



AGEXPORT
GUATEMALA

VERSIÓN 2
ACTUALIZADA

**MANUAL DE NORMAS Y
PROCEDIMIENTOS**

**“ALTERNATIVAS LEGALES PARA
APLICAR EN LAS RELACIONES
LABORALES DE LAS EMPRESAS
ANTE CRISIS SUSCITADA POR
COVID-19”**

Gerencia de Competitividad

Derechos Reservados

MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

“ALTERNATIVAS LABORALES PARA APLICAR EN RELACIONES LABORALES DE LAS EMPRESAS ANTE CRISIS SUSCITADA POR COVID-19”

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia del pronunciamiento efectuado por la Organización Mundial de la Salud de la Pandemia de Coronavirus COVID-19, el Organismo Ejecutivo desde el 5 de marzo de 2020, declaró el estado de Calamidad Pública en todo el territorio nacional por un plazo de 30 días, el cual ha sido ampliado por 30 días más.

Como medidas de prevención para la atención y respuesta del Estado de Calamidad, a través de disposiciones legales emitidas, el Presidente de la República declaró:

- Cumplimiento obligatorio de las normas de salud, higiene y seguridad ocupacional.
- Suspensión las labores y actividades en el sector público y privado, hasta el 12 de abril de 2020.
- Continuidad de actividades con restricciones y horarios específicos.
- Todas las personas deben cumplir con la norma de distanciamiento social, desarrollando sus actividades respetando entre si 1.5 metros, evitando el contacto físico innecesario.
- Prohibición, cierre y suspensión de eventos públicos.
- Restricción de la libertad de locomoción.
- Seguridad de la salud social y restricción a la libertad de residencia.
- Exhortación ejecutiva en las relaciones laborales y la seguridad social.

Debido al riesgo de contagio y acatando las disposiciones emitidas los empleadores, como sector productivo del país, han cesado y disminuido sus operaciones considerablemente, aunado a ello, la cancelación de pedidos y contratos; así como a la suspensión de sus pagos y cuentas por cobrar, entre otras situaciones. Según datos del sector exportador, el 26% de las empresas no están operando en el país, mientras que el 74% lo hace sólo en un 50% de su capacidad de los últimos 3 meses.

Para atender esta problemática, se presenta el siguiente manual de normas y procedimientos de índole laboral, que aborda las alternativas establecidas en la ley, con el propósito que las empresas las analicen y a su criterio determinen las acciones correspondientes.

Se presenta una versión actualizada con las nuevas disposiciones establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el procedimiento de autorización y notificación de suspensiones de contratos de trabajo.

Guatemala, 22 de abril de 2020.

II. TIPOS DE RELACIONES LABORALES QUE SE HA ORIGINADO COMO CONSECUENCIA DEL ESTADO DE CALAMIDAD

Derivado de las disposiciones presidenciales emitidas, actualmente las empresas mantienen **tres** situaciones laborales con sus trabajadores:

1.	Personal que, por desempeñarse en una actividad permitida, presta sus servicios físicamente en el centro de trabajo.
2.	Personal que, no se desempeña en una actividad permitida, pero por la naturaleza de sus funciones, y disponibilidad de herramientas presta sus servicios por teletrabajo.
3.	Personal que por desempeñarse en una actividad suspendida no prestan sus servicios físicamente en la empresa y así mismo, por la naturaleza de sus funciones tampoco puede realizar teletrabajo.

III. DISPOSICIONES QUE LAS EMPRESAS DEBEN DE APLICAR EN LAS RELACIONES LABORALES QUE SE HAN ORIGINADO POR EL ESTADO DE CALAMIDAD

Los empleadores, deben cumplir con los siguientes lineamientos, de acuerdo con cada una de las situaciones establecidas:

1.	<p>Para los casos del personal que se presenta físicamente y presta sus servicios en el centro de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Realizar los ajustes a los horarios laborales, para garantizar que los trabajadores se encuentren a sus viviendas o no transiten durante el Toque de Queda. b) En caso de no poder realizar los ajustes de horario, <u>siempre y cuando sean una actividad sin opción a cierre</u>, es decir que está catalogada como esencial, podrán trasladar con transporte de la empresa a su personal en horario restringido. c) Suministrar el transporte correspondiente a los trabajadores y contar con autorización del Ministerio de Economía. d) Aplicar los Protocolos de Prevención de COVID-19 y las medidas de higiene y Salud y Seguridad Ocupacional contenidas en el Acuerdo Gubernativo No. 229-2014.¹ e) Pagar la totalidad del salario pactado, de acuerdo con el contrato de trabajo.
2.	<p>Para los casos de personal que presta sus servicios por teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cumplir con los horarios de la jornada laboral establecida. b) Suministrar en la medida de lo posible el equipo de cómputo, programas y herramientas tecnológicas necesarias para realizar el trabajo. c) Implementar controles, políticas y procesos de supervisión que permitan verificar y evaluar el desempeño del trabajador, entrega de productos, informes, cumplimiento de tareas y objetivos específicos. d) Pagar la totalidad del salario pactado, de acuerdo con el contrato de trabajo.

¹ Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

3. Para los casos de personal que no prestan sus servicios físicamente en la empresa y no realizan teletrabajo.

Para abordar los casos del personal que por el riesgo de contagio y en cumplimiento de las medidas decretas, no pueden presentarse a sus centros de trabajo y no se encuentra laborando por teletrabajo, presentamos las siguientes alternativas laborales contenidas en el Código de Trabajo, que las empresas pueden aplicar de acuerdo con cada caso en concreto.

Dentro de las alternativas que a continuación se presentan, se establecen: **a)** aquellas que pueden formalizarse en forma directa únicamente con el consentimiento de empleadores y trabajadores, y **b)** otras que, por el contrario, es necesaria su notificación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual deberá ser gestionado por el patrono ante la Inspección General de Trabajo.

