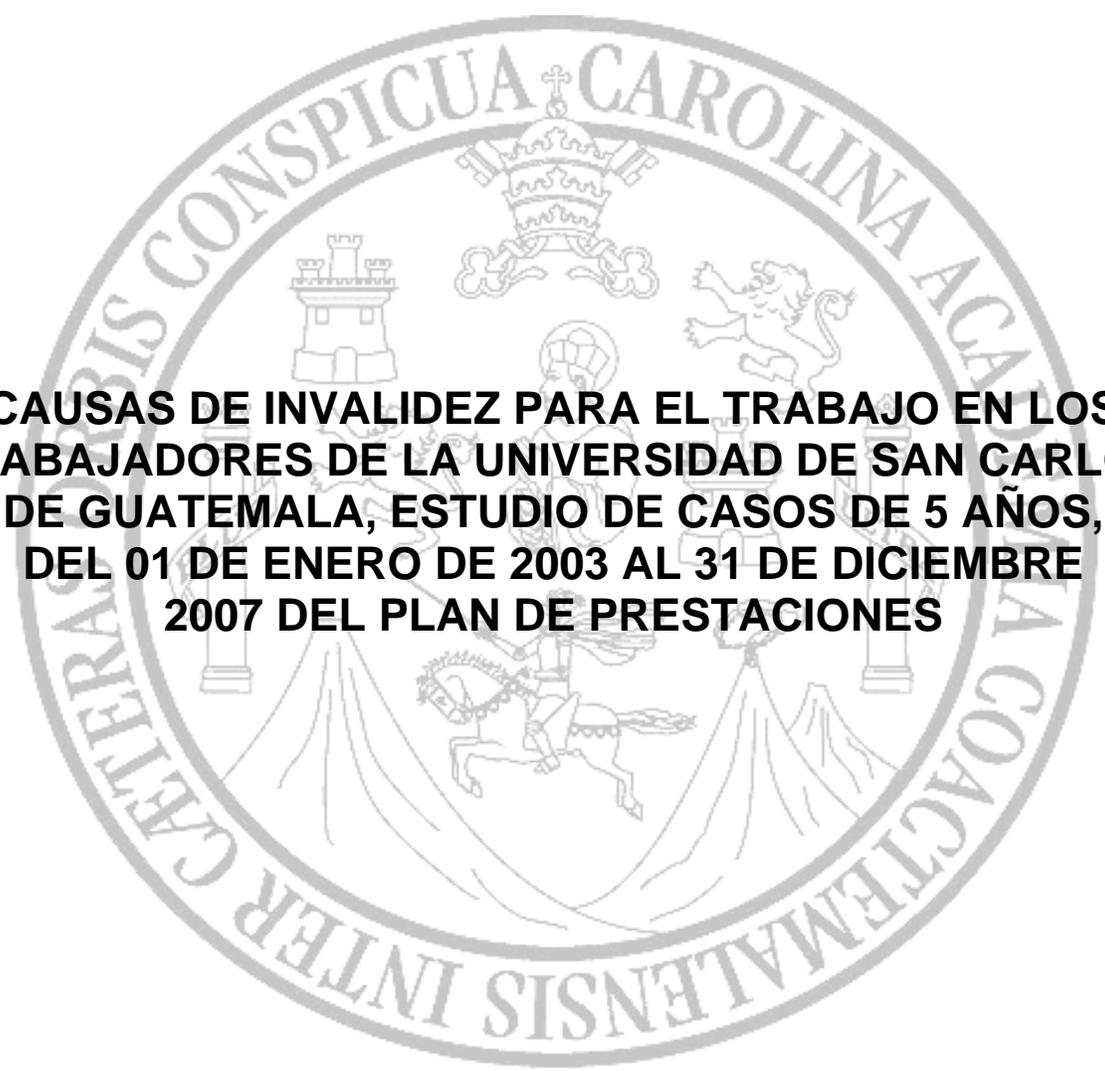


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a knight on horseback, holding a sword and a shield. Above the knight is a crown. To the left of the knight is a castle tower, and to the right is a lion rampant. The seal is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS CONSPICUA CAROLINA ACADÉMICA COACTEMALENSIS INTER CÆTERA".

**CAUSAS DE INVALIDEZ PARA EL TRABAJO EN LOS
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA, ESTUDIO DE CASOS DE 5 AÑOS,
DEL 01 DE ENERO DE 2003 AL 31 DE DICIEMBRE
2007 DEL PLAN DE PRESTACIONES**

EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO

GUATEMALA, JUNIO DE 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**CAUSAS DE INVALIDEZ PARA EL TRABAJO EN LOS
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA, ESTUDIO DE CASOS DE 5 AÑOS,
DEL 01 DE ENERO DE 2003 AL 31 DE DICIEMBRE
2007 DEL PLAN DE PRESTACIONES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2012

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortíz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTE: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
SECRETARIA: Lic. Héctor David España Pinetta
VOCAL: Licda. Mariflor Irungaray López

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
SECRETARIA: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
VOCAL: Lic. Otto René Vicente Revolorio

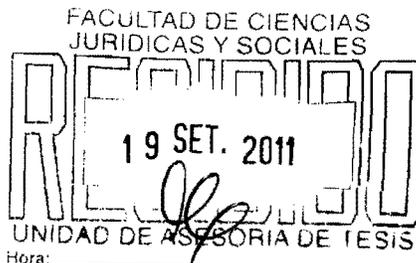
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Mario René Monzón Vásquez
Abogado y Notario, Colegiado No. 7070
Residenciales San Ángel III. 4ta. Calle Casa No. 7, Zona 2 Guatemala
Teléfonos: 2476-7244 y 5144-2774

Guatemala, 28 de julio de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento del nombramiento recaído en ^{mi} persona, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante **EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO**, intitulado **“CAUSAS DE INVALIDEZ PARA EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESTUDIO DE CASOS DE 5 AÑOS, DEL 1 DE ENERO 2003 AL 31 DE DICIEMBRE 2007 DEL PLAN DE PRESTACIONES”**.

Al analizar el trabajo de tesis de la Bachiller, **EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO**, se manifiesta que el contenido científico y técnico de la tesis, se ajusta el tema desarrollado y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, concluyo que ésta constituye un valioso aporte científico y técnico al derecho de nuestro país.

La ponente realizó un estudio detenido e importante acerca del tema intitulado: **“CAUSAS DE INVALIDEZ PARA EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESTUDIO DE CASOS DE 5 AÑOS, DEL 1 DE ENERO 2003 AL 31 DE DICIEMBRE 2007 DEL PLAN DE PRESTACIONES”**, por lo que estimo que se orienta correctamente por la sustentante; el contenido se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, el contenido de forma y de fondo, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son concluyentes con los temas desarrollados dentro de la investigación; es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, derivados del examen del trabajo y por las razones expuestas resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, debiendo en consecuencia procederse a nombrar al **REVISOR**, a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el examen público correspondiente.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Mario René Monzón Vásquez
ASESOR

Lic. MARIO RENE MONZON VASQUEZ
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

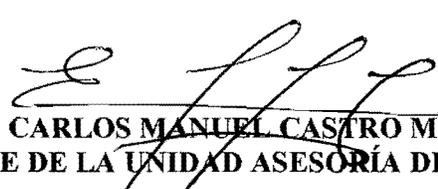
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de septiembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CARLOS OVIDIO PEÑA ENRIQUEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO**, Intitulado: “**CAUSAS DE INVALIDEZ PARA EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESTUDIO DE CASOS DE 5 AÑOS, DEL 01 DE ENERO DE 2003 AL 31 DE DICIEMBRE 2007 DEL PLAN DE PRESTACIONES**”.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



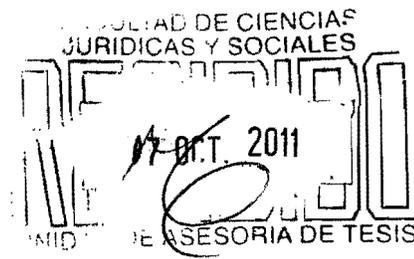
cc.Unidad de Tesis
CMCM/jrvch.



BUFETE JURIDICO
LIC. CARLOS OVIDIO PEÑA ENRIQUEZ
"0" Calle 3-73, Zona 4 de Mixco, Colonia Monte Verde

Guatemala, 17 de octubre de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Su Despacho



Distinguido Licenciado Castro:

En cumplimiento a la providencia de fecha veintidós de septiembre de dos mil once procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO, Intitulado "CAUSAS DE INVALIDEZ PARA EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESTUDIO DE CASOS DE 5 AÑOS, DEL 01 DE ENERO DE 2003 AL 31 DE DICIEMBRE 2007 DEL PLAN DE PRESTACIONES" y para el efecto:

EXPONGO:

- A) Como se puede verificar se presenta un aporte científico al Derecho Laboral y a la seguridad social del trabajador, en la que se recomienda que se crean o implementen programas para prevenir la invalidez, debido que como se llegó a concluir existen tres causas principales de invalidez.

- B) En el lapso de la Revisión, así como en el desarrollo de trabajo de Tesis, la estudiante puso de manifestó su capacidad de investigación, utilizando en la elaboración del mismo, los métodos y técnicas de investigación actuales, aceptando las sugerencias que durante la revisión se le hicieron. En el presente trabajo se nota que la estudiante enfoca con bastante propiedad lo referente las causas de invalidez para el trabajo en los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como el estudio que realizó cinco años atrás. La metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, sus recomendaciones y conclusiones, son congruentes con los temas desarrollados así como la bibliografía utilizada dentro de la investigación.



2/

- C) Considero que el presente trabajo de tesis constituye un gran aporte a la sociedad v a la comunidad universitaria, en virtud que es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, así como haber estudiado a profundidad no solo los antecedentes v la legislación interna de referido tema, sino además su repercusión en el Derecho Interno.
- D) Por lo expuesto **OPINO:** Que el trabajo de la Bachiller EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO, satisface v reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas v Sociales v del Examen General Público, sobre metodología y aspectos técnicos por ende, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con la tramitación correspondiente

Sin otro particular me suscribo de usted, respetuosamente.

“Id v Enseñad a Todos”

Lic. Carlos Ovidio Peña Enríquez
Abogado v Notario
Colegiado No. 4988

Lic. Carlos Ovidio Peña Enríquez
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO intitulado CAUSAS DE INVALIDEZ PARA EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESTUDIO DE CASOS DE 5 AÑOS, DEL 01 DE ENERO DE 2003 AL 31 DE DICIEMBRE 2007 DEL PLAN DE PRESTACIONES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CEHR/iyc

DECANO

SECRETARIA



DEDICATORIA

A DIOS:

Porque siempre ha estado conmigo.

A MIS PADRES:

Amilcar Coutiño Mazariegos, Matilde Delfina Alvarado de Coutiño, por sus sacrificios y confianza depositada en mí, a quienes debo mi existencia y espero que este triunfo también sea de ellos.

A MIS ABUELOS:

A quienes les entrego mi corazón, por su amor y por consentirme tanto.

A MIS HERMANOS:

Brenda Janeth, Ingrid Lizette, Jorge Amilcar, Leslie Francis Julissa, con cariño especial.

A MIS HIJAS:

Eida Gabriela, Alejandra Noemí y Jennifer María, por su amor y apoyo en mi superación profesional.

A MIS PADRINOS:

Amilcar Coutiño Mazariegos, Elvira Constanza Ochoa Lima de Izquierdo, Edgar Abdiel Grajeda Orantes, Ricardo Antonio Alvarado Sandoval y Gustavo Bonilla Porque su ejemplo me impulsa a ser una profesional digna, honesta y de éxito.

PROFESORES:

Por su cariño, amistad, confianza y compartir sus sabios conocimientos conmigo.

A MIS AMIGAS:

Dina Castillo, Claudia Ordoñez, Solanche Alburez Gálvez, Anabella López, Ingrid Jocón, Sara Tunay, Nancy Lemus, Grethel Miranda, Nidia González, por su amistad incondicional.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala
Cuna de conocimientos y forjadora de sueños.

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
casa de estudio que me brindó la oportunidad de
formarme profesionalmente.

Al Plan de Prestaciones de la Universidad de
San Carlos por su apoyo, para el logro
profesional.



ÍNDICE



Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. La Invalidez para el trabajo.....	1
1.1 Concepto.....	1
1.2 Datos históricos.....	1
1.3 La medicina legal laboral	5
1.4 Programas de Previsión Social en Guatemala	8
1.5 Los grados de invalidez.....	11
1.6 La vejez.....	13
1.7 Sobrevivencia	14
1.8 Cuota mortuoria.....	15
1.9 Programa voluntario.....	16
1.10 Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes Denominado -EMA-.....	17
1.11 Asistencia médica	17
1.12 El departamento de medicina legal del IGSS.....	22
1.13 El Plan de Prestaciones de los Trabajadores de la Universidad de San Carlos Guatemala.....	24
1.14 Las clases de invalidez.....	27
1.14.1 La invalidez por accidente y por enfermedad.....	28
1.15 Valor de la pensión por invalidez.....	29

CAPÍTULO II

2. Marco legal de la protección de invalidez	31
2.1. Constitución Política de la República de Guatemala	31
2.2. Ley Orgánica del Instituto de Guatemalteco de Seguridad Social.....	32



2.3	Reglamento de Invalidez y Vejez y Supervivencia contenido en el Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	36
2.4	Obligaciones internacionales del Estado de Guatemala.....	48

CAPÍTULO III

3.	Las pruebas de invalidez.....	67
3.1	Antecedentes históricos de las pruebas de invalidez	67
3.2.	Diagnóstico clínico de la invalidez para el trabajo.....	69
3.3	Estudios.....	69
3.3.1	Estudios de laboratorio y especiales.....	70
3.3.2	Estudios socioeconómicos.....	73
3.4	El dictamen de invalidez para el trabajo.....	74

CAPÍTULO IV

4.	El Proceso Ordinario de la Jubilación por Invalidez.....	77
4.1.	La jurisdicción privativa de trabajo.....	77
4.2.	Conceptos y características.....	83
4.3.	Naturaleza.....	84
4.4	Procedimiento.....	84
4.4.1	Las partes.....	84
4.4.2	Capacidad procesal en materia de trabajo.....	85
4.4.3	Representación de las partes y sus limitaciones en el Código de Trabajo guatemalteco.....	87
4.4.4	La demanda.....	89
4.4.5	Respecto de las medidas cautelares.....	91
4.4.6	La rebeldía.....	92
4.4.7	Las excepciones.....	96
4.4.8	La contestación de la demanda.....	98



Pág.

