

# REGULACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DERIVADA DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL CORONAVIRUS (COVID-19)

## LABOR AND SOCIAL SECURITY REGULATIONS AS A CONSEQUENCE OF THE CORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMIC

MARCELO RICHTER<sup>1</sup>

### Resumen

La pandemia provocada por el Coronavirus (Covid-19) ha obligado a los Estados a adoptar políticas públicas de emergencia para atender las consecuencias inmediatas que esta produzca. En Guatemala, todos los Organismos del Estado han aplicado las disposiciones y regulaciones en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social emitidas por el gobierno cuyo objetivo es atender la coyuntura, pero deberán también atender los problemas que se presenten una vez que cese el Estado de Calamidad.

### Palabras clave

Estado de calamidad, limitación de derechos constitucionales, salud y seguridad ocupacional, Disposiciones Presidenciales, distanciamiento social, COVID-19, prevención de riesgos laborales, suspensión de labores, suspensiones colectivas, suspensión de términos y plazos.

### Abstract

The pandemic caused by the recently discovered Coronavirus (Covid-19) has caused Governments to adopt emergency public policies to solve the immediate consequences that it has caused. In Guatemala all Branches of Government have published rules and regulations on health and occupational safety, labor laws and social security rights to attend the social crisis, but they will also have to be cautious about the problems that will arise once the State of Calamity ends.

---

<sup>1</sup> Abogado. Profesor universitario. Consultor independiente para instituciones, empresas y entidades nacionales y extranjeras. Conferencista nacional e internacional en temas relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex Asesor del Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Asesor del Congreso de la República.

## Key words

State of Calamity, constitutional rights limitation, health and occupational security, Presidential Dispositions, social distancing, COVID-19, labor risk prevention, labor suspension, collective suspension, time frames and term suspension.

**Sumario:** 1. Estado de calamidad y limitación de los derechos constitucionales. 2. Normas de salud y seguridad ocupacional. 3. Normas de Derecho del Trabajo. 4. Normas de Seguridad Social. 5. Normas Procesales. 6. Conclusión. 7. Referencias.

### 1. Estado de calamidad y limitación de los derechos constitucionales

Bidart Campos señala que la dinámica constitucional del Estado o del régimen político es continua, pero no siempre es estable; hay cambios que rompen la estabilidad según la forma y la intensidad con que se realizan. La estabilidad no excluye el cambio, pero requiere absorberlo sin padecer fisuras o quebrantamientos. Continúa expresando el autor mencionado que en la dinámica constitucional se habla de situaciones normales y de situaciones anormales o patológicas. Las situaciones de excepción, singulares, difíciles, anormales, reciben el nombre de emergencias. Las emergencias son, pues, situaciones anormales o casos críticos, de carácter extraordinario, que perturban la dinámica constitucional (por ej.: la guerra, el desorden doméstico o la conmoción interna, la crisis económica). Para remediar las emergencias, el Derecho Constitucional establece institutos de emergencia (por ej.: el estado de guerra, la ley marcial, el estado de sitio, etc.). Las emergencias son, entonces, acontecimientos o episodios reales, en tanto los institutos de emergencia son medidas de prevención, seguridad y remedio, para contener, atenuar o subsanar las emergencias<sup>2</sup>.

Si bien las constituciones son emitidas para perdurar en el tiempo, también dentro de estas se reconoce la posibilidad de existencia de fenómenos políticos, sociales, naturales, económicos, bélicos, tanto internos como externos, que afecten de tal manera el funcionamiento del Estado y sus instituciones que hagan peligrar la continuidad del ordenamiento constitucional.

La Constitución guatemalteca y la Ley de Orden Público prevén la forma en que el Estado debe responder en los momentos de crisis constitucional ante la presencia de dichos fenómenos. En estos momentos de crisis serán limitados los derechos constitucionales, estableciéndose para cada situación particular la gradación de los

---

<sup>2</sup> BIDART CAMPOS, Germán. **Lecciones Elementales de Política**. Pág. 415.

estados de excepción, en razón de los cuales se verán disminuidos los derechos constitucionales en forma creciente.