IV. ALTERNATIVAS LABORALES

1. ALTERNATIVAS LABORALES SIN AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO ***(Acuerdo individual entre el Patrono y el Trabajador)***

A. VACACIONES PAGADAS

- **Definición:** Las vacaciones comprenden el descanso temporal del trabajo remunerado.² Es el período de descanso con goce de salario que concede la empresa al trabajador.

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es 15 días hábiles.³

No constituyen vacaciones los días que el trabajador no preste sus servicios por gozar de licencia retribuida o bien otros casos como feriados, asuetos, descanso semanal, licencias establecidas en la ley. **El goce del período de vacaciones no interrumpe la relación laboral, la antigüedad, ni tampoco el derecho a las prestaciones que por ley le pudieren corresponder al trabajador.**

- **Base Legal para Aplicar las Vacaciones:**

Artículo 131. Código de Trabajo. *Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá de tener un mínimo de 150 días (5 meses) trabajados en el año.*

Artículo 132. Código de Trabajo. *El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.*

² Diccionario Academia Española, RAE, Actualización 2019

³ Art. 130 del Código de Trabajo, Decreto 1441

● **Procedimiento Para seguir por el Empleador:**

NO. DE PASO	ACCIÓN	RESPONSABLE
PASO 1	Verificar el número de días de vacaciones al que tiene derecho cada trabajador. Tomar en cuenta el mínimo de 5 meses laborados.	Empleador
PASO 2	Señalar a cada trabajador la fechas en que debe gozar su período de vacaciones y el número de días que le corresponde a cada uno.	Empleador
PASO 3	Presentar la solicitud de vacaciones por escrito. (VER ANEXO 1).	Trabajador
PASO 4	Emitir y firmar las constancias de pago y goce de vacaciones de todas las personas que las hayan utilizado. (VER ANEXO 2)	Empleador/ Trabajador

● **Consideraciones legales aplicables:**

- ✓ Las disposiciones Presidenciales en Caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento publicadas por el Organismo Ejecutivo con fecha 29 de marzo de 2020, en su numeral Décima Segunda, inciso b) *“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, tomando como base los principios de conciliación, garantías mínimas, realismo y convencionalidad”*. Con lo cual, la alternativa de alcanzar un acuerdo con el trabajador para que durante este período de crisis goce de las vacaciones cumple dicha disposición legal emitida por emergencia nacional.
- ✓ Todos los acuerdos de vacaciones deberán ser documentados por el patrono a través de las solicitudes presentadas por el trabajador, las constancias de pago y goce emitidas por el patrono y firmadas por el trabajador.
- ✓ La negociación de las vacaciones deberá realizarse en forma individual con cada persona.
- ✓ Las vacaciones deberán ser remuneradas al trabajador.
- ✓ El trabajador no podrá prestar sus servicios a cualquier otra persona durante su período de vacaciones.
- ✓ Pueden aplicarse que el trabajador goce completos los 15 días de vacaciones, si corresponde.

B. LICENCIAS Y DESCANSOS SIN GOCE DE SALARIO (SUSPENSIÓN INDIVIDUAL TOTAL)

- **Definición:** La licencia sin salario es la que se toma o concede para que alguien, un trabajador, cese voluntariamente su actividad laboral.⁴

No existe norma legal que establezca o limite al patrono de un número máximo o mínimo de días que deba conceder para las licencias y descansos sin goce de salario. Por lo cual, éstas licencias pueden pactarse con cada trabajador por el número de días o meses que ambas partes acuerden.

⁴ Diccionario Español Jurídico, RAE, año 2020.

En esta alternativa, ambas partes, tanto el trabajador como el patrono, quedan relevados de sus obligaciones relativas a la relación laboral contractual. Es decir, el trabajador deja de prestar sus servicios y el patrono deja de pagar el salario por el período acordado.

Las licencias o descansos sin goce de salario que sean acordados no interrumpen la relación laboral, la antigüedad, ni tampoco el derecho a las prestaciones que por ley le pudieren corresponder a cada trabajador.

- **Base Legal para Aplicar las licencias o descansos sin goce de salario:**

Artículo 68. Código de Trabajo. Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo: a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores. (...).

Artículo 69. Código de Trabajo. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial (licencia sin goce de salario) o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo este.

- **Procedimiento Para Seguir por el Empleador**

NO. DE PASO	ACCIÓN	RESPONSABLE
PASO 1	Consensuar con el trabajador, que debido a la situación actual es necesario acordar una las licencias si goce de salario, estableciendo el período de duración de la misma (número de días o meses).	Empleador/ Trabajador
PASO 2	Presentar la solicitud de licencia sin goce de salario por escrito, indicando las fechas acordadas con el empleador. (VER ANEXO 3).	Trabajador
PASO 3	Autorizar la solicitud de licencia sin goce de salario, estableciendo la fecha a partir, de la que inicia y en la que deberán reanudarse las labores. Así mismo, hay que indicar que no se alterará ningún derecho laboral (antigüedad, salario, beneficios y prestaciones que pudieran corresponderle). (VER ANEXO 4). <u>*Puede también suscribirse, en lugar de un cruce de cartas, un acuerdo o convenio firmado en un solo documento por ambas partes (VER ANEXO 5).</u>	Empleador
PASO 4	Una vez esté por concluir el período de la licencia sin goce de salario. Notificar por escrito al trabajador que deberá reanudar sus labores.	Empleador

- **Consideraciones legales aplicables:**

- ✓ Las disposiciones Presidenciales en Caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento publicadas por el Organismo Ejecutivo con fecha 29 de marzo de 2020, en su numeral Décima Segunda, inciso b) *“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, tomando como base los principios de conciliación, garantías mínimas, realismo y convencionalidad”*. Con lo cual, la alternativa de alcanzar un acuerdo con el trabajador para que durante este período de crisis solicite y se le conceda una licencia sin goce de salario cumple dicha disposición legal emitida por emergencia nacional.
- ✓ Todos los acuerdos de licencias sin goce de salario deberán ser documentados por el patrono a través de las solicitudes presentadas por el trabajador y las autorizaciones emitidas por el patrono y debidamente notificadas al trabajador.
- ✓ La negociación de las licencias sin goce de salario deberá realizarse en forma individual con cada persona.
- ✓ Las licencias sin goce de salario no deberán ser remuneradas al trabajador.

