todo acto contractual entre trabajador y patrono, esto por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra y por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Oswaldo de Jesús Lima, (1997) en relación a la terminación del contrato de trabajo nos habla de resolución para identificar el fin del mismo y al respecto señala:

La resolución proviene del latín resolveré, soltar o desatar; y así se dice que es resuelto el contrato cuantas veces es destruido retroactivamente por causa distinta a una nulidad inicial. Esta destrucción retroactiva de un contrato reconocido como válido, no puede obrar sino en virtud de una voluntad expresa o tácita de las partes. La resolución supone siempre que ellas le han dado al contrato un consentimiento condicionado, con vistas a que se produzca una eventualidad determinada. (Lima, 1997, p. 40)



En consecuencia, a continuación se establecen los supuestos por los cuales se puede dar por terminada una relación laboral.

2.1.4.1 Voluntad de una de las Partes.

En primer término, se encuentra el despido directo y esta voluntad depende directamente del patrono. Dentro de este tipo de terminación de los contratos de trabajo existen causas específicas bajo las cuales el patrono puede despedir a algún empleado sin que ello le implique obligación hacia el trabajador, estas causas se encuentran contenidas dentro del Código de Trabajo guatemalteco partiendo que son causas justas para la terminación de un contrato de trabajo las que por parte del trabajador se incumpla gravemente con lo estipulado dentro del mismo contrato o se incurra en una falta contra el patrono o sus compañeros de trabajo o ponga en peligro la vida de estos.

El despido directo es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo eso conforme al Artículo 69 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 (1961) del Congreso de la República de Guatemala, como garantía protectora al trabajador o por las disposiciones de normas especiales como los son los pactos colectivos.

Otra de las causas específicas para un justo despido al trabajador es el mal comportamiento en el entorno laboral, la actuación de mala fe violando así uno de los principio del Derecho de Trabajo que es el de buena fe, asimismo una de las causas que permite al patrono despedir al trabajador es el bajo rendimiento de éste y dentro de las últimas causas se puede encontrar que la parte patronal puede deslindarse de una contratación laboral debido a la detención del empleado por parte de las autoridades de seguridad. Todo ello se encuentra regulado en el Artículo 77 del Código de Trabajo.



Ahora bien, puede que el despido haya sido injusto es decir no existía causa de despido para culminar la relación laboral y para ello de conformidad con lo regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, el trabajador tiene el derecho de exigir el pago de sus prestaciones laborales ya que no existió causa en su momento para ser despedido.

Por otro lado también se puede establecer la existencia de un despido indirecto. Esto se da cuando el patrono realiza acciones para desesperar al trabajador y obligarlo a renunciar a efecto de no pagarle las prestaciones laborales que en derecho corresponden. Por lo cual de conformidad con lo regulado en el Artículo 79 de Código de Trabajo se puede dar por terminada la relación laboral por voluntad de trabajador.

En suma, este despido surte efectos desde el momento desde que el trabajador lo comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. Siendo este el momento en donde empieza a correr el plazo de prescripción respectivo.

Para finalizar también existe la posibilidad de que el trabajador sea el que desea terminar la relación laboral, por lo cual se da lo que se le conoce como la renuncia y esta se convierte en el mecanismo utilizado por el trabajador para culminar su relación laboral de forma voluntaria y para ello el trabajador debe de cumplir con lo preceptuado en el Artículo 83 del Código de Trabajo, es decir debe de dar el preaviso correspondiente.

2.1.4.2. Acuerdo de Ambas Partes.

La terminación del contrato por mutuo acuerdo entre patrono y trabajador se basa sobre la posibilidad por parte del trabajador y el patrono de llegar a un acuerdo para ponerle fin al contrato laboral sin que exista responsabilidad por alguna de las partes de la relación laboral para ponerle fin al contrato de trabajo. Solo basta que ambas partes en su afán de buena fe den fin a la relación de trabajo sin que ello le genere obligación alguna al patrono o al trabajador, son causas justificadas que facultan al trabajador y al patrono para que den por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de ambas



partes las establecidas dentro del Código de Trabajo, Decreto No. 1441, (1961) del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 86.

El contrato de trabajo también termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
- c) Por mutuo consentimiento.

En el caso de presentarse un acuerdo mutuo para dar por terminado el contrato de trabajo solamente serán necesarias declaraciones coincidentes expresas o tácitas de ambos contratantes en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

2.1.4.3. Disposición de la Ley

Siguiendo la temática de la terminación de la relación laboral también puede suscitarse casos en donde no dependa de la voluntad ni del patrono ni del trabajador, dicha terminación proviene del ordenamiento jurídico.

El primer caso lo regula el Código de Trabajo en el Artículo 85 el cual se refiere a la muerte del trabajador, para ello el código señala que se le debe de brindar a la familia del trabajador una indemnización post mortem la cual si no se da de forma voluntaria es necesario solicitarla al Juez de Trabajo y Previsión Social mediante un incidente.

En segundo término se puede dar la terminación de la relación laboral cuando existe fuerza mayor o caso fortuito, quiebra o liquidación judicial de la empresa y así también en el caso de incapacidad judicial o muerte del patrono, de conformidad con lo que establece el Artículo 85, inciso b) del Código de Trabajo. Estos aspectos se



establecen en virtud de circunstancias especiales que por su naturaleza afectan la relación laboral, en algunos casos puede exigirse incluso el pago de prestaciones laborales de acuerdo con lo que detalla la norma.

En tercer lugar, se puede dar la finalización de la relación laboral en casos de enfermedad, invalidez permanente y vejez para lo cual es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el ente encargado de brindar la prestación correspondiente de acuerdo a lo que establece su ley orgánica y los reglamentos respectivos. Ahora bien, si el trabajador no tiene la cobertura de dicho seguro se regirá por lo dispuesto en el Artículo 82 del Código de Trabajo.

2.1.5 Regulación Legal del Contrato

El contrato de trabajo se encuentra regulado dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, tiene su base dentro del Código de Trabajo Decreto No. 1441, (1961) del Congreso de la República de Guatemala, descrito en el título segundo, el cual tienen como nombre contratos y pactos de trabajo iniciando desde el Artículo 18 hasta el Artículo 86, donde se contemplan todo lo relevante a la regulación sobre los contratos de trabajo, las relaciones laborales, la terminación de los mismos, ya sea de manera directa, indirecta o de forma consensual, la regulación de los contratos y la relación de trabajo tienen como base los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo los que se describen de la siguiente forma:

Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador



La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código. (Codigo de Trabajo, 1961)

El Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto No. 1441, (1961) del Congreso de la República de Guatemala, establece que la relación laboral tiene su fundamento en este artículo el cual establece lo siguiente sobre la relación laboral:

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.



Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo. (Codigo de Trabajo, 1961)

2.2 Elementos del Contrato de Trabajo

2.2.1 Actividad Personal

Se deriva de una actividad personal prestada por el trabajador (intuito persone) es decir que dicha actividad debe ser una acción personalísima la que éste presta a un patrono, que contrata sus servicios por sus cualidades y capacidades personales. Sin que por ello pueda otro sujeto realizar dicha actividad.

El autor José Dávalos refiere que: “para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo en forma personal” (Dávalos, 2009, p. 87)

Por consiguiente, el trabajador quien siempre será una persona física adquiere el compromiso de prestar el servicio por sí mismo y no por conducto de otra persona ya que si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura de un intermediario regulada en el código de trabajo.

2.2.2 Subordinación

Con el contrato de trabajo, el trabajador pierde su libertad de decisión laboral absoluta, porque se subordina a las órdenes del patrono, siendo éste un elemento típico o dependiente. Para este caso el autor anteriormente citado José Dávalos manifiesta que:

En el contrato de trabajo existe una subordinación debido a que el servicio que presta el trabajador, es subordinado puesto que se realiza bajo las órdenes del patrón a



cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo. (Dávalos, 2009, pp. 87,88)

Dicha subordinación está compuesta por:

- I. Subordinación Jurídica: se llama así porque está basada en las leyes laborales.
- II. Subordinación Técnica: el patrono da órdenes de carácter técnico, o sea, que debe hacerse el trabajo según la especialización, conocimiento empírico o preparación académica del trabajador.
- III. Subordinación Económica: el trabajador vive del salario que percibe del patrono.

El poder de dirección que tiene el patrono sobre el trabajador se materializa en:

- a) Dirigir: impartir instrucciones.
- b) Fiscalizar: verificar el cumplimiento de las instrucciones.
- c) Sancionar: castigar el incumplimiento de las instrucciones

Sin embargo, también existen límites al poder de dirección los cuales son:

- a) El trabajador sólo cumple la actividad para la que fue contratado.
- b) La ejecución de la actividad se produce en el lugar y tiempo fijado en el contrato o reglamento interno de trabajo.
- c) Los derechos fundamentales del trabajador consagrados en la Constitución deben ser respetados por el empleador. Por ejemplo, no poner en peligro su integridad física.

2.2.3 Onerosidad

El contrato de trabajo es oneroso porque las partes tienen que darse una cosa mutuamente, es decir, salario y servicios. Por ser el salario un elemento fundamental a continuación se amplía dicho concepto.



2.2.4 Salario

El concepto sobre salario tiene una connotación teórica desde varias perspectivas, así lo analiza Karl Marx (Marx K. , s.f.) Quien sobre el salario indica que dentro de un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx. (Marx K., p. 50)

Sobre el salario se puede entender que es la remuneración o el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado, o por los servicios prestados. El salario no es más que el beneficio que recibe el empleado a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo ésta la obligación principal dentro de la relación laboral entre patrono y trabajador, debido a la relación contractual que se ha gestado entre los dos.

Por otro lado, se puede entender que el salario es el pago que el patrono realiza al trabajador, por el hecho de prestar sus servicios, puede ser por obra realizada o (Morales Ramírez, 2008) por el tiempo que estipule el contrato el cual debe ser en moneda de curso legal, la palabra salario proviene de latín Salarios, que deriva de Sal en referencia al pago que se hacía con un puñado de sal en la antigüedad.

Por consiguiente, el Código de Trabajo en el Artículo 88 lo cataloga como un Salario o sueldo. En consecuencia, se puede inferir que el salario es la retribución económica que recibe un trabajador por parte del patrono, debido a los servicios por lo que ha sido contratado para desenvolver y generar un beneficio al patrono, el salario además de ser una derecho para el trabajador, también se convierte en una obligación para el patrono, que es valorado como el principal objeto de la relación de trabajo, además que el salario puede ser percibido como un beneficio económico directo o por medio de especie que ayude a la subsistencia del trabajador y de su familia, el salario



siendo regulado dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco partiendo desde el orden constitucional y teniendo su fundamento dentro del Código de Trabajo.

2.2.5 Durabilidad

Estabilidad o continuidad, el contrato de trabajo se prolonga en el tiempo, es decir, es de tiempo indefinido. Artículos 26 y 81 del Código de Trabajo.

2.3 Sujetos del Contrato.

Las figuras más relevantes dentro de la celebración de un contrato de trabajo son dos el patrono por un lado y por el otro se encuentra al trabajador, los cuales serán descrito a continuación:

2.3.1 El Patrono

La Organización internacional del Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala lo denominan “empleador” y algunos doctrinarios lo denominan “dador de trabajo”. El Código de Trabajo establece 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.

2.3.2 Trabajador

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: “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”. Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.



El Código no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo. Artículo 124.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212.
- Empleados de confianza. Artículo 351.

2.4 Obligaciones y Prohibiciones

En cuanto a las obligaciones y las prohibiciones con las que cuenta tanto el patrono como el trabajador se pueden hacer mención de la siguiente manera:

2.4.1 De los patronos

2.4.1.1 Obligaciones. La obligación principal del patrono consiste en pagar o remunerar el salario convenido con el trabajador o bien el que fije la ley y salarios mínimos.

El Artículo 61 del Código de Trabajo enumera las obligaciones del patrono en las cuales podemos resaltar: la de enviar avisos dentro del improrrogable plazo de los primeros 2 meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra; dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo; proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador; permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo; pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea



imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los casos que estipula el inciso o) del artículo en mención. Estas son algunas de las obligaciones del patrono hacía el trabajador cuando se celebra el contrato de trabajo por efectos de estudio solo se hace mención de las que se consideran importantes para el tema de investigación.

2.4.1.2 Prohibiciones. Según el Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se prohíbe a los patronos:

- i) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- ii) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- iii) 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.
- iv) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- v) 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.
- vi) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de impuestas por la ley.
- vii) 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.
- viii) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.



2.4.2 De los trabajadores

2.4.2.1 Obligaciones. La obligación fundamental de los trabajadores será prestar el servicio convenido o pactado; y entre otras están:

La obediencia, la cual está basada en el elemento fundamental del contrato, que es la subordinación técnica, jurídica y económica con base a la fidelidad que el contrato se suscribe de buena fe. Y la moral que permite que el trabajo se cumpla con base en la ética.