4.4.9 La reconvencción.....	100
4.4.10La conciliación.....	102
4.4.11La prueba en el procedimiento ordinario laboral.....	106
4.4.12La valoración de la prueba.....	107

CAPÍTULO V

5. El trabajo y la jubilación y el marco regulatorio.....	115
5.1 Definición de jubilación.....	115
5.2 Características de la jubilación.....	118
5.3 Modalidades más comunes de jubilación.....	119
5.4 Las jubilaciones en la legislación comparada.....	119
5.5 Presentación, análisis discusión de los resultados del trabajo de Campo.....	127
5.5.1 Entrevistas.....	127
5.6 Causas más frecuentes de invalidez.....	129
 CONCLUSIONES.....	 133
RECOMENDACIONES.....	135
BIBLIOGRAFÍA.....	137



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se elabora, por el interés que evidenció en la ponente, acerca de los pronósticos de Previsión Social desde la óptica del Plan de Prestaciones y de Previsión Social de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en relación con lo que sucede con el resto de trabajadores, en el tema de la incapacidad.

La justificación del tema investigado se debe a la necesidad de conocer las causas comunes o no comunes por las cuales los trabajadores en general están expuestos a enfermedades o accidentes que en un momento dado los pueden incapacitar temporal o definitivamente para el trabajo. A la fecha no se han realizado estudios para conocer las causas para las cuales los trabajadores presupuestados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ven incapacitados para el trabajo y deben ser acogidos por el Plan de Prestaciones.

Para el desarrollo de esta investigación se parte del objetivo a conocer las diversas causas y comunes que puedan ocasionar la declaratoria de invalidez de los trabajadores y que se vean en la necesidad de acudir al Plan de Prestaciones. Las hipótesis planteadas giran entonces alrededor del tema y consecuentemente con el trabajo de investigación, después del análisis de toda la información para el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Y para ello se recurrió a las técnicas de investigación bibliográfica para profundizar a los diversos conceptos jurídicos fundamentalmente de la materia a tratar y entrevistas con autoridades, no solo de la Universidad de San Carlos de Guatemala sino también a la autoridades, especialmente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; asimismo, la metodología adecuada para la búsqueda de información y procesamiento



correspondientes al caso. Se ha encontrado datos de gran importancia para desarrollar los temas y subtemas contenidos en el plan general de investigación y que en su oportunidad fue aprobado por la Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales.

La presente investigación consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo se hace un esbozo general de la Invalidez para el trabajo. En el capítulo dos se refiere al marco legal para la protección de la invalidez, y el análisis jurídico del tema investigado, desde la norma suprema del ordenamiento jurídico hasta los acuerdos y/o circulares; en el tercer capítulo, se explica las diversas pruebas para demostrar la existencia de la invalidez; y en el cuarto capítulo, se refiere sobre el proceso judicial en juicio ordinario cuando existe conflicto en la jubilación por invalidez.

Y para finalizar se presenta las conclusiones y recomendaciones que se estiman pertinentes respecto del tema central de la investigación de las hipótesis planteadas, y determinar los aspectos teóricos que sirven de contribución a futuros estudios a las autoridades administrativas busquen normas jurídicas más justas para resolver los distintos problemas y evitar trámites onerosos para los trabajadores declarados en estado de invalidez.

CAPÍTULO I

1. La invalidez para el trabajo

1.1 Concepto

“Incapacidad de una persona para realizar determinadas actividades debido a una deficiencia física o psíquica”.

Así mismo, el Código de Trabajo en el Artículo uno, define el trabajo como: “el conjunto de principios y normas jurídicas regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos; por lo anterior, se puede definir la invalidez para el trabajo como: “El tiempo en que una persona natural, deja de prestar sus servicios personales o realizar una obra determinada, para un patrono por la incapacidad de realizar determinadas actividades debido a una deficiencia física o psíquica”.

1.2 Datos históricos de la protección del trabajador inválido:

Es importante señalar que es difícil encontrar una definición relacionados con la invalidez, ligada al trabajo, por cuanto que, desde tiempos remotos, la invalidez no tenía ninguna relación con el trabajo, toda vez, una persona que adolecía de algún



grado de invalidez, simplemente no trabajaba, y no precisamente porque no lo quisiera, sino por el hecho de que no le daban empleo.

Es difícil encontrar conceptos relacionados con la invalidez, ligada al trabajo, por cuanto que, desde tiempos remotos, la invalidez no tenía ninguna relación con el trabajo, toda vez, una persona que adolecía de algún grado de invalidez, simplemente no trabajaba, y no precisamente porque no lo quisiera, sino por el hecho de que no le daban empleo.

El trabajo, como es de conocimiento generalizado, se entiende como un esfuerzo humano y físico, por eso, hasta en tanto después de la Segunda Guerra Mundial, es que se empezó a comprender que las personas con algún grado de invalidez, pueden realizar un trabajo, precisamente de acuerdo a sus capacidades. Ahora bien, en el trabajo pueden surgir accidentes o enfermedades profesionales que en ese transcurso, puedan provocar algún grado de invalidez. En Guatemala, como una consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y la difusión de ideas democráticas, a partir de los años cuarenta y cuatro en adelante, se ha abordado el tema de la invalidez y el trabajo de manera formal a través de una regulación específica.

En la historia al respecto, también se ha dicho que cuando se derrocó al gobierno interino del General Ponce Valdés quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico, y se eligió un gobierno

democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo, es que se puede decir, que se concibe la invalidez y su relación con el trabajo.

La historia también demuestra que “el Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Licenciado Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado "Bases de la Seguridad Social en Guatemala".¹

En esa época se estableció en la Constitución de la República de Guatemala el Artículo 63, que contaba con el siguiente texto: "se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor."

“Considerando una serie de fechas importantes, que hacen viable analizar la historia del tema de la invalidez y su vínculo con el trabajo, se señalan las siguientes:

¹ Valenzuela Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**, Pág. 78



a) El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, "Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social". Se crea así "Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima".

b) Se crea así un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

c) La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, preceptúa en el Artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación". La institución más importante en esta materia es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



1.3 La medicina legal laboral

La medicina legal laboral surge a raíz de la especialización que se ha venido experimentando en el campo de la salud. En ese sentido, la medicina legal es la especialidad médica que reúne los conocimientos de la medicina que son útiles para la administración de justicia para dilucidar o resolver problemas civiles, penales o administrativos y para cooperar en la formulación de leyes.

A) Áreas que abarca la medicina legal

1. Medicina legal clínica
2. Patología forense
3. Psiquiatría forense
4. Ciencias forenses
5. Toxicología analítica
6. Balística
7. Análisis de documentos
8. Inmunohematología
9. Dactiloscopia
10. Estudio de pelos y fibras
11. Daños en vehículos automotores



12. Análisis de manchas de sangre

B) Características que comprende la medicina legal

Dentro de las principales, se encuentran:

- a) Es una especialidad diagnóstica
- b) El documento más importante de la medicina legal es el dictamen médico legal.
- c) En los pacientes vivos dictamina pronósticos.
- d) Criterio médico-legal: análisis científico orientado a las necesidades de la administración de justicia que el legista efectúa sobre hechos médicos de cualquier especialidad médica. Es decir, hace entendibles al abogado los aspectos médicos.

C) Clasificación de medicina legal

Se ha dicho que la medicina legal es única, sin embargo, también es cierto que se ha expandido y especializado a través de otros ámbitos del quehacer científico,



por lo tanto, existe una clasificación didáctica de la medicina legal, y es la siguiente:

1. Medicina legal general, ésta se refiere a la elaboración de documentos médico-legales.
2. Medicina legal criminalística, que se encarga del estudio de los indicios de naturaleza médica que dejó un delincuente en la escena del hecho o sobre la víctima.
3. Medicina legal tanatológica, que se dedica al estudio de la muerte y del cadáver.
4. Medicina Legal Traumatológica, que se refiere a las alteraciones anatómicas y funcionales causadas por una fuerza exterior, que son de interés a la justicia.
5. Medicina legal materno infantil, que incluye alteraciones de la conducta sexual y sus consecuencias legales.
6. Medicina legal toxicológica, que se encarga del estudio de los aspectos legales de las intoxicaciones.



7. Medicina legal psiquiátrica, que estudia la enfermedad mental y sus vinculaciones con la ley.

8. Medicina legal laboral, que es la que abarca el presente estudio, y es la que se refiere a los aspectos legales de las alteraciones de la salud causadas por el trabajo.

9. También se encuentra la deontología médica, que se encarga del estudio del deber y derecho de los médicos.

1.4 Programas de previsión social en Guatemala

Como se dijo antes, la institución guatemalteca más importante en previsión y seguridad social, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y funciona en base a dos programas muy bien utilizados:



a) Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia (I.V.S.)

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de Seguridad Social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia.

El régimen de seguridad social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige (Acuerdo 788 de Junta Directiva), le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinen.

A partir del 1° de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los

trabajadores de empresas particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

b) Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia

1. Invalidez

Según el Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social define: "En términos generales: quien queda impedido con menor o mayor grado para desenvolverse físicamente".

Incapacidad laboral derivada de un accidente o de una enfermedad de trabajo y que otorga derecho a los gastos de curación mas una retribución temporal y al resarcimiento por la lesión.

De acuerdo a la información proporcionada por esta Institución, para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:



a) Ser declarado inválido (incapacitado)

b) Si es menor de 45 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez. Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez. Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez”.

1.5 Los grados de invalidez

Según el Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social define: “El grado de incapacidad que se puede padecer, dependerá de las patologías y afecciones sufridas por los trabajadores, siempre que reduzcan o anulen su capacidad laboral”. Se trata de la incapacidad que, sin ser total, ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% del rendimiento normal para su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Además, la prestación es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.



Dentro de los requisitos para acceder a la prestación, se encuentran el estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta. Si, además, la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común: Se deben tener cotizados 1,800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la Incapacidad Temporal de la que se derive, computándose por entero los 18 meses de duración máxima. Para los trabajadores jóvenes, menores de 21 años, en la fecha de su baja por enfermedad el período de cotización se obtiene de la suma de dos cantidades: la mitad de los días transcurridos entre los 16 años de edad del trabajador y la iniciación del proceso de Incapacidad Temporal; más todo el período, agotado o no, de la Incapacidad Temporal.

Y no se exige cotización si la incapacidad permanente fuera por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional. Existen tres (3) grados de invalidez, los cuales son calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la Institución, ubicado en el Hospital General de Accidentes denominado 7-19, previa orientación y calificación de derecho.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en el Departamento de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en las Cajas y Delegaciones ubicadas en el interior del país.



1.6 Vejez

Es la última etapa de la vida de los seres vivos antes que se produzca el fallecimiento y es una inevitable consecuencia del paso del tiempo.

Para tener derecho a pensión por vejez, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, estipula que el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones

- b) Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera: Que hayan cumplido 60 años antes del 1 de enero de 2000; Que cumplan 61 años durante los años 2000 y 2001; Que cumplan 62 años durante los años 2002 y 2003; Que cumplan 63 años durante los años 2004 y 2005; Que cumplan 64 años durante los años 2006 y 2007; Que cumplan 65 años del año 2008 en adelante.

- c) Haber causado baja en su relación laboral



1.7 Sobrevivencia

La sobrevivencia es uno de los elementos más característicos de los seres vivos y tiene que ver con el ansia que todos poseemos para seguir viviendo y esquivar todas aquellas situaciones o circunstancias que puedan afectar nuestra vida.

Para tener los sobrevivientes, derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte.

- b) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por Vejez.

- c) Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por Invalidez o Vejez. Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.



1.8 Cuota mortuoria

Uno de los beneficios del Programa Invalidez, Vejez y Supervivencia es el pago de la cuota mortuoria, en caso de fallecimiento de los afiliados. De acuerdo a sus leyes y reglamentos, los requisitos para el pago de dicha cuota son:

“En el caso de los trabajadores Activos que fallecen: 1. Certificado vigente de trabajo del afiliado. 2. Certificado de defunción del trabajador. 3. Factura de los funerales. 4. Tener acreditado por los menos dos meses de contribución en los últimos seis meses calendario anteriores al fallecimiento. 5. Cédula de vecindad de la persona que cobra. La aportación del Instituto como cuota mortuoria es de Q.412.50. Los beneficiarios, en caso de fallecimiento. En el caso de beneficiarios hijos menores de edad, la cuota mortuoria es válida hasta la mayoría de edad. En el caso de beneficiarios hijos incapacitados, la prestación es válida sin importar la edad. Los niños menores de cinco años de edad: Cuando un niño nace en cualquiera de las Unidades Médicas del Instituto y falleciera, también tendrá derecho a la prestación de Cuota Mortuoria”.²

² Información recabada de folleto informativo proporcionado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. S-f. Pág. 2



1.9 Programa voluntario

Este programa como su nombre lo indica, se realiza a voluntad del trabajador, cuando ha contribuido por lo menos durante 12 meses en los últimos tres años, y que por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio, y todavía no califica para ser cubierto por el programa invalidez, vejez y sobrevivencia, tiene la oportunidad de continuar asegurado de manera voluntaria.

De acuerdo a esta institución, los requisitos son:

- a) Solicitarlo por escrito al Instituto dentro de los 3 meses calendario siguiente al último mes de contribución o al último día subsidiado.
- b) Pagará mensualmente una contribución del 5.5% que incluye la cuota patronal y la cuota del trabajador para el programa IVS.
- c) La contribución voluntaria permite mantener el derecho para gozar las pensiones que otorga el programa, pero no da derecho a gozar de atención médica.