NOTA:

Adicionalmente, al procedimiento indicado y aplicando las consideraciones legales anteriormente descritas, las empresas que requieran que su trabajador o trabajadores sean beneficiados por el **Fondo para la Protección del Empleo**⁵, deberán de informar a la Inspección General de Trabajo del acuerdo o convenio de suspensión individual total alcanzado con el o los trabajadores por medio del procedimiento electrónico que estableció el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobado a través del Acuerdo Ministerial No. 140-2020, el cual se detalla en el **Numeral V**.

2. ALTERNATIVAS LABORALES CON AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO (Solicitud efectuada por el Patrono)

A. SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO. (SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL)

- **Definición:** La suspensión de una relación de trabajo ocurre en aquellos casos en que ambas de las partes que conforman la relación laboral (patrono y trabajador) dejan de cumplir temporalmente con las obligaciones principales que impone el contrato de trabajo (prestación del servicio y pago de salario).⁶

La suspensión colectiva total se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa. Sin embargo, es importante considerar que las suspensiones colectivas totales de contratos de trabajo **no interrumpen la relación laboral, la antigüedad, ni tampoco el derecho a las prestaciones que por ley le pudieren corresponder a cada trabajador. Así mismo, no constituye la terminación de la relación laboral, por lo cual no implica indemnización para el trabajador.**

⁵ Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Rescate Económico a las Familias por los Efectos Causados por el COVID-19

⁶ Boletín Informativo Tax&Labor, Tax Central América.

- **Base Legal para Aplicar las licencias o descansos sin goce de salario:**

Artículo 71. Código de Trabajo. *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) El paro legalmente declarado;*
- b) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;*
- c) 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.*

Artículo 72. Código de Trabajo. *En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.*

Artículo 73. Código de Trabajo. *La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto: (...)*

b) En los demás casos; desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado. Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 74. Código de Trabajo. (...). *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.*

Artículo 75. Código de Trabajo *La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito. (...).*

- **Procedimiento Para Seguir por el Empleador:**

NO. DE PASO	ACCIÓN	RESPONSABLE
PASO 1	Elaborar y presentar solicitud acompañando documentos de comprobación de causas de suspensión colectiva total de contratos de trabajo. Dirigirla al Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Justificar requerimiento con base el Estado de Calamidad y disposiciones de restricción decretadas por el Organismo Ejecutivo que suspenden de manera inmediata y directa las actividades productivas y el trabajo. (ANEXO 6).	Empleador
PASO 2	La autoridad, verifica causa alegada y resuelve con lugar o sin lugar.	IGT-MINTRAB
PASO 3	Si se aprueba la suspensión colectiva total y transcurren más de tres meses de esta, la empresa puede dar por terminados todos los contratos, siempre y cuando se cancele la indemnización y demás prestaciones de ley que correspondan a los trabajadores.	Empleador
PASO 4	Si se aprueba la suspensión colectiva total y posteriormente la empresa desea reanudar sus labores. Deberá notificar a la Inspección General de Trabajo.	Empleador
PASO 5	Una vez notificada la Inspección General de Trabajo de la reanudación de actividades, la empresa notificará a cada uno de los trabajadores del inicio de las actividades, para que se presenten a laborar.	Empleador
PASO 6	La Inspección General de Trabajo también podrá encargarse de informar a los trabajadores de la reanudación del trabajo para facilitar la labor al patrono.	IGT-MINTRAB
PASO 7	Si en el término de 15 días algún trabajador (es) no se presenta (n) a sus labores siempre que haya sido notificado. La empresa podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad y obligación de indemnizar.	Empleador

- **Consideraciones legales aplicables:**

- ✓ Las disposiciones Presidenciales en Caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento publicadas por el Organismo Ejecutivo con fecha 29 de marzo de 2020, en su numeral Décima Segunda, inciso a) *“exhorta efectuar la suspensión de los contratos de trabajo en la modalidad, forma y tiempo que cada situación individual o colectiva amerite.”* Con lo cual, es legal que una empresa solicite ante la Inspección General de Trabajo la autorización para la suspensión colectiva total de sus contratos de trabajo, durante este período de crisis debido al cese de sus labores y actividades productivas por fuerza mayor no imputable a éste.
- ✓ Las empresas cuentan con derecho legal de poder presentar sus solicitudes al Ministerio de Trabajo.

- ✓ Todas las solicitudes deben documentadas y presentadas por el patrono en forma escrita o mediante los mecanismos que establezca el Ministerio de Trabajo. No es necesaria la negociación o consenso con los trabajadores.

NOTA:

Adicionalmente, al procedimiento indicado y aplicando las consideraciones legales anteriormente descritas, las empresas que requieran que sus trabajadores sean beneficiados por el **Fondo para la Protección del Empleo**⁷, deberán de solicitar autorización de la suspensión colectiva total a la Inspección General de Trabajo, por medio del procedimiento electrónico que estableció el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobado a través del Acuerdo Ministerial No. 140-2020, el cual se detalla en el **Numeral V.**

V. PROCEDIMIENTO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

A. PROCEDIMIENTO ELECTRÓNICO PARA REGISTRO, CONTROL Y AUTORIZACIÓN DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA TOTAL)

- **Definición:** Este procedimiento es de carácter temporal creado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Acuerdo Ministerial No. 140-2020, el cual podrán realizar los empleadores mientras persistan las circunstancias y efectos derivados de la pandemia Covid-19.