Además, el Artículo 63 del Código de Trabajo menciona las obligaciones del trabajador, las cuales entre las más importantes están: Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar buenas costumbres durante el trabajo; someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos.

2.4.2.2 Prohibiciones. El trabajador tiene como prohibiciones esenciales violar las normas de trabajo que produzcan deterioro a la producción de la empresa, asimismo tiene prohibido el abandonar el trabajo en horas de labor, salvo con la justificación debida o el permiso del jefe inmediato superior.

El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 64 establece las prohibiciones del trabajador a la hora de realizar el trabajo, mismas que son claras y específicas las cuales tienen efecto inmediato desde que se celebra el contrato o se presta el servicio acordado, a estas se le pueden sumar las que convenga el patrono dentro del contrato laboral, pero si se establecen otras prohibiciones además de las estipuladas dentro del



Código de Trabajo se debe considerar no afectar al trabajador al momento de realizar su labor.

2.5 La Relación Laboral

La relación laboral es abordada como un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, esta se da al momento que una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración, proporcionada por el empleador, la relación laboral da comienzo desde que ambas partes acuerdan los términos por lo que se registrá toda la relación de trabajo, mediante un contrato escrito o solamente con un acuerdo verbal.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

La relación de trabajo surge en realidad con la prestación de un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario, independientemente de que se haya expresado el acuerdo de voluntades en un contrato o de la denominación que pudiera dársele a éste.

Se puede entender que relación laboral es una situación jurídica ecuaníme que nace a partir de un convenio entablado entre un trabajador y un patrono por la prestación de un servicio ya sea intelectual o material que será subordinado bajo el criterio de recibir una remuneración, en virtud del cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales,



de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos así mismo con los pactos colectivos.

Por consiguiente, la relación laboral inicia con la prestación del servicio que ofrece el trabajador y por la que fue contratado por parte del patrono. La relación de trabajo puede iniciar antes incluso de haberse firmado el contrato de trabajo, pues es entendido que la relación de trabajo concreta su iniciación desde el momento que la parte empleadora encarga y delega la función al trabajador y éste comienza a desarrollarla, incluso sin haber firmado el contrato de trabajo; sobre ello se argumenta lo contenido dentro del Artículo 19 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441, (1961) del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que:

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.



CAPÍTULO III

3. COVID-19 Y EFECTOS EN LOS DERECHOS SOCIALES

3.1 Covid-19

El coronavirus SARS-CoV-2 es una enfermedad contagiosa, denominada COVID-19, dicha enfermedad era y es transmitida principalmente entre personas que están en contacto cercano a través de las vías respiratorias. Esta enfermedad presentaba los síntomas menores que se asemejan a un resfriado común hasta afecciones más graves como el síndrome respiratorio agudo severo [SARS] y el síndrome respiratorio de Oriente Medio [MERS]. El virus podía causar problemas respiratorios.

La mayoría de las personas que eran infectadas por el virus presentaban síntomas leves y se recuperaban sin necesidad de hospitalización, sin embargo, el 15% de las personas que se enfermaban experimentaban una enfermedad grave y necesitaban oxígeno, mientras que el 5% entraba en un estado crítico y que requería de cuidados intensivos; es fundamental recordar que cada persona se veía afectada por la enfermedad de manera diferente, tanto dentro del ámbito laboral, social, económico, ambiental o sanitario. (Trilla, y otros, 2020).

3.1.1 Antecedentes

El Covid-19 inicio en Wuhan, China, en diciembre de 2019 desde entonces se propago rápidamente por todo el mundo, convirtiéndose en una pandemia global; los científicos identificaron rápidamente el virus responsable como un nuevo tipo de coronavirus.

De acuerdo con un equipo multinacional de científicos se llegó a la conclusión de que el coronavirus SARS-CoV-2, que causa Covid-19 es producto de la evolución natural, esto de acuerdo con el análisis de los datos públicos de la secuencia del genoma del SARS-CoV-2 y los virus relacionados. Los investigadores no encontraron evidencia de



que el coronavirus se haya producido en un laboratorio o haya sido diseñado de otro modo.

Los coronavirus son una gran familia de virus que pueden causar enfermedades que varían ampliamente en severidad, de acuerdo con los informes se señaló que en diciembre del año 2019, las autoridades chinas alertaron a la Organización Mundial de la Salud del brote de una nueva cepa de coronavirus que causa una enfermedad grave, que posteriormente se denominó SARS-CoV-2, para comprender su origen se puede señalar que “El nuevo coronavirus Covid-19 tuvo su origen en la ciudad de Wuhan, en China. A mediados del mes de diciembre de 2019, las autoridades sanitarias de Wuhan detectaron una serie de casos de neumonía producida por una causa desconocida” (Redacción Medica, 2020).

El contagio del nuevo coronavirus Covid-19 se registraba diariamente causando dudas en los expertos en medicina por la forma en que la misma se iba propagando, ésta enfermedad causó la muerte de muchas personas en China y en el resto del mundo.

Ésta enfermedad se detectó recientemente por lo que como antecedentes no cuenta con un registro antiguo más que el pertenecer a la familia del coronavirus, siendo un nuevo tipo, dicha enfermedad afectó a la población mundial, a partir del año 2019 y a mediados del año 2020 ésta ya era una enfermedad mundial, algo nunca antes visto debido a la magnitud de su propagación y de las consecuencias médicas, sociales, laborales y demás derivaciones que afectaron a los seres humanos.

3.2 Conceptualización

Para lograr comprender cada uno de los elementos que se desarrollan dentro del presente capítulo es preciso desarrollar los conceptos como Covid-19, pandemia y la pandemia del covid-19, los cuales ayudarán para el desarrollo de los subsiguientes temas que se presentan dentro de dicho capítulo, tomando en cuenta el concepto general de cada uno.



3.2.1 Covid-19

La Organización Mundial de la Salud (2020) define a los Coronavirus de la manera siguiente:

Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS).

El Covid-19 ha venido a causar un drástico cambio en las vidas de las personas y en las actividades que éstas realizan diariamente como en cuestiones laborales, ya que a causa del Covid-19 varios Estados tomaron medidas como declararse en estado de calamidad, cuarentena, toque de queda, entre otras, esto con el fin de poder prevenir el contagio masivo de covid-19. Para entender mejor lo que es este virus o enfermedad se presenta la siguiente cita:

El covid-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID 19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo (Organización Mundial de la Salud, 2020).

De acuerdo a lo planteado se establece que el Covid-19 es una enfermedad causada por la familia del virus llamada Coronavirus, dicha familia de virus pueden infectar tanto a humanos como a animales y provocar enfermedades infecciosas y fuertemente contagiosas como el caso del Covid-19 siendo un nuevo virus que afecta gran parte de países del mundo, esto ha obligado a los distintos países del mundo a



tomar medidas muy drásticas en cuanto a la prevención de propagación del mencionado virus.

3.2.2 Pandemia

La pandemia se basa en la transmisión de una enfermedad a todos los pobladores de una localidad, región o de todos los continentes del planeta, partiendo sobre el número de casos y de propagación de la misma. Para comprender este término se puede indicar lo siguiente:

Generalmente se refiere a una enfermedad que ya se ha expandido a una escala global, afectando a grandes números de personas... No existe un número fijo de casos o lugares donde deben ocurrir infecciones para que se declare que se trata de una pandemia, pero generalmente es la OMS la que va evaluando los brotes en distintos continentes (emol.social, 2020).

De acuerdo con lo citado se puede indicar que la pandemia afecta directamente e indirectamente a la mayoría de la población, aunque no se tiene un dato exacto sobre la cantidad de la cual se basan para nombrar a una enfermedad que ha afectado a la población como pandemia, por lo que será declarada como tal por parte de la Organización Mundial de la Salud, quien será el ente encargado de declararla como pandemia, de acuerdo al evaluó de los distintos brotes que se pueden producir dentro de todos los continentes.

Una pandemia se refiere a la propagación de una enfermedad infecciosa entre los seres humanos en una amplia área geográfica abarcando muchos países o afectando a la mayoría de las personas en una localidad o región específica, el término proviene del griego "πανδημία" (pandemia) que significa la reunión de todo un pueblo, representando la extensión y el alcance generalizado de la enfermedad (Avila de Tomás, 2020).



La definición de pandemia proporcionada en el párrafo anterior destaca la naturaleza extensa que abarca éste fenómeno, las pandemias pueden tener consecuencias graves tanto para la salud de las personas como para la sociedad en su conjunto.

3.3 Pandemia del Covid-19

La pandemia del Covid-19 también conocida como la pandemia de coronavirus, se refiere a la propagación mundial del virus SARS-CoV-2 y la enfermedad resultante, el Covid-19, la cual fue declarada como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud [OMS] el 11 de marzo de 2020; ésta pandemia ha afectado a casi todos los países del mundo, causando millones de casos y cientos de miles de muertes, además que tiene efectos significativos en la salud pública, la economía, la educación, el sistema laboral y la vida cotidiana de las personas.

3.3.1 Efectos de la Pandemia Covid-19 a Nivel Internacional y Nacional

La pandemia del Covid-19 tiene un impacto significativo a nivel internacional, ha afectado a todos los continentes y cambiado la forma de convivencia y de relacionarse de las personas. Según los informes presentados por la Organización Mundial de Salud [OMS] la pandemia ha causado una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes. La pandemia del Covid-19 afectó a nivel mundial con millones de casos y cientos de miles de muertes, los países implementaron una serie de medidas para frenar la propagación del virus como el cierre de fronteras, el distanciamiento social y otras más, sin embargo las medidas de mitigación impuestas por los diferentes gobernantes a nivel mundial no evitaron el impacto a nivel social, económico, de salud, laboral y muchos otros aspectos de la vida.

En el caso de Guatemala se implementaron varias medidas de bioseguridad. Según los informes consultados la pandemia ha tenido un impacto devastador en la salud pública y la economía de Guatemala con un aumento significativo en los casos y la



necesidad de medidas de contención. A continuación se describen algunos de los efectos más importantes de la pandemia tanto en el ámbito internacional como nacional:

3.3.1.1 Cultural. La vida social de las personas fue afectada por la pandemia debido a las medidas de distanciamiento social y el cierre de negocios y lugares públicos, aumentando el aislamiento social y la soledad, además de ello la pandemia empeoró las desigualdades sociales ya existentes con un impacto desproporcionado en las comunidades marginadas, los trabajadores esenciales y las personas de bajos ingresos.

En Guatemala no fue distinto, la vida social se vio afectada en varios aspectos mencionados anteriormente. La pandemia marcó más la desigualdad social que se venía dando en el país sobre todo en los pueblos indígenas y en los trabajadores informales.

3.3.1.2 Jurídico. A nivel jurídico la pandemia generó retos legales significativos en todo el mundo, por lo que los gobiernos tomaron medidas extraordinarias para contener el virus como cerrar negocios y limitar la libertad de movimiento, estas medidas han aumentado los desafíos legales y han planteado preguntas importantes sobre los derechos humanos y las libertades civiles.

En el caso de Guatemala se crearon Decretos Gubernativos declarando estado de calamidad en el país debido a la pandemia Covid-19, los cuales tenían como objeto mitigar el impacto de la pandemia Covid-19, limitando la libre locomoción, la concentración de personas en lugares cerrados y públicos, entre otras.

3.3.1.3 Laboral. Por su parte el mercado laboral fue muy afectado por la pandemia ello debido a la disminución de la demanda y las restricciones de distanciamiento social. Muchas empresas cerraron o redujeron el número de empleados despidiéndolos de manera injustificada, ante ello los trabajadores esenciales, como los de salud y los trabajadores de los supermercados estaban en mayor riesgo de contraer dicha enfermedad, además la pandemia Covid-19 ha provocado un aumento en el trabajo remoto y ha planteado importantes preguntas sobre el futuro del trabajo.



En el mercado laboral de Guatemala los trabajadores sin contrato, como los vendedores ambulantes y los trabajadores del sector turístico fueron los más vulnerables a las infecciones ya que nadie se imaginaba que la pandemia Covid-19 se contagiara de manera fácil y esto provocaría grandes pérdidas al país.

3.3.1.4 Sanitario. El sistema de salud ha sido gravemente afectado por la pandemia Covid-19, muchos países han tenido dificultades para obtener suministros médicos y equipos de protección personal y el aumento de pacientes con Covid-19 abrumó a los hospitales y a los trabajadores de la salud, además las cirugías y otros tratamientos médicos no relacionados con Covid-19 se han cancelado durante la pandemia lo que ha tenido un impacto negativo en la salud de muchas personas.

El sistema de Salud en Guatemala también fue afectado por la Pandemia del Covid-19, los hospitales fueron colapsados por los pacientes infectados por Covid-19, los trabajadores de la salud tuvieron dificultades para obtener suficientes suministros médicos y equipos de protección personal y como paso a nivel internacional las cirugías y otros tratamientos médicos no relacionados con Covid-19 también se cancelaron durante la pandemia Covid-19.