1.10 Programa enfermedad, maternidad y accidentes denominado -EMA-

El objeto primordial de la seguridad social, es el de dar protección mínima a los trabajadores del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

1.11 Asistencia médica

Según el Artículo 1 del Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se entiende por: "asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto, los cuales deben poner a la disposición del trabajador y sus familiares a quienes les asista el derecho y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover,



conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población”.³

Las prestaciones en servicio de los Programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y del respectivo personal técnico y auxiliar. También podrán suministrarse a domicilio para el programa de Enfermedad y Maternidad.

La institución ha realizado convenios con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para brindar atención a sus afiliados así como contratos con médicos particulares para brindar servicios médicos siendo todos los profesionales médicos colegiados para brindar la atención conforme las leyes de la materia. Identificación e inscripción de beneficiarios con Derecho: El afiliado o beneficiario con derecho al solicitar la primera atención en un caso de enfermedad, maternidad o accidente, deberá presentar el documento de identificación que el Instituto establezca y el Certificado de Trabajo emitido por el patrono sin embargo, el Instituto podrá utilizar cualquier otro medio de identificación apropiada.

³ Ver artículo 1 del Acuerdo 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Según el Artículo 6 del Acuerdo 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las atenciones posteriores, relacionadas con “el caso de enfermedad, maternidad o accidente, basta que el afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, juntamente con el documento de identificación correspondiente”.

En los casos de emergencia estos son atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores a los primeros auxilios, deberá comprobarse por el interesado o por el Instituto en casos especiales, dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación de dicho estado, el derecho a las prestaciones. Para proceder a la inscripción de los niños, se requiere la presentación por parte de los padres afiliados de:

- a) Documentos de identificación del afiliado y de la madre.
- b) Certificado de Trabajo del afiliado.
- c) Certificado de la Partida de Nacimiento del niño.

Se otorga la asistencia médica con el fin de promover, conservar, mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad para el trabajo, dando servicios de

medicina preventiva, curativa y rehabilitación. Teniendo derecho en caso de enfermedad:

a) Los trabajadores afiliados

b) El trabajador en período de desempleo o licencia sin goce de salario, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se produzca el desempleo o licencia, haya contribuido en cuatro períodos de contribuciones y el enfermo reclame prestaciones en el curso de los dos meses posteriores a la fecha de desempleo o inicio de la licencia. Los hijos hasta los cinco años, del trabajador afiliado y del trabajador en período de desempleo o licencia con derecho a las prestaciones en servicio.

En caso de maternidad tienen derecho: a) La trabajadora afiliada; b) La esposa del trabajador afiliado o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su derecho la compañera que cumpla las reglamentaciones legales; c) La trabajadora en período de desempleo o la esposa o compañera del trabajador en período de desempleo, siempre que la pérdida del empleo se haya producido estando aquellas en estado de embarazo; d) La Esposa o compañera del afiliado fallecido, que se encuentre en estado de embarazo en la fecha del fallecimiento de éste; e) Los hijos del Afiliado hasta 5 años de edad.

En los casos de accidentes: a) El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas; b) El trabajador en período de desempleo o de licencia sin goce de salario, siempre que el accidente lo sufra durante los dos primeros meses siguientes a la fecha de cesantía o licencia y que haya tenido contratos o relaciones de trabajo vigentes aún con interrupciones, con patronos declarados formalmente inscritos en el régimen en los cuatro meses inmediatamente anteriores contados hacia atrás desde que término su último contrato o relación de trabajo, y que durante la vigencia de esos contratos o relaciones, en cada mes haya contribuido al régimen de seguridad social; c) Los beneficiarios con derecho en el Programa de Enfermedad y Maternidad, en los casos dentro de las limitaciones establecidas en el Reglamento.

En caso de enfermedades en general, maternidad, y accidentes, de sus afiliados y beneficiarios con derecho, el Instituto dará las siguientes prestaciones en servicio: a) Asistencia médico quirúrgica general y especializada; b) Asistencia odontológica; c) Asistencia farmacéuticas. Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos; e) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades; f) Servicio Social; g) Transporte y h) Hospedaje y alimentación.

En casos especiales, los beneficios en el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedad generales; d) Invalidez; e) Orfandad ; f) Viudez ; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); i) Los demás que el reglamento determine (Art. 28. Decreto No. 295 del Congreso de la República).

1.12 El departamento de medicina legal del I.G.S.S.

Esta institución se denomina Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades. Se trata de la dependencia que evalúa y dictamina las incapacidades del afiliado y beneficiario del programa Invalidez, Vejez y Sobrevivencia y de los trabajadores del Estado, que solicitan ser pensionados por invalidez.

Sus funciones son las siguientes:

1. Emitir dictámenes e informes médicos legales relacionados con el grado de discapacidad, conforme reglamentos y normas de evaluación y discapacidad, dictadas por el Instituto. Permitiendo la evaluación de los afiliados candidatos con grado de discapacidad.



2. Verificar periódicamente las condiciones que determinaron las discapacidades, para el otorgamiento de pensiones, mediante nueva evaluación interdisciplinaria y dictamen de Junta Evaluadora.
3. Coordinar con unidades asistenciales del Instituto, la práctica de exámenes complementarios que se estimen necesarios, para evaluar pacientes candidatos con grado de discapacidad.

Para este departamento, la invalidez, se refiere tanto a la jubilación por invalidez que es la otorgada a la persona cuando alguna enfermedad física, mental o accidente le impida realizar sus labores y actividades cotidianas. Los grados de invalidez que se reconocen son: Total y gran invalidez.

Los requisitos son: Para los contribuyentes del programa IVS, deberán realizar su trámite de jubilación por el riesgo de invalidez en oficinas centrales y cajas departamentales del IGSS. Para su evaluación en el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades deberán presentarse con las formas IVS 17 y además con Cédula de Vecindad original y fotocopia de la misma, y constancia de afiliación. Para los trabajadores del Estado, deberán presentarse en medicina legal con certificado de trabajo, cédula de vecindad y constancia de afiliación.



La incapacidad puede presentar cambios y la pensión puede sufrir modificaciones, de acuerdo al grado de invalidez.

1.13 El plan de prestaciones de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala, fue fundada por real cédula del 31 de enero de 1676. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 82 establece en su parte conducente que la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica...”

Le corresponde dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. También promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.

Se rige por el Decreto 325 Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, estatutos y reglamentos, así como demás disposiciones. Dentro de los reglamentos, se encuentra el que contiene el plan de prestaciones de los empleados de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



La Universidad de San Carlos de Guatemala, de acuerdo con el punto noveno del acta 911 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 8 de enero de 1966 creó el “Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, el cual en lo sucesivo se denominara “Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”.

El Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene por función asegurar a todos los trabajadores de la Universidad, el goce de una pensión al retirarse del servicio, por invalidez, o por cumplir con los requisitos del Artículo 11 del presente reglamento y, al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios con un seguro de vida y con pensiones de viudez y Orfandad. Asimismo, tiene por objeto compensar al trabajador, en forma opcional para él y como alternativa a las demás prestaciones del plan, en caso de su retiro voluntario o por despido. Estos beneficios deben considerarse como mínimos los cuales podrán extenderse cuando las condiciones financieras del plan lo permitan. Se incluyen de estos beneficios a quienes ingresen a laborar a la Universidad de San Carlos de Guatemala con una edad cronológica de 45 años o menos.

Se encuentra regulado mediante acuerdo contenido en el punto segundo del Acta 39-93 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario del 3 de noviembre de 1993, y se denomina Junta Administradora del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



Se ha podido recabar la siguiente información:

- b) Que el Plan de prestaciones se maneja a través de un presupuesto, y se realiza este en base a proyecciones actuariales.
- c) En su estructura se encuentra estructurado en el sentido de que 5 miembros titulares electos lo integran, y estos son: Consejo Superior Universitario, el Rector, profesionales docentes, trabajadores administrativos, técnicos y de servicios y representante electo por la Asamblea General de los Jubilados del Plan.
- d) La Junta Administradora del Plan de Prestaciones, quien es el ente facultado para aprobar el Presupuesto del Plan, y en forma mensual recibe los estados financieros.
- e) Como dato relevante, en el año dos mil ocho, sólo ejecutó el presupuesto de egresos el sesenta y ocho punto noventa y cinco por ciento, debido a que a partir de ese año, no se ha retirado a los trabajadores activos que ya cumplieron los requisitos para formar parte del Plan de Prestaciones en ese año.
- f) La situación persiste hasta la fecha, en virtud de que el total aproximado de trabajadores de esta entidad que se encuentran en estas condiciones supera las 482 personas.
- g) El dinero del presupuesto no ejecutado, automáticamente se va al fondo común.



- h) El Plan de prestaciones de conformidad con lo acordado por el Consejo Superior Universitario, actúa como ente económico con estructura y operaciones propias, teniendo su contabilidad específica, por lo que elabora sus propios estados financieros.
- i) De acuerdo al Artículo 28 los recursos financieros del plan, cuentan con tres fuentes principales, que son las cuotas de la Universidad, las cuotas de los trabajadores, los rendimientos provenientes de la inversión de reservas.
- j) Se señala que el Plan de Prestaciones, debe mantenerse en las cuentas de depósitos y en las inversiones que autorice la Junta Administradora, de acuerdo con un instrumento aprobado por el Consejo Superior Universitario.
- k) Por último, se determinó que las prestaciones del reglamento del Plan de Prestaciones de Personal de la Universidad de San Carlos es de carácter adicional, se pagarán sin perjuicio de las prestaciones que otorgan por ejemplo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

1.14 Las clases de invalidez

En el caso de los reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se establece el derecho de los trabajadores a gozar de pensiones, jubilaciones y seguro de vida de conformidad con el Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos.



1.14.1 La invalidez por accidente y por enfermedad

De acuerdo a las disposiciones normativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con respecto a su personal con derecho, se contemplan en este ámbito los siguientes aspectos:

- a) Que se conceden licencias con goce de sueldo por motivos hasta por un período de seis meses siempre que no goce de las prestaciones establecidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y deberán contar con certificado médico colegiado que certifique que la enfermedad, motivo de la solicitud de licencia se justifica. Si la causa persistiera después de seis meses, el Consejo Superior Universitario podrá ampliar el plazo hasta por un periodo igual.
- b) En caso de suspensión por accidente, enfermedad común o maternidad, acordado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Universidad de San Carlos cubrirá al empleado suspendido un subsidio equivalente al sueldo o salario que no le cubra el IGSS, éste no podrá exceder de un periodo de seis meses, por una misma enfermedad o accidente.
- c) En los casos de enfermedad o accidentes de larga evolución o convalecencia en que se compruebe plenamente que la suspensión debe continuar, la Universidad podrá exceder por una sola vez, el plazo para que goce del



subsidio hasta por un máximo de seis meses, según el caso previa autorización del Consejo Superior Universitario.

1.15 Valor de la pensión por invalidez

El departamento de IVS, es el encargado de revisar y recibir la papelería, así como, otorgar y administrar las pensiones que se conceden a los afiliados y beneficiarios con derecho según reglamento vigente.

El programa IVS, se inicio el 01 de marzo de 1977, por lo que es a partir de esa fecha que se determina el número de contribuciones que debe tener un afiliado para el beneficio de una pensión. El Decreto No. 295 "Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social", señala en el Artículo 32 lo siguiente: "La protección relativa a invalidez, orfandad, viudedad y vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales que al efecto se hagan.". El programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, fue creado a partir del 01 de marzo de 1,977 con aplicación en toda la República de Guatemala, actualmente esta regulado de conformidad al Acuerdo 1,124 y su modificación emitido por la Honorable Junta Directiva, básicamente es un beneficio para los trabajadores del sector privado que presten sus servicios materiales o intelectuales a patronos formalmente inscritos en el instituto, así como para los trabajadores del Estado



contratados por planilla. El instituto le cancela a sus pensionados 12 mensualidades al año, además en el mes de diciembre se otorga un aguinaldo igual al 100% de su pensión y un bono navideño equivalente a quinientos quetzales por caso. La única obligación que tiene el pensionado con el I.G.S.S. es presentar una vez al año, durante todo el mes de junio su acta anual de supervivencia.



CAPÍTULO II

2. Marco legal de la protección por invalidez

En este capítulo se entra considerar el marco legal que regula la protección por invalidez como son la Constitución de la República de Guatemala, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Reglamento de Invalidez, vejez y sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal del Plan de Prestaciones.

2.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República, prescribe en su Artículo 100, que "el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción del preceptuado por el artículo 88 de la Constitución (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones



propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada...".

2.2 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Esta institución se rige por el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala. Dentro de sus considerandos, es importante resaltar:

- a) Que actualmente prevalecen en Guatemala, debido al tradicional abandono de los gobiernos anteriores a la Revolución del 20 de octubre de 1944, condiciones de atraso y miseria social tan pronunciadas que hacen urgente e inaplazable, la adopción de medidas conducentes a elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de vida de nuestro pueblo.

- b) Que ese mejoramiento se puede obtener en gran parte si se establece un régimen de Seguridad Social obligatoria fundado en los principios más amplios y modernos que rigen la materia y cuyo objetivo final sea el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente

o a sus familiares que dependan económicamente de él, en lo que el interés y la estabilidad sociales requieran que se le otorgue.

- c) Que dicho régimen de Seguridad Social obligatoria debe estructurarse inspirándose en ideas democráticas, tanto de verdadero sentido social como de respeto a la libre iniciativa, individual, por lo que, aparte de lo expuesto en el considerando anterior, sus beneficios deben tener carácter mínimo, dejando así un amplio campo para el estímulo de los esfuerzos de cada uno y para el desarrollo del ahorro, de la previsión y de las demás actividades privadas.
- d) Que el problema de la Seguridad Social en Guatemala puede resolverse adecuadamente porque en nuestro país casi nada hay hecho para el armónico desenvolvimiento de tan trascendental materia y, en consecuencia, no es necesario perder tiempo, dinero, ni energías en la destrucción de vicios o defectuosas realizaciones existentes; y, que por lo mismo que es imprescindible construir esta inmensa obra de redención social desde el principio, debe procederse siempre con prudencia y sin afán de dar soluciones parciales sino, por lo contrario, a base de planes de largo alcance y con un criterio de conjunto que abarque el problema en todas y en cada una de sus implicaciones.