El principal objetivo de este procedimiento es **permitir que a los trabajadores** que con motivo de la crisis derivada del Estado de Calamidad se les hayan suspendido sus contratos de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva, puedan **acceder al Fondo para la Protección del Empleo.**

- **Base Legal para Aplicar el Procedimiento de Suspensión:**

Artículo 3. Acuerdo Ministerial 140-2020. Creación: *Se crea, de forma especial y extraordinaria por la situación de pandemia Covid-19, el Procedimiento Electrónico para el Registro, Control y Autorización de Suspensiones Colectivas de los Contratos de Trabajo ante la Inspección General de Trabajo. Dicho procedimiento electrónico tiene como objetivo poner al alcance de los patronos los mecanismos electrónicos necesarios para el registro, control y autorización de las suspensiones colectivas de contratos de trabajo.*

Artículo 4. Acuerdo Ministerial 140-2020. Procedimiento de Registro y Autorización de Suspensiones de Contratos de Trabajo. *El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habilitará en su portal electrónico o sitio web, www.mintrabajo.gob.gt, el hipervínculo correspondiente*

⁷ Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Rescate Económico a las Familias por los Efectos Causados por el COVID-19

en donde se procederá a hacer el registro de la solicitud formal a través del formulario correspondiente, así como los documentos necesarios, los cuales deberán adjuntarse en formato PDF totalmente legible, los originales en formato papel deberán ser archivados por el patrono bajo su estricta responsabilidad.

El formulario electrónico tendrá el apartado para que el patrono indique si solicita el registro de una suspensión individual total o la autorización de suspensión colectiva total, el solicitante en ambos casos tiene que exponer los hechos que fundamentan la clase de suspensión.

El formulario electrónico en la plataforma digital deberá ser completado de forma íntegra y la petición deberá contar con los datos de identificación generales establecidos en ley, dirección de correo electrónico y número de teléfono. Los documentos mínimos que deben acompañarse son:

- I. Formulario donde conste la solicitud lleno y firmado por el patrono individual o si se trata de persona jurídica, por el representante legal.*
 - II. En la solicitud se deberá describir el nombre de los trabajadores, objeto de la suspensión, código único de identificación, número de cuenta bancaria y/o número de teléfono celular, cargo o actividad que desempeña y la fecha en que fue o será suspendido el contrato de trabajo según el caso.*
 - III. Documento de identificación del patrono individual y del representante legal, así como acreditar legalmente la personería de este último.*
 - IV. Número de inscripción patronal ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como la última planilla reportada y pagada, cuando aplique.*
 - V. En el caso de los patronos que tengan menos de tres trabajadores, deberán informar el nombre, código único de identificación del documento personal de identificación y el salario completo de sus trabajadores.*
 - VI. Si el formulario o la documentación de soporte presenta deficiencias subsanables, la Inspección General de Trabajo lo notificará al patrono vía electrónica, fijándole para el efecto un plazo de dos días hábiles, para corregirlas por la misma vía. Vencido dicho plazo, se tendrá por abandonada la gestión de autorización de suspensión colectiva de los contratos de trabajo. Todas las gestiones serán notificadas por vía electrónica, en el correo o casillero electrónico que el patrono indique dentro del formulario o solicitud respectiva.*
- *Artículo 5. Acuerdo Ministerial 140-2020. Suspensión Individual de los Contratos de Trabajo:* En el caso de la suspensión individual de los contratos de trabajo, los empleadores y trabajadores pueden acordar voluntariamente suspender los contratos de trabajo, cumpliendo para ello con la normativa laboral vigente, respetando los principios laborales y ser celebrados los convenios o acuerdos sin ninguna clase de presión que afecte la autonomía de la voluntad de los comparecientes. Este tipo de suspensión deberá ser informada a la Inspección General de Trabajo por medio del procedimiento establecido en el presente acuerdo, lo cual no constituye ninguna clase de convalidación del acuerdo celebrado y el mismo podrá ser discutido o refutado por la vía correspondiente a requerimiento de alguna de las partes y dentro del plazo de prescripción.**

- **Procedimiento Para Seguir por el Empleador:**

NO. DE PASO	ACCIÓN	RESPONSABLE
PASO 1	Ingresar al Portal Electrónico del Ministerio de Trabajo: www.mintrab.gob.gt (ANEXO7).	Empleador
PASO 2	<p>Llenar el Formulario Electrónico. Se deberá completar el formulario electrónico con la siguiente información y documentos:</p> <p>a) Datos de personales de identificación, correo electrónico y número de teléfono del empleador.</p> <p>b) Nombre completo de los trabajadores, código único de identificación, número de cuenta bancaria y/o número de teléfono celular, cargo o actividad que desempeña y la fecha en que fue o será suspendido el o los contratos de trabajo.</p> <p>c) Documento de identificación del patrono y del representante legal, así como el nombramiento de representante legal, en caso de que sea persona jurídica.</p> <p>d) Cuando la empresa tenga más de tres (3) trabajadores deberá acompañar el número de inscripción patronal ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la última planilla reportada y pagada. En caso de que sean menos de tres (3) trabajadores, no deberá cumplir con este requisito y únicamente deberá indicar el nombre completo, código único de identificación y salario completo de sus trabajadores.</p>	Empleador
PASO 3	La autoridad procederá a verificar y evaluar la información suministrada por el empleador, así como la documentación presentada y en un plazo no mayor a cinco días hábiles emitirá la autorización correspondiente, la cual será notificada vía electrónica.	IGT/MINTRAB

- **Consideraciones legales aplicables:**

- ✓ Las empresas deberán aplicar este procedimiento para solicitar la autorización **de suspensiones de contratos de trabajo de forma individual y/o colectiva, pero de carácter total**, es decir en los casos en que el trabajador no presta sus servicios o trabajo y el patrono no paga salario correspondiente.
- ✓ Podrán presentarse suspensiones de contratos de trabajo que hayan sido acordadas o llevadas a cabo previo a la implementación de este procedimiento electrónico, incluso si las mismas fueron entregada sen forma física a la Inspección General de Trabajo.