3.3.1.5 Económico. La pandemia ha afectado significativamente la economía global. Debido a la disminución de la demanda y las restricciones de distanciamiento social, muchas empresas han cerrado o reducido su personal, además la pandemia ha disminuido el comercio internacional y los mercados financieros globales, asimismo los gobiernos han tenido que tomar medidas extraordinarias para ayudar a las empresas y los trabajadores que han sido afectados por la pandemia.

La economía de Guatemala de igual forma sufrió por los resultados de la pandemia Covid-19, las empresas cerraron otras optaron por reducir su personal, el turismo bajo considerablemente pues se tenía miedo que el virus entrara al país por medio de las



personas que viajaban a otros Estados, ante todo esto el gobierno de Guatemala tuvo que proponer soluciones para ayudar a las empresas y los trabajadores afectados.

Por lo tanto se establece que la pandemia de Covid-19 ha tenido un gran impacto en todas las facetas de la vida creando importantes problemas sociales, jurídicos, laborales, médicos y económicos. La pandemia Covid-19 generó incertidumbre y ansiedad en Guatemala como en todo el mundo, es fundamental que los gobiernos, las empresas y las comunidades trabajen juntos para abordar estos desafíos y encontrar soluciones efectivas.

3.4 Los Derechos Sociales

Los Derechos Sociales son aquellos que garantizan el bienestar y la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad sin importar las condiciones de las personas. Estos derechos incluyen el derecho a la educación, la salud y el trabajo, entre otros. Para comprender completamente estos es preciso abordarlo desde su concepción histórica.

La historia de los Derechos Sociales es larga y diversa, de acuerdo con el resultado de las distintas revoluciones y luchas políticas suscitadas a lo largo de la historia se ha logrado la obtención y el reconocimiento para ciertos grupos o colectividades que históricamente han sido vulnerados, como el caso de la clase trabajadora, obteniéndolos en forma de derechos laborales y seguridad social, o para quienes los necesitan en forma de derecho a subsistencia.

En el siglo XVIII, brindar asistencia o apoyo a los desfavorecidos, a los niños o a los ancianos abandonados era una responsabilidad que se dejaba a la familia o a organizaciones benéficas públicas y privadas en forma de obligaciones morales o legales sin existencia de la responsabilidad estatal. Los Derechos Sociales fueron considerados en el siglo XIX como demandas que se dieron a través de agitaciones políticas y sociales, pudiendo resaltar en el estatus de derechos legales para grupos específicos como en el



caso de los trabajadores asalariados, logrando con ello la intervención de los Estados para brindar y asegurar elementos básicos considerados como derechos. Por otra parte y durante el siglo XX adoptaron la forma de sanciones u objetivos sociales, cuya implementación exige normas jurídicas que imponen deberes constructivos a las autoridades públicas.

Por lo tanto se establece que los Derechos Sociales son derechos fundamentales que se refieren a las ventajas que el gobierno debe brindar a su pueblo incluidos alimentos, atención médica, educación, empleo, vivienda y seguridad social, de acuerdo con esta nueva determinación jurídica de brindar elementos básicos para la población como el caso de los derechos laborales y seguridad social.

Los Derechos Sociales han sufrido diversas definiciones a lo largo de la historia, su estatus como derechos fue debatido anteriormente y su objetivo fue visto como poco más que una aspiración, ahora se reconoce que tienen un carácter subjetivo y el Estado les proporciona beneficios fácticos positivos; los Derechos Sociales se basan de acuerdo a los siguientes componentes:

Concepto: Los Derechos Sociales son libertades fundamentales que se refieren a las ventajas que el gobierno debe brindar a su pueblo.

Estructura: Los Derechos Sociales son privilegios loables que el Estado está obligado a brindar a su pueblo.

Fundamento: El principio de que el Estado debe garantizar el bienestar de sus ciudadanos sirve como fundamento de los Derechos Sociales.

Exigibilidad: Los Derechos Sociales son exigibles ante los tribunales del sistema de justicia. (Arango Rivadeneira, 1998)

3.5 Covid-19 y el Derecho Laboral

La pandemia de Covid-19 ha tenido un gran impacto en el mundo laboral, desde el inicio de la crisis sanitaria se llevó a cabo acciones para salvar la salud de los



empleados y asegurar la continuidad de las actividades económicas, en este contexto, el Derecho Laboral ha desempeñado un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y en la regulación de las relaciones laborales.

Para comprender el tema abordado, se puede citar a (Dentons Muñoz, 2020), quien realiza un análisis sobre la situación del Covid-19 y el Derecho Laboral ello dentro del Estado de Guatemala, de acuerdo con el citado autor se establece que el gobierno de Guatemala a raíz del brote de Covid-19 como medida para la prevención y mitigación de la propagación de la pandemia estableció la suspensión de actividades laborales, el cual encuentra sus sustento dentro del Decreto Gubernativo 05-2020. Sin embargo la suspensión no se aplicó a algunas industrias esenciales, algunas de éstas eran las farmacias, los servicios básicos principales como las gasolineras, mercados y supermercados además de restaurantes de autoservicio, hoteles de alojamiento, empresas de alimentación, proveedores de servicios de seguridad privada y transporte de objetos de valor.

A la luz del análisis queda claro que el Decreto citado detalla los efectos de la pandemia COVID-19 en el empleo en Guatemala, debido que muchas industrias se vieron afectadas negativamente por el paro temporal del trabajo que generó una gran preocupación tanto a los empleadores como a los empleados puesto que solo algunas industrias fueron reconocidas como esenciales y se les permitió continuar operando en circunstancias específicas, además es preciso comprender cómo esto afecta los derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado durante este tiempo.

3.5.1 Consecuencias del Covid-19 en los Trabajadores

La pandemia Covid-19 tuvo un gran impacto en los trabajadores, con muchos perdiendo sus empleos o viéndose obligados a trabajar en condiciones peligrosas. También hubo un aumento en el trabajo remoto y una mayor demanda de trabajadores en ciertas industrias.



Las consecuencias del Covid-19 con relación a la clase trabajadora se pueden clasificar de dos formas: a) Consecuencias Físicas (de salud), b) Consecuencias Económicas (de carácter laboral). Las consecuencias de carácter físico se describen en los distintos síntomas y secuelas que la enfermedad ocasiona en algunos casos ocasionándoles la muerte. Por su parte las consecuencias económicas se describen como la afectación a los recursos que percibe la clase trabajadora, dentro de las cuales se puede mencionar: la reducción del salario por parte de los patronos al no tener ingresos estables, despidos masivos de trabajadores por cierre de operaciones de empresas y aumento de la tasa de desempleo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo [OIT] quien logra indicar que la relación entre la pandemia Covid-19 y el mundo laboral, ha afectado profundamente al ámbito del trabajo, amenazando los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas, además ésta destaca la importancia de una recuperación centrada en las personas y ofrece recomendaciones para una respuesta inclusiva, sostenible y resiliente a la crisis causada por la Covid-19.

La [OIT] ha adoptado un llamamiento mundial sobre la acción centrada en las personas en la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo, instando a los gobiernos, trabajadores y empleadores a forjar una recuperación frente a la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resistente, debido a las secuelas que la pandemia dejó dentro del área laboral, la nota también presenta informes sectoriales que evalúan el impacto del Covid-19 en sectores e industrias específicos así como las respuestas políticas y las medidas adoptadas por los mandantes de la [OIT] (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

En cuanto a las consecuencias que provocó la pandemia Covid-19 para los trabajadores, se han identificado varios factores que han afectado a éstos durante dicha pandemia, dentro de los cuales se destacan los siguientes:



La pérdida del empleo, en el caso de Guatemala muchos trabajadores perdieron sus empleos debido al cierre de empresas y restricciones impuestas para contener la propagación del virus, esto ha llevado a un aumento significativo en la tasa de desempleo en el país; así mismos también se ha visto una reducción de ingresos incluso para aquellos que han mantenido sus empleos esto debido a recortes salariales o reducción de horas de trabajo, lo que ha conllevado a grandes dificultades financieras para muchas familias.

Otro punto importante dentro las consecuencias que ha provocado la pandemia en materia laboral es el impacto en la salud mental de la población debido a la generación de estrés y la ansiedad en trabajadores por el miedo a contraer el virus. Además el temor financiero, las dificultades para equilibrar el trabajo y la vida personal han contribuido a un aumento en los problemas de salud mental, así mismo también se tiene la consecuencia del riesgo laboral para aquellos trabajadores que han seguido trabajando durante la pandemia, especialmente aquellos que laboran en sectores esenciales como la salud y el transporte pues estos han estado expuestos a un mayor riesgo de contraer el virus y que éste les deje secuelas, esto ha llevado a preocupaciones sobre la seguridad laboral y medidas de protección adecuadas.

Uno de los puntos más álgidos en cuanto a las consecuencias que ha provocado la pandemia del Covid-19 es la desigualdad laboral debido a que la pandemia ha exacerbado las desigualdades existentes en el mercado laboral, puesto que los trabajadores en empleos precarios o informales han sido particularmente vulnerables a las consecuencias económicas y sociales de la misma, además las mujeres y los grupos minoritarios han experimentado desafíos adicionales debido a discrepancias salariales y falta de oportunidades laborales.

3.6 El Covid-19 y el Derecho

Es importante destacar que el Covid-19 ha planteado numerosas apuestas legales en diferentes áreas como la salud pública, el empleo y el sistema de justicia, siendo



fundamental analizar y estudiar la protección de los derechos de los individuos, ante ello se presenta los siguientes elementos:

3.6.1 Covid-19 y el Derecho a la Salud

El derecho a la salud es un derecho humano fundamental reconocido por la Organización Mundial de la Salud. Durante la pandemia del COVID-19 hubo un mayor enfoque en garantizar el acceso a la atención médica y en proteger a los trabajadores de la salud, además de ello es preciso señalar la protección de la salud pública y la implementación de medidas para detener la propagación del virus, fueron dos de los factores más importantes y como resultado de esto se han implementado restricciones y regulaciones en áreas como la movilidad, el comercio y las reuniones sociales.

Desde la perspectiva del derecho a la salud es fundamental garantizar el acceso a la atención médica y a las vacunas de manera equitativa y justa, esto implica la implementación de políticas y programas que aseguren que todos los individuos tengan acceso a los servicios de salud necesarios para hacer frente a la pandemia.

3.6.2 Covid-19 y el Derecho a la Educación

El derecho a la educación es un derecho humano fundamental reconocido por la UNESCO, durante la pandemia del Covid-19 ha habido una interrupción significativa en la educación con muchos estudiantes teniendo que aprender de formas remotas. Es importante destacar que la suspensión de clases presenciales debido a la pandemia Covid-19 afectó a millones de estudiantes en todo el mundo, esto ha generado preocupaciones sobre la equidad en el acceso a la educación ya que no todos los estudiantes tienen acceso a los recursos tecnológicos necesarios para el aprendizaje en línea.

Desde la perspectiva del derecho a la educación es fundamental garantizar que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades para acceder a una educación



de calidad, esto implica la implementación de políticas y programas que aseguran el acceso a la educación en línea así como la distribución equitativa de recursos tecnológicos y apoyo educativo.

Además es necesario abordar los desafíos relacionados con la calidad de la enseñanza durante la pandemia, la transición repentina al aprendizaje en línea ha planteado desafíos en términos de capacitación docente, adaptación de contenidos educativos y evaluación del aprendizaje, por lo que es fundamental que se implementen medidas para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje incluso en entornos virtuales.

3.7 Efectos de la Pandemia del C6vid-19 a Nivel Laboral

El Covid-19 ha planteado desaf3os en el 6mbito laboral, muchos trabajadores se han visto afectados por la p6rdida de empleo o la reducci3n de sus ingresos debido a las medidas de confinamiento y cierre de negocios, en este sentido es importante que existan mecanismos legales que protejan los derechos laborales de los trabajadores y brinden apoyo econ6mico durante esta crisis.

En Guatemala al igual que en muchos otros pa3ses se implementaron medidas de confinamiento y distanciamiento social para prevenir la propagaci3n del virus, estas llevaron al cierre temporal o permanente de muchas empresas y generaron una disminuci3n en la actividad econ6mica, lo que ha resultado en la p6rdida de empleos y la reducci3n de medidas de ingresos para muchos trabajadores.

Desde el punto de vista jur3dico es importante analizar las medidas adoptadas por el gobierno guatemalteco para proteger los derechos laborales durante la pandemia esto a trav3s de la implementaci3n de programas de apoyo econ6mico, la regulaci3n de los despidos y la adopci3n de medidas de seguridad en el lugar de trabajo para prevenir la propagaci3n del virus; adem6s es fundamental analizar el impacto de la pandemia en la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores pues la exposici3n al virus en el lugar



de trabajo plantea riesgos para la salud de los trabajadores por lo que es necesario garantizar que se implementen medidas de prevención adecuadas y se cumplan los protocolos de seguridad.

