

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN A LA  
EMPLEADA DE CASA PARTICULAR  
-PRECAPI-**

**CLAUDIA MARÍA GONZÁLEZ MORALES**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN A LA  
EMPLEADA DE CASA PARTICULAR –PRECAPI-**

TESIS

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

Por

**CLAUDIA MARÍA GONZÁLEZ MORALES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre 2012

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

Decano: Lic. Avidán Ortiz 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  
Secretaria: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Oscar Mauricio Villalta González  
Vocal: Lic. Luis Alfredo González Rámila  
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Hernández

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez  
Vocal: Lic. Marvin Estuardo Arístides  
Secretaria: Licda. Eloísa Mazariegos Herrera

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



Guatemala, 10 de Febrero de 2012

**Licenciado:**

**Luis Efraín Guzmán Morales**

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala.**



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la Resolución de fecha 05 de abril del año dos mil once, emitida por la unidad a su cargo, en la cual se me designó como Asesor del trabajo de Tesis de la estudiante Claudia María González Morales, con número de carné 200311618 en la realización del trabajo intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN A LA EMPLEADA DE CASA PARTICULAR –PRECAPI–**”, por este medio me permito informar a usted lo siguiente:

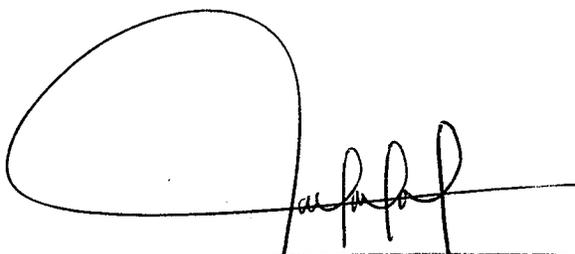
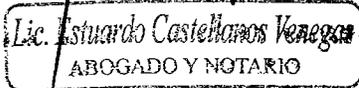
- I. Que procedí a asesorar el trabajo de Tesis relacionado el cual según apreciación personal, se encuentra elaborado conforme a los requerimientos científicos y técnicos contemplados en la normativa respectiva.
- II. La metodología y técnicas de investigación utilizadas por la estudiante en la elaboración de la tesis, así como la elaboración de la misma, son congruentes con la normativa respectiva.
- III. Las conclusiones y recomendaciones respectivas, son congruentes con el contenido del trabajo de Tesis elaborado.
- IV. El trabajo realizado consta de VI capítulos, en los cuales comprenden los aspectos más importantes del tema abordado desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada y al cual se le hicieron algunas correcciones.
- V. Los anexos incluidos en el trabajo de investigación son congruentes con el tema desarrollado y se refieren a la presentación, análisis e interpretación de resultados,

tanto análisis jurídico como la metodología aplicada en la realización de la encuesta practicada a los diferentes funcionarios que tienen injerencia en el tema abordado.

- VI. Que en el trabajo de mérito destaca el análisis jurídico sobre el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS, sobre los beneficios y las deficiencias que están contenidas en dicho acuerdo, las posibles soluciones para subsanar los problemas entorno a la discriminación por razón de sexo, la limitación de derechos de carácter de seguridad social y por ende la efectividad del programa especial de protección a la trabajadora de casa particular PRECAPI y su injerencia en Guatemala.
- VII. Que en el trabajo de investigación realizado se han llenado 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.

En virtud de lo anterior y considerando que el trabajo indicado cumple con todos los requisitos legales establecidos, por este acto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, dando mi aprobación al trabajo de tesis que he asesorado a efecto de que el mismo continúe con la etapa del trámite administrativo hasta su conclusión.