- ✓ En el caso de solicitarse registro de suspensión individual total debe adjuntar el convenio o acuerdo de suspensión celebrado con cada trabajador dichos documentos deberán adjuntarse en un solo archivo.
- ✓ Las empresas deberán considerar que la Inspección General de Trabajo, adicional a los requisitos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. 140-2020, está solicitando la presentación de otros requisitos que son de cumplimiento legal para el patrono, como contratos de trabajo debidamente presentados y el informe anual del empleador.
- ✓ Pese a que las disposiciones de esta normativa limitan la autorización de suspensiones de contratos de trabajo de las actividades permitidas que no tienen prohibición para operar, las empresas cuentan con derecho legal de poder presentar sus solicitudes al Ministerio de Trabajo, puesto que cada caso y situación es distinta, por lo que así deberá justificarse.
- ✓ De conformidad con la naturaleza de las actividades productivas de las empresas, estas deberán de justificar los motivos que conllevaron a la suspensión de contratos de trabajo derivado de la crisis del COVID-19, tales como declaraciones juradas, certificaciones contables, cancelación de órdenes y/o contratos de clientes, constancias de retardo de cuentas por cobrar o pagos, entre otros.

NOTA:

Adicionalmente, al procedimiento indicado y aplicando las consideraciones legales anteriormente descritas, las empresas que requieran que sus trabajadores sean beneficiados por el **Fondo para la Protección del Empleo**⁸, deberán de solicitar autorización al Ministerio de Economía, por medio del procedimiento electrónico que para este efecto sea implementado por esta Institución de conformidad con la normativa aplicable.⁹

EXONERACIÓN Y LIMITACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La adopción y cumplimiento de las medidas y recomendaciones contenidas en el presente protocolo son responsabilidad de la empresa que las aplique. La Asociación Guatemalteca de Exportadores -AGEXPORT- no se hace responsable respecto a su interpretación, mecanismos, productos utilizados o procesos de difusión en la implementación del presente protocolo, ni de cualquier futura contingencia con las autoridades gubernamentales.

⁸ Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Rescate Económico a las Familias por los Efectos Causados por el COVID-19

⁹ Acuerdo Gubernativo No. 58-20202 Reglamento para el Otorgamiento del Fondo para la Protección del Empleo.

V. ANEXOS

- **ANEXO 1**

MODELO SUGERIDO DE CARTA DE SOLICITUD DE VACACIONES

Guatemala, _____ de ____ de 2020.

Señor
JEFE INMEDIATO
NOMBRE DE LA EMPRESA
Presente

Estimado Señor _____:

Por este medio con fundamento en el Artículo 130 y 132 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 y sus reformas, me dirijo a usted con el objeto de solicitar VACACIONES CORRESPONDIENTES AL AÑO _____, POR EL PERÍODO COMPRENDIDO DE _____ A _____ del 2020.

La presente solicitud obedece a un acuerdo alcanzado con mi empleador (nombre de la empresa) _____, debido a la situación de emergencia que actualmente se vive en el país, originada del riesgo de contagio COVID-19, la cual amenaza mi salud y bienestar. Así mismo, para acatar las Disposiciones Decretadas en Caso de Calamidad Pública y Ordenes para el Estricto Cumplimiento que fueron emitidas por el Presidente de la República el _____.

Esperando de su respuesta y autorización. Me suscribo atentamente.

Nombre y Firma del Trabajador
DPI
Teléfono
Dirección

SELLO DE RECIBIDO

- **ANEXO 2**

MODELO SUGERIDO DE CONSTANCIA DE VACACIONES

LOGOTIPO E IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA (HOJA MEMBRETADA)

CONSTANCIA DE VACACIONES

Por este medio hago constar que en los días comprendidos del _____ al _____ me fueron otorgados _____ día(s) hábil(es) de vacaciones.

Por lo que no teniendo ningún reclamo que realizar respecto a los días de vacaciones del presente período, extiendo a favor de la (NOMBRE DE LA EMPRESA), el más amplio, completo, total y eficaz finiquito, en la ciudad de Guatemala, el día _____ de 2020.

Nombre y Firma del Trabajador

DPI

Teléfono

Dirección

- **ANEXO 3**

MODELO SUGERIDO DE CARTA DE SOLICITUD DE LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO

Guatemala, _____ de _____ de 2020.

Señor
JEFE INMEDIATO
NOMBRE DE LA EMPRESA
Presente

Estimado Señor _____:

Por este medio con fundamento en el Artículo 68 inciso a) del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 y sus reformas, me dirijo a usted con el objeto de solicita **LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO POR EL PERÍODO DE (INDICAR NÚMERO DE MESES O DÍAS)**, contado a partir del 1 de abril de 2020. Por lo cual, estaré retornando a mis labores el ____ de ____ de 2020.

La presente solicitud obedece a un acuerdo alcanzado con mi empleador (nombre de la empresa) _____, debido a la situación de emergencia que actualmente se vive en el país, originada del riesgo de contagio COVID-19, la cual amenaza mi salud y bienestar. Así mismo, para acatar las Disposiciones Decretadas en Caso de Calamidad Pública y Ordenes para el Estricto Cumplimiento que fueron emitidas por el Presidente de la República el _____.

Esperando de su respuesta y autorización. Me suscribo atentamente,

Nombre y Firma del Trabajador
DPI
Teléfono
Dirección

SELLO DE RECIBIDO

- **ANEXO 4**

MODELO SUGERIDO DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO

Guatemala, _____ de _____ de 2020.