- e) Que de los estudios técnicos hasta ahora realizados resulta que el establecimiento de un régimen de Seguridad Social obligatoria en Guatemala es factible si se procede cuanto antes y en forma gradual y científica, con el pensamiento puesto siempre en el conjunto de los intereses superiores y permanentes de la de la nacionalidad y no en otros que tengan carácter transitorio o circunstancial.
- f) Que todo régimen de Seguridad Social obligatoria debe ser eminentemente realista y, en consecuencia, sujetarse siempre a las posibilidades del medio donde se va a aplicar, determinando, entre otras cosas y en cada caso, tanto la capacidad contributiva de las partes interesadas como la necesidad que tengan los respectivos sectores de población, especialmente si se trata de indígenas, de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, a efecto de imprimir a éstas la justa modalidad que les corresponda.
- g) Que todo régimen de Seguridad Social obligatoria se desenvuelve a base de un delicado mecanismo financiero, de tal manera que no es posible ni aconsejable olvidar en ningún momento que los egresos deben estar estrictamente proporcionados a los ingresos y que no se pueden ofrecer demagógicamente beneficios determinados sin antes precisar sus costos y sin saber de previo si



los recursos que al efecto se hayan presupuestado van a ser efectivamente percibidos, y, sobre todo, si van a alcanzar para cumplir las promesas hechas.

- h) Que un verdadero régimen de Seguridad Social obligatoria debe aspirar a unificar bajo su administración los servicios asistenciales y sanitarios del Estado con los de los beneficios que otorgue, y a impedir el establecimiento de sistemas de previsión, públicos o particulares, que sustraigan a determinados sectores de la población del deber de contribuir y del derecho de percibir beneficios de dicho régimen, por cuanto así se mantiene el sano principio que recomienda la unidad de los riesgos y de su administración. Que la aplicación de ese principio constituye el único medio de evitar una inadmisibles duplicación de cargas, de esfuerzos y de servicios para el pueblo de Guatemala o el desarrollo de sistemas que pueden dar trato privilegiado a unos pocos porque lo hacen a costa de las contribuciones, directas o indirectas, de la mayoría.
- i) Que todo régimen de Seguridad Social obligatoria, si se quiere que comience sobre bases sólidas, necesita recursos económicos iniciales suficientes, por lo cual es indispensable proveer desde ahora a la entidad que lo va a administrar de los fondos que su adecuada organización y correcto funcionamiento exijan;
- y,



Para la realización de los fines respecto de la seguridad social en el caso de Guatemala, esta función por excelencia le esta encomendada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, conteniéndose un marco normativo específico a través de su Ley Orgánica a través del Decreto 295 del Congreso de la República, del 30 de Octubre de 1946); la cual establece que el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; e) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte; e, i) Los demás que los reglamentos determinen. Según Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.3 Reglamento de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia contenido en el Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los fundamentos de este reglamento son:

1. Que la Ley Orgánica del Instituto señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de Seguridad social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia, orfandad y viudedad.

2. Que el régimen de Seguridad Social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, lucha contra las enfermedades, los accidentes y sus consecuencias, y protege la maternidad, también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por el fallecimiento, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la creación temporal o definitiva de la actividad laboral.

3. Que al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, corresponde, de conformidad con la Ley que lo rige, administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinan.

4. Que como resultado de la revisión general de las disposiciones relativas a la reglamentación del Programa sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y sobrevivencia, es imperativo mejorar las prestaciones así como aclarar y ampliar la redacción del texto original, por sustitución total, a efecto de facilitar su aplicación.

5. Que la experiencia adquirida en la aplicación del programa IVS, evidencia la necesidad de recoger en un solo texto las distintas disposiciones normativas que le atañen.

Los ámbitos que regula este reglamento son:

- a) Invalidez,
- b) Vejez,
- c) Fallecimiento (gastos de entierro),
- d) Orfandad,
- e) Viudez, y
- f) Otros beneficios

El Artículo 3. Señala distintas definiciones, que se consideran de importancia y son:

- a) Afiliado: Persona individual que mediante un contrato o relación de trabajo presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a un patrono formalmente inscrito en el régimen de seguridad social.

- b) **Asegurado:** La persona que tenga derecho a la protección relativa a invalidez, vejez o sobrevivencia, de conformidad con las normas contenidas en este Reglamento.
- c) **Pensión:** La prestación en dinero que se paga por mensualidades vencidas al pensionado o al beneficiario con derecho.
- d) **Beneficiario:** Afiliado o beneficiario que adquirió esta calidad mediante resolución firme.
- e) **Invalidez:** Incapacidad del asegurado para procurarse ingresos económicos como asalariado, en las condiciones en que los obtenía antes de la ocurrencia del riesgo que la originó.
- f) **Vejez:** Para los efectos de este reglamento, es el estado que adquiere un asegurado al cumplir determinada edad.
- g) **Sobrevivencia:** Es el estado en que quedan los beneficiarios dependientes económicos al fallecimiento del asegurado o pensionado.
- h) **Beneficiario:** Persona a quien se extiende el derecho en el goce de los beneficios del régimen de seguridad social, por razones de parentesco o de dependencia económica con el asegurado.
- i) **Asignación familiar:** La prestación en dinero que se reconoce al pensionado por invalidez o vejez, por cada una de las cargas familiares que señala este reglamento.



- j) Carga familiar: El beneficiario del asegurado que da origen a una asignación familiar.
- k) Remuneración base: Cantidad en dinero que sirve de base para determinar el monto de la pensión en los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia. El máximo de la pensión es el 80% de la misma.

El capítulo II de este reglamento, se refiere a la invalidez, y señala:

Artículo 4. Tienen derecho a pensión de Invalidez, el asegurado que reúne las condiciones siguientes:

a) Ser declarado Inválido de acuerdo con lo previsto en los Artículos 5, 6 y 8 del presente reglamento.

b) Tener acreditados:

1. meses de contribución en los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de Invalidez, si tiene menos de 45 años de edad.



2. meses de contribución en los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de Invalidez, si tiene menos 45 a menos de 55 años de edad
3. meses de contribución en los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de Invalidez, si tiene 55 años de edad o menos de la establecida en el inciso b) del Artículo 15 de este reglamento.

c) Si la invalidez es causada por enfermedad mientras el trabajador está afiliado al Instituto, para cumplir con la condición de tener acreditados 36 meses de contribución, se debe incluir el mes del riesgo. El instituto no concederá pensión por Invalidez, si ésta al ser declarada al asegurado, tiene su origen antes de que haya cumplido con los requisitos de contribución prescritos.

La siguiente normativa se considera de importancia:

- a) Artículo 5. Para establecer la Invalidez y su grado, el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, evaluará al asegurado examinándolo, así como los antecedentes que figuran en los expedientes e informes relacionados con su caso, y además, podrá procederse a una investigación económica y social en aquellos casos que así se requiera. Tomará en cuenta que para los efectos de la protección por Invalidez, se

considera inválido el asegurado que se haya incapacitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su vigor físico, a sus capacidades mentales, a su formación profesional y ocupación anterior la remuneración habitual que percibe en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación análoga. Además, se tomarán en cuenta los antecedentes profesionales y ocupacionales del asegurado, su edad, la naturaleza e intensidad de sus deficiencias físicas o psíquicas, y otros elementos de juicio que permitan apreciar su capacidad remanente de trabajo.

- b) Artículo 6. Para la evaluación de la Invalidez se reconocen dos grados: Total y Gran Invalidez. Se considera total, la invalidez del asegurado que esté incapacitado para obtener una remuneración mayor del 33% de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación profesional análogas. Se considera Gran Invalidez, cuando el asegurado esté incapacitado para obtener una remuneración y necesite permanentemente la ayuda de otra persona para efectuar los actos de la vida ordinaria.
- c) Artículo 7. Cuando la invalidez pueda prevenirse, o su grado pueda ser disminuido por medio de atención especializada, previo a su declaratoria, el asegurado será trasladado a los servicios de rehabilitación correspondientes.



- d) Artículo 8. Una vez establecida la invalidez y grado, el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de incapacidades, fijará el primer día de invalidez, a partir del cual comenzará el derecho a la pensión. El primer día de invalidez no puede ser anterior al último día de subsidios diarios otorgados según otros programas del Instituto, ni a la fecha de recepción de la solicitud de pensionamiento.
- e) Artículo 9. La pensión de Invalidez Total estará constituida por: a) El 50% de la remuneración base. b) El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución. c) Una asignación familiar equivalente al 10% del monto calculado según los incisos a) y b) anteriores, por cada una de las cargas familiares siguientes: La esposa o la mujer cuya unión de hecho con el causante haya sido legalizada de acuerdo con el Código Civil, siempre que una u otra haya convivido con él hasta la fecha del riesgo. Si no resulta comprobada la convivencia, puede otorgarse el pensionamiento siempre que se compruebe que el asegurado le proporciona ayuda económica indispensable para la satisfacción de sus necesidades vitales. En defecto de la carga familiar a que se refiere el inciso anterior, la compañera que haya convivido maridablemente con el asegurado durante un tiempo ininterrumpido no menor de dos años a la fecha del riesgo, aun cuando mantenga vínculo matrimonial no disuelto con tercera persona.



- f) Con relación a los incisos c.1) y c.2), se estima que también hay convivencia, cuando por razones de trabajo el asegurado se encuentre residiendo en lugar distinto al de su familia, si este hecho no le impide el cumplimiento de todas o la mayor parte de las obligaciones de su hogar. El varón para ser considerado carga familiar, debe estar totalmente incapacitado para el trabajo y cumplir con lo establecido en los tres incisos anteriores. Los hijos menores de 18 años, siempre que sean solteros y no estén pensionados por derecho propio. Los hijos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo, siempre que sean solteros y no estén pensionados por derecho propio. Los hijos adoptados legalmente por el asegurado, que sean menores de 18 años o mayores de edad incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio. Los hijos por nacer del asegurado, serán pensionados a partir de la fecha de su nacimiento.
- g) Para los fines del instituto y los efectos del párrafo anterior, la filiación se prueba con las certificaciones de las actas del Registro Civil. A falta de éstas o si las mismas son defectuosas, incompletas o dudosas, el Instituto seguirá una investigación administrativa con el exclusivo objeto de determinar la condición de hijos para el derecho a pensión.
- h) El Instituto calificará si son idóneas, adecuadas y suficientes, las pruebas recabadas mediante este procedimiento para otorgar la pensión



correspondiente. La madre que no esté pensionada por derecho propio en este programa, y dependa económicamente del asegurado.

- i) La pensión de Invalidez total, Vejez y Gran Invalidez no excederá del 80 % de la remuneración base. en caso de exceder este límite, se reducirán proporcionalmente las asignaciones familiares y se reajustarán conforme disminuyan las cargas familiares.
- j) Artículo 10. La pensión de Gran Invalidez será igual a la pensión de Invalidez total, más un aumento del 25 % del monto que resulte de la aplicación de los porcentajes a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 9 de este Reglamento. Este aumento no podrá ser mayor de una pensión mínima.
- k) Artículo 11. La pensión de invalidez se otorgará inicialmente por un año. Transcurrido este lapso, continuará por períodos iguales, previa comprobación de que existen las condiciones que determinaron su otorgamiento. El pensionado por Invalidez está sujeto, salvo caso de fuerza mayor, a los reconocimientos, exámenes y tratamientos que se le prescriban. El incumplimiento de esta disposición producirá la suspensión de la pensión. La comprobación de que subsisten las condiciones de Invalidez la puede realizar el Instituto en cualquier tiempo. El Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, podrá fijar períodos mayores después de transcurrido el primer año.



- l) Artículo 12. La pensión de Invalidez terminará en caso de que el pensionado recupere su capacidad para el trabajo, de tal manera que no quede comprendido en el Artículo 6 de este Reglamento, o por fallecimiento del mismo. La pensión de Invalidez se transformará en pensión de Vejez, al cumplir el pensionado con la edad estipulada en el Artículo 15 de este Reglamento.
- m) Artículo 13. El asegurado que solicite pensión de Invalidez, debe sujetarse a los reconocimientos y exámenes que el Instituto estime convenientes, y a los tratamientos que se le prescriban. El incumplimiento de esta disposición producirá la suspensión del trámite de la solicitud. Los patronos están obligados a conceder permiso con goce de salario a sus trabajadores, para que asistan a las unidades médicas del Instituto, durante el tiempo estrictamente necesario para la práctica de los reconocimientos y exámenes prescritos.
- n) Artículo 14. Si la Invalidez es causada por accidente mientras el trabajador está afiliado al Instituto, la condición de tener acreditado el período de contribución que según la edad establece el inciso b) del Artículo 4 de este Reglamento, al primer día de Invalidez, se considerará cumplida para el otorgamiento de la pensión correspondiente, siempre que la fecha del accidente el asegurado cumpla con los requisitos establecidos para el derecho al subsidio por accidente.



Las demás normas se refieren a la pensión de vejez, cuota mortuoria, a la pensión de sobrevivencia, y con respecto al monto asignado, se señala en el artículo 30 lo siguiente: La pensión de Invalidez total o de Vejez, incluyendo la asignación familiar, no será inferior a trescientos cuarenta quetzales. La pensión de la viuda o compañera del causante, del viudo o compañero totalmente incapacitado para el trabajo, o del huérfano de padre y madre, no será inferior a ciento setenta quetzales, y la pensión del huérfano de madre o padre ochenta y cinco quetzales; sin que la suma de estas pensiones en que se aplican los mínimos, exceda la cantidad de trescientos cuarenta quetzales. Cuando la referida suma exceda de dicha cantidad, se reducirán proporcionalmente todas las pensiones. Si posteriormente se extinguiera el derecho de uno o varios beneficiarios, se acrecentarán las pensiones de los demás, sin pasar de los límites prescritos.