Entonces las normas mencionadas parten del principio de que el Congreso de la República no puede modificar la Constitución ni suspender su imperio [en lo concerniente a los derechos que esta garantiza] pero lo facultan para sancionar leyes que limiten transitoriamente los derechos, en relación con el peligro que amenaza a la sociedad.

Las causas o circunstancias que habilitan al Presidente de la República para declarar un estado de excepción son las siguientes:

- ❑ Invasión del territorio;
- ❑ Perturbación grave de la paz;
- ❑ Actividades contra la seguridad del Estado; o
- ❑ Calamidad pública.

Además, en dicha declaratoria se convocará al Congreso para que dentro del término de tres días lo conozca, lo ratifique, modifique o impruebe. En caso de que éste estuviere reunido, deberá conocerlo inmediatamente.

Respecto a los efectos de los estados de excepción, estos no afectarán el funcionamiento de los organismos del Estado; tampoco afectará el funcionamiento de los partidos políticos.

En lo que concierne al tiempo de vigencia, la norma indica que el estado de excepción no podrá exceder de treinta días por cada vez, cesando sus efectos, antes de dicho plazo, si desaparecen las causas que lo motivaron. Sin embargo, si el Estado afronta un estado real de guerra, el decreto no estará sujeto a limitaciones de tiempo; este encontrará su límite en el cese de dicha circunstancia.

Por último, es necesario aclarar dos aspectos esenciales de los estados de excepción. Primero, la vigencia de un estado de excepción no presupone otorgar un poder omnipotente a las autoridades. Estas deberán rendir cuentas sobre las acciones realizadas durante dicho período y serán responsables por los actos innecesarios y medidas no autorizadas por la Ley del Orden Público.

El cinco de marzo del presente año, el Presidente de la República en Consejo de Ministros, emitió el Decreto Gubernativo 5-2020 que declaró el estado de calamidad pública en todo el territorio nacional. La declaración está motivada en el pronunciamiento de la Organización Mundial de la Salud que declaró como pandemia la propagación del Coronavirus (Covid-19). El Decreto Gubernativo mencionado fue aprobado por el Congreso de la República y ha sido prorrogado en tres oportunidades.

Además, el Ejecutivo ha emitido una serie de Disposiciones Presidenciales, y el Organismo Legislativo ha sancionado varios Decretos regulatorios de distintos aspectos, todos para prevenir y atender la pandemia en el marco de Estado de Calamidad Pública que ha declarado el gobierno. Las normas mencionadas serán descritas en este trabajo, principalmente, los aspectos relacionados con el Derecho del Trabajo, Salud y Seguridad Ocupacional, y el Derecho a la Seguridad Social.

## **2. Normas de salud y seguridad ocupacional**

### **Organismo Ejecutivo**

El Presidente de la República mediante Disposiciones Presidenciales ha regulado varios aspectos relacionados con la pandemia. En la materia que nos ocupa, también se han tomado decisiones para mitigar los efectos del Coronavirus. Las Disposiciones Presidenciales de doce de abril de dos mil veinte, establecen que todas las personas deben cumplir con la norma sanitaria de distanciamiento social, desarrollando sus actividades y respetando entre sí una distancia de al menos un metro y cincuenta centímetros, evitando el contacto físico innecesario. A partir de esta fecha se estableció como obligatorio el uso de mascarillas para todos los habitantes del país, sin ninguna distinción. Los empleadores o contratistas en su calidad de personas individuales, personas jurídicas de derecho privado o público, entidades de gobierno o estatales y de cualquier naturaleza, están obligados a proveer a su personal, como equipo de protección personal, las mascarillas adecuadas, necesarias y suficientes, para la realización de sus actividades. Las Disposiciones Presidenciales de catorce de mayo de dos mil veinte, reiteran todo lo mencionado anteriormente. El monitoreo de las opiniones de especialistas (infectólogos y epidemiólogos), y también de la opinión autorizada de la Organización Mundial de la Salud, promovieron, con buen criterio, la adopción de las medidas descritas en este apartado.