Señor
NOMBRE DEL TRABAJADOR
Presente

Estimado Señor _____:

Por este medio con me dirijo a usted para autorizar su solicitud de **LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO POR EL PERÍODO DE (INDICAR NÚMERO DE MESES O DÍAS)**, contados a partir del _____ de _____ de 2020. Por lo cual, deberá presentarse a retornar sus labores el _____ de _____ de 2020.

Este licencia se le concede con fundamento en el Artículo 68 inciso a) del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 y sus reformas, así mismo con base al acuerdo consensuado entre su persona en su calidad de trabajo y la empresa _____ como patrono, debido a la situación de emergencia que actualmente se vive en el país, originada del riesgo de contagio COVID-19, la cual amenaza su salud y bienestar. Así mismo, para acatar las Disposiciones Decretadas en Caso de Calamidad Pública y Ordenes para el Estricto Cumplimiento que fueron emitidas por el Presidente de la República el _____.

Atentamente,

Nombre y Firma
Responsable de Recursos Humanos

ACEPTACIÓN POR EL TRABAJADOR:

NOMBRE, FIRMA Y FECHA

- **ANEXO 5**

MODELO SUGERIDO DE ACUERDO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

En la Ciudad de Guatemala, el día _____ de _____ año dos mil veinte, Nosotros por una parte: _____ (**nombre del patrono**), de _____ años, _____ (estado civil), _____ (nacionalidad), _____ (profesión), _____ (domicilio), me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) número _____ (_____), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala o con el pasaporte de la República de _____ número _____ (_____) extendido por la Autoridad Migratoria de _____, actúo en mi calidad de _____ (representación legal que ejerce) de la entidad _____, **SOCIEDAD ANÓNIMA**, (no aplica en caso de persona individual) calidad que acredito con el Acta Notarial de mi Nombramiento como tal, autorizada en esta ciudad con fecha _____, debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la República al registro número _____ (_____), folio _____ (____), del libro _____ (____) de Auxiliares de Comercio., con lugar para recibir notificaciones y/o citaciones en _____ (_____) y por la otra: (**nombre del trabajador**), de _____ años, _____ (estado civil), _____ (nacionalidad), _____ (profesión), _____ (domicilio), me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) número _____ (_____), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala; quien desempeña del puesto de _____ (nombre del puesto) y quien se desempeña en las siguientes funciones: _____ y área de trabajo (indicar nombre del departamento o área donde trabaja) de la entidad _____. Por este medio consensuada y voluntariamente comparecemos a suscribir **ACUERDO DE LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO (SUSPENSIÓN INIDIVUAL DE CONTRATO DE TRABAJO)** de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. JUSTIFICACIÓN DEL CASO CONSTITUTIVO DE FUERZA MAYOR: Manifiesta LA PARTE EMPLEADORA, _____, que derivado del pronunciamiento de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de la pandemia del COVID-19 como emergencia de salud pública de importancia

internacional, el Organismo Ejecutivo declaró Estado de Calamidad Pública en todo el territorio nacional. Así mismo, mediante las Disposiciones Presidenciales y Órdenes para el Estricto Cumplimiento fueron suspendidas las actividades y labores en el sector privado, limitando el derecho de libre locomoción con el principal objetivo de proteger la salud y bienestar de todos los habitantes de la República de Guatemala. Esta situación ha originado el cierre de operaciones y la cancelación de pedidos, ventas y suspensión de proyectos que se ejecutan en la empresa lo cual ocasionó un impacto considerable en los ingresos económicos para la subsistencia de la entidad.

SEGUNDA. CONVENIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE CONTRATO DE TRABAJO: Las Disposiciones Presidenciales en caso de Calamidad Pública y órdenes para el estricto Cumplimiento publicadas por el Organismo Ejecutivo también han exhortado a efectuar la suspensión de los contratos de trabajo en la modalidad, forma y tiempo que cada situación individual o colectiva amerite, motivo por el cual LA PARTE EMPLEADORA _____, derivado de esta crisis y con el principal propósito de conservar el empleo, propongo que se convenga de común acuerdo con la PARTE TRABAJADORA, una licencia sin goce de salario, del día _____ (___-4-2020) al _____ (___-4-2020). Por mi parte, Yo, _____ EL TRABAJADOR declaro que LA PARTE EMPLEADORA me ha explicado el impacto que esta crisis ha traído y, en especial, los impactos en los ingresos y efectos negativos que la empresa afronta debido a la suspensión de sus operaciones, la restricción de horarios, y demás medidas decretadas. En ese sentido, también estoy consciente de la situación que se vive en el país y que existe un riesgo de contagio de COVID-19 que afecta mi salud y bienestar, por lo que es necesario tomar medidas para la conservación del negocio y de mi empleo por lo cual estoy de anuente a llegar a este consenso de licencia sin goce de salario, suspendiendo en forma individual total mi contrato de trabajo.

TERCERA. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL TOTAL DEL CONTRATO DE TRABAJO: Yo, LA EMPLEADORA, manifiesto que esta suspensión individual de contrato de trabajo implica el cese temporal de las obligaciones fundamentales de las partes durante el plazo acordado, en el sentido



que EL TRABAJADOR, no prestará servicios en favor de la entidad _____ y por su parte LA PARTE EMPLEADORA, entidad _____ no hará efectivo el pago de salario ni de la Bonificación Incentivo. La relación laboral se mantendrá durante este tiempo, así como todos los derechos sociales mínimos establecidos en el Contrato de Trabajo, así como en la ley. Este acuerdo se fundamenta las disposiciones del inciso a) del artículo 68 del Código de Trabajo.

CUARTA. ACEPTACIÓN TRABAJADOR: Yo, EL TRABAJADOR, consciente de la crisis nacional originada por la pandemia del COVID-19 y de todo lo demás relacionado en el presente acuerdo, por este medio y de buena fe, **ACEPTO y ACUERDO** la propuesta de mi empleadora respecto de la licencia sin goce de salario y por ende la suspensión individual total de mi contrato de trabajo, durante el tiempo convenido, por lo cual estaré retornando a mis labores el _____ de dos mil veinte. En fe de lo cual ambas partes, damos lectura al contenido íntegro del presente acuerdo y enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, lo ratificamos, aceptamos y firmamos.