La pensión para un solo beneficiario de un asegurado, no será menor de ciento setenta quetzales. Ahora bien, el Artículo 31 se refiere a que cuando el pensionado por invalidez o por vejez, ejecute un trabajo remunerado en relación de dependencia con patrono formalmente inscrito, éste deberá incluirlo en las planillas de seguridad social, y por consiguiente, pagar las contribuciones obrero-patronales por los distintos programas de salud que administra el Instituto.

Las demás normas se refieren a la continuación voluntaria en el seguro, disposiciones financieras, sanciones y disposiciones finales.



2.4 Obligaciones internacionales del Estado de Guatemala

El Estado de Guatemala a través de la suscripción de convenios por intermedio de la Organización Internacional del Trabajo que ha creado una serie de convenios conjuntamente con representantes de la parte patronal, empleadora y de los Estados, para suscribirlos, con el carácter vinculante, respecto a las obligaciones que cumplir, por lo que a continuación se señalan, algunos de estos convenios que tienen relación con el tema que se esta desarrollando a través de este trabajo.

a) Convenio 118 sobre la igualdad del trato en el tema de la seguridad social

Este convenio fue ratificado el 21 de octubre de 1963, publicado el 25 de noviembre de 1963, suscrito por la conferencia de Ginebra el 6 de junio 1962, y su texto dice lo siguiente:

Como se observa este convenio es importante para el análisis del presente trabajo.

Artículo 1.

A los efectos del presente convenio:



- a) El término legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social.
- b) El término prestaciones designa todas las prestaciones, pensiones, rentas y subsidios, con inclusión de todos los suplementos o aumentos eventuales.
- c) La expresión prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios designa las prestaciones concedidas a personas que hayan rebasado cierta edad en el momento de la entrada en vigor de la legislación aplicable, o las prestaciones asignadas, a título transitorio, por concepto de contingencias acaecidas o de periodos cumplidos fuera de los límites actuales del territorio de un Estado miembro.
- d) La expresión subsidio de muerte, designa toda suma pagada de una sola vez, en caso de fallecimiento.
- e) El término residencia designa la residencia habitual.
- f) El término prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella, a tenor del aparato a,
- g) El término refugiado tiene la significación que le atribuye el artículo de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 28 de julio de 1951.
- h) El término apartida tiene la significación que le atribuye el Artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Apartidas, de 28 de septiembre de 1954.

Artículo 2.

1. Todo Estado miembro puede aceptar las obligaciones del presente convenio en cuanto concierna a una o varias de las ramas de la seguridad social siguientes, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada en su territorio a su propios nacionales:
 - a) Asistencia médica
 - b) Prestaciones de enfermedad
 - c) Prestaciones de maternidad
 - d) Prestaciones de invalidez
 - e) Prestaciones de vejez
 - f) Prestaciones de sobre vivencia
 - g) Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales,
 - h) Prestaciones de desempleo e
 - i) Prestaciones familiares

2. Todo Estado miembro para el que el presente convenio este en vigor deberá aplicar las disposiciones del mismo por lo que concierne a la rama o ramas de la seguridad social respecto de las que haya aceptado las obligaciones del Convenio.

3. Todo Estado miembro deberá especificar en su ratificación cual es la rama o las ramas de seguridad social respecto de las cuales acepta las obligaciones del presente convenio.



4. Todo Estado miembro que ratifique el presente convenio puede seguidamente notificar al Director General de la Oficina Internacional de Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio por lo que se refiera a una de las ramas de la seguridad social que no hubiere especificado ya en la ratificación, o a varios de ellas.
5. Las obligaciones referidas en el párrafo precedente se consideraran parte integrante de la ratificación y surtirán efectos idénticos a partir de la fecha de la notificación.
6. A los efectos de la aplicación del presente convenio, todo Estado miembro que acepte las obligaciones del mismo por lo que concierne a cualquiera de las ramas de la seguridad social deberá notificar, llegado el caso, al director general de la Oficina Internacional de Trabajo las prestaciones previstas por su legislación que considere como:
 - a) Prestaciones cuya concesión no depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni de un período de calificación de actividad profesional.
 - b) Prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios.
7. La notificación prevista en el párrafo precedente debe efectuarse en el momento de la ratificación o de la notificación prevista en el párrafo 4 del presente artículo, y, por lo que se refiera a toda legislación adoptada



ulteriormente, dentro del término de tres meses a partir de la adopción de esta.

Artículo 3.

1. Todo Estado miembro para el que el presente convenio este en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado miembro para el que dicho convenio este igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiere a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio.
2. En cuanto concierna a las prestaciones de sobre vivencia, dicha igualdad de trato deberá concederse, además, a los derechohabientes de las nacionales de un Estado miembro para el que el presente convenio este en vigor independientemente de la nacionalidad de icho derechohabientes.
3. No obstante, con respecto a las prestaciones de una rama determinada de seguridad social, un Estado miembro podrá derogar las disposiciones de seguridad social, un Estado miembro podrá derogar las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, respecto de los nacionales de todo Estado miembro que, a pesar de poseer una legislación relativa a esta rama, no concede igualdad de trato a los nacionales del primer Estado miembro en la rama mencionada.



Artículo 4.

1. En cuanto concierna al beneficio de las prestaciones, deberá garantizarse la igualdad de trato sin condición de residencia. Sin embargo, dicha igualdad puede estar subordinada a una condición de residencia, por lo que se refiere a las prestaciones de una rama determina de la seguridad social, respecto de los nacionales de todo Estado miembro cuya legislación subordine la atribución de prestaciones de la misma rama a la condición de que residan en su territorio.
2. A pesar de las disposiciones del párrafo precedente, podrá subordinarse el beneficio de las prestaciones a que se refiere el párrafo 6, a), del Artículo 2, con exclusión de la asistencia medica, de las prestaciones de enfermedad, de las prestaciones de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y de las prestaciones familiares a la condición de que el beneficiario haya residido en el territorio del Estado miembro en virtud de cuya legislación la prestación sea pagadera o, si se trata de prestaciones de sobre vivencia, que el causante haya residido durante un período que no podrá fijarse, según el caso, en mas de:
 - a) Seis meses que inmediatamente preceden a la solicitud de prestación, en cuanto concierna a las prestaciones de maternidad y a las prestaciones de desempleo.
 - b) Los cinco años consecutivos que inmediatamente procedan a la solicitud de prestación, por lo que se refiera a las prestaciones de



invalidez, o que precedan a la muerte, en cuanto concierna a las prestaciones de sobre vivencia.

c) Diez años posteriores a la fecha en que el asegurado hubiere alcanzado la edad de 18 años, pudiendo exigirse que cinco años consecutivos precedan inmediatamente a la solicitud de prestación, por lo que respecta a las prestaciones de vejez.

3. Podrán prescribirse disposiciones especiales en cuanto concierna a las prestaciones, concedidas a título de regímenes transitorios.
4. Las disposiciones requeridas para evitar la acumulación de prestaciones serán reglamentadas en la medida necesaria, mediante acuerdos especiales concluidos entre los Estados miembros interesados.

Artículo 5.

1. Además de lo dispuesto en el Artículo 4. todo Estado miembro que haya aceptado las obligaciones del presente convenio, en lo que respecta a una o varias de las ramas de seguridad social referidas en el presente párrafo, deberá garantizar, a sus propios nacionales y a los nacionales de todo otro Estado miembro que haya aceptado las obligaciones de dicho convenio respecto a una rama correspondiente, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de las prestaciones de vejez, de las prestaciones de sobre vivencia y de los subsidios de muerte, así como el pago de las pensiones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a reserva de las medidas que se adopten a



estos efectos en caso necesario de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8.

2. No obstante, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, vejez y sobre vivencia del tipo previsto en el párrafo 6 a) del artículo 2 podrá subordinarse a la participación de los Estados miembros interesados en el sistema de conservación de derechos previstos en el Artículo siete
3. Las disposiciones del presente artículo no se aplican a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.

Artículo 6.

Además de lo dispuesto en el Artículo cuatro, todo Estado miembro que aceptado las obligaciones del presente convenio en lo que respecta a las prestaciones familiares, deberá garantizar el beneficio de las asignaciones familiares a sus propios nacionales y a los nacionales de los demás Estados miembros que hayan aceptado las obligaciones de dicho convenio respecto a la misma rama, en relación con los niños que residan en el territorio de uno de estos Estados miembros a reserva de las condiciones y limitaciones que pueden establecerse común acuerdo entre los Estados miembros interesados.

Artículo 7.

1. Los Estados miembros para los que el presente convenio este en vigor deberán esforzarse en participar a reserva de las condiciones que se fijen

de común acuerdo entre los Estados miembros interesados de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8, en un sistema de conservación de derechos adquiridos y de derechos en vías de adquisición, reconocidos en virtud de su legislación a los nacionales de los Estados miembros para los que dicho convenio este en vigor respecto de todas las ramas de la seguridad social, para las cuales los Estados miembros referidos hayan aceptado las obligaciones del convenio.

2. Este sistema deberá prever especialmente la totalización de los períodos de seguro, de empleo o de residencia y de los períodos asimilados para el nacimiento, conservación o recuperación de los derechos, así como para el cálculo de las prestaciones.
3. Las cargas financieras por concepto de prestaciones de invalidez, prestaciones de vejez y prestaciones de sobre vivencia así liquidadas deberán distribuirse entre los Estados miembros interesados o ser costeadas por el Estado miembro en cuyo territorio residan los beneficiarios, según las modalidades que se determinen de común acuerdo entre los Estados miembros interesados.

Artículo 8.

Los Estados miembros para los que el presente convenio este en vigor podrán cumplir las obligaciones resultantes de lo dispuesto en los artículos 5 y 7 mediante la ratificación del Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 935, mediante la aplicación, por mutuo acuerdo entre ellos, de las

disposiciones de dicho convenio o bien mediante cualquier instrumento multilateral o bilateral que garantice el cumplimiento de dichas obligaciones.

Artículo 9.

Los Estados miembros podrán derogar las disposiciones del presente convenio mediante acuerdos especiales, que no podrán menoscabar los derechos y obligaciones de los demás Estados miembros y a reserva de determinar la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición en condiciones que, en su conjunto sean tan favorables, por lo menos, como las establecidas en el presente convenio.

Artículo 10.

1. Las disposiciones del presente convenio son aplicables a los refugiados y a los apartidas sin condición de reciprocidad.
2. El presente convenio no se aplicara a los regímenes especiales de los funcionarios, a los regímenes espaciales de las victimas de guerra ni a la asistencia publica.
3. El presente convenio no obliga a ningún Estado miembro a aplicar sus disposiciones a las personas que en virtud de instrumentos internacionales se hallen exentas de la aplicación de las disposiciones de su legislación nacional de seguridad social.



Artículo 11.

Los Estados miembros para los que el presente convenio este en vigor deben prestarse a título gratuito la mutua asistencia administrativa requerida a fin de facilitar la aplicación del convenio, así como la ejecución de sus respectivas legislaciones de seguridad social.

Artículo 12.

1. El presente convenio no se aplicara a las prestaciones pagaderas antes de la entrada en vigor para el Estado miembro interesado de las disposiciones del Convenio en cuanto concierna a la rama de seguridad social título de la cual dichas prestaciones sean pagaderas.
2. La medida en que el convenio se aplique a las prestaciones pagaderas después de la entrada en vigor para el Estado miembro interesado de sus disposiciones en cuanto concierna a la rama de seguridad social por concepto de la cual dichas prestaciones sean pagaderas, en lo que respecta a contingencias acaecidas antes de dicha entrada en vigor, Serra determinada por vía de instrumentos multilaterales o bilaterales o, en su defecto, mediante la legislación del Estado miembro interesado.

Los demás artículos, del 13 al 21 se refieren a asuntos internos y de organización, así como ratificación de los mismos, que se consideran sin importancia para describirlos.



b) Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo

Este convenio fue ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 6 de marzo del mismo año, y su texto dice:

Parte I. Principios de una política nacional

Artículo 1

A los efectos del presente convenio:

- a) La expresión servicios de salud en el trabajo, designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:
 - I. Los requisitos necesarios para establecer y conserva un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental optima en relación con el trabajo;
 - II. La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.



- b) La expresión representantes de los trabajadores en la empresa, designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacional.

Artículo 2.

A la luz de las condiciones y la practica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores mas representativas, cuando existan, todo miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

Artículo 3.

1. Todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.
2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, cuando existan.

3. Todo miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que somete en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente Artículo y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.

Artículo 4.

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente convenio.

Parte II. Funciones

Artículo 5

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente del trabajo y de las prácticas del trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
- e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual o colectiva;
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores con relación con el trabajo.
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencias.



- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Parte III. Organización

Artículo 6.

Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones:

- a) Por vía legislativa
- b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados o
- c) De cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

Artículo 7.

1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.
2. De conformidad con las condiciones y la practica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:
 - a) Las empresas o los grupos de empresas interesados
 - b) Los poderes públicos o los servicios oficiales

- c) Las instituciones de seguridad social
- d) Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente
- e) Una combinación de cualquiera de las formulas anteriores

Artículo 8.

El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.

Parte incondiciones de funcionamiento

Artículo 9.

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.
2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.
3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.

Artículo 10



El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el Artículo 5.

Artículo 11.

La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 12.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.

Artículo 13.

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

Artículo 14.



El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Artículo 15.

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.

CAPÍTULO III

3. Las pruebas de invalidez

En este capítulo se analizan los antecedentes históricos de dichas pruebas; así como, se presentan las diferentes pruebas que utiliza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.1 Antecedentes históricos de las pruebas de invalidez

Abordar el tema de la invalidez dentro del ámbito de trabajo, necesariamente se tiene que referir fundamentalmente en cuanto a sus antecedentes dentro del ámbito de la seguridad social.