### **Ministerio de Trabajo**

#### Acuerdo Gubernativo N° 79-2020 del Presidente de la República.

El catorce de junio de 2020, se emitió el Acuerdo mencionado, al que se denominó “Normas Complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, para la Prevención y Control de Brotes de SARS COV-2 en los Centros de Trabajo”. Esta normativa complementa el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas), aplica al sector público y al sector privado; constituye un mínimo de garantías en salud y seguridad ocupacional de observancia

general en toda la República; y tienen carácter de orden público, susceptibles de ser superadas por voluntad del empleador o mediante la negociación colectiva.

El Acuerdo referido establece obligaciones y prohibiciones a los empleadores, entre las principales están: clasificación de sus empleados por nivel de riesgo de exposición, para tomar las medidas de prevención de contagio, dotándole a los trabajadores el equipo de protección personal; en los casos de actividades con atención al público, se deben colocar pantallas o proporcionar escudos faciales al trabajador, siempre haciendo uso de la mascarilla de tela; establecer las medidas de distanciamiento social que permita la separación física entre los empleados; uso universal, constante y apropiado de mascarillas de tela que debe ser proveída en forma gratuita por el empleador; implementación de un sistema de tamizaje de empleados al inicio de la jornada para medir la temperatura y síntomas; implementación de política de ausentismo; establecer una política interna para asegurar el transporte de personas enfermas; designar uno o más monitores en el centro de trabajo que respondan dudas y preocupaciones sobre COVID-19 y asegure el cumplimiento de las políticas internas de prevención, estos deben estar registrados en el Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; limpiar y desinfectar diariamente cada edificio, local o área de trabajo; impedir el ingreso de toda persona que no use mascarilla de tela al centro de trabajo; proveer transporte gratuito a los trabajadores mientras no esté en funcionamiento el transporte público urbano y extraurbano; entre otras.

Se prohíbe a los 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; y suspender a los trabajadores sin seguir las medidas sanitarias dictadas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

El Acuerdo indica que, el incumplimiento por parte del empleador de las normas que lo integran y que se adicionan al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, se considerará falta laboral, por lo tanto pasible de ser sancionado mediante la aplicación de multa, sin perjuicio de lo establecidos en las literales g) e i) del artículo 79 del Código de Trabajo, causales que constituyen despido indirecto.

La norma que se analiza, también establece obligaciones y prohibiciones para los trabajadores. Entre las obligaciones están las siguientes: 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; hacer uso diligente de la mascarilla de tela proporcionada y gel de alcohol, y de todo tipo de insumos o herramientas proporcionadas para disminuir las posibilidades de contagio. Se prohíbe a los 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; y realizar cualquier acto de injuria, calumnia o acudir a las vías de hecho entre trabajadores por motivo del COVID-19, que alteren la disciplina, el respeto y el orden en el centro de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tienen a su cargo el control y vigilancia de la salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo según sus respectivas competencias. Deben inspeccionar y verificar el cumplimiento de las normas emitidas para la prevención y control del COVID-19; y realizar, promover, sensibilizar y contribuir al desarrollo de programas de formación teórico-práctico, para la prevención y control de COVID-19, entre otras.

También apunta el Acuerdo que el empleador debe contar con un plan de prevención de riesgos laborales en el que debe incorporar un apartado que contenga la estrategia de prevención y control de brotes de SARS COV-2 en el centro de trabajo, la que debe estar fundamentada en el reglamento establecido en el Acuerdo que se analiza y en las demás disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Respecto de las sanciones por la violación cualquier disposición preceptiva o prohibitiva del Acuerdo que se analiza, sea aquella por acción u omisión, habilita a las autoridades administrativas a imponer multas de conformidad con lo regulado en los artículos 271, 271 bis y 272 del Código de Trabajo.

El Acuerdo referido, en su artículo 16 expresa que “en ningún caso las directrices sanitarias aquí reguladas podrán implicar actos de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo y se mantendrá siempre el respeto a los derechos fundamentales”.

Es importante destacar el enfoque de derechos humanos de esta normativa, pero además, el detalle con el que se ha regulado el tema. También se debe puntualizar que este Reglamento le otorga facultades de fiscalización al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que deberán ejercer con responsabilidad y buen criterio; esto exigirá también inversión y capacitación de los inspectores de ambas entidades.