Atentamente,

ASESOR



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ) **EDGAR ARMINDO CASTILLO  
AYALA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante:  
**CLAUDIA MARÍA GONZÁLEZ MORALES** CARNE NO.200311618 intitulado  
"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN A LA  
EMPLEADA DE CASA PARTICULAR – PRECAPI-"

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. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
LEGM/emrl



Guatemala 13 de marzo de 2012

Licenciado  
Luis Efraín Guzmán Morales  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
PRESENTE



Atentamente informo a usted que procedí a revisar la tesis elaborada por la estudiante **CLAUDIA MARÍA GONZÁLEZ MORALES**, intitulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN A LA EMPLEADA DE CASA PARTICULAR -PRECAPI-**". Por este medio hago de su conocimiento lo siguiente:

- I. La bachiller Claudia María González Morales realizó el trabajo en forma acertada conforme a los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación adecuadas y necesarias;
- II. La proponente del presente trabajo, utilizó como método científico para seleccionar la información la fase de sistematización de la información, la recopilación bibliográfica y demás datos, en cuanto a las subsecuentes fases metodológicas se dieron en forma alterna, ya que utilizó el método deductivo, a la vez el método analítico apreciando los hechos que surgieron de la investigación, interrelacionándolos con los razonamientos lógicos jurídicos doctrinarios y por último utilizó el método comparativo para llegar a las conclusiones dentro de la investigación .

Especial para la Trabajadora de Casa Particular, como una forma de corregir las irregularidades en dicho acuerdo; por lo que el tema tratado es importante en el sentido que busca una reforma legal a fin de que todos los trabajadores domésticos puedan ser beneficiados del programa y que el acuerdo referido goce de efectividad jurídica y social.

- IV. El contenido del trabajo de Tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la norma respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Por lo tanto al haber finalizado la etapa de asesoría del trabajo de tesis mencionado me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, en virtud que el trabajo de tesis, cumple con todos los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Publico.

Atentamente,



Edgar Armindo Castillo Ayala  
Abogado y Notario

REVISOR



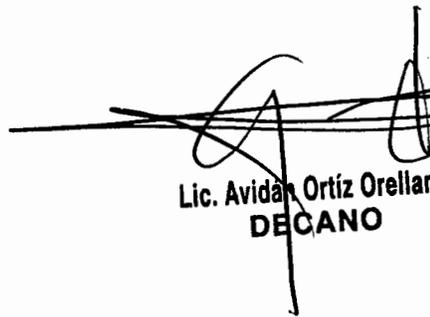
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA MARÍA GONZÁLEZ MORALES, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN A LA EMPLEADA DE CASA PARTICULAR -PRECAPI-. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr  


  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



Rosario 





## DEDICATORIA

- A MI DIOS:** El Dios todopoderoso que me has dado las fuerzas, la sabiduría y el conocimiento para llegar el día de hoy hasta aquí.
- A MI FAMILIA:** A quienes quiero honrar con mis triunfos, en especial a mis padres Rigoberto y Berta Alicia, por ser grandes ejemplos de superación, entrega y fe; los amo.
- A MIS AMIGOS:** De quienes agradezco su cariño y apoyo en todo momento de mi carrera.
- A MI ASESOR DE TESIS:** Lic. Estuardo Castellanos, por compartir sus conocimientos y colaborar con el desarrollo de mi profesión.
- A MI REVISOR DE TESIS:** Lic. Edgar Armino Castillo Ayala, gracias por la ayuda que me brindó.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias que serán la base de mi profesión.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Regímenes especiales de trabajo.....	1
1.1. Regulación legal del trabajo y regímenes especiales.....	4
1.2. Antecedentes del trabajo doméstico.....	9
1.3. Trabajo doméstico como una relación laboral.....	12
1.4. Obligaciones de los sujetos de la relación laboral.....	15
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. El régimen de seguridad social en Guatemala.....	23
2.1. Historia de la seguridad social.....	25
2.2. Forma en que opera en Guatemala.....	37
2.3. IGSS como ente rector de la seguridad social.....	42
2.3.1. Estructura orgánica y forma de financiamiento.....	44
2.3.2. Cobertura y programas de seguridad social.....	48
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Análisis jurídico doctrinario del PRECAPI.....	57
3.1. El PRECAPI, Organización y funcionamiento.....	59
3.2. PRECAPI diferencias y similitudes con el IGSS.....	75
3.3. Aspectos generales del Acuerdo 1235.....	77