Se conoce entonces que la incapacidad dentro del contexto de la seguridad social, viene identificada como una situación médica por la que una persona carece de capacidad para ejercer un puesto de trabajo concreto, o para cualquier tipo de actividad.

Esta situación le impide obtener los beneficios o remuneraciones suficientes a su actividad laboral para soportar las necesidades básicas propias o las de su familia. Sin embargo, un trabajador supone que esta situación nunca le afectara, pero en muchos casos, sucede, y sobreviene una enfermedad o un accidente. Lo que si



debe considerarse es que el hecho de sufrir una incapacidad laboral, es algo imprevisible, pero es una situación que pone en funcionamiento el sistema de seguridad social de un país.

En Guatemala, las pruebas de invalidez, son efectuadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, específicamente por médicos forenses que laboran para dicha institución, que tomando en consideración la normativa relacionada respecto a que tipo de invalidez o incapacidad existen, se explica el procedimiento para la declaratoria.

Se pueden suscitar dos situaciones bien marcadas de conformidad con la realidad, una que los trabajadores se encuentren suspendidos de sus actividades laborales, por incapacidad temporal y que tras un largo período es el propio médico o medicina legal, le proponen la incapacidad permanente, que aplicado a la realidad son casos muy esporádicos.

Por otro lado, y que es lo más frecuente, es que el trabajador solicite directamente la declaración de incapacidad, presentando la documentación necesaria ante el seguro social y sometiéndose a la evaluación médico forense.

3.2 Diagnóstico clínico de la invalidez para el trabajo

La resolución del órgano administrativo o jurisdiccional sobre un estado de incapacidad para el trabajo precisa un análisis de cada uno de diferentes factores que forman un conjunto.

Existen elementos que se deben tomar en consideración para la determinación del diagnóstico por invalidez desde el punto de vista médico. Dentro de estos se encuentran:

- a) Valorar las consecuencias funcionales de determinado trastorno, lesión o enfermedad, pero con peculiaridades muy concretas, esto es, bajo el enfoque de la medicina del trabajo.
- b) La valoración médica opera apreciando el alcance clínico de determinado menoscabo funcional o/y orgánico, en su repercusión sobre la capacidad laboral del paciente.
- c) En este orden, y ahora, valorar, pues, se ha de interpretar como un criterio médico, como un juicio médico.
- d) Por lo anterior, no es lo mismo indicar como se valora a como se califica. Calificar, en cambio, supone una actuación jurídico administrativa y que por lo tanto se ha desenvolver por otros cauces, con independencia que esa actuación jurídico administrativa venga precedida de valoraciones previas (médicas y jurídicas).

3.3 Estudios

3.3.1 Estudios de laboratorio y especiales

Los estudios de laboratorio y otros considerados especiales, pueden ser solicitados por el médico forense evaluador del paciente, que son acumulativos a un posible diagnóstico respecto al grado de incapacidad y consecuentemente la determinación de la viabilidad de cubrirse a través de una pensión y el retiro temporal o permanente del trabajo que estaba desarrollando momentos antes de que ocurriera el riesgo.

Se entiende también que habiendo hecho una confrontación con lo que sucede en la realidad, es política de la institución por ejemplo, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no propiciar o extralimitar los alcances de los dictámenes médicos forenses en materia de invalidez, pues, esto lógicamente representaría para la institución erogaciones que pueden desequilibrar su presupuesto actual. A todo esto, también se tendría que considerar el objeto de desfalcos y abusos que han cometido los funcionarios públicos nombrados para dirigir dicha institución por los gobiernos de turno, que constituyen dineros aportados por la parte patronal y empleadora y que en muchos casos, no retorna a los fondos de dicha institución, lo cual pone en riesgo precisamente la capacidad de cobertura de todos los servicios, dentro de ellos, los relativos a la declaratoria de invalidez.

El Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como lo establecen sus normas, esta basado también en materia de invalidez, a lo que se regula en la institución del seguro social.

A pesar de lo anterior, lo ideal en materia de peritaciones médico legales de esta naturaleza, se deben considerar los siguientes aspectos:

A) Objetivos de la pericia medico legal

Estos pueden ser:

- a) Examinar la Relación médico paciente
- b) Examinar la falta cometida por el médico en sus deberes hacia el paciente
- c) Relacionar la causalidad entre el acto médico culposo y el daño en el paciente. El médico debe probar que el daño no se debió a su actuación culposa. Los principios de la prueba descansan sobre la premisa *doctrina res ipsa loquitur* (los hechos hablan por sí mismos), al existir evidencias circunstanciales, se presupone que el daño fue ocasionado por el actuar del médico: El resultado lesivo no hubiera ocurrido en ausencia de negligencia del médico. Evitar el daño estuvo bajo control exclusivo del médico. No hubo posibilidad de que el paciente mediara en la producción del daño.

B) Procedimiento para la pericia

Los pasos esenciales son:

- a) Estudiar el expediente judicial
- b) Analizar la historia clínica
- c) Elaborar una nueva historia clínica forense
- d) Realizar exámenes complementarios
- e) Efectuar inter consultas
- f) Consultar bibliografía médica

C) Los resultados de la pericia, conclusiones

Se pueden suscitar 3 tipos de conclusiones o resultados:

1. No haber actuado inadecuadamente
2. El daño del paciente obedeció a una acción inadecuada del médico (mala práctica)
3. El daño ocurrió por yatrogenia (el daño ocurrió a pesar de la pericia, diligencia, prudencia y observancia de normas por parte del médico)

3.3.2 Estudio socioeconómico

Con respecto a esta evaluación constituyen complemento a la pericia médico legal. Los estudios socioeconómicos, los realiza exclusivamente el departamento de trabajo social, esta dependencia tiene los siguientes objetivos:

- a) Promover los principios de seguridad social, en los programas de protección establecidos para que los afiliados, beneficiarios y pensionados conozcan sus derechos y obligaciones, en la atención que demanden.
- b) Investigar y proporcionar las bases científicas que permitan desarrollar políticas en beneficio de la población protegida por el régimen de seguridad social del país.
- c) Establecer mecanismos de coordinación con dependencias dentro y fuera de la institución, que facilitan acciones de promoción, prevención y educación, para mejorar la calidad de vida de la población protegida.

Las funciones básicas son:

1. Apoyar para que las prestaciones pecuniarias y en servicios que otorga el Instituto, se presten a afiliados, beneficiarios y pensionados con derecho, completa y oportunamente de conformidad con la normativa vigente.

2. Difundir los programas y principios de Seguridad Social, para orientar a afiliados y beneficiarios, de sus derechos y obligaciones al régimen de Seguridad Social Guatemalteco.
3. Seleccionar y ejecutar programas y proyectos, de acuerdo con los problemas médicos sociales de la comunidad, para mejorar las condiciones de salud e integrar necesidades individuales, familiares y socio comunitarios.
4. Realizar estudios socioeconómicos en la población afiliada, para encausar las prestaciones del Instituto oportunamente.

3.4 El dictamen de invalidez para el trabajo

El dictamen relacionado con los resultados de la pericia médico legal en el tema de la invalidez para el trabajo, es emitida por la Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias. Esta entidad aparte de lo anterior, le corresponde planificar, dirigir, evaluar y supervisar las funciones asignadas a los departamentos de: Prestaciones en Dinero; Invalidez, Vejez y Sobreviviencia; Trabajo Social y Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades.

Aparte de ello, administrar y coordinar que el otorgamiento de las Prestaciones en Dinero por Incapacidad Temporal y las Pensiones, sean otorgadas en forma oportuna, eficaz y eficiente. Así como la coordinación de la divulgación de los



programas de protección social a través del Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas.

También evaluar periódicamente la ejecución de los planes, programas y proyectos que realicen los departamentos a su cargo, para el cumplimiento de atribuciones de éstos previamente reglamentadas, según la naturaleza de la función específica de cada departamento.

De igual manera, impulsar, apoyar, dirigir y aprobar los proyectos a futuro orientados a la modernización, mejora continua, aplicación de mejores prácticas e impulso a la sistematización de los procesos de los Departamentos a su cargo.





CAPÍTULO IV

4. El proceso ordinario de la jubilación por invalidez

4.1 La jurisdicción privativa de trabajo

Esta se encuentra basada en lo que se regula en las normas constitucionales y, se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo. En la Constitución lo establece en el Artículo 103; en el Artículo 283 del Código de Trabajo que dice: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social, están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

De manera que la judicatura de trabajo y previsión social que conoce de los asuntos relacionados con la jubilación por invalidez, de manera formal tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a esa calidad:

- a) Notio, que se refiere a la jurisdicción la facultad de conocer de un litigio.
- b) Vocatio, que se refiere al llamamiento, facultad de hacer comparecer a las partes.
- c) Coertio, que se refiere a la contención, restricción, facultad de castigar o penar.
- d) Iudicium, que se refiere a la facultad de dictar la sentencia correspondiente como producto del litigio.

e) **Executio**, que se refiere a la ejecución judicial, mediante auxilio de fuerza pública.

Pero existe una excepción para los tribunales de conciliación y arbitraje, cuyas facultades son más limitadas, sin embargo, para los efectos de este trabajo, no se tomaran en consideración.

En el tema de la competencia laboral, esta tipo de judicaturas que depende del Organismo Judicial su distribución, pero requiere de personal especializado en la materia y están integrados por jueces de derecho y de conciencia, con preponderancia de los jueces de derecho sobre los legos (jueces de primera instancia y los representantes obrero-patronales en los tribunales de conciliación y arbitraje).

La organización de los tribunales de trabajo se conforma a partir de los jueces que conocen de los distintos procesos laborales, a saber:

a) **Unipersonales**: Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario;

b) **Colegiados**: Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las que conocen en segunda instancia de los mismos conflictos indicados con

anterioridad, integrada por tres jueces de derecho;

d) Tribunales Mixtos: A) De conciliación; y B) De arbitraje, presididos por un juez de derecho, quien conoce cuestiones de derecho; dos delegados: uno obrero y un patronal, que conocen conflictos colectivos de carácter económico - social, según su leal saber y entender.

La palabra competencia etimológicamente, viene de competir, que significa pertenecer, incumbir a uno alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.

Suele confundirse algunas veces la competencia con la jurisdicción, pero los autores para establecer su diferencia dicen que la jurisdicción es el género y que la competencia es la especie; puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia. La competencia la podemos dividir de la manera siguiente:

- a) Competencia por razón del territorio;
- b) Competencia por razón de la materia;
- c) Competencia por razón de grado;
- d) Competencia por razón de la cuantía.

Respecto a las reglas de la competencia, estas se encuentran reguladas en el Código de Trabajo y se señala:

- A. En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado Procedimiento de Jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, artículos del 307 al 314.

- B. Artículo 307. En los conflictos de trabajo la jurisdicción (la competencia debieron decir los legisladores) es improrrogable por razón de la materia y el territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción (competencia) territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

- C. Artículo 314. Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social: a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo; b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo; c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren

conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

- D. Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial, el Código de Trabajo en su artículo 309 señala el procedimiento a seguir al establecer.
- E. Artículo 309. El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste (declinatoria) pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, (inhibitoria) pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

- F. Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia."
- G. Doctrinariamente se sostiene que la naturaleza jurídica de la competencia es la de ser un presupuesto procesal y que en consecuencia es obligación del juez, analizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional, criterio normado dentro del derecho común, en nuestro medio, en el Artículo 116 de la Ley del Organismo Judicial que dice: "Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda...". En tanto que dentro del proceso laboral el Artículo 313 lo define de la siguiente forma: "El Juez de Trabajo y Previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio en su cargo durante quince días, sin goce de sueldo."

H. La excepción de incompetencia por razón de la materia, dentro del procedimiento ordinario laboral, debe tramitarse en la forma prevista en el Código de Trabajo, para el caso de las excepciones.

4.2 Concepto y características

El procedimiento ordinario laboral es aquel que se encuentra conformado por etapas previamente establecidas que se inician con el planteamiento ante el juez competente de un conflicto derivado de las relaciones laborales que se suscitan entre trabajadores y patronos.

Dentro de las características principales, se pueden señalar las siguientes:

- a) Se trata de un procedimiento eminentemente especializado, con jueces privativos de trabajo.
- b) Es eminentemente conciliador
- c) Las normas sustantivas que se operativizan con las procedimentales, tienen carácter tutelar a favor de los derechos de los trabajadores.
- d) Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;



e) Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

4.3 Naturaleza

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

4.4 Procedimiento

4.4.1 Las Partes

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la consideración de quien



o quienes se deben considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarlos accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quien contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos de nuestro estudio diremos que las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado: Parte actora y parte demandada.

Por lo que se pueden definir de la manera siguiente: "Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores, y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo".

4.4.2 Capacidad procesal en materia de trabajo

Como primera providencia debe anotarse que de la distinción entre partes del litigio y partes del proceso, surge la clasificación de las partes en sentido material y partes en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de la relación jurídica sustancial sobre que versa, y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso.

Según el Artículo 8 del Código Civil guatemalteco dice: que el derecho material el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En nuestro medio esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad; "Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley".⁵

La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

En cuanto a la capacidad procesal en trabajo, de lo anterior se puede apreciar que la ley tiene previstos los casos de excepción, entre los cuales se encuentra lo relativo a la capacidad en el campo laboral:

El Artículo 31 del Código de Trabajo, indica que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de

uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el artículo relacionado, lo son sólo para los efectos del trabajo y más específicamente para las persona que actúa como trabajador. El referido se complementa con lo que prescribe el 280 del mismo instrumento legal:

“La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”, según el Artículo 280 del Código de Trabajo.

4.4.3 Representación de las partes y sus limitaciones en el Código de Trabajo Guatemalteco

De manera general, toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o por medio de representante. Toda persona jurídica, no obstante su capacidad procesal, sólo puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello están autorizadas por su régimen constitutivo.

Toda persona sin capacidad procesal sólo puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la ley dispone. A este fenómeno de actuar una persona a nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte, se le llama representación.

A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación Voluntaria o Convencional; necesaria; legal; y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque estas sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad, o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez.