## **Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social**

Con fecha dos de junio de dos mil veinte, la cartera de Salud emitió el Acuerdo Ministerial 146-2020 “Estrategia Nacional de Control de la Epidemia de SARS COV-2 y Bases para la Desescalada de las Medidas de Reapertura Condicionada del Confinamiento”. En el capítulo IV del Acuerdo referido se estableció la “Estrategia

de Prevención y Control de Brotes de SARS COV-2 para los Centros de Trabajo, Trabajadores Independientes y el Transporte de Pasajeros”. En ese apartado (capítulo IV), se establecieron condiciones y directrices para los empleadores que estuvieran evaluando un aumento gradual de sus actividades. En relación a esto se puntualizaron y destacaron, entre otras, las siguientes obligaciones: Registro de empresas u organizaciones en el Distrito de Salud Pública a través de la plataforma electrónica; clasificación de sus empleados en categorías de alto y bajo riesgo, considerando de alto riesgo a los empleados mayores de sesenta años, las mujeres embarazadas, las personas que padezcan de enfermedad pulmonar crónica, asma severa, hipertensión arterial, condiciones cardíacas severas, inmunodeficiencia, obesidad severa, diabetes, enfermedad hepática crónica o enfermedad renal crónica que requiera diálisis, estas condiciones deben ser informadas voluntariamente por el empleado; establecer las medidas de distanciamiento social; uso universal, constante y apropiado de mascarillas de tela; implementación de un sistema de tamizaje de empleados al inicio de la jornada para medir la temperatura y síntomas; implementación de política de ausentismo; establecer una política interna para asegurar el transporte de personas enfermas; designar uno o más monitores en el centro de trabajo que respondan dudas y preocupaciones sobre COVID-19 y asegure el cumplimiento de las políticas internas de prevención; entre otras.

Respecto de los trabajadores independientes, a los que coloquialmente se los reconoce como integrantes de la economía informal, se proponen las siguientes medidas: distanciamiento social; limpieza periódica y apropiada de manos durante la interacción con los clientes; uso universal, constante y apropiado de mascarillas de tela; entre otras.

El Acuerdo referido, en su artículo 15 expresa que “en ningún caso las directrices sanitarias aquí reguladas podrán implicar actos de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo y se mantendrá siempre el respeto a los derechos fundamentales”.

Esta, como otras normas emitidas en el país, ha privilegiado aspectos vinculados a los derechos humanos de los trabajadores relacionados con sus actividades personales como prestador de servicios, y también lo relativo al derecho a la salud como prioridad.



### 3. Normas de Derecho del Trabajo

#### Organismo Ejecutivo

Respecto a cuestiones específicas de Derecho del Trabajo, las Disposiciones Presidenciales de doce de abril de dos mil veinte, puntualizaron que tanto en el sector público como en el privado se debe permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa, proporcionando los elementos necesarios para su desarrollo. Estas disposiciones también señalan que los acuerdos o suspensiones de contratos de trabajo deberán efectuarse de conformidad con lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el Acuerdo 140-2020, con fundamento en los principios del Derecho del Trabajo. Las Disposiciones Presidenciales de catorce de mayo de dos mil veinte, establecen que las personas mayores de sesenta años, que por naturaleza de su función pública, trabajo o profesión deben continuar realizando sus actividades o servicios profesionales, tanto en el sector público como en el privado, podrán continuar excepcionalmente, pero los empleadores o contratistas deberán extremar las medidas sanitarias bajo su estricta responsabilidad y la aprobación previa de la persona. En estas Disposiciones se reitera lo relativo a permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa y también lo relacionado con acuerdos o suspensiones de contratos de trabajo. Lo relativo a las personas mayores de sesenta años se reiteró nuevamente en las Disposiciones Presidenciales de diecisiete de mayo y de treinta y uno de mayo, ambas de dos mil veinte.