3.8 Los Derechos Laborales Durante la Pandemia

Durante la pandemia del COVID-19 ha habido un mayor enfoque en proteger los derechos laborales de los trabajadores, esto incluye garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable así como proteger los derechos de los trabajadores a la hora de ser despedidos.

3.8.1 Los Derechos de Implementación del Teletrabajo

El teletrabajo se ha convertido en una opción popular durante la pandemia del Covid-19. Los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluso cuando trabajan desde casa.

En primer lugar es importante destacar que el teletrabajo implica un cambio en la forma en que se realizan las actividades laborales, esto implica que los trabajadores realizan sus labores desde su hogar utilizando tecnologías de la información y la comunicación para mantener la conexión con la empresa. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2021)

Desde el punto de vista jurídico es fundamental garantizar que los derechos laborales de los trabajadores no se vean afectados por esta modalidad de trabajo. En Guatemala existen leyes y regulaciones que protegen a los trabajadores y establecen sus derechos y obligaciones independientemente de si trabajan de forma presencial o remota. Entre los derechos que deben ser protegidos se encuentran el derecho a un salario justo y equitativo, el derecho a la seguridad social, el derecho a la intimidad y la protección de datos personales y el derecho a la desconexión digital careciendo estos últimos de una protección de manera expresa.



Es importante que los patronos cumplan con las disposiciones legales y brinden las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan llevar a cabo sus labores de teletrabajo de manera eficiente y segura, esto implica proporcionar los recursos tecnológicos necesarios, establecer horarios de trabajo claros, respetar los períodos de descanso y desconexión digital.

Además es fundamental que se promueva un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores. El teletrabajo puede generar una mayor flexibilidad pero también puede llevar a una mayor carga de trabajo y dificultades para separar el tiempo de trabajo del tiempo de descanso.

En conclusión, en el área de las ciencias jurídicas, es imprescindible garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos ante la implementación del teletrabajo en Guatemala, esto implica asegurar condiciones laborales justas y equitativas, respetar la privacidad y la protección de datos y promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

3.9 Régimen Laboral en Tiempos de Covid-19

Durante la pandemia del COVID-19 se implementaron para proteger a los trabajadores medidas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluyendo el uso de equipo de protección personal y la implementación del distanciamiento social en el lugar de trabajo.

El régimen laboral consiste en las distintas formas para poder desempeñar un trabajo, incluyendo modalidades, características y elementos en que se va a prestar una actividad laboral. El Código de Trabajo guatemalteco contempla varios Regímenes Especiales como el trabajo agrícola y ganadero, el de mujeres y menores de edad, a domicilio, doméstico, de transporte, de aprendizaje, en el mar y en las vías navegables y de servidores del Estado y sus instituciones. En el contexto de la pandemia no todo ha



sido negativo ya que se ha impulsado el teletrabajo, ello implica que desde casa de forma virtual los trabajadores pueden realizar sus labores. Sin embargo esta figura no puede ser utilizada en todos los ámbitos laborales.

3.10 Guatemala y los Despidos por Covid-19

La incidencia heterogénea del desempleo entre distintos grupos poblacionales es una característica importante a tener en cuenta pues el impacto en este indicador como lo demostró la crisis económica mundial del 2008-2009, tenderá a ser diferenciado y se ensañará con aquellas personas en condición más vulnerable.

La tasa de desempleo de las mujeres (3.5%) es ligeramente superior a la de hombres (2.0%). Los jóvenes (15 a 24 años) por su parte registraron una tasa de desempleo del 5.8% frente a una tasa de 1.4% para los de 25 años en adelante. Debido al impacto de la pandemia se espera que la brecha entre jóvenes y adultos se profundice aún más.

La concentración del crecimiento del empleo en el país suele darse en sectores de baja productividad y en sectores informales de la economía, sin embargo es importante señalar que el año pasado la economía guatemalteca lejos de crear nuevos empleos para las personas que ingresaron al mercado laboral, expulsó a trabajadores con un promedio alrededor de 15,000 empleos menos que el 2018 y el 2019 (Organización Internacional del Trabajo, 2020 p.3).

3.11 Nuevas Disposiciones Legales a Raíz de la Pandemia de Covid-19

Guatemala a raíz de la pandemia del Covid-19 sufrió un impacto significativo debido a la emergencia sanitaria que surgió a inicios del 2020, el país se vio en la necesidad de implementar medidas legales para hacer frente a la crisis sanitaria, estas fueron necesarias para mitigar las necesidades de los guatemaltecos por lo se mencionan algunas a continuación:



3.11.1 Salarios

Durante la pandemia del Covid-19 se dio un enfoque en garantizar que los trabajadores reciban salarios justos y adecuados, esto incluye el pago de salarios a los trabajadores que no pueden trabajar debido a la pandemia. Por lo que el impacto económico de la pandemia afectó directamente los ingresos de los trabajadores guatemaltecos.

Para poder abordar esta situación se promulgaron varias disposiciones legales, dentro de los que destacan: a) La suspensión temporal de los contratos laborales, esto mediante un esfuerzo por evitar despidos masivos, se permitió a los empleadores suspender temporalmente los contratos laborales durante la emergencia sanitaria con el fin que los trabajadores mantuvieron sus empleos aunque con salarios reducidos o con contratos a tiempo parcial; b) Brindar subsidios a los empleados, estas contribuciones se implementaron a través de programas de subsidio salarial para trabajadores cuyos ingresos se vieron drásticamente reducidos debido a la pandemia, estos programas buscaban brindar apoyo financiero a los empleados afectados y garantizar que sus salarios no cayeran por debajo de ciertos umbrales.

Siendo preciso indicar que las nuevas disposiciones legales en materia de salarios en Guatemala han tenido como objetivo proteger a los trabajadores y garantizar su seguridad en el trabajo durante la pandemia de Covid-19, estas medidas han sido necesarias para prevenir la propagación del virus y proteger a la población guatemalteca

3.11.2 Reacondicionamiento Salarial

El reacondicionamiento salarial se ha convertido en una opción popular durante la pandemia del Covid-19. Esto implica reducir los salarios de los trabajadores para evitar despidos masivos debido que la pandemia del Covid-19 tuvo un impacto significativo en el ámbito laboral en Guatemala, se han implementado medidas para garantizar que los trabajadores reciban un salario justo y equitativo durante la pandemia.



El reacondicionamiento salarial durante la pandemia del Covid-19 ha sido un tema de gran importancia en el ámbito laboral a nivel mundial, en el caso de Guatemala, se han implementado diversas medidas legales para garantizar que los trabajadores reciban un salario justo y equitativo durante la pandemia, una de las medidas más importantes ha sido el establecimiento del trabajo remoto como una opción para los trabajadores que puedan realizar sus labores desde casa. Esto ha permitido que aunque a los trabajadores se les rebaje el salario puedan mantener sus empleos mientras se protegen de la propagación del virus.

En el caso de los trabajadores que han sido afectados por la pandemia se han establecido medidas de protección, como la reducción de horas de trabajo o la suspensión temporal de sus labores, en estos casos se ha establecido un salario mínimo garantizado para que los trabajadores reciban un salario justo y equitativo a sus labores durante este período, destacando que estas medidas legales han sido necesarias para proteger a los trabajadores. Sin embargo es importante que estas medidas se implementen de manera igualitarias para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a un salario justo y equitativo durante este período difícil.

3.11.3 Seguros de Vida para Trabajadores

Durante la pandemia del Covid-19 ha habido un enfoque en garantizar que los trabajadores estén protegidos en caso de enfermedad o muerte esto ha llevado a un aumento en la oferta de seguros de vida para los trabajadores. Durante la pandemia se resaltó la importancia de garantizar la seguridad financiera de los trabajadores y sus familias en casos de emergencia en tal sentido se introdujeron disposiciones legales para mejorar los seguros de vida para los trabajadores, dentro de las que se encuentran:

a) La obligatoriedad de los seguros de vida, por lo que algunas empresas se vieron obligadas a proporcionar seguros de vida para sus empleados como parte de sus beneficios laborales, esto garantizó que en caso de fallecimiento por la pandemia del



Covid-19 u otras causas relacionadas a este fenómeno las familias de los trabajadores estuvieran protegidas financieramente; b) La ampliación de cobertura, en este caso se amplió la cobertura de los seguros de vida existentes para incluir enfermedades graves relacionadas con la Covid-19, lo que brindó una mayor tranquilidad a los trabajadores y sus seres queridos.

Por lo tanto se establece que las disposiciones legales que Guatemala adoptó para una respuesta a la pandemia del Covid-19, se reflejan en el esfuerzo por proteger a los trabajadores con las necesidades económicas de las empresas.

3.12 Reglamentos en Cuanto la Seguridad Laboral Durante la Pandemia en Guatemala.

En Guatemala todos los poderes del Estado han aplicado regulaciones en las áreas de salud y seguridad ocupacional, leyes laborales y derechos de seguridad social para atender la situación y la crisis social. Ante ello el Ministerio de Trabajo ha emitido un Acuerdo Gubernativo que establece normas complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional para la prevención y control de brotes de SARS COV-2 en el lugar de trabajo, el reglamento se aplica tanto al sector público como al privado y establece obligaciones y prohibiciones para los empleadores incluida la clasificación de los empleados por el nivel de riesgo de exposición y la provisión de equipos de protección personal. Esto se refleja en el Acuerdo Gubernativo N° 79-2020 del Presidente de la República el cual establece las normas complementarias previamente indicadas.

Algunas de las obligaciones y derechos que se describen en el Acuerdo Gubernativo mencionado anteriormente, se tienen los siguientes:

Obligaciones para empleadores:

- Clasificar a los empleados por nivel de riesgo de exposición y proporcionarles el equipo de protección personal adecuado.



- Colocar pantallas o proporcionar escudos faciales al trabajador en los casos de actividades con atención al público.
- Establecer medidas de distanciamiento social que permitan la separación física entre los empleados.
- Proveer mascarillas de tela gratuitas a los empleados y asegurarse de que se usen de manera constante y apropiada.

Prohibiciones para empleadores:

- Realizar cualquier acto de preferencia, distinción o exclusión en el acceso o permanencia en el empleo.
- Obligar a los trabajadores a prestar los servicios contratados sin las medidas de protección y preventivas que reduzcan el riesgo de contagio.
- Realizar reuniones sin cumplir las normas de distanciamiento

Obligaciones para trabajadores:

- Acatar las disposiciones sanitarias.
- Usar la mascarilla de tela en todo momento, salvo al ingerir sus alimentos.
- Informar en forma inmediata a su empleador si presenta síntomas de Covid-19.
- Desinfectar frecuentemente sus manos.

Prohibiciones para trabajadores

- Ejecutar actos para impedir el cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional.
- Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos.
- Realizar su trabajo sin el equipo de protección personal proporcionado por el empleador.

Es importante destacar que el Acuerdo Gubernativo N° 79-2020 tiene un enfoque de derechos humanos y detalla con precisión las obligaciones y prohibiciones para empleadores y trabajadores, además establece sanciones por la violación de cualquier disposición preceptiva o prohibitiva del acuerdo, habilitando a las autoridades



administrativas a imponer multas de conformidad con lo regulado en los Artículos 271, 271 bis y 272 del Código de Trabajo, por lo tanto se establece que este acuerdo busca garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo durante la pandemia del Covid-19, estableciendo medidas preventivas y sanciones para aquellos que no cumplan con las normas.



CAPÍTULO IV

4. DESPIDO DIRECTO DE TRABAJADORES EN ÉPOCA DE PANDEMIA, EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

El presente capítulo se constituye como el último de la presente investigación el cual abordará lo relacionado a la afectación de la Pandemia Covid-19 a los trabajadores, ya que como se mencionó tuvo un impacto económico, educativo y social con efectos devastadores.

Por consiguiente en el presente capítulo se aborda como la pandemia afectó al sector obrero, partiendo desde la vulneración de sus derechos laborales por parte del Estado y los patronos del sector privado, especialmente lo que respecta a los despidos directos que sufrieron.

Así también en el presente capítulo se aborda una investigación de campo realizada en el departamento de San Marcos, relacionada al despido indirecto a trabajadores de empresas privadas en tiempo de pandemia.

4.1 Afectación de la Pandemia al Sector Empresarial

El sector empresarial ha sido duramente afectado por la pandemia Covid-19 esto porque varios sectores fueron limitados por las distintas reglamentaciones sanitarias. Según datos de (Banco Mundial, 2021) en una cuarta parte de las empresas a nivel mundial cayeron en sus ventas en un cincuenta por ciento.

También se estableció en algunos sectores el trabajo digital en donde algunos patronos paliaron la crisis por medio del teletrabajo, sin embargo esta figura no pudo ser utilizada en todos los sectores en virtud a la falta de recursos económicos o poca accesibilidad a estas tecnologías.