Esto se encuentra regulado en el artículo 323 del Código de Trabajo que establece:

- a) "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial".
- b) "Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales."

- c) "Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de Abogado".
- d) "Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial".

4.4.4 La demanda

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del Derecho.



El autor Hugo Alsina, define a la demanda de la manera siguiente: "Demanda, es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica."

Existen las modalidades de la demanda, que el Código de Trabajo regula, diciendo que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- 1) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo);
- 2) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330 del Código de Trabajo).
- 3) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos 85 y 332 del Código de Trabajo).

Los requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo:

Toda demanda debe contener:

- 1.- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- 2.- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

- 3.- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- 4.- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- 5.- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- 6.- Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- 7.- Lugar y fecha; y
- 8.- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

4.4.5 Respeto de las medidas cautelares

En el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del



tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

4.4.6 La rebeldía

En realidad son variados las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

Dice Cabanellas: "...es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones...".

Goldshmidt sostiene que la rebeldía es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal conceptuándola en la siguiente forma: "...el hecho de no desembarazarse de una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga...".

La Rebeldía según de la Plaza, "...es aquella situación que se da cuando una de

Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo II. Pág. 466.

Ibid Pág. 642.



las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él..." Por su parte el ilustre tratadista Guasp nos dice: "...Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal...".

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o desembarazarse de una carga, no es el incumplimiento de un deber... En realidad cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las

De la Plaza, Manuel. **Derecho procesal** V.I. Pág. 332.
Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil**. Pág. 197,



partes de los sujetos procesales del juicio.

Ahora bien, suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o *ficta confessio*; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Los efectos de la rebeldía, son:

- “1. No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
2. Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
3. Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
4. Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido

Rivera Woltke, Víctor Manuel. **La rebeldía: su justificación en el procedimiento laboral**. Trabajo presentado al Programa de Especialización en Derecho Procesal. URL. págs. 74, 75 u 76.



- propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
5. Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;
 6. Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
 7. Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
 8. Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.”

El Código de Trabajo Guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa

deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

4.4.7 Las excepciones

La excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

1. Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;
2. Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio

extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,

3. Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

El Código de Trabajo Guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que "con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil." En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, "con reservas", se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Tales excepciones son: 1) Incompetencia; 2) Litispendencia; 3) Demanda defectuosa; 4) Falta de capacidad legal; 5) Falta de personalidad; 6) Falta de personería; 7) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer; 8) Caducidad; 9) Prescripción; 10) Cosa juzgada; y 11) Transacción.

Según el autor de la obra consultada las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: "De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: «Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia...» Con respecto a éstas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron...".

4.4.8 La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho

Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Apuntes...* Ob. Cit.

Ibid.



objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

Existen algunas modalidades de la Contestación de la Demanda y de conformidad con el Código de Trabajo estas son:

1. En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia.
2. En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional.
3. En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa.

Ahora bien, se puede producir con la contestación de la demanda, el allanamiento. El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, se encuentra que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el



Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

Los requisitos de la contestación de la demanda, está sujetos a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo, que dice: Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia. Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

4.4.9 La reconvencción

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvencción a la demanda que hace el



demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

Existen algunas modalidades para la reconvención, estas son:

- a) Para explicar el fundamento de la reconvención se han sostenido dos posiciones, la primera que considera que procede por razones de economía procesal, ya que si el actor puede ejercitar todas las acciones que estima le asisten en contra del demandado, éste también puede ejercitar sus acciones en la misma forma en contra de su demandante; la segunda posición, se funda en la necesidad de evitar complejidad de los litigios. El Licenciado Mario López Larrave sostenía que su fundamento se encontraba en el principio de economía procesal y que por ello no debía servir para entorpecer el procedimiento o complicarlo con fines aviesos.
- b) Se puede definir entonces a la reconvención: como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada del mismo objeto del juicio, conexa con él, o conexa con la relación laboral que unió a las partes del juicio.
- c) Al igual que la demanda y su contestación, de conformidad con nuestro Código de Trabajo se encuentran las siguientes modalidades de la



reconvención: a) Por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita; b) Por la retención en ella ejercitada puede ser: reconvención con pretensión simple o reconvención con pretensiones acumuladas.

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvención, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

4.4.10 La conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

Es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos y así encontramos que para unos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente

procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso; que puede ser judicial o extrajudicial; y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.



Dentro de las características de esta institución, se pueden señalar las siguientes:

1. La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio);
2. En por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
3. Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual);
4. La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución P. R., el Código de Trabajo y otra leyes laborales;
5. La actitud limitada del Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
6. El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
7. En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

La naturaleza de la conciliación es procesal por sus orígenes y efectos; algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento. Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del Juez; por cuanto que



jurídicamente hablando, dentro del Proceso del Trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones: 1) una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y, 2) otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. "Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. Por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono acepto en la Inspección General de Trabajo que no había despido injustamente y tuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada

extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho."

Existen varias clases de conciliación, entre ellas:

La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: total y parcial.

4.4.11 La prueba en el procedimiento ordinario laboral

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

López Larrave, Mario. Ob. Cit Pág. 24.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contra demanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo en el Artículo 344 indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el Juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

4.4.12 La valoración de la prueba

El valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y, b) que el material que se suministra como

prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad e orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labore dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior, surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) El sistema legal o de la prueba tasada; y, b) El sistema de libre convicción. Sin embargo en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el Mixto o Ecléctico, o se aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

1. Sistema de prueba legal o tasada: Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias. En contra: “En realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el Juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador.” Isidoro Eisner, citado por Mario Aguirre

Godoy”.⁴

2. A favor: “La verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso”.⁵

3. Sistema de libre convicción: En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

4. Sistema de la apreciación de la prueba mixto: En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio.

⁴ Aguirre Godoy Mario. **Derecho procesal civil**: Ob. Cit. Pág. 89

5. Sistema de la sana crítica o de la sana razón: La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y el conocimiento empíricos por igual del juzgador.

6. Sistema de valoración en conciencia: En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

7. Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco: “Las legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en

⁵ Camelutti, citado por Mario Aguirre Godoy. *Ob. Cit.* Pág. 89

conciencia. Por esa razón, el Licenciado Mario López Larrave.”⁶ partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo que reza: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio."; llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso, el juez tiene la obligación de motivar su fallo.

Ahora bien, de acuerdo con el Artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

1º. Los documentos públicos y auténticos; conforme a lo establecido en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil “produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad”; es decir que la ley les asigna el sistema de prueba legal o

⁶ Citado por Mario Aguirre Godoy. *Ob. Cit.* Pág. 90

tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.

2º. La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece: “La confesión prestada legalmente produce plena prueba”.

3º. “Los hechos que personalmente compruebe el juez. Sobre esta valoración el Licenciado López Larrave” ¹⁰ criticaba la terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial (inspección ocular diríamos nosotros), el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: “Los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.”.

4º. Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos según el Artículo 361 referido se apreciaran en



conciencia;

5°. Las presunciones legales y humanas; las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasada (que el patrono no presente el contrato); en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.

⁷ Citado por Mario Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** Pág. 91



CAPÍTULO V

5. El derecho a la jubilación y el marco regulatorio

5.1 Definición de jubilación

La jubilación es el nombre que recibe el “acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.”⁸

La jubilación es una prestación de carácter económico, que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral.

“El cese en el trabajo es siempre voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad. Se va a fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa.

⁸ Wikipèdia, Enciclopedia Libre de consulta. Consulta Internet: 11-11-2009. www.goesjurídica.com.html.

No obstante, aunque se debe partir del concepto de jubilación como un derecho y no como un deber del trabajador, éste puede verse compelido a aceptar la extinción de su contrato cuando el Convenio Colectivo así lo prevenga.”⁹

La jubilación “es una prestación de la Seguridad Social, como tal su función básica consiste en proporcionar una renta de sustitución a quienes cesan en el trabajo por razón de la edad, ya se conciba esa atribución patrimonial como el reconocimiento de un derecho al descanso del trabajador que ha completado una larga carrera laboral o como una forma de proteger una incapacidad presunta que impone el abandono del trabajo como consecuencia del desgaste derivado de la edad”.¹⁰

El Diccionario de la Lengua Española, dice que la jubilación significa júbilo. “La palabra júbilo se refiere a un estado de conformidad, de bienestar, de alegría. Por ello, se supone que el hecho de que una persona llegue a una jubilación es porque a recorrido un lapso de tiempo que le ha permitido en la actualidad, encontrarse libre y efectuar en todo caso, las actividades que considere necesarias para acrecentar su estado de bienestar y que no lo hizo durante el tiempo que se dedico al trabajo para una entidad o empresa particular.”

⁹ Estatuto de Trabajadores de España. Consulta Internet 11-11-2009 www.goesjuridica.com.html

¹⁰ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 65

Es innegable también, que a pesar de ello, en muchas personas, representa una etapa de estrés y depresión, ya que el retiro les representa la pérdida del poder adquisitivo y el temor de ser adultos mayores.

El comportamiento que se muestra en este período depende del nivel educativo y actitud que se tenga ante la vida la persona que esta jubilada o se encuentra ya en condiciones de hacerlo.

La jubilación será confortable si hubo planificación, y traumática si no previó esa llegada, y en el segundo aspecto, es en donde se circunscribe comúnmente la mayoría de personas.

Es decir, no se imaginó que el hecho de estar cesante implica ser una persona poco productiva, adicionalmente, sabe de hecho de que la pensión a recibir será menor al ingreso usual que recibía cuando laboraba; adicionalmente, por el costo de vida y las circunstancias de la realidad nacional y de la familia guatemalteca, es evidente de que en mucho casos, las personas que están por jubilarse o esta jubilado, casi nunca tuvo un plan de ahorro o no logró concretizar sus metas y objetivos durante su juventud.

5.2 Características de la jubilación

Dentro de las principales, se encuentran:

- a) Se trata de una prestación económica a favor de los trabajadores, es como una forma de recompensa, unos la catalogan como un ahorro para su vejez, pues sin trabajar, tienen derecho a percibir un monto similar o inferior pero constante o permanente hasta que fallezca.
- b) La condición es necesaria haber cumplido el tiempo de servicio o una edad regulada en las leyes de cada uno de los países.
- c) Es el cese definitivo de la relación laboral
- d) Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en un ingreso mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado.
- e) Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que establecen la edad de la jubilación en torno a los 65 años. Este límite, en la actualidad, es objeto de revisión en diferentes países ya que la esperanza de vida se prolonga, con lo que se produce un incremento del costo social de las jubilaciones y son necesarios más ingresos para mantener los modernos sistemas de pensiones.



5.3 Modalidades más comunes de la jubilación

En la doctrina se pueden distinguir dos modalidades de jubilación: contributiva y no contributiva.

La modalidad contributiva es la que se financia por las aportaciones efectuadas al sistema por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones o aportaciones y por las empresas en las que prestan o han prestado sus servicios. La modalidad no contributiva es la destinada a aquellas personas carentes de recursos o que no han cotizado el mínimo suficiente para beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad.

5.4 Las jubilaciones en la legislación comparada

“Al haber hecho un análisis de las legislaciones del mundo, especialmente la española, argentina, chilena, Costarricense, en el campo normativo de las jubilaciones”,¹⁴ son bastante parecidas, por lo que a continuación se presenta un resumen de las mismas. Los aspectos más importantes de resaltar son los siguientes:

¹⁴ Consulta Internet www.goesciti.com.thlm. Día de consulta: 11-11-2009



1. Se concibe como un derecho a la pensión de jubilación a las personas que cumplan los siguientes requisitos: 1.- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante, en la Seguridad Social. No obstante el trabajador que no se halle en alta en el momento del hecho causante, podrá tener derecho a la jubilación siempre que cumpla dos requisitos: tener cumplidos los 65 años y tener cubierto el periodo mínimo de cotización. 2.- Haber cumplido la edad mínima de jubilación. Como norma general se establece en 65 años de edad. Existen excepciones que permiten disminuir la edad de jubilación sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta en determinados supuestos. 3.- Tener cubierto un período mínimo de cotización. Este periodo mínimo se establece en 15 años de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 años anteriores al momento de generarse el derecho. Si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, dicho periodo de 2 años, deberá estar comprendido dentro de los 15 anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. 4. -Que se produzca el hecho causante. El hecho causante se producirá como regla general, para los trabajadores que se encuentren en situación de alta, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.

2. En las situaciones asimiladas a la de alta: el día de presentación de la solicitud, con las siguientes excepciones: En caso de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación. En caso de

traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena. En los supuestos de desempleo, el día del cese en la percepción de la prestación. En caso de convenio especial, el día de finalización del convenio. En las situaciones de no alta o no asimiladas a la de alta: el día en que se formule la solicitud.

3. La cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora un porcentaje que varía según el número de años cotizados por el trabajador.
4. La base reguladora se calcula dividiendo por 210 las bases de cotización por contingencias comunes de los trabajadores correspondientes a los 180 meses inmediatamente anteriores a la jubilación. Cuando el último mes en alta se cotice íntegro, se computa por entero aun cuando el hecho causante se produzca con anterioridad a la finalización de dicho mes.
5. Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante se computan por su valor nominal.
6. Las bases de cotización correspondientes al resto de meses, se actualizan de acuerdo con la evolución del Índice de precios al consumo (IPC).



7. Si en el período a tomar en cuenta para el cálculo aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización existente en cada momento para mayores de 18 años.
8. El porcentaje a aplicar a la base reguladora variará en función de los años de cotización a la Seguridad Social, de la siguiente forma: Por los primeros 15 años cotizados, el 50%. Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos, el 3%. Por cada año adicional de cotización a partir del vigésimo sexto, el 2%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%.
9. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido, un porcentaje adicional consistente en un 2% por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Este porcentaje se elevará al 3% cuando el interesado hubiera acreditado al menos 40 años de cotización al cumplir 65 años. Además, si la cuantía de la pensión reconocida alcanzase la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de los Estados sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se



obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso.