#### Organismo Legislativo

El Congreso de la República aprobó diversos Decretos para la atención a la pandemia, en este apartado se destacarán aquellos que abordaron aspectos específicos del Derecho del Trabajo. El Decreto 13-2020 del Congreso de la República, Ley de Rescate Económico a las Familias por los efectos causados por el COVID-19, en su artículo tres crea el Fondo para la Protección del Empleo. Sólo podrán ser beneficiarios de este Fondo los trabajadores de la actividad privada cuyos contratos de trabajo hayan sido suspendidos, y dicha suspensión haya sido autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El mismo artículo prevé que el Fondo aludido es de dos mil millones de quetzales (Q.2,000,000,000.00)<sup>3</sup>, el que será administrado por el Banco Crédito Hipotecario Nacional y ejecutado por los Ministerios de Economía y de Trabajo y Previsión Social. El pago correspondiente se realizará a los beneficiarios autorizados, se reitera, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por un monto fijo de setenta y cinco

---

<sup>3</sup> Son aproximadamente doscientos sesenta millones de dólares.



quetzales (Q.75.00)<sup>4</sup> diarios por trabajador. El Fondo para la Protección del Empleo, en lo que se refiere a su otorgamiento y distribución está sujeto a la disponibilidad de fondos existentes.

Otra norma relacionada con el Derecho del Trabajo es el Decreto 20-2020 del Congreso de la República, que aunque aprobó la Ampliación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal dos mil veinte, en uno de los artículos en los que se amplió el presupuesto para el Ministerio de Salud y Asistencia Social, creó el Bono de Riesgo para los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social cuyo contratación se encuentre contenida en los renglones presupuestarios temporales y permanentes que se consideran como relación laboral. Este es un beneficio o prestación laboral que percibirán los trabajadores de esa cartera, adicionalmente a los que ya perciben en la actualidad.

Debido a que el Bono creado en Decreto 20-2020 del Congreso de la República no abarca a quienes prestan servicios sin tener regularizada una relación laboral, en el Decreto 22-2020 del Congreso de la República, se estableció un beneficio económico adicional para las personas que perciben un honorario bajo los renglones presupuestarios que no son considerados relación laboral. Ese beneficio es equivalente al Bono de Riesgo que se aprobó para los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Además de las normas de carácter general mencionadas, mediante la emisión de distintos Acuerdos de Presidencia del Congreso de la República, se aprobaron disposiciones internas aplicables a los trabajadores legislativos mediante las que se suspendieron labores en el Congreso de la República, y se concedió permiso laboral por razones extraordinarias a sus empleados.

## **Organismo Judicial**

La Corte Suprema de Justicia como máxima autoridad administrativa del Organismo Judicial ha regulado algunos aspectos específicos de las relaciones laborales que mantienen con sus colaboradores. Para esto estableció la suspensión de las labores de las áreas jurisdiccionales y administrativas del Organismo Judicial en fecha 20 de marzo de 2020; y posteriormente se han emitido diversas Disposiciones, por ejemplo, la Disposición POJ-26-2020 de la Presidencia del Organismo Judicial, de once de mayo de dos mil veinte, por la que amplía la suspensión de labores de los órganos jurisdiccionales y dependencias administrativas, entendiéndose esta como licencia con goce de salario para todo el personal administrativo y judicial; y la Disposición POJ-30-2020, de veintidós de mayo de dos mil veinte, que prorrogó lo

---

<sup>4</sup> Según la cotización del dólar fijada por el Banco de Guatemala, un dólar de los Estados Unidos de América representa siete quetzales con setenta centavos (Q.7.70), por lo que el monto diario que se le pagará a los trabajadores suspendidos representan nueve dólares con setenta cuatro centavos (\$9.74) de los Estados Unidos de América por día.

regulado anteriormente. También se emitió la Disposición POJ-35-2020, de siete de junio de dos mil veinte, que nuevamente amplió lo establecido en las Disposiciones anteriores. Lo descrito anteriormente, también se reguló como ampliación en la Disposición POJ-39-2020 de quince de junio de dos mil veinte. En las Disposiciones iniciales, además se estableció que la jornada de trabajo era de ocho a catorce horas, y en las más recientes, las del mes de junio del corriente año, la jornada se extendió de ocho a quince horas.