Por su parte las autoridades gubernamentales buscaron en su momento apoyar al sector empresarial mediante subsidios o programas económicos pero esta política no tuvo la cobertura deseada. Prueba de ello es que según los datos de (Banco Mundial, 2021) solo una de diez empresas tuvieron un apoyo o subsidio por parte de las entidades gubernamentales.

Por consiguiente la crisis económica derivada de la pandemia del Covid-19 ha llevado a la suspensión total o parcial de las actividades productivas. Existen tres campos que mayormente se ha perjudicado, generando una crisis empresarial significativa. Dentro de estos sectores afectados se encuentra en primer término el comercio mayorista y minorista; esto debido a las restricciones que en su momento fueron de orden general. En segundo término las actividades comunitarias, sociales y personales que a la postre incidieron en el desarrollo económico de los pueblos. Y por último los hoteles y restaurantes así como las actividades inmobiliarias, empresariales, manufacturas.

En suma, la pandemia del Covid-19 ha generado pérdidas enormes para estos sectores, es por ello que (CEPAL, 2020) afirma:

La crisis golpea con mayor intensidad a los sectores industriales potencialmente de mayor dinamismo tecnológico y, por lo tanto, profundizará los problemas estructurales de las economías de la región. Esto significa que, si no se implementan políticas adecuadas para fortalecer esas ramas productivas, existe una elevada probabilidad de que se genere un cambio estructural regresivo que conduciría a la reprimarización de las economías de la región.

Entonces se deduce que a partir del surgimiento de la pandemia del Covid-19 la gran mayoría de las empresas del país y del mundo han registrado importantes caídas de sus ingresos y presentan dificultades para mantener sus actividades, ya que tienen serios problemas para cumplir con sus obligaciones salariales como financieras y porque no decirlo fiscales. Por otro lado también es frecuente que presenten dificultades para



acceder a financiamiento para capital de trabajo. Al tenor de lo expuesto (CEPAL, 2020) refiere:

La postergación de pagos y la mejora en el acceso al crédito han sido las acciones más frecuentes para enfrentar la emergencia generada por la crisis actual. Estas medidas suponen que las empresas generarán utilidades con las cuales devolver los créditos y los impuestos y pagos diferidos, pero las perspectivas no indican que eso sucederá por sí solo en un plazo de un par de años ya que, muy probablemente, la recuperación del sector empresarial será lenta y gradual.

En virtud de lo mencionado, para nadie es un secreto que aún en pleno 2023 se siguen sufriendo las consecuencias de la Pandemia del Covid-19 y el sector empresarial no es ajeno a ello, ya que en su momento tuvieron que buscar financiamiento o modalidades crediticias para atender las obligaciones, lo cual también generó vulneración de derechos para los trabajadores.

4.2 Afectación de la Pandemia al Sector Obrero

Inicialmente se puede establecer que el trabajo organiza la vida de las personas y contribuye también a su desarrollo económico y al bienestar social de un pueblo. Por lo tanto (Echeverry, 2021) establece que la naturaleza del trabajo, es decir, sus características y las condiciones en que se den, determinarán en parte las consecuencias o los efectos de este sobre las personas y las organizaciones.

En el caso de los trabajadores la Pandemia del COVID-19 generó una crisis en todos los ámbitos. Por lo tanto las vivencias de los trabajadores en el desempeño de sus labores de cara al nuevo escenario laboral fueron múltiples, las cuales hasta la fecha causaron varios problemas con efectos colaterales a la familia y la sociedad. Por lo cual se pueden establecer tres consecuencias que el coronavirus ha provocado al sector obrero:



En primer término, la existencia de muchos trabajadores que no contaban con un seguro social, por lo cual al momento de contagiarse de COVID-19 sus ingresos financieros se vieron disminuidos, por lo que se ve reflejado en la economía del hogar. Esto se suscita en virtud de que los patronos no les cubrieron los salarios a los trabajadores los días que estuvieron en cuarentena o si en algún momento lo hicieron, el recurso económico que aportan al trabajador es mínimo.

En segundo término, la pandemia ha incidido directamente en el desempleo es por ello que según estimaciones preliminares de la (Organización Internacional de Trabajo, 2021) manifiesta: "Se señala un aumento del desempleo mundial que oscila entre 5,3 millones (caso "más favorable") y 24,7 millones de personas (caso "más desfavorable"), con respecto a un valor de referencia de 188 millones de desempleados en 2019".

Entonces los datos mencionados anteriormente son alarmantes, ello en virtud de que muchos trabajadores han perdido de forma inesperada su principal fuente de sustento lo cual ha generado problemas familiares, sociales y de afectación a la salud, como ya se ha manifestado con anterioridad. Pero vale la pena resaltar la pérdida económica ya que es la piedra fundamental del problema pues la pérdida de ingresos por el trabajo da lugar a una disminución del consumo de bienes y servicios, lo que repercutirá adversamente en la continuidad de la actividad empresarial y en la capacidad de recuperación económica.

En tercer término, antes de la pandemia existían personas que no tenían acceso a un trabajo, es decir se encontraban en condiciones de desigualdad laboral esto por varios factores ya sea educativos, culturales, sociales, políticos, etc. Por lo cual el coronavirus también afectó a estos grupos vulnerables y los hizo más propensos a caer en situación de pobreza y crisis de toda índole.

Por último, entre las diferentes categorías de ocupación laboral de conformidad con las medidas de mitigación del virus Covid-19, tanto el trabajo por cuenta propia como el trabajo asalariado se vieron seriamente afectados. A esto se suma los trabajos que se



realizan en el espacio público lo que en su momento fue severamente restringido debido a las medidas de restricción de movilidad.

Ahora bien, en el caso de la Pandemia Covid-19 la recuperación sería una situación más lenta en donde las consecuencias para los trabajadores se irán reflejando con el paso de los años, ya que muchos de ellos tendrán que pagar sus deudas y si en dado caso fueron despedidos la lucha será buscar una nueva opción laboral.

4.3 Políticas Labores Implementadas

La Pandemia es una experiencia que se vive muy raramente en el mundo, lo cual sorprende las actividades gubernativas y obliga a crear medidas emergentes para contener y garantizar la vida e integridad de los habitantes.

En el contexto internacional llama la atención algunas medidas como por ejemplo las medidas gubernativas de España. En este país el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-ley 8/2020 de fecha 17 de marzo de 2020, el cual contempló varias medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 con el fin de arbitrar un conjunto de medidas que permitieran paliar en cierta medida la crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia del COVID-19.

Una de las medidas implementadas en el país ibérico consistió en la flexibilización de los expedientes de trabajo temporal, evitando así los trámites administrativos engorrosos. Por otro lado estas disposiciones concretaron también el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornadas de trabajo.

La normativa también dispuso la prohibición de realizar despidos a los trabajadores, por lo cual según (Carrillo, 2022, p. 15) esta norma fue interpretada por los jueces de la siguiente manera:



El despido carente de causa debe considerarse improcedente y no nulo y ello cumple con la reparación alternativa contemplada en el Artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que contempla expresamente la indemnización como consecuencia posible del incumplimiento del principio de causalidad del despido

En Segundo término, como ejemplo se puede mencionar a México en donde la pandemia provocó el cierre temporal de varias empresas. El mencionado país por medio del Presidente de la República emitió el Acuerdo de fecha 24 de marzo del año dos mil veinte, en donde se disponen algunas medidas sanitarias en los centros de trabajo pero al mismo tiempo se establece que los trabajadores deben de seguir gozando plenamente de sus prestaciones laborales.

En suma, el gobierno azteca dispuso el otorgamiento de créditos a pequeñas y medianas empresas esto con el objeto de mitigar temporalmente los daños provocados por la Pandemia del Covid-19 y al mismo tiempo ser un atenuante al cumplimiento de las obligaciones patronales.

En virtud de lo expuesto según (Sánchez-Castañeda, 2021) en ese tiempo se otorgaron un millón de créditos a pequeños comercios para hacer frente a la crisis económica ocasionada por el coronavirus COVID-19. Tales créditos ascendieron a \$25,000 pesos (alrededor de Q.50,000.) con tres meses de “gracia” para comenzar a pagar y tres años de plazo para concluir. Los créditos se dieron con una tasa de interés de 6.5% anual; la tasa que corresponde al Banco de México (Banxico). La mitad de los créditos se utilizaron para el sector formal y la otra mitad para aquellos que se encuentran en la informalidad

En tercer término, se cita el caso de El Salvador país que a pesar de sufrir los embates de la pandemia en el año dos mil veintiuno aumentó el salario mínimo de los trabajadores a un veinte por ciento. Por otro lado el gobierno acordó la ayuda económica de trescientos dólares a aquellas personas vulnerables y a los trabajadores perjudicados por la suspensión de labores ordenada por el ejecutivo.



De igual forma se establecía además que todo trabajador que se encontrase en cuarentena ordenada por el Gobierno tendría garantizado su salario ya que esta tendría la misma condición que las incapacidades temporales por enfermedad común, estableciendo que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social debía de cubrir la totalidad del subsidio diario por la incapacidad del trabajador el tiempo que durase la cuarentena.

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2021) una de la políticas para la recuperación financiera fue que el Gobierno con la obtención de recursos a través de la emisión de títulos valores de crédito de los ingresos obtenidos se formulará un presupuesto extraordinario, dentro de este se implementará un fondo de liquidez para las micros, pequeñas y medianas empresas afectadas por la emergencia; además se establecerán incentivos crediticios los cuales serán dedicados a empresas que han cerrado operaciones a causa de la emergencia de la pandemia por Covid-19 y que han enviado a sus trabajadores a sus hogares con sus remuneraciones de salario y prestaciones de ley. Dichos créditos se llevan a cabo a través del Banco Hipotecario que habilita una línea de Crédito Preferencial.

En Guatemala la pandemia golpeó fuertemente en el ámbito laboral, esto debido a las distintas restricciones que se dictaron en su momento y que incidieron el desarrollo normal de las actividades de los trabajadores tanto de sector público como privado.

Por consiguiente, el gobierno de Guatemala por medio del Ministerio de Economía crea el Fondo para Protección del Empleo que nace exclusivamente para la protección de aquellos trabajadores del sector privado que a raíz de la pandemia Covid-19 les fue suspendido el contrato de trabajo, siempre y cuando estas suspensiones hayan sido autorizadas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la reglamentación establecida.

Por lo tanto para la solicitud del Fondo mencionado, cada uno de los representantes de las empresas debía de llenar un formulario de suspensión de los



contratos laborales a través de la página oficial del Ministerio de Economía y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acto seguido el representante debía llenar la información solicitada y cargar los documentos requeridos para que en efecto se autorizara la suspensión de los contratos, emitiéndose la resolución correspondiente. Posteriormente la información era trasladada al Ministerio de Economía quien debía de verificar el estatus de la empresa y si todo se encontraba en orden se daba la autorización para elaborar la nómina de los empleados suspendidos y depositar en el banco a la cuenta de cada beneficiario.

Esta medida fue tomada por las autoridades en el caso de la suspensión de los contratos de trabajo con el fin de apoyar no solo al sector empresarial también a los trabajadores, evitando de esta manera los despidos masivos y solo se dieran los justificados por la Pandemia del Covid-19. Cabe destacar que en su momento se criticó este mecanismo debido a que el manejo de fondos y la rendición de cuentas, según algunos medios de comunicación, no se hizo de forma transparente

La disposición planteada no tuvo una duración prolongada ya que en el mes de octubre del año dos mil veinte dejó de tener vigencia. Por lo tanto ya quedaba a voluntad de los empleadores y trabajadores el mantener las suspensiones totales de los contratos de trabajo acordadas anteriormente. En consecuencia la suspensión total implicaba que se prescindiría del servicio al patrono pero que éste tampoco tenía la obligación de pagar un salario de conformidad con los mecanismos establecidos en el Código de Trabajo, sin embargo ya no existió un beneficio económico del Gobierno.

Por consiguiente, esta fue la etapa más difícil para los trabajadores en el país ya que con la extinción del beneficio económico varias empresas optaron por despedir a los trabajadores, esto debido a que no contaban con los fondos suficientes para mantener gastos salariales. Por lo tanto se consolidó la crisis económica que hasta la fecha se sigue viviendo.



4.4 Terminación de Contratos de Trabajo a Causa de Pandemia Covid-19

Según el Código de Trabajo la terminación del contrato de trabajo cuenta con algunos supuestos los cuales se encuentran en el Artículo 76 mismo que señala que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola definitivamente. Esto se puede dar ya sea por voluntad de una de ellas es decir por medio de un despido o renuncia, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra como lo es el despido directo plenamente justificado.

En suma también puede existir una terminación cuando así lo establezca una disposición legal, tal es el caso de la indemnización post mortem o los contratos a plazo fijo. Por consiguiente, en todas estas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos. Por lo tanto la terminación de contratos de trabajo tiene como efecto inmediato la ruptura de la relación laboral.