10. Incompatibilidades. El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es incompatible con el trabajo del pensionista, con las siguientes salvedades: - Jubilación parcial: Las personas que accedan a la jubilación pueden compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. - Jubilación flexible: Una vez que se ha causado la pensión de jubilación, los pensionistas de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la misma con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante esta situación, se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Fuera de estos supuestos, la percepción de la pensión de jubilación es incompatible con: - La realización de actividades, lucrativas o no, que den lugar a la inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social. - El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público. - El desempeño de altos cargos en el gobierno y la Administración.



11. Extinción. El derecho a la pensión de jubilación se extingue por:
Fallecimiento.

12. Pensionista; Cuando se imponga como sanción la pérdida de la pensión.

13. Jubilación anticipada. La posibilidad de jubilarse anticipadamente se circunscribe a las siguientes formas: Trabajadores con 60 o más años que hubieran estado afiliados al Mutualismo Laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967. Trabajadores a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualistas. Trabajadores pertenecientes a actividades peligrosas, penosas o insalubres. Jubilación parcial a partir de los 60 años. Jubilación especial a los 64 años. Personas discapacitadas en un grado de minusvalía igual o superior al 65%. Trabajadores con 60 o más años con la condición de mutualistas

14. Existe la posibilidad de jubilación anticipada a partir de los 60 años para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General, en situación de alta o alta asimilada, que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena, siempre que reúnan los demás requisitos generales para causar derecho a la pensión de jubilación (periodo mínimo de cotización y hecho causante).

15. La jubilación anticipada implica que no se accede a la cuantía total de la prestación, sino que ésta se reduce en atención de una serie de coeficientes. Este tipo de jubilación tiene a su vez dos versiones, en función de la naturaleza voluntaria o involuntaria del cese en el trabajo: 1. Jubilación anticipada por libre voluntad del beneficiario. Con la jubilación anticipada no se accede a la cuantía total de la prestación, sino que ésta se reduce en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años. A los sesenta años: 0,60; A los sesenta y un años: 0,68; A los sesenta y dos años: 0,76; A los sesenta y tres años: 0,84; A los sesenta y cuatro años: 0,92. La Jubilación anticipada por extinción de la relación laboral no debida a la voluntad del trabajador. Los coeficientes reductores serán distintos en los supuestos en los que, además de reunir los requisitos señalados anteriormente, se acreditan las siguientes circunstancias: Tener 30 o más años de cotización. Que la solicitud de la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. El porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión se determinará en función de los años de cotización acreditados, de tal forma que: Entre 30 y 34 años acreditados de cotización: 7,5%; Entre 35 y 37 años acreditados de cotización: 7%; Entre 38 y 39 años acreditados de cotización: 6,5% Con 40 y más años acreditados de cotización: 6%; A efectos de la aplicación del requisito de que el cese en el trabajo sea como consecuencia de una extinción del



contrato de trabajo por causa no imputable a voluntad del trabajador, se considerará, en todo caso, que tienen carácter involuntario las jubilaciones anticipadas causadas y motivadas por ceses en la relación laboral producidos en virtud de expedientes de regulación de empleo .
Trabajadores a partir de los 61 años sin la condición de mutualistas.

16. Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores mayores de 61 años que no hubieran tenido la condición de mutualistas, pero que por el contrario, sí reúnan otra serie de requisitos que son: Tener cumplidos los 61 años de edad reales. El trabajador deberá estar inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación. Se deberá acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años. A partir del 1 de enero de 2008, a estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En todo caso se exige que, del período de cotización, al menos dos años estén comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. Cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador. En los casos de acceso a este tipo de jubilación anticipada de trabajadores a partir de 61 años que no tengan la condición de mutualistas, la pensión es objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le



falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes:
Entre 30 y 34 años de cotización acreditados: 7,5%; Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7%; Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6,5%; Con 40 o más años de cotización acreditados: 6%.

17. Jubilación parcial. Con carácter general se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de una determinada edad, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo según con los casos. Los requisitos legalmente exigidos para el acceso a la jubilación parcial vendrán determinados en función del cumplimiento o no de los 65 años de edad.

5.5 Presentación, análisis discusión de los resultados del trabajo de campo

5.5.1 Entrevistas

Estas se realizaron a algunos trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como a docentes y abogados en general que acuden constantemente a la universidad, en base a un cuestionario de diez preguntas, que fueron respondidas.

En el empleo de datos estadísticos, tratando de obtener estadística de 2 años 2003, 2004, respecto a casos generados del enfoque de este trabajo, se concluye



que a la fecha se carece de esta información, obteniendo únicamente el caso de un mil seiscientos noventa y ocho pacientes evaluados por los médicos legales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los pacientes se refieren a aquellos que solicitaron ser cubiertos por Invalidez en el programa de IVS del seguro social. De ellos a 551 (32.4 %) se les hizo dictamen médico favorable para poder ser cubiertos por el programa. De los pacientes cubiertos el 73.3 % (404) son masculinos y 147 (26.7 %) son femeninos. En el sexo masculino se encontró que el traumatismo fue la primera causa de invalidez y en el sexo femenino las enfermedades hematooncológicas.

También se pudo determinar en este estudio, que la mayoría de pacientes con enfermedades crónicas invalidantes y que se ubican a nivel local (departamento de Guatemala) y la mayoría de pacientes con problemas traumáticos (lesiones) se localizan a nivel departamental.

De igual manera, se demostró que el 70 % de los pacientes declarados inválidos se encuentran en la actividad económica de operarios y servicio. De los casos traumáticos el 36.4 % son operarios. Se determino que se aplico el grado de gran invalidez en el 8% de los casos 43 y al 92 % se le aplico un grado de invalidez Total.

5.6 Causas mas frecuentes de invalidez

Con el objetivo de determinar cuales son las causas más frecuentes de invalidez en el programa de Invalidez, Vejez y Sobre vivencia (IVS) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (IGSS), en donde se estudiaron 1,698 pacientes que solicitaron cobertura por el programa en los años 2003 y 2004, se estableció que las principales causas de invalidez encontradas en su orden fueron secuelas de traumatismo, síndrome de inmuno deficiencia adquirida, enfermedades neurológicas, visuales y renales. El 70 % de la población cubierta procedían del departamento de Guatemala.

En grado de importancia, entonces, las causas fueron:

- a) La primera causa de invalidez para el trabajo encontrada fue la traumática.
- b) La segunda fue el síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Sida. Se pudo observar también que por acuerdo 7-90 de la gerencia del IGSS se encuentra entre las enfermedades que deben ser contempladas por el plan de invalidez.
- c) El 77 % de las invalideces declaradas se encuentran con las enfermedades renales, visuales, hematooncológicas, sida y el traumatismo.



- d) El 73.3 % de la población declarada invalida es del sexo masculino 404 casos.
- e) El 72.3 % de los declarados inválidos se encuentran entre las edades de 31 a 60 años.
- f) El 83 % de las lesiones traumáticas están comprendidos entre las edades de 21 a 50 años.
- g) El 70 % de la población declarada inválida tiene su domicilio en el departamento de Guatemala (386 casos).
- h) El 61 % de los pacientes con lesiones traumáticas son departamentales (52 casos).
- i) El 92 % de los pacientes pensionados 508 se les dictamino un grado de invalidez Total.
- j) El 8 % de los pacientes pensionados 43 se les otorgo un grado de Gran invalidez.
- k) El 72 % de los pacientes con lesiones traumáticas se dedican a la industria operarios, servicio y transporte.



- l) El 76 % y 81 % de los pacientes con enfermedad neurológica y hematooncológica se dedican a operarios y servicio respectivamente.

- m) El 95 % de las lesiones traumáticas. En 81 casos ocurrieron en el sexo masculino.

- n) En cuanto a las lesiones traumáticas, el 75 % fueron contusiones 64 casos. El 18 % producida por HPAF 15 casos. El 7 % producida por electricidad 6 casos.

- o) De las enfermedades neurológicas invalidantes el 53 % (39 pacientes) le corresponde a enfermedad cerebro vascular.

- p) De las enfermedades hematooncológicas el 64 % (42 pacientes) le corresponde a tumores del SNC. gastro intestinales y genito urinarios.

- q) De las enfermedades visuales invalidantes el 75 % (47 pacientes) le corresponde a ceguera y a la perdida visual binocular.

- r) De las enfermedades renales invalidantes el 100 % (55 pacientes) presentan IRC.

- s) Con relación a las enfermedades reumáticas el 74 % (26 pacientes) le corresponde a OAD y A.R. esta última más frecuente en mujeres.
- t) A las enfermedades cardiopatía, e ICC les corresponde el 76 % de las enfermedades cardiovasculares invalidantes.
- u) Entre las enfermedades invalidantes clasificadas como otros el 47 % le corresponde a enfermedades. psiquiátricas (8 pacientes) y el 35 % (6 pacientes) a enfermedades O.R.L.
- v) Entre las enfermedades endocrinológicas invalidantes se encontró la diabetes mellitus con un 80 % en el sexo masculino 12 pacientes.
- w) Entre las enfermedades gastrointestinales invalidantes le corresponde a la cirrosis el 73 % (11 pacientes) 10 masculino. y 1 femenino. Al EPOC y a la fibrosis pulmonar le corresponde el 77 % de las enfermedades respiratorias invalidantes (10 pacientes).

Ahora bien, en los procesos laborales, los casos que llegan a los tribunales, son un veinte por ciento del total de casos que suceden, sin embargo, las sentencias, en un noventa y nueve por ciento de los casos, han sido favorables a los trabajadores a quienes les fue denegada la pensión por invalidez condenando al seguro social a que preste dicho servicio.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que las tres causas principales de invalidez por las que los trabajadores solicitaron pensionamiento por invalidez, fueron: secuelas de traumatismo, enfermedades neurológicas, visuales y renales.
2. El grupo de edad más afectado por las enfermedades, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, que causan la invalidez en los hombres, debido a la clase de trabajo que realizan, es el comprendido entre los 31 a 60 años de edad.
3. Los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, están cubiertos en lo relativo a invalidez causada por cualquier enfermedad, por el programa del IVS, según Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y por el Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
4. En el estudio realizado en el período entre el primero de enero del años dos mil tres al treinta y uno de diciembre de dos mil siete, se estableció que el mayor porcentaje de casos de pensionamiento por invalidez, es del 70%, en el campus central.
5. No existen programas de salud preventivos en la Universidad de San Carlos de Guatemala dirigidos a combatir y minimizar las principales enfermedades que causan la invalidez en el trabajo.





RECOMENDACIONES

1. Es conveniente que las Autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala impulse proyectos como lo pueden ser deportivos o de recreación, destinados al grupo de edad más afectado por las enfermedades que causan invalidez en los hombres comprendidos entre los 31 a 60 años.
2. Las Autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de los trabajadores, deberían realizar campañas informativas a los trabajadores, para hacer de su conocimiento el contenido del Reglamento del Plan de Prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como el Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que contiene el programa de IVS.
3. Los distintos Sindicatos que funcionan en la Universidad de San Carlos de Guatemala, velando por una de sus finalidades, como lo es el bien común de sus afiliados, puede promover actividades pro mejora de la salud de los empleados del campus central, pensionados por invalidez con mayor frecuencia.
4. Se sugiere a las Autoridades Superiores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, implementar programas de salud preventivos dirigidos a combatir las principales enfermedades que causan la invalidez para el trabajo.
5. Que las unidades académicas y administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala conjuntamente con la Unidad de Salud de Bienestar Estudiantil efectúen un análisis mas afondo de las causales que provocan invalidez en los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho Procesal Civil I**, Guatemala, (s.e.).
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L. 2001.
- CABRERA VALVERDE, Héctor. **Medicina Legal de Costa Rica, Causas de invalidez para el trabajo**, Asociación Costarricense de Medicina Forense. costaricaforense@yahoo.com (12 de mayo 2008)
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Tercera Ed. Guatemala: Ed. Llerena. 1999.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo II**. Segunda Ed. Guatemala: Montana Impresos. 2000.
- CARRILLO, Arturo. **Lecciones de medicina forense y toxicología**. 3a. Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1981.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco, conceptos generales del derecho individual del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Ediciones Mayté, 2004.
- Del hogar a la fábrica**, <<Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca>>, inv.org (NewYork: Human Right Watch, 2002), (20 de marzo 2006).
- Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas**. 5a Ed. Barcelona, España: Ed. Salvat, 1954.
- Diccionario de la Lengua Española**. Real Academia Española. 19a Ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe S.A., 1970.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, 2004.
- KNIGHT, Bernard. **Medicina forense de Simpson**. Traducido al español por Juan Bernal San Luis. México: Ed. El Manual Moderno 1999.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Obra determinada, Guatemala.** 1ª. Ed. Estudiantil Fenix, 1996.

MOLINA DE PAZ, Miguel Francisco. Médico Y Cirujano USAC, Patólogo USAC, Patólogo Forense UCR, Médico Especialista En el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades (s.e.).

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **La rebeldía: su justificación en el procedimiento laboral.** Trabajo presentado al Programa de Especialización en Derecho Procesa. URL, Guatemala (s.e.).

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y Derechos Fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y Práctica.** Págs. 74-94. Gaceta Laboral, vol.11, No.1 (abril 2005) (s.e.).

VARGAS ALVARADO, Eduardo. **Medicina Legal.** 3ª Ed. San José, Costa Rica: Ed. Lehman, 1983.

Wikipedia, Enciclopedia Libre de consulta. Consulta Internet: 11-11-2009. www.goesjurídica.com.html.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). Aprobada por el Congreso de la República el 30 de marzo de 1978 mediante Decreto 6-78, ratificada el 27 de abril de 1978.

Convención Internacional sobre los Derechos del Niño. Asamblea General de las Naciones Unidas, 20 de noviembre 1989, suscrita por el Gobierno de Guatemala el 26 de enero 1990. Ratificada por el Congreso de la República mediante Decreto 27-90 del 10 de mayo 1990.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.



Acuerdo Número 788 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. 1977.

Acuerdo Número 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. 2003.

Reglamento de Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 2006.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala del 15 de noviembre de 1978.