NOMBRE Y FIRMA DE LA PARTE EMPLEADORA

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

• **ANEXO 6**

**MODELO SUGERIDO DE SOLICITUD ADMINISTRATIVA PARA SUSPENSIÓN COLECTIVA
TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO**

SEÑOR INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Yo, _____ de _____ años de edad, estado civil, nacionalidad, con domicilio en el departamento de _____, me identifico con Documento Personal de Identificación -DPI- con Número de Código Único de Identificación -CUI- _____ (_____), respetuosamente ante usted comparezco y para el efecto,

EXPONGO:

- **DE LA CALIDAD CON QUE ACTÚO:** Comparezco y actúo en mi calidad de (Presidente del Consejo de Administración, Administrador Único, Gerente u otro) y Representante Legal de la entidad _____, lo cual acredito con el Acta Notarial de mi nombramiento autorizada en esta ciudad capital con fecha _____ por el Notario _____, la cual se encuentra debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la República bajo el Número _____ (____), folio _____ (____) del libro _____ (____) de Auxiliares de Comercio.
- **DEL LUGAR SEÑALADO PARA RECIBIR NOTIFICACIONES Y/O CITACIONES:** Señalo como lugar para recibir notificaciones y citaciones la siguiente dirección _____.
- **MOTIVO DE LA COMPARECENCIA:** Comparezco ante usted a solicitar SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL DE (NÚMERO DE CONTRATOS) CONTRATOS DE TRABAJO que mi representada tiene con (NÚMERO DE TRABAJADORES) de sus trabajadores, los cuales describo e identifico a continuación:

NO.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DOCUMENTO PERSONAL DE IDENTIFICACIÓN	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR	PUESTO	SALARIO	FUNCIONES

La solicitud de suspensión colectiva total se presenta de conformidad con los siguientes,

HECHOS:

1. Mi representada se dedica al desarrollo y ejecución de las siguientes actividades y/o prestación de servicios: _____.

- 2 Como consecuencia del pronunciamiento efectuado por la Organización Mundial de la Salud de la Pandemia de Coronavirus COVID-19, el Organismo Ejecutivo de la República de Guatemala desde el 5 de marzo de 2020, a través del Decreto Gubernativo No. 5-2020 declaró el Estado de Calamidad Pública en todo el territorio nacional por un plazo de 30 días, dicha disposición fue publicada en el Diario Centroamérica el día 6 de marzo del mismo año y aprobada por el Congreso de la República mediante el Decreto No. 8-2020. Así mismo, con fecha 24 de marzo de 2020 a través del Acuerdo Gubernativo No. 7-2020 el Organismo Ejecutivo amplió por 30 días más el Estado de Calamidad Pública decretado, el cual también fue aprobado por el Congreso de la República por medio del Decreto No. 9-2020.
- 3 Como medidas de prevención para la atención y respuesta a este Estado de Calamidad, el Presidente de la República a través, de las distintas disposiciones presidenciales emitidas en el mes de marzo suspendió labores y actividades del sector privado en todo el territorio nacional, así como, limitó el derecho de libertad de locomoción en un horario de 16:00 a 4:00 horas hasta el 12 de abril del presente año inclusive, lo cual (*ver opciones que aplique a la empresa*):
 - a) debido a la naturaleza de las operaciones que mi representada realiza, se nos restringieron las operaciones y ya no nos fue posible operar, suspendiendo el trabajo;
 - b) debido a la naturaleza de las operaciones que mi representada realiza, se nos restringieron considerablemente las operaciones, reduciendo nuestras operaciones en un ---% de nuestra capacidad;
 - c) debido a la naturaleza de las operaciones que mi representada realiza, se nos permitió operar pero con restricciones y requisitos de tramitar una autorización ante el Ministerio de Economía para continuidad de las operaciones y/o autorización de transporte para los trabajadores de la empresa, así como cumplir con los protocolos de seguridad e higiene para prevención del COVID-19 y el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, dentro de un horario y en jornadas reducidas, lo cual redujo la capacidad de operaciones en un -- % de nuestra capacidad.
- 4 Esta Pandemia constituye un grave riesgo que amenaza la salud del trabajador, puesto que corre riesgo de contagio de la enfermedad, pero también, amenaza su capacidad productiva y bienestar debido a que se encuentra en imposibilidad de poder laborar por la calamidad decretada.
- 5 Por su parte, mi representada, como parte empleadora ha cesado y/o disminuido sus operaciones considerablemente; así mismo, debido a la crisis nacional y mundial se nos han cancelado pedidos y contratos; así mismo nuestros clientes han suspendido sus pagos y cuentas por cobrar por hasta 4 meses.

- 6 Mi representada ha acatado las disposiciones y lineamientos gubernamentales emitidas, sin embargo, la suspensión del trabajo ha impactado financieramente a la empresa, ocasionando falta de liquidez, para hacer frente a nuestras obligaciones y lo cual no nos permite mantener los pagos de los salarios de nuestros trabajadores, ya que nuestra planilla representa una erogación financiera mensual para mi representada de Q._____(Q_____), la cual en estos momentos de crisis no es posible cubrir.
- 7 En virtud de lo anteriormente expuesto y con el objeto de conservar el empleo formal de mis trabajadores y evitar consecuencias mayores, así como reducir los efectos del virus COVID-19, mi representada solicita la **SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL (NUMERO DE CONTRATOS) CONTRATOS DE TRABAJO INDICADOS Y DESCRITOS CON (NUMERO DE TRABAJADORES) TRABAJADORES POR UN PERÍODO DE _____(DÍAS O MESES), CON EFECTOS A PARTIR DEL DÍA_____ HASTA EL DÍA_____.**