## **Municipalidades**

Las municipalidades son reconocidas como entidades autónomas en la Constitución Política de la República de Guatemala, esta característica les permite establecer sus propias regulaciones, sobre todo en materia administrativa. Sin embargo, con fundamento en las Disposiciones Presidenciales emitidas el doce de abril de dos mil veinte, la Municipalidad de la ciudad de Guatemala, emitió una comunicación oficial en la que señaló lo siguiente: “Se continuará propiciando el teletrabajo o trabajo desde casa a los colaboradores municipales. El personal municipal de los grupos más vulnerables, personas mayores de sesenta años, además de personas con enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas, entre otros, continuarán en sus hogares”. Esto demuestra que la Municipalidad también ha seguido la política del gobierno central, privilegiando la salud de sus empleados y colaboradores.

## **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

### **Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministro de Trabajo y Previsión Social. Procedimiento electrónico para registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo.**

Como consecuencia de la pandemia provocada por el COVID-19, y las restricciones a ciertas actividades productivas, económicas y comerciales establecidas por el Estado de Calamidad decretado por el Presidente de la República, se alteraron las relaciones laborales por eventos ajenos a empleadores y trabajadores, esto motivó al Ministerio de Trabajo a ocuparse y a intentar resolver las cuestiones que se suscitaban en las contrataciones individuales de trabajo, por lo que creó el mecanismo que a continuación se describe.

Artículo 1. Regula lo relativo a los casos constitutivos de fuerza mayor, indicando que el Estado de Calamidad decretado es el caso constitutivo de fuerza mayor. El presente Acuerdo es temporal y de aplicación exclusiva mientras persistan las circunstancias que operan como causa de suspensión individual o colectiva de contratos de trabajo (mientras dure el Estado de Calamidad).

Artículo 2. Este Acuerdo es temporal y de aplicación exclusiva mientras persistan las circunstancias y efectos que derivan de la pandemia.

Artículo 3. Crea el procedimiento electrónico para el registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo ante la Inspección General de Trabajo. El procedimiento tiene como objetivo poner al alcance de los empleadores los mecanismos electrónicos para el registro, control y autorización de las suspensiones colectivas de contratos de trabajo.

Artículo 4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social habilitará el registro de solicitudes de suspensiones en su portal electrónico. Este contendrá un formulario que deberá ser remitido por los usuarios a la autoridad administrativa. El formulario tendrá un apartado para que el empleador indique si solicita registro de suspensión individual total o la autorización de suspensión colectiva total. El Formulario debe completarse en su totalidad. Datos de los trabajadores, pero fundamentalmente la fecha de suspensión. Se deben adjuntar documentos que identifiquen al empleador, también el número inscripción patronal en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y última planilla reportada y pagada. En el caso de empleadores con menos de tres trabajadores se requieren los datos de los empleados y el salario completo que perciben. Si la Solicitud tiene deficiencias se concederán dos días para subsanarlas, si no se cumple ese plazo se considerará abandonada la gestión. Todo se conocerá mediante notificación electrónica.

Artículo 5. En los casos de suspensión individual de contrato de trabajo, debe existir acuerdo voluntario entre trabajador y empleador. Para esta circunstancia se aplica la normativa laboral vigente en el país. Sin embargo, se destaca que los acuerdos no deben afectar la autonomía de la voluntad de los comparecientes (trabajadores y empleadores). Estas suspensiones se deben informar a la Inspección General de Trabajo mediante el procedimiento regulado en el Acuerdo que se está analizando. La norma dispone con claridad que todo lo anterior, no constituye convalidación del acuerdo celebrado y este puede ser refutado por la vía correspondiente (administrativa o judicial), a requerimiento de alguna de las partes dentro del plazo de prescripción.

Artículo 6. Establece la responsabilidad del empleador respecto de los documentos que adjunte a la solicitud y de la veracidad de los hechos que declara, los que se presentan como declaración jurada. La Inspección General de Trabajo, como autoridad de aplicación, podrá efectuar las visitas a los centros de trabajo cuando las circunstancias lo ameriten. Tanto los empleadores, como los trabajadores y sindicatos tienen la obligación de proporcionar la información que sea requerida para completar el trámite administrativo.