Con respecto a la pandemia del Covid-19, la legislación laboral no establece taxativamente que esta sea una causa justificada para despedir a los trabajadores, lo cual implica que en la mayoría de casos cuando estas acciones se suscitan el trabajador tiene el derecho de emplazar a la parte patronal ante los órganos correspondientes a efecto de exigir las prestaciones que por derecho le corresponden.

Al respecto la Corte de Constitucionalidad en el expediente 3949-2008. Mediante sentencia emitida el 23/01/2009, señala que el despido injustificado es el decidido por el empleador en forma unilateral, sin invocar ninguna causa para despedir (ad nutum, arbitrario o inmotivado) o cuando expresa la causa en forma insuficiente o habiéndola invocado, posteriormente no la prueba. Es el que no se funda en ningún motivo legalmente contemplado más allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo (reestructuración, incompatibilidad, supresión del puesto de trabajo, entre otros) y genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por antigüedad.



Por lo tanto, los trabajadores durante la pandemia sufrieron dos formas de despido. La primera denominada despido directo e injustificado, que consiste en la acción que realiza el patrono directamente en contra del trabajador en donde sin justa causa de forma unilateral da por finalizada la relación laboral, es decir cuando el trabajador no incurrió en ninguno de los supuestos establecidos en el Artículo 77 del Código de Trabajo. En segundo término se encuentra el despido indirecto, el cual consiste en las distintas acciones o artimañas que usa el patrono para desesperar al trabajador y prácticamente obligarlo a renunciar o abandonar sus labores buscando una mejor opción, sin embargo con ello se le coloca en desventaja porque el patrono puede accionar en contra del trabajador emplazándolo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social con el objeto de probar que éste abandonó sus labores sin justa causa y así conseguir el pago de daños y perjuicios ocasionados. Conservando el trabajador, el derecho a demandar a su patrono por el pago de indemnizaciones y demás prestaciones, todo esto conforme al Artículo 80 del Código de Trabajo.

El despido indirecto fue utilizado en la mayoría de casos durante la Pandemia del COVID-19 esto debido a que los patronos buscaron a toda costa evadir el pago de prestaciones laborales a los trabajadores. Por lo tanto una de las estrategias utilizadas fue la falta de pago del salario completo o parcial que le correspondía en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Esto naturalmente provocó la desesperación del empleado que en la mayoría de casos optó por abandonar o renunciar a su lugar de trabajo.

Otra táctica utilizada por el patrono relacionada con el despido indirecto ha sido el escaso cumplimiento de las medidas de bioseguridad en pro del cuidado de los trabajadores, exponiéndolos a condiciones insalubres y propensos a contagios de la enfermedad aludida. Esta causal incluso está regulada en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 79, inciso g) que establece que se provoca un despido indirecto cuando el patrono provoque peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de



trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

4.5 Vulneración de Derechos Laborales en los Despidos Injustificados

Los derechos de los trabajadores se encuentran reconocidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos en materia laboral. La Pandemia del Covid-19 dejó en evidencia que los trabajadores son propensos al abuso y arbitrariedad de la parte patronal que siempre va a sobreponer sus intereses económicos sobre cualquier otro interés.

En consecuencia, los derechos vulnerados durante la pandemia del COVID-19 son los siguientes:

4.5.1 Derecho de Defensa

El derecho de defensa en términos generales, garantiza quienes intervienen en la sustanciación de un procedimiento, sea administrativo o jurisdiccional, quienes en su momento debe de tener la oportunidad de exponer sus argumentos y proponer sus respectivos medios de prueba de promover los medios de impugnación en la forma prevista legalmente.

Por consiguiente, el patrono que despide a un trabajador de forma injustificada no respeta el derecho de defensa ya que no establece argumentos sólidos del despido y deja al empleado en estado de indefensión para conservar su trabajo, obligándolo a renunciar o abandonar sus labores y en la mayoría de casos sin la intención de iniciar un proceso para el pago de las prestaciones respectivas.

En suma, esto también afecta el debido proceso ya que los patronos no tienen un camino procedimental claro para despedir a sus trabajadores, por lo tanto no existe un



expediente disciplinario que respalde sus acciones, lo cual vulnera claramente el debido proceso.

Al respecto la Corte de Constitucionalidad en el Expediente 3383-2008 en sentencia de fecha: 15/06/2009. Señala que [...] tal garantía se refiere, concretamente, a la posibilidad efectiva que cada persona tiene de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos dentro o fuera de juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de la posibilidad de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales o administrativas, entonces se estará ante una violación de dicho derecho.

Por ende bajo este escenario el patrono actúa de forma arbitraria al no garantizarle estos derechos y lo peor es de que los trabajadores en la mayoría de casos no accionan legalmente, ya sea por falta de recursos económicos o por desconocimiento de sus derechos.

4.5.2 Derecho a la Indemnización

La Pandemia COVID-19 ha provocado una crisis económica sin precedentes a lo cual se le suma miles de personas que perdieron su trabajo de forma injusta. Y aún más grave un gran porcentaje de esas personas no recibieron la indemnización que por derecho le corresponde.

Al respecto de la indemnización, Corte de Constitucionalidad. Expediente 3161-2010. Fecha de sentencia: 18/03/2011 la indemnización debe pagarse al finalizar la relación laboral, y por el principio tutelar del derecho laboral no debe tomarse como válido el pago de la indemnización en forma parcial cada vez que terminaba un contrato individual de trabajo a plazo fijo, en virtud que por disposición de ley dichos contratos se consideran de plazo indefinido, cuando subsisten las causas que le dieron origen, por lo que los pagos parciales efectuados al trabajador, en concepto de indemnización, no



tienen tal calidad, sino como un acto de liberalidad del patrono, dada la naturaleza jurídica de la indemnización, que la misma procede cuando la relación laboral termina y por ende resulta inadmisibles los pagos o abonos que se realicen, antes de que el contrato de trabajo se dé por finalizado

4.5.3 Derecho de Estabilidad Laboral

El Derecho laboral es eminentemente protector del trabajador razón por la cual existen derechos irrenunciables y de suma importancia para su esencial protección. La estabilidad laboral implica que los trabajadores tienen el derecho a conservar su trabajo de conformidad con el contrato laboral y que la continuidad del mismo no esté sujeto a ninguna condición discrecional del patrono. Por lo tanto este derecho se convierte en una garantía para que el trabajador no sea despedido salvo los casos expresamente establecidos.

Con respecto a ello la Corte de Constitucionalidad en el expediente 1349-2014. Al referirse a este principio, establece:

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea ésta por plazo determinado o indeterminado. Según la intensidad con la que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia o impropia [...] La estabilidad impropia –que es la aplicable a la mayoría de casos en la legislación guatemalteca– se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa; se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone, es decir, se ha dispuesto una reparación tarifada que comprende todos los daños y perjuicios que pueda causar la decisión rescisoria.

En consecuencia, en la Pandemia del Covid-19 se ha vulnerado este derecho ello en virtud de que los trabajadores fueron despedidos por la parte patronal de forma



arbitraria, eliminando la continuidad del trabajo y por lo tanto afectando el principal ingreso económico del trabajador.

4.5.4 Derecho de Protección Estatal

El Estado es el principal garante de los derechos de los trabajadores, por lo tanto es imprescindible que existan políticas de gobierno en beneficio de los trabajadores especialmente cuando existen eventos como la Pandemia Covid-19.

Al respecto de este derecho, la Constitución Política de la República de Guatemala lo establece por medio de los Artículos 1 y 2, los cuales contienen un conjunto de valores de especial importancia siendo ellos la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, la protección de la familia, el desarrollo integral de la persona y el bien común.

Los derechos mencionados se convierten en deberes impuestos al Estado de Guatemala y por lo tanto el derecho positivo regulará determinadas instituciones o contendrá específicas disposiciones coherentes con estos deberes, los cuales al no garantizarse se constituirían como un obstáculo a ese fin último del Estado, es decir la realización del bien común (Artículo 1o de la Constitución) o para la consolidación de un orden democrático que garantice a los habitantes de la República el goce de sus derechos y libertades.

Por lo tanto, lamentablemente durante la Pandemia del Covid-19 y hasta la presente fecha el gobierno no ha logrado proteger a los trabajadores que fueron afectados por este fenómeno, ejemplo de ello es que el salario mínimo no tuvo un aumento significativo, sin embargo los costos de la canasta básica se elevaron en exceso. Aunado a ello los trabajadores que fueron despedidos de forma injustificada no tuvieron una protección estatal para el pago de sus prestaciones laborales.



4.5.5 Derecho a la Salud y la Integridad

La salud de los trabajadores es de suma importancia, por lo tanto los patronos están obligados a brindarles condiciones necesarias para garantizar este derecho. Al respecto se deben de establecer condiciones sanitarias adecuadas al lugar del trabajo. No obstante lo mencionado durante la Pandemia del Covid-19 varias empresas vulneraron estos derechos ya que no garantizaron las condiciones sanitarias mínimas, ya sea para prevenir los contagios de los trabajadores o también para erradicar los problemas de salud que presentaron las personas contagiadas.

Al respecto (Organización Internacional de Trabajo, 2021) estableció que la pandemia puso en evidencia la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, y al mismo tiempo la forma en que la colaboración y el diálogo social entre trabajadores, empresarios y gobiernos de cada país pueden reducir el impacto de la enfermedad. Por lo tanto, la colaboración mejora la calidad de las medidas y de las políticas porque tanto los empresarios y como los trabajadores conocen las necesidades y realidades en los lugares de trabajo.

4.5.6 Los Despidos Directos a Raíz de la Pandemia Covid-19

En el presente capítulo se ha abordado el tema de la terminación de los contratos de trabajo siendo una de las formas de extinguir la relación laboral el despido directo del patrono hacia el trabajador, en la mayoría de casos, injustificado.

Por consiguiente, a raíz de los distintos problemas económicos las empresas decidieron recortar el personal laborante sólo con la justificación de que no se tenía el ingreso económico de pago de planillas.

Ahora bien es de recordar que un fenómeno como este sucede una vez a cada cien años aproximadamente, por lo cual la legislación laboral no tiene las herramientas



necesarias para proteger a las empresas que se quedan en desventaja ante tal evento epidemiológico.

En consecuencia, este fenómeno no se encuentra dentro de las causales por despido directo justificado, es decir todo despido realizado por causa de la Pandemia del Covid-19 se convierte en injustificado y por lo tanto el patrono estaba obligado a pagar la indemnización que en derecho corresponde, así como el pago de las demás prestaciones laborales.

Por tal razón, el despido directo e injustificado en época de Pandemia se constituye como un abuso de sector patronal ya que se abandona al trabajador en los momentos más difíciles y donde quizá deja de ser productivo temporalmente pero al mismo tiempo le ha generado riqueza a las empresas en tiempos pasados. Por lo tanto, este despido es catalogado como injusto y debe de ser sancionado no solo con el pago de prestaciones laborales sino también administrativamente por parte de la Inspección de trabajo.

4.5.7 Consecuencia de los Despidos en Pandemia

La pandemia de COVID-19 resaltó la necesidad de mayores esfuerzos para mejorar la inclusividad y previsión en los marcos institucionales legales respecto de las relaciones laborales y puso el énfasis en que las respuestas a las crisis necesitan garantizar un enfoque estratégico que incluya el desarrollo de la capacidad de los gobiernos y las instituciones del trabajo

Los despidos por pandemia han tenido consecuencias notables. Brevemente se expone que estos efectos han provocado daños a la salud mental, desintegración familiar, pobreza, desempleo, etc. Sin embargo en el presente apartado se analizarán las consecuencias legales relacionadas a los despidos directos e injustificados.

De acuerdo con la OIT citada por (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2023) la pandemia COVID-19 habría provocado la pérdida de 49 millones de



puestos de trabajo en América Latina y el Caribe entre finales de 2019 y el segundo trimestre de 2020, y pese al repunte experimentado en 2021, los empleos no se habrían recuperado a totalidad, en tanto aún faltaría por recuperar 4,5 millones de puestos de trabajo en la región y a inicios de 2022 habría aproximadamente 28 millones de personas que buscan trabajo sin encontrarlo. Conforme datos de 283 PNUD y el Banco Mundial en el 2021, para la región en su conjunto, la tasa de empleo se ubicó en alrededor del 62%, casi 11 puntos porcentuales por debajo del nivel previo a la pandemia

4.6 Denuncias Ante la Inspectoría General de Trabajo

La Inspectoría General de Trabajo es una dependencia gubernamental encargada de velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. Esta dependencia recibe denuncias constantes concernientes a las relaciones de trabajo, la mayoría encaminadas a resolver conflictos provenientes de despidos.

Según (No Ficción, 2020) “En época de Pandemia esta autoridad no tuvo la capacidad para atender las necesidades de la población ya que, según la viceministra de Administración de Trabajo, en su momento se registraron de 50 a 100 denuncias físicas diarias a parte de las que se hacían vía web y call center, lo que notablemente sobrepasó la capacidad de la institución”.