3.3.1. Obligaciones derivadas del Reglamento..... 81

3.3.2. Anti-técnica jurídica del Acuerdo 1235..... 86

3.4. Eficacia del PRECAPI..... 89

**CAPÍTULO IV**

4. Propuesta de reforma al Acuerdo 1235..... 97

4.1. Cobertura Integral del PRECAPI..... 98

4.2. Erradicación de discriminación por razón de género..... 100

4.3. Ampliación de la aplicación geográfica..... 101

4.4. Ejecución de las obligaciones patronales derivadas del Acuerdo..... 103

**CONCLUSIONES**..... 105

**RECOMENDACIONES**..... 107

**BIBLIOGRAFÍA**..... 109



## INTRODUCCIÓN

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), es el encargado de velar por la aplicación de un régimen de seguridad social, unitario y obligatorio, de conformidad con el sistema de protección mínima en beneficio de la población. En el año 2009, la Junta Directiva del IGSS, emitió el Acuerdo 1235 que entró en vigencia en septiembre de ese mismo año; dicho Acuerdo contiene el Reglamento de Protección Especial para Trabajadoras de Casa Particular; el cual, pretende brindar protección a la trabajadora domestica contra determinados riesgos, que según el instituto, la ley no les otorgaba.

Con emisión del Acuerdo se incurrió en errores, faltas y violaciones a otras normas jurídicas, que quedaron plasmadas en el Reglamento. Por ello, el motivo de esta tesis, es el estudio del Acuerdo 1235 (PRECAPI), con el fin de sacar a luz sus deficiencias y plantear soluciones factibles para mejorar la situación del trabajo doméstico en Guatemala. La hipótesis formulada en esta investigación es evaluar y proponer si la revisión y reforma del Acuerdo 1235 hecha por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social subsanara los problemas en relación a: la limitación de derechos de seguridad social; la escasa cobertura que éste brinda; así como, si el Reglamento propicia condiciones de igualdad de género, como principio consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los supuestos de esta investigación son: si la Constitución Política de la República de Guatemala, en su articulado, protege y garantiza el derecho a la seguridad social; en ninguna disposición legal se excluye el trabajo doméstico, expresa o tácitamente, de



dicha protección. Será que el contenido del Acuerdo genera discriminación por razón de género en el trabajo doméstico, ya que en contraposición con los servicios regulares que presta el IGSS, los beneficios otorgados al régimen especial de trabajo doméstico actualmente se ven disminuidos. Como objetivo se busca: evidenciar los aspectos positivos y negativos que ha tenido la emisión del Acuerdo; comprobar qué derechos confiere su contenido; y establecer los parámetros adecuados para una posible reforma al Acuerdo correspondiente.

El desarrollo de esta tesis se presenta en cuatro capítulos: en el primero, se analizan los regímenes especiales de trabajo y se hace un estudio del trabajo doméstico; el segundo se refiere a la seguridad social, la forma en que opera en Guatemala, al IGSS como ente rector de la seguridad social y la cobertura que brinda; en el tercero se explica detalladamente el Programa Especial de Protección para la Empleada de Casa Particular PRECAPI y se hace referencia a sus diferencias, similitudes, eficacia y los aspectos generales del Acuerdo 1235; el cuarto capítulo contiene la propuesta de reforma al Acuerdo 1235.

En cuanto a la metodología de la investigación documental-bibliográfica realizada, ésta se constituye en una investigación jurídico científica en la cual se logra establecer la existencia de limitación de derechos, la poca cobertura que brinda y la discriminación por razón de género. Asimismo, se hizo uso del método de investigación analítico, con el cual se estudia la anti-técnica jurídica para la emisión del Acuerdo y se presentan algunas proposiciones para mejorarlo.



## CAPÍTULO I

### 1. Regímenes especiales de trabajo

Previo a desarrollar el tema inicial de la presente tesis, los regímenes especiales de trabajo, es importante definir el término **trabajo**, desde la perspectiva legal. Para ello, es necesario recurrir a las fuentes primarias de estudio como los diccionarios y los aportes teóricos mencionados en los programas de estudio universitarios.