Artículo 7. Se pueden realizar inspecciones para verificar y constatar las circunstancias invocadas para solicitar suspensión de contratos de trabajo. Este

procedimiento de suspensión es de carácter extraordinario, como medida de emergencia, sólo atiende a los efectos producidos por el Estado de Calamidad. También se dispone en este Acuerdo que podrán efectuarse inspecciones y verificaciones con posterioridad al cese del Estado de Calamidad, esto por parte de Ministerio de Trabajo y Previsión Social para constatar la existencia de las causas invocadas que hayan producido suspensión de contratos de trabajo.

Artículo 8. El Estado de Calamidad es la causa que motiva o funda las suspensiones individuales y colectivas totales de contratos de trabajo para efectuar el trámite regulado en el Acuerdo que se analiza. El empleador debe demostrar en su solicitud que está cumpliendo con las indicaciones de las autoridades para prevenir el contagio del COVID-19. Además, la Inspección General de Trabajo en el ejercicio de sus facultades podrá verificar que el empleador haya suspendido labores en la fecha que indicó en la solicitud. Toda la información contenida en el formulario y documentación adjunta será analizada por la Inspección General de Trabajo para emitir la resolución correspondiente. Para concluir, si no hubiere que hacer correcciones, en un plazo no mayor de cinco días hábiles se emitirá autorización para suspender los contratos de trabajo, si se cumplen con todos los requisitos establecidos en el Acuerdo Ministerial 140-2020. La Inspección General de Trabajo denegará la petición en los casos de centros de trabajo que no tienen prohibición para operar.

Artículo 9. Se le indica a los empleadores que hayan presentado solicitudes de suspensión total antes de la entrada en vigencia de este Acuerdo deben ingresar nuevamente su solicitud. Además, los avisos de suspensión individual se deben registrar de acuerdo con el procedimiento establecido en este Acuerdo.

En conclusión, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social crea un registro electrónico de suspensiones individuales y suspensiones colectivas totales. En este registro, el empleador solicita autorización para suspensión de contratos de trabajo en forma colectiva total. Las suspensiones individuales sólo se registran, no se autorizan. La Inspección General de Trabajo debe autorizar o denegar autorización de suspensión de contratos en forma colectiva total, para esto tiene un plazo de cinco días hábiles. A los centros de trabajo autorizados a operar se les denegará la autorización de suspensión de contratos de trabajo. A los empleadores que se les autorice la suspensión de los contratos de trabajo podrán inscribir a sus trabajadores para percibir el ingreso establecido en el Fondo para la Protección del Empleo.

## Ministerio de Economía

### **Acuerdo Gubernativo 58-2020. Reglamento para el Otorgamiento del Beneficio del Fondo para la Protección del Empleo.**

De conformidad con esta normativa, el Empleador debe acceder, completar el formulario y adjuntar la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que autorizó la suspensión de contratos de trabajo. El beneficio que otorga el Fondo para la Protección del Empleo son setenta y cinco quetzales (Q.75.00)<sup>5</sup> diarios por trabajador, monto que será depositado a la cuenta personal del trabajador por parte del Crédito Hipotecario Nacional (CHN). El Ministerio de Economía verificará que la suspensión de los contratos haya sido efectuada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio de Economía emitirá autorización para el pago del beneficio, calculando días, montos y fecha de período de pago. Seguidamente, el Ministerio de Economía remitirá autorización al Banco Crédito Hipotecario Nacional para que acredite mediante depósito bancario a la cuenta personal del trabajador. El Fondo para la Protección del Empleo estará vigente y se ejecutará mientras exista la disponibilidad de fondos aprobados por el Congreso de la República.

## 4. Normas de Seguridad Social

### Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

#### **Acuerdo 1472 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.**

Mediante el Acuerdo referido, de fecha veintiuno de marzo de dos mil veinte, se aprobó que, de manera excepcional y temporal, se difiera el pago de las cuotas que los empleadores deben pagar al seguro social. Esta decisión se adoptó como parte de las acciones de rescate económico y social por los efectos causados por el Covid-19 en Guatemala. La norma aludida destacó que la cuota correspondiente al trabajador debía seguir siendo deducida y pagada de forma normal al Instituto. Se debe destacar la actitud institucional del seguro social, por cuanto este funciona y se financia con los aportes que hacen los obligados (empleadores, trabajadores y Estado).