Sumado a ello en ese momento existían sólo 203 plazas aprobadas de inspectores, pero únicamente 123 inspectores contratados para las veintidós delegaciones existentes a nivel nacional. Para lo cual en la Ciudad de Guatemala se asignaron cuarenta y tres inspectores, pero solo doce realizaron visitas de campo porque los restantes se consideraron personas de alta vulnerabilidad.

Por tanto los trabajadores despedidos acudieron a la Inspectoría General de Trabajo para la resolución de sus conflictos, sin embargo muchos de ellos no tuvieron la



cobertura necesaria para la reclamación de sus prestaciones laborales o de la reinstalación a su puesto de trabajo.

4.7 Demandas Ante Tribunales de Trabajo y Previsión Social

La pandemia del Covid-19 impuso una serie de restricciones al funcionamiento de las instituciones de resolución de conflictos laborales. Muchas de estas instituciones tuvieron que cerrar sus puertas al público o reducir y ajustar sus operaciones. Esto tuvo un impacto negativo sobre el acceso a la justicia especialmente para los trabajadores.

Posteriormente a la denuncia ante la Inspectoría General de Trabajo y si ésta no tiene ningún efecto positivo para el trabajador, es necesario acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión social sólo para el efecto de resolver el conflicto laboral.

Para ello, ante los Tribunales de Trabajo se sigue el procedimiento ordinario laboral, el cual si en la etapa de la conciliación no se llega a un acuerdo puede tornarse complejo y esto llegar a tardar un tiempo considerable. En otras palabras el proceso laboral puede durar de dos a cuatro años lo que a la postre vulnera derechos fundamentales del trabajador y también implica una crisis económica importante.

Al respecto los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tuvieron a su conocimiento los conflictos laborales en donde se observaron dos fenómenos. El primero es el aumento notorio de los casos judiciales debido a los despidos masivos por Pandemia Covid-19, siendo el objeto fundamental las reclamaciones de pagos de salarios, prestaciones laborales e indemnización laboral.

En segundo término, los órganos jurisdiccionales tuvieron una acumulación de procesos debido a que el personal judicial estaba limitado, así como el número de audiencias relacionadas a dichos procesos. Por lo tanto la suma de estos factores provocó mora judicial.



En consecuencia, si bien es cierto la mayoría de los órganos jurisdiccionales permanecieron abiertos parcial o totalmente, las restricciones físicas pudieron haber alterado la continuidad de los servicios. Esto debido a que el personal de tribunales laborales debió trabajar en forma remota o verse reducido en número para trabajar en forma rotativa y evitar contagios, razón por la cual el Organismo Judicial adoptó en su momento el uso de audiencias virtuales y se agilizó el mecanismo de notificaciones electrónicas.

4.8 Pronunciamiento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos:

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el año dos mil veintidós realizó un estudio dirigido a establecer la afectación de la Pandemia a los distintos derechos fundamentales de los habitantes del sistema interamericano.

A raíz de ello se menciona que es importante comprender desde la perspectiva de los derechos humanos, la necesaria relación de la población con los espacios formales para reclamar al Estado el resguardo efectivo de sus derechos; las estrategias estatales para incentivar la participación social en la elaboración, implementación y seguimiento de las políticas públicas; y la previsión de instancias permanentes de diálogo con la sociedad civil, respetando su autonomía, libre funcionamiento e independencia, entre otros aspectos. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2023)

Se considera que el Derecho de Trabajo es clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales desde un enfoque de jurídico y además constituye una vía para garantizar la vida digna de las personas, especialmente en circunstancias emergentes como la Pandemia.

Sin embargo según (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2023) las medidas tomadas para hacer frente a la pandemia han tenido consecuencias en la esfera laboral generando desempleo, subempleo e inactividad; generando pérdidas de ingresos de los trabajadores y de las empresas, provocando incluso el cierre y quiebra de éstas,



en particular de microempresas, pequeñas y medianas empresas; sectores enteros paralizados o afectados, interrupciones de las cadenas de suministro; informalidad e inseguridad laboral y de los ingresos, exacerbando la pobreza y las desigualdades económicas y sociales

En consecuencia, a criterio de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en los países del sistema interamericano existió una evidente vulneración a derechos laborales fundamentales, generando un fuerte impacto en la actividad económica y pérdida de millones de puestos de trabajo agravado por el contexto de la alta informalidad laboral y de trabajo e ingresos precarios



5. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en la presente investigación fue la siguiente: **“LA PANDEMIA COVID-19, PROVOCÓ DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN LA INICIATIVA PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS Y VULNERÓ SUS DERECHO LABORALES”**

De conformidad con la hipótesis planteada, después del análisis teórico y la información de campo recabada, efectivamente se comprobó que la Pandemia Covid-19 provocó despidos injustificados de los trabajadores de empresas privadas y así también se vulneraron varios derechos laborales.

De acuerdo a la investigación se estableció que las empresas tuvieron una baja en su producción y en sus ventas ya que las medidas de contingencia del virus afectaban las actividades presenciales. Estos lugares fueron restaurantes, plazas, hoteles y otros comercios, donde no se realizaban sus actividades normales, lo cual a la postre influyó en un recorte significativos del personal laborante.

Las pérdidas del sector empresarial desembocaron en despidos y los mismos se convirtieron en injustificados ya que un fenómeno como la Pandemia no encuadra en las causales para terminar los contratos de trabajo sin responsabilidad patronal, aspecto que fue muy recurrente en la iniciativa privada.

Otro aspecto que forma parte de la comprobación de la hipótesis es lo que corresponde a los derechos laborales vulnerados y efectivamente se comprobó este aspecto en virtud de que a los trabajadores que fueron despedidos lamentablemente se les violentó en sus derechos de defensa, debido proceso, de indemnización y salario justo, del pago de prestaciones laborales, entre otros.



6. ENTREVISTAS

6. Análisis e interpretación de resultados:

Para llevar a cabo la recolección de información se realizaron cédulas de entrevistas dirigidos a empleados de la Sala Mixta de Apelaciones del departamento de San Marcos, El juzgado de Trabajo y Previsión Social, del Municipio de San Marcos y El Juzgado de Primera Instancia del Municipio de Ixchiguán. Y a ciudadanos que frecuentan las instituciones antes mencionadas. Para ello se entrevistó a siete oficiales de la Sala de Apelaciones 3 de ellos de sexo femenino y 4 de sexo masculino. En el caso del juzgado de Trabajo y Previsión Social, se tomó en cuenta a 6 oficiales, 3 de sexo masculino y 3 de sexo femenino. Así también se tomó en cuenta a 8 oficiales del Juzgado de Primera Instancia de Ixchiguán, entre ellos 5 de sexo masculino y 3 de sexo femenino. Por el tipo de tema fue necesario considerar tomar en cuenta a algunos ciudadanos que con frecuencia visitan las instituciones ya descritas que tienen casos pendientes y para contar con la opinión de ellos en cuanto a este fenómeno relacionado con el despido injustificado de trabajadores que laboran en la iniciativa privada en el departamento de San Marcos, como consecuencia de la pandemia covid-19. Debe aclararse que para este trabajo de campo se entrevistó a 46 personas cincuenta por ciento hombres y cincuenta por ciento mujeres, Para tener diversas opiniones sobre el fenómeno y la forma como esto afectó a muchas personas que en su momento fueron despedidos

En las entrevistas realizadas los ciudadanos ellos manifestaron que si conocen que es una relación laboral, expresaron que la misma tiene que ver con la existente entre trabajador y patrono a cambio de un salario. Así mismo exponen que las partes de la relación laboral son el trabajador y el patrono.

Por otro lado manifestaron que es de su conocimiento la enfermedad Covid-19, estableciendo que es un virus que principalmente afecta las vías respiratorias y que las principales personas afectadas por esta enfermedad son las de la tercera edad, los trabajadores de salud y también los patronos y trabajadores de empresas.



Por lo cual teniendo esta información se les hizo el planteamiento acerca de qué manera las empresas se vieron afectadas, manifestando los entrevistados que debido al cierre del país muchas de estas entidades quebraron por falta de ventas y que la reducción del horario de trabajo también fue un factor determinante en la problemática. Así también expusieron que los trabajadores se vieron afectados en virtud de que no se le brindaron medidas de bioseguridad adecuadas y existió un recorte de personal severo en las empresas.

Al tenor de lo expuesto y al comparar quien fue el sector más afectado, los entrevistados manifestaron que fueron los trabajadores ya que al quedarse sin empleo se quedaron sin los ingresos para sostener a sus familias. Por consiguiente la mayoría de los ciudadanos manifestó que si conocieron casos de personas que se quedaron sin empleo a causa de la pandemia y que el motivo fue básicamente porque al contagiarse el tiempo de recuperación era largo. Así también trabajadores de algunos comercios donde bajaron las ventas e ingresos.

En cuanto a la responsabilidad gubernativa relacionada a la problemática los entrevistados exponen que el gobierno no apoyó a las personas que fueron despedidas a raíz de la pandemia, sino al contrario se aprovechó de la situación y se dedicó a hacer mal uso de los recursos públicos que en su momento se tenían. Por lo cual expresan que se debió de ayudar a estas personas mediante apoyo económico para emprendimientos y así también con la creación de una entidad que apoyara específicamente a esas personas que en su momento perdieron su fuente de ingresos.

En resumen, los ciudadanos entrevistados se encuentran socializados con la problemática, estableciendo que son los trabajadores quienes en su momento se vieron más afectados, por lo cual era necesario que el gobierno implementara medidas para paliar la situación, sin embargo no fue ese el actuar de las autoridades. Así mismo consideran que para futuros fenómenos similares se tenga un mejor manejo de la situación y que en su momento se creen programas de reactivación económica como lo



puede ser el apoyo a pequeños emprendimientos y así también que exista un subsidio económico por una entidad específica, para aquellas personas que pierden sus ingresos para el sostén de la familia.

En lo que respecta a la entrevista número dos ésta fue realizada a personal de la Sala de la Corte de Apelaciones en materia laboral, del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del departamento de San Marcos y del Juzgado de Paz, así también representantes de la Inspectoría General de Trabajo. Por lo cual al estar enrolados en el ámbito laboral la información proporcionada es muy valiosa para el presente análisis.

Por consiguiente, al preguntarle a los personeros expertos en materia establecen que una relación laboral es la prestación de un servicio por parte de un trabajador a un patrono y eso es a cambio de una remuneración. Al respecto mencionan que patrono y trabajador son los que intervienen en una relación laboral y a diferencia de lo que respondieron los ciudadanos le agregan como actor al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

También se les hizo el planteamiento sobre su conocimiento de la enfermedad COVID-19 a lo que expusieron que es una enfermedad infecciosa que ataca las vías respiratorias y que en su momento causo consecuencias fatales para todo el mundo y que fue la población en general quien fue afectada.

En suma, se les hizo el planteamiento sobre de qué forma las empresas se vieron afectadas por la pandemia COVID-19 y al respecto mencionaron que precisamente un gran porcentaje del sector empresarial se vio afectado especialmente con algunas medidas implementadas por el mismo Gobierno. Así también consideran que efectivamente los trabajadores fueron perjudicados ya que al darse el cierre obligatorio de las empresas para evitar aglomeración se tuvieron que modificar o extinguir los contratos de trabajo o también se perjudicó el pago del salario.



Como resultado al momento que se les pregunta sobre la comparación entre quien se vio más afectado por la Pandemia Covid-19, los entrevistados con distinto criterio al de los ciudadanos mencionan que fueron ambos sectores ya que los patronos tuvieron pérdidas económicas y los trabajadores se quedaron sin empleo o se vieron obligados a aceptar una rebaja a su salario.

Un pregunta fundamental para esta investigación es si los profesionales entrevistados conocieron casos en donde existieron despidos a lo que respondieron que sí y que de esos casos algunos fueron de restaurantes, empleadas domésticas y de personas que laboraban con comerciantes. Por lo que naturalmente fue de su conocimiento que algunos entablaron demandas laborales y denuncias ante la Inspectoría General de Trabajo.

En consecuencia, tanto los personeros de la Inspectoría General de Trabajo como los de los órganos jurisdiccionales manifestaron que aumentó el volumen de trabajo por despidos a raíz de la Pandemia, asimismo expresaron de acuerdo a su experiencia y sus conocimientos que la Pandemia no puede ser una causa justificada para despedir a los trabajadores. Aunque algunos de ellos indicaron que esto depende de los recursos económicos de las empresas.

En suma, a criterio de los entrevistados los principales derechos que se pueden exigir a causa de los despidos son el de reinstalación y el pago de todas las prestaciones laborales pendientes. Esto a través de una demanda laboral por despido directo e injustificado, aunque previamente se puede acudir a la Inspectoría General de Trabajo para la resolución de la problemática.

