



## **Foro: El derecho al trabajo en medio de la pandemia provocada por el COVID-19**

Agradecemos al Procurador de los Derechos Humanos, Lcdo. Jordán Rodas, y a la Procuradora Adjunta II, Lcda. Claudia Maselli, la invitación que hicieron a la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) para convocar en forma conjunta a este importante evento y la honrosa invitación para compartir unas reflexiones sobre el tema **“El derecho al trabajo en el contexto de la pandemia provocada por el COVID-19”**, y reconocer la importantísima labor que la institución del Procurador de los Derechos Humanos realiza para velar por la vigencia de los mismos.

Para optimizar el tiempo disponible, presentaremos las reflexiones a partir del planteamiento de cuatro preguntas.

- 1. ¿En el contexto de una situación de calamidad pública como la provocada por la pandemia del COVID-19, debemos preocuparnos por la vigencia del derecho al trabajo?**

El derecho al trabajo es parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Estos, en conjunto con los restantes derechos humanos, constituyen un todo de carácter universal, indivisible, interdependiente e interrelacionado, cuya vigencia es obligación fundamental del Estado. Por ello, el derecho al trabajo no puede ser considerado aisladamente de los derechos en el trabajo, en particular de los derechos de los trabajadores, porque no se trata solamente de que las personas tengan un trabajo, pues incluso el esclavo trabaja.

La calidad es inseparable del hecho de trabajar, como acertadamente lo señala en el capítulo derecho al trabajo y derechos laborales el informe anual del PDH de 2020 (página 471): “el goce de este derecho no solo se limita a tener un empleo: también debe ser un empleo digno cuyos ingresos sean suficientes para cubrir las necesidades de quien trabaja”

Lo antes señalado es el motivo por el cual desde ASIES hemos trabajado en los últimos años en la promoción del trabajo decente para todos, como cabalmente se

denomina el proyecto que ejecutamos desde diciembre de 2019 con el apoyo de la Unión Europea, para que todos los hombres y las mujeres tengan un trabajo decente y productivo en condiciones de dignidad, seguridad y libertad

Dado que las limitaciones para el ejercicio de algunos derechos garantizados por la Constitución de la República, necesarias para enfrentar la pandemia, no incluyen ningún derecho relacionado con el mundo del trabajo, si en Guatemala tuviéramos un auténtico Estado de derecho y una arraigada cultura de cumplimiento, la pregunta sobre si en el contexto de esta crisis debemos preocuparnos por la vigencia del derecho al trabajo y los derechos estrechamente vinculados a este, sería una necesidad.

Pero en una sociedad donde esas condiciones no existen, sino que más bien vivimos una situación de permanente impunidad, a lo que se agrega una extendida situación de precariedad en las condiciones de trabajo que afecta a la mayoría de la población laboral. Citamos dos ejemplos, utilizando los datos de las encuestas nacionales de empleo e ingresos. En 2002, según el estudio elaborado por ASIES sobre la evolución del empleo asalariado entre 2002 y 2016,<sup>1</sup> el 58.7 % de los asalariados devengaba un salario mínimo o menos, y en 2019, de acuerdo con el estudio recientemente publicado dentro del proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos, que ejecuta ASIES con el apoyo de la Unión Europea –*Trabajadores rurales en Guatemala*<sup>2</sup>— el 80 % de los ocupados devengaba el salario mínimo o menos. En cuanto a la protección social, el último estudio reporta que el solamente está afiliado a la seguridad social el 18 % de los ocupados y el 29 % de los asalariados.

Por lo anterior, en circunstancias como la crisis del COVID-19, es aún más necesario que el Estado se preocupe por su obligación fundamental de proteger el ejercicio de los derechos humanos en el trabajo, durante la crisis y después de la crisis, pues debemos evitar que, como consecuencia de ella, haya un mayor deterioro de la calidad del trabajo, por las nefastas consecuencias que ello tendrá para el futuro del país, en aspectos como la calidad de vida, la cohesión social y la gobernabilidad.

Esa obligación es indeclinable y en una crisis como la que vivimos la preocupación debe ser aún mayor, porque aumenta la debilidad natural del trabajador individualmente considerado ante el empleador y es, por lo tanto, más necesario que el Estado vele por la plena vigencia de los principios del derecho del trabajo y

---

<sup>1</sup> Prado, Julio (2017). *Evolución del empleo asalariado 2002-2016*. Revista ASIES número 1, 2017. Guatemala.