En el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales editado por el doctor Manuel Ossorio, se señala que, el trabajo es: “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza y en esta acepción se emplea a capital. A su vez trabajar quiere decir entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros Artículos. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito.”<sup>1</sup>

Esta definición que es muy acertada, pero se queda un poco corta en el ámbito jurídico puesto que, el trabajo es un término que conlleva distintos caracteres que le otorgan a dicha expresión la riqueza de la actividad que se realiza; y para ampliar el término, el licenciado Cesar Landelino Franco López, en su libro derecho sustantivo individual de trabajo, lo define como: “La actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la

---

<sup>1</sup>Ossorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, pág. 982.

facultad de dirigirla mediante pago de una retribución en dinero y que además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.”<sup>2</sup>

El autor mencionado hace ver una diferencia entre la esclavitud y el trabajo, como se encuentra reconocido hoy en día; por lo que, esta definición marca la diferencia dentro del régimen de trabajo doméstico, ya que muchos trabajadores sujetos a este régimen en ocasiones se les trata como esclavos y no como trabajadores, con derechos y obligaciones, así lo menciona la coordinadora de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila –ATRAHDOM–, en la entrevista que dada el 24 de abril del año en curso a la investigadora del presente trabajo. En esto, es contrario a la definición que brinda el Licenciado Franco López, pues él hace ver que el trabajo conlleva a la dignificación de la posición del ser humano y que le permite una existencia decorosa, a diferencia de la esclavitud que tiende a anular la posición de una persona ante la sociedad y solamente vivir para trabajar sin remuneración alguna.

El trabajo se clasifica como una actividad subordinada. Según el autor mencionado, en los siguientes:

- ✓ “El trabajo autónomo, es aquel que se da cuando un trabajador presta sus servicios por cuenta propia siendo los frutos y los riesgos de tal actividad para el mismo.
- ✓ La relación del empleo público, es decir aquellos trabajadores quienes laboran para el Estado, y en Guatemala se encuentra su regulación legal está contemplada en la

---

<sup>2</sup> Franco López, Cesar Landelino, *Derecho sustantivo individual de trabajo*, Pág.1

ley del servicio civil.

- ✓ El trabajo Benévolo, que es aquel que se presta sin que medie una condena (como lo que se conoce como trabajo penitenciario) en los casos en que las legislaciones así lo regulan.
- ✓ Cualquier prestación de servicios regulada mediante regímenes especiales de trabajo sujeta o no a un régimen de dependencia.”<sup>3</sup>

De esta última, Rafael Alfonzo Guzmán, destaca: “Hay una sub-clasificación, ya que existen diferentes regímenes especiales, los cuales consisten en un apartado de normas específicas para determinados trabajos que por su peculiar estado los hace merecedores de una atención distinta a otros, en virtud de las circunstancias o medios en que se realiza el mismo, no permiten la aplicación de la totalidad de las normas ordinarias, es por ello que se creó la necesidad de encuadrarlos en un apartado con normativa especial para que se llevase a cabo. Sin embargo a estos se les pueden aplicar las normas ordinarias en cuanto no resulte modificado por el dispositivo de excepción que dichos regímenes contienen.”<sup>4</sup>

En el Título Cuarto del Código de Trabajo, se mencionan los trabajos que se encuentran bajo un régimen especial y estos son:

- a) Trabajo agrícola o ganadero.
- b) Trabajo de mujeres.
- c) Trabajo de menores de edad.

---

<sup>3</sup> Franco López, **Ob. Cit.**; pág. 4

<sup>4</sup> Alfonzo Guzmán, Rafael J., **Nueva didáctica del derecho de trabajo**, pág. 27



- d) Trabajo a domicilio.
- e) Trabajo doméstico.
- f) Trabajo de transporte.
- g) Trabajo de aprendizaje
- h) Trabajo en el mar y vías navegables.
- i) Régimen de servidores públicos.

Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta, en la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos anteriormente mencionados.

### **1.1. Regulación legal del trabajo y regímenes especiales**

El derecho laboral se encuentra amparado por la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