---

<sup>5</sup> Según la cotización del dólar fijada por el Banco de Guatemala, un dólar de los Estados Unidos de América representa siete quetzales con setenta centavos (Q.7.70), por lo que el monto diario que se le pagará a los trabajadores suspendidos representan nueve dólares con setenta cuatro centavos (\$9.74) de los Estados Unidos de América.

## **5. Normas Procesales**

### **Organismo Judicial**

La Corte Suprema de Justicia, emitió las Disposiciones de diecisiete de marzo de dos mil veinte. En esta normativa, respecto de los procesos en trámite, manifestó lo siguiente: “Se suspende a partir del día de hoy el cómputo de los términos y plazos legales concedidos a los particulares y autoridades judiciales en toda materia e instancia los cuales se reanudarán a partir del día siguiente de la culminación de la vigencia del Estado de Calamidad, Decreto Gubernativo 5-2020, aprobado por el Congreso de la República de Guatemala”.

También se emitió la Disposición POJ-26-2020 de la Presidencia del Organismo Judicial, que establece que los plazos judiciales continúan suspendidos. Estas disposiciones aplican a todos los tribunales del país, incluidos obviamente, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de todo el territorio nacional.

### **Corte de Constitucionalidad**

La Corte de Constitucionalidad emitió el Acuerdo 3-2020, de ocho de junio de dos mil veinte, que regula lo relativo a la celebración de vistas públicas por videoconferencia. La normativa tiene por objeto la prosecución de los procesos constitucionales en la Corte de Constitucionalidad por medio del uso de tecnologías de la información, y facilitar a las partes procesales presentar sus alegatos conforme el debido proceso. El Acuerdo mencionado regula lo relativo a la forma en la que se celebrarán las vistas públicas mediante videoconferencia; cómo deben actuar los abogados auxiliares; protocolos para conexión para realización de vistas públicas; participación de las partes procesales; transmisión y grabación de las vistas públicas, entre otros aspectos. Esta norma representa un gran avance en lo relacionado con el uso de la tecnología en la administración de justicia, y también privilegia el derecho a la salud puesto que esto es una alternativa que consolida el aislamiento social.

## **6. Conclusión**

El Estado guatemalteco ha tomado decisiones para prevenir y mitigar la pandemia y sus efectos nocivos. Las decisiones en materia de salud y seguridad ocupacional son de relevancia y funcionales para la coyuntura actual. Estas deberán ser acatadas por los empleadores y trabajadores, y también deberá existir el compromiso institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para fiscalizar y sancionar en caso de constatar el incumplimiento o la violación de esas disposiciones. Sin embargo, en lo que se refiere al Derecho del Trabajo y al Derecho de la Seguridad Social, algunas regulaciones o normas emitidas dejaron lagunas y vacíos que permiten interpretaciones incorrectas y su consecuente aplicación ha provocado situaciones no deseadas, incluso algunas injusticias. En los temas de fondo quedaron varios aspectos sin considerar, por ejemplo, cómo atender a los trabajadores que por alguna circunstancia fueron despedidos. Aunque la obligación legal de pagar la indemnización sigue vigente, la circunstancia del desempleo no ha sido atendida con seriedad. Otro aspecto a destacar es que algunas de estas normas estarán vigentes mientras dure el Estado de Calamidad, pero los efectos que la pandemia producirá en las relaciones laborales, excederá ese plazo, y no se advierte en las autoridades, reacciones concretas para resolver futuras controversias. Deberá existir el compromiso de las autoridades, sobre todo las del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también de los actores sociales, para resolver los problemas que se presenten como consecuencia de la propagación de la pandemia. Se requerirán consensos y diálogo para mantener la paz social.

## **7. Referencias**

Bidart Campos, Germán. “Lecciones Elementales de Política”, Ediar, décima edición, Buenos Aires, Argentina, 2000.

Pereira Orozco, Alberto; Richter, Marcelo. “Derecho Constitucional”, Ediciones De Pereira, duodécima edición, Guatemala, 2019.