MEDIOS DE PRUEBA

- I. **DOCUMENTAL:** que acompaña al presente memorial, consistente en:
- a. Fotocopia del Acta Notarial de mi nombramiento como Presidente del Consejo de Administración, Administrador Único, Gerente u otro) y Representante Legal de la entidad _____, autorizada en esta ciudad capital con fecha _____ por el Notario_____, la cual se encuentra debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la República bajo el Número _____(____), folio_____ (____) del libro_____ (____) de Auxiliares de Comercio.
 - b. Fotocopia de ---- contratos de trabajo suscritos entre los trabajadores y la empresa, presentados a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro del plazo de ley;
 - c. Fotocopia de los libros de salarios de últimos seis meses autorizado por el Departamento Nacional de Salario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se constatarán los salarios devengados por los trabajadores de la empresa, los montos en concepto de bonificación incentivo pagados, así como bonificaciones adicionales pagadas mensualmente;
 - d. Fotocopia de planillas presentadas en los últimos 6 meses al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
 - e. Balance General y Estados Financieros de la empresa correspondiente al mes de marzo, certificado por el contador ----- inscrito en la Administración Tributaria e identificado con el registro número -----;
 - f. Incluir cualquier documento que acredite que la empresa no cuenta con liquidez.
- II. **PRESUNCIONES:** legales y humanas de los hechos probados se deriven.

FUNDAMENTO DE DERECHO

De la Constitución Política de la República de Guatemala:

“Artículo 28. Derecho de petición. Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley. En materia administrativa el término

para resolver las peticiones y notificar las resoluciones no podrá exceder de treinta días. En materia fiscal, para impugnar resoluciones administrativas en los expedientes que se originen en reparos o ajustes por cualquier tributo, no se exigirá al contribuyente el pago previo del impuesto o garantía alguna.”

Del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.

Artículo 65. Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del

salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. La suspensión puede ser:

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

Artículo 71. 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 por 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 d) 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.

Artículo 72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

Artículo 73. La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto: (...) b) En los demás casos; desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado. Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 74. (...). 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.

Artículo 75. La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito. (...).

PETICIONES

I) DE TRÁMITE:

- a. Que se admita para su trámite la presente solicitud y que junto con los documentos adjuntos se inicie la formación del expediente respectivo;
- b. Que se tome nota del lugar que señalo para recibir notificaciones la -----.
- c. Que se tenga por acreditada la personería con la que actúo.
- d. Que se tengan por ofrecidos los medios de prueba en forma individualizada y por presentados los documentos que se adjuntan al presente memorial y se ordene su diligenciamiento.

II) DE FONDO:

- a. Que se declare **CON LUGAR** la presente solicitud de **SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL (NUMERO DE CONTRATOS) CONTRATOS DE TRABAJO CON (NUMEROS DE TRABAJADORES) DE LA ENTIDAD _____ POR UN PERÍODO DE _____ (DÍAS O MESES), y en consecuencia se reconozca el efecto de esta suspensión desde el día --- hasta el día -----. ____**

Acompaño original tres copias del presente memorial y de los documentos adjuntos.

Guatemala ----- de _____ de dos mil veinte.

**SOLICITUD MINISTERIO DE TRABAJO AUTORIZACIÓN SUSPENSIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA
TOTAL DE CONTRATO DE TRABAJO**



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL



MINISTERIO DE
ECONOMÍA



Solicitud de suspensión de contratos de trabajo

Derivado del Estado de Calamidad COVID19 decretado y las Disposiciones Presidenciales emanadas por el Organismo Ejecutivo y ratificadas en el Congreso de la República.

Información del Patrono

Nombres y apellidos del representante

Calidad con la que actúa

Edad

Nacionalidad

Nit

Teléfono

Departamento

Lugar para recibir notificaciones

Tipo de Suspensión:

Representante legal	Denominación social		
	Estado civil	Casado/a	
	Profesión u oficio		
	CUI (DPI)		
	Número de pasaporte		
	<small>En caso de ser extranjero</small>		
	Municipio		

Colectiva Alcance de la Suspensión: **Total**

Correo electrónico

Individualización de los medios de prueba con los que se acredita los motivos de suspensión dichos medios de prueba deberán acompañarse al presente formulario.

Motivos por los cuales solicita la suspensión:

Si No Estoy aplicando al beneficio referente al Fondo para la Protección del Empleo, de conformidad al artículo 3 del Decreto 13-2020 del Congreso de la República de Guatemala.

Declaro bajo juramento que la actividad económica de mi representada Si No se encuentra comprendida dentro de las actividades que deberán de continuar su prestación de servicios sin opción de cierre, conforme a las Disposiciones Presidenciales en caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento de fecha 12 de abril de 2020, que los datos contenidos y la documentación que se acompaña son verdaderos y que conozco la pena correspondiente a los delitos de falsedad y perjurio, artículo 321, 322, 323, 325, 326 y 459 Código Penal.

Lugar:

Fecha:

Firma _____ Observación: Solo la resolución de la Inspección General de Trabajo constituye autorización de suspensión, no así el presente formulario. El registro o suspensión de los contratos de trabajo una vez autorizados estarán sujetas a posterior inspección y verificación por parte de la Inspección General de Trabajo.

*La autorización de suspensión de contratos por parte de el Ministerio de Trabajo no implica la aprobación del beneficio económico del Fondo para la Protección del Empleo por parte de el Ministerio de Economía.

Política de Privacidad y Uso de Información

El contenido del siguiente manual es propiedad de la Asociación Guatemalteca de Exportadores -AGEXPORT-. Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta publicación, por cualquier medio o procedimiento, sin autorización previa, expresa y por escrito de -AGEXPORT-. En caso de consultas favor escribir a: competitividad@agexport.org.gt.