<sup>22</sup> Prado, Julio (2020). *Trabajadores rurales en Guatemala*. Serie: Condiciones laborales de los grupos vulnerables. Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos, ASIES. Guatemala.

los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a un ingreso que permita su supervivencia y la de su familia.

Es indudable que el Gobierno de Guatemala se olvidó de esa obligación. Cuando más lo necesitaban los trabajadores, la Inspección General de Trabajo dejó de funcionar y la indefensión de los trabajadores se incrementó.

**2. ¿Es admisible que se reduzca el goce de algunos derechos laborales con la finalidad de salvaguardar los puestos de trabajo y evitar la quiebra de las empresas?**

La respuesta es sí, pero hay una condición necesaria, que es nuestra tercera pregunta, para que los trabajadores no sean objeto de una imposición de condiciones unilaterales. Por ejemplo, podrían alcanzarse acuerdos respecto al goce de vacaciones anticipadas, la reducción de horas de trabajo para distribuirlas de acuerdo a las posibilidades que daban los horarios y actividad restringidos, incluso el pago diferido de prestaciones como el Bono-14, para facilitar la sobrevivencia de las empresas y de los puestos de trabajo.

¿Pero qué sucedió a partir de la declaratoria del estado de calamidad?

En las disposiciones presidenciales del 28 de marzo de 2020 (duodécima) se exhorta a trabajadores y empleadores a celebrar acuerdos dentro del marco legal y que los mismos se realicen en estricto cumplimiento de los principios del derecho laboral. En las disposiciones del 12 de abril, la cláusula anterior es sustituida por la décimo tercera, donde ya solamente se indica que los acuerdos o suspensiones que se celebran deberán desarrollarse de conformidad con el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicho instrumento indica en su artículo 5 que los acuerdos de suspensión de contratos de trabajo deben celebrarse sin ninguna clase de presión que afecte la autonomía de la voluntad de los comparecientes. Cabe preguntarse de qué autonomía podemos hablar cuando el trabajador, como señalamos al responder nuestra primera pregunta, se encuentra en una situación de total indefensión ante el empleador.

**3. ¿Cuál es la condición necesaria para que trabajadores y empleadores alcancen acuerdos que permitan encontrar un balance entre los derechos de los trabajadores y la sobrevivencia de la empresa y, con ello, de los puestos de trabajo?**

La condición necesaria es que los trabajadores tengan capacidad para expresarse y defender colectivamente sus intereses, mediante el ejercicio de la libertad sindical, que es la única forma que, desde la autonomía de las partes, pueden alcanzarse acuerdos que sean satisfactorios para empleadores y trabajadores, a través de un proceso de concesiones mutuas.

Queda entonces la lección sobre que el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación con los empleadores es indispensable para que, en una situación de crisis, las dos partes de la relación laboral se pongan de acuerdo en el ámbito de las empresas o de un sector de la actividad económica. Es también indispensable para un dialogo social, entre empleadores, gobierno y trabajadores, que también está ausente en esta crisis, que permita encontrar acuerdos que salvaguarden el empleo, las empresas y los derechos de los trabajadores, como lo demuestra la experiencia de países democráticos, donde se privilegió el diálogo del Estado con los interlocutores sociales, en pie de igualdad y sin sesgo a favor de los intereses empresariales.

Dado que en Guatemala el ejercicio del derecho de asociación para los trabajadores del sector privado es prácticamente inexistente —el estudio sobre los trabajadores rurales antes citado, indica que el 2.8 % de los asalariados urbanos y el 4 % de los rurales está afiliado a un sindicato, pero alrededor del 90 % de ellos labora en la administración pública—, la única forma como en el corto plazo se puede compensar parcialmente esa asimetría es con una diligente y eficaz labor conciliadora de la Inspección General de Trabajo, pero esta, al menos en los tres primeros meses de la crisis, fuera de la recepción de los expedientes de suspensión de contratos de trabajo, dejó de funcionar.

#### **4. ¿Qué sucede si en Guatemala no es posible establecer esa condición necesaria?**

En tanto eso no sea posible, no queda otro camino que una legislación dotada de un alto grado de protección y una fuerte labor de vigilancia por parte de la administración del trabajo, porque la ausencia de una efectiva capacidad de los trabajadores para ejercer la autonomía de la voluntad en conjunto con los empleadores, debe ser compensada por una mayor intervención del poder público para garantizar la plena vigencia del derecho al trabajo y de los derechos en el trabajo.