

RJT

REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

DIRECTOR

JORGE ROSENBAUM

COORDINADOR

FEDERICO ROSENBAUM

Número especial

Junio
2020

IMPACTO LABORAL DEL COVID-19 EN GUATEMALA

COVID-19 IMPACT ON LABOR RELATIONS IN GUATEMALA

Augusto VALENZUELA HERRERA

Fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo (ASGUATRA). Presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” (Período 2017-2019). Doctor honoris causa en humanidades por la Universidad Paulo Freire de Nicaragua

avalenzuela@aidtss.org

Fecha de envío: 19/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

IMPACTO LABORAL DEL COVID-19 EN GUATEMALA

Augusto VALENZUELA HERRERA

Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo (ASGUATRA)

Resumen: El COVID-19 ha tenido un impacto notable en el ámbito laboral a nivel mundial. En Guatemala ha tenido una gran repercusión, por lo que el Gobierno ha emitido diversas disposiciones decretando la suspensión de labores y medidas restrictivas con el ánimo de prevenir y contener el virus.

Palabras clave: Guatemala - COVID-19 - Impacto laboral

Sumario: 1. ¿Existe alguna protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo en su país? 2. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos? En caso afirmativo, ¿la extinción del contrato de trabajo en el contexto del COVID-19 ingresaría en alguna de estas categorías? 3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo?

Abstract: COVID-19 has had a significant impact on labor relations across the world. In Guatemala it has had a big impact so the Government has issued different regulations including the suspension of work and also restrictive measures with the intention of preventing and containing the virus.

Key words: Guatemala - COVID-19 - Labor impact

Summary: 1. Are there any special protections regarding job stability in your country? 2. Is the termination of the motivated employment contract admissible in cases of force majeure or acts of God? If yes, would the termination of the employment contract in the context of COVID-19 fall into any of these categories?

3. Does the termination of the employment contract motivated in COVID-19, generate an obligation to compensate the worker for the loss of employment?

1. ¿Existe alguna protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo en su país?

Actualmente, derivado del COVID-19 se han emitido diversas disposiciones; sin embargo, no existe una normativa que tienda a otorgar protección especial en pro de la estabilidad laboral. Se emitió el Acuerdo Ministerial 140-2020 el cual regula el procedimiento electrónico para registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo, norma de carácter temporal y de aplicación exclusiva por el Estado de Calamidad.

Posteriormente y derivado de las suspensiones de contratos que se estaban suscitando, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social señaló que no se podía suspender los contratos de trabajo de trabajadoras embarazadas, pero dicha protección especial no se encuentra establecida en una normativa específica nacional, sino tiene relación con la protección de la salud y a lo que deriva de convenios internacionales.

Asimismo, en una situación ordinaria el Código de Trabajo (Decreto 1441) si contempla algunos fueros de protección especial para los trabajadores, como:

- Artículo 151 literal c) que señala que está prohibido: *“Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal...”*
- Artículo 209. *“Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo...”*

- Artículo 223 literal d) que indica: *“Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente”.*
- Casos en los que se haya planteado conflicto colectivo de carácter económico social, cualquier trabajador goza de inamovilidad puesto que el patrono necesita solicitar una autorización judicial para terminar una relación laboral: este caso se regula en el artículo 380 que establece: *“toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto; aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido...”*

2. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos? En caso afirmativo, ¿la extinción del contrato de trabajo en el contexto del COVID-19 ingresaría en alguna de estas categorías?

En la legislación guatemalteca no es admisible la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, únicamente en el artículo 77 del Código de Trabajo se establecen las causas justas de terminación del contrato de trabajo y dentro de ellas no se encuentra contemplado dicho supuesto.

Si bien, no se contempla la fuerza mayor, como causa de extinción de la relación laboral, si está regulada como causa de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo. En efecto en el artículo 71 señala: *“Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes*

quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

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

Asimismo, sobre este tema el artículo 74 señala: *“Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247, respectivamente. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal”.*

3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo?

Los despidos directos e injustificados generan el pago de la indemnización por tiempo de servicio, de conformidad con lo establece el artículo 82 del Código de Trabajo: *“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye un vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajador. Para los efectos del cómputo de*

servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.

En consecuencia, siendo que si la terminación del contrato de trabajo es derivada de la crisis del COVID-19, las empresas no están exentas del pago de la indemnización por despido en virtud de que no es una de las causales que eximen al empleador de dicha obligación; en consecuencia, sí debe pagarse en este supuesto dicha indemnización; sin embargo, ante el impacto financiero que se ha causado en muchas empresas y que se han realizado despidos fuera de una situación ordinaria, las partes de la relación laboral muchas veces han arribado a acuerdos para dicho pago, inclusive en plazos.