Con respecto al apoyo del Gobierno para los trabajadores perjudicados por los despidos, los profesionales expusieron que no se les brindó el apoyo necesario pues el dinero se utilizó para cubrir las necesidades de hospitales. Por lo cual proponen que es necesario crear un reglamento que establezca una protección hacia los trabajadores cuando se susciten este tipo de fenómenos e imprevistos y en virtud de que



actualmente todavía se viven secuelas de la Pandemia del Covid-19, es imperante la generación de fuentes de empleo.

En resumen, en la boleta de entrevista número dos se obtuvieron datos interesantes en virtud de que las autoridades administrativas y jurisdiccionales efectivamente tuvieron bajo su conocimiento casos de personas despedidas debido a la Pandemia Covid-19, lo cual en su momento reflejó un aumento en la carga laboral de los mismos empleados. Así también consideran que es necesaria una reglamentación que establezca el manejo de los Contratos de Trabajo cuando sucedan fenómenos similares, ya que aunque la Pandemia del Covid-19 desaparezca, en el futuro vendrán nuevos fenómenos para los cuales hay que estar preparados.



7. CONCLUSIONES

1. El Derecho Laboral se constituye como el conjunto de normas jurídicas, principios teóricos y doctrinarios que buscan un ordenamiento jurídico adecuado, concerniente a las relaciones de trabajo, por lo cual la función principal del Derecho Laboral es la regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, buscando resolver los conflictos que se originen entre ambos con motivo de la relación laboral. Siendo el principio pro-operario la base para toda interpretación y resolución de conflictos.
2. Los contratos de trabajo están encaminados a determinar obligaciones y derechos, en donde es importante evitar toda cláusula que atente contra las garantías mínimas que se establecen en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo o en los convenios internacionales que hayan sido ratificados por Guatemala bajo la primicia que los contratos de trabajo deben basarse en la buena fe, la equidad, por ambas partes dentro de la relación de trabajo.
3. La pandemia del COVID-19 ha afectado profundamente al mundo del trabajo, amenazando los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas, en donde se han cambiado las condiciones y modalidades de trabajo siendo la tecnología pieza fundamental de esa transición. Además se destaca la importancia de la recuperación tanto física como económica de las personas y por lo tanto a la fecha se hace evidente la necesidad de una respuesta inclusiva, sostenible y resiliente a la crisis causada por el Covid-19.
4. La Pandemia del Covid-19, provocó despidos directos e injustificados hacia los trabajadores de las empresas privadas ubicadas en el departamento de San Marcos, lo cual incidió en el estancamiento económico del sector obrero. Así también a raíz de estas acciones se iniciaron varias denuncias en la Inspectoría General de Trabajo y demandas de orden laboral en los órganos jurisdiccionales.



8. RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades administrativas pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenten con estrategias adecuadas para atender las necesidades de los trabajadores en los casos de despidos injustificados, así también se cuente con una cobertura nacional de Inspecciones de Trabajo, a efecto de ejercer un mejor control sobre los patronos y sus empresas.
2. Que tanto los órganos jurisdiccionales, como las autoridades administrativas implementen charlas en las empresas del departamento de San Marcos, dichas pláticas deben contener temáticas como los derechos de los trabajadores, las obligaciones de los patronos, el teletrabajo, y las principales acciones que se pueden promover para exigir el pago de prestaciones laborales en caso de despido directo.
3. Que el Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda emitir un Acuerdo Gubernativo encaminado a establecer un procedimiento adecuado para salvaguardar los empleos de los trabajadores en caso de Pandemia o de cualquier fenómeno o desastre natural que se pueda suscitar en el futuro y que afecte directamente los intereses económico-sociales.
4. Que los órganos jurisdiccionales le den prioridad sobre otros asuntos a los despidos y extinciones que se practiquen por causa de la pandemia u otro fenómeno similar y por consiguiente no exista la separación del trabajador de su empleo y si en dado caso se suscite este supuesto, éste sea siempre reinstalado a su puesto laboral de forma inmediata. Caso contrario exista se realice el proceso labora de forma expedita para el pago de las prestaciones que por derecho corresponden.



ANEXOS

ANALISIS DE ENTREVISTA

No.	Preguntas
1	Conoce en que consiste la enfermedad COVID-19?
Respuestas obtenidas: Virus, que afecta las vías respiratorias ocasionando fiebre, dolor muscular, dolor de cabeza y dificultad para respirar y que actualmente ya no es considerada pandemia	
2	¿Quiénes considera fueron los principales afectados por el COVID- 19?
Respuesta: Personas de la tercera edad, los trabajadores de la salud, patronos y trabajadores.	
3	¿Cree que los trabajadores se vieron afectados por el COVID-19 y de qué manera?
Respuesta: Si, hubo recorte de personal además no se les brindaba medidas de protección para salvaguardar su vida.	
4	¿Qué derechos puede reclamar el trabajador que ha sido despedido por motivo de la Pandemia Covid-19?
Respuesta: La reinstalación El pago de todas sus prestaciones laborales pendiente	
5	¿De qué forma considera que se puede apoyar gubernamentalmente a las personas despididas a causa de un fenómeno como la Pandemia Covid-19?
Respuesta: Con el emprendimiento, creando una oficina de atención y apoyo a personas de escasos recursos económicos que se vieron afectados al verse despedidos por la pandemia y ver de qué manera ellos pueden generar trabajo	
6	¿Quiénes intervienen en una relación laboral o de trabajo?
Respuesta: Patrono, trabajador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social	
7	¿En la entidad que representa, aumentó el volumen de trabajo a raíz de despidos relacionados a la Pandemia Covid-19?
Respuesta: Si, solo en los casos de despidos laborales	
8	¿De acuerdo a su perspectiva legal, considera que una Pandemia puede ser una causa Justificada para despedir a un trabajador sin responsabilidad del patrono?
Respuesta: No, pero esto depende también que si la empresa tiene los recursos económicos para seguir subsistiendo	
9	¿Cuáles son las acciones legales que puede emprender un trabajador si fue despedido por motivo de la Pandemia Covid -19?

Respuesta: A través de una demanda laboral por despido injustificado, acudir a la inspección de trabajo.

10	¿De qué forma considera que se puede apoyar gubernamentalmente a las personas despedidas a causa de un fenómeno como la Pandemia Covid-19?
----	--

Respuesta: Crear un reglamento para proteger a los trabajadores en estos casos imprevistos, otra manera es generar fuentes de trabajo.



Cuadro No. 1
Hombres y Mujeres Entrevistados
San Marcos
Año 2023

No.	Descripción	Hombres	Mujeres
1	Sala Mixta de apelaciones	4	3
2	Juzgado de Trabajo y Previsión Social	3	3
3	Juzgado de Primera Instancia de Ixchiguán	5	3
4	Ciudadanos	11	14
	Total	23	23

Fuente: Investigación de campo realizada en los municipio de San Marcos, e Ixchiguán



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS
Y SOCIALES**

INSTRUCCIONES: Por este medio se le solicita su colaboración para que usted pueda dar respuesta a las preguntas que a continuación se le presentan, sus respuesta son de tipo confidencial. Desde ya gracias por su colaboración

CEDULA DE ENTREVISTA A CIUDADANOS

Sexo **Masculino**_____ **Femenino**_____ **Dependencia** **donde**
labora_____

Boleta de Entrevista No.1.

1. ¿Sabe que es una relación laboral?
2. ¿Conoce en que consiste la enfermedad COVID-19?
3. ¿Quiénes considera fueron los principales afectados por el COVID- 19?
4. ¿Cree que las empresas se vieron afectadas por el COVID-19 y de qué manera?
5. ¿Cree que los trabajadores se vieron afectados por el COVID-19 y de qué manera?
6. ¿Quién cree que se vio más afectado por la Pandemia COVID-19, los patronos o trabajadores?
7. ¿Conoce algún caso en donde una persona fue despedida de su trabajo a causa de la Pandemia COVID-19?
8. ¿Cree que el gobierno apoyó correctamente a las personas que fueron despedidas a raíz de la Pandemia COVID-19?
9. ¿Qué derechos puede reclamar el trabajador que ha sido despedido por motivo de la Pandemia Covid-19?
10. ¿De qué forma considera que se puede apoyar gubernamentalmente a las personas despedidas a causa de un fenómeno como la Pandemia Covid-19?



BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2023). *Pandemia y Derechos Humanos*. Washington: s/e.
- Arango Rivadeneira, R. (1998). Derechos sociales. En J. Fabra Zamora, & V. Rodríguez Blanco, *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho* (Vol. dos, págs. 1677 - 1711). México: Universidad Autónoma de México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/27.pdf>
- Avila de Tomás, J. (26 de marzo de 2020). *CORONAPEDIA*. Obtenido de <https://www.coronapedia.org/base-conocimiento/que-es-una-pandemia-definicion-y-fases/>
- Banco Mundial. (17 de febrero de 2021). *Banco Mundial*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19-is-affecting-companies-around-the-world>
- Botija., E. (1960). *Derecho del Trabajo*. MADRID: Tecnos S:A.
- Carrillo, T. (2022). *Limitaciones a los despidos vinculados al Covid-19*. Cartagena: s/e.
- CEPAL. (2 de Julio de 2020). *CEPAL*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/impactos-la-pandemia-sectores-productivos-mas-afectados-abarcaran-un-tercio-empleo-un>
- Dávalos, J. (2009). *Derecho Individual del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Dentons Muñoz. (18 de marzo de 2020). *Dentons Muñoz*;
- Echeverría Morataya, R. (2004). *Derecho del trabajo II*. Guatemala, Guatemala: Diogital Impresos.
- Echeverry, P. (2021). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia covid-19*. Bogotá: s/e.
- emol.social. (26 de febrero de 2020). *emol.mundo*. Obtenido de emol.social: <https://www.emol.com/noticias/Internacional/2020/02/26/977879/Glosario-Coronavirus-Covid19-Definiciones-Basicas.html>
- Garrido, J. M. (2019). *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá : Temis S.A.
- Guatemala, C. d. (1961). Código de Trabajo. Guatemala.
- Guatemala, C. d. (1961). Código de Trabajo. Guatemala.
- Lima, D. J. (1997). *Regulaciones Especiales de Trabajo*. Mexico: Fenix.



- López Larrave, M. (1984). *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Guatemala: Universitaria. Guatemala: Universitaria.
- López, F. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: s/e.
- Maldonado, P. A. (2018). *El derecho adquirido en el Derecho de Trabajo*. Guatemala: s/e.
- Marx, K. (s.f.). *El Capital*.
- Marx, K. (s.f.). *El Capital*.
- Molina, F. (1996). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: O. de León Palacios.
- Morales Ramírez, M. (2008). El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 128, 148.
- Morataya, R. E. (2003). *Derecho del Trabajo I*. Guatemala.
- Mozart, V. (1981). *La estabilidad del trabajador en la empresa*. México: UNAM.
- No Ficción. (20 de agosto de 2020). *No Ficción*. Obtenido de <https://www.noficcion.com/projects/covid19-abuso-laboral>
- Oacheco-Zerga, L. (2015). *Principios del Derecho del Trabajo*. Lima: PIRHUA.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (29 de abril de 2021). *Organización de las Naciones Unidas [ONU]*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2021/04/1491462>
- Organización Internacional de Trabajo. (21 de mayo de 2021). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Organización Internacional del Trabajo [OIT]*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Covid-19 y el Mundo del Trabajo*. Guatemala.
- (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. San Salvador: s/e.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>



- Ossorio, M. (1996). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Pérez, S. J. (2010). *El nuevo sistema laboral mexicano*. México: s/e.
- Plá Rodríguez, A. (1985). (1985). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Esfuerzo.
- Pudetti, H. (2005). *Instituciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. México: UNAM.
- redaccion medica. (lunes 16 de marzo de 2020). *Coronavirus: origen, evolución y por qué no es igual que el SARS y el MERS*. Obtenido de redaccion medica: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-origen-evolucion-por-que-no-es-igual-sars-mers-1429>
- Redacción Médica. (16 de marzo de 2020). *Redacción Médica*. Obtenido de <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-origen-evolucion-por-que-no-es-igual-sars-mers-1429>
- RICHTER, M. (s.f.). REGULACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DERIVADA DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL CORONAVIRUS (COVID-19). 1 - 15. Obtenido de <https://unis.edu.gt/wp-content/uploads/2020/09/Art%C3%ADculo-1.-Lic.-Marcelo-Richter.-Versi%C3%B3n-Final.pdf>
- Sánchez-Castañeda, A. (2021). *La respuesta del gobierno de México ante el COvid-19*. México: Universitaria.
- Torres, G. C. (2005). *Diccionario Jurídico Político y Social*. Buenos Aires.
- Trilla, A., Lledó Ibáñez, G. M., Miró Meda, J., Rubinat, M., Eduard, V., Sellarés Torres, J., . . . Violan, M. (12 de marzo de 2020). *Clinica Barcelona*. Obtenido de Universitat de Barcelona: <https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/covid-19>

Leyes

1. Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1985.
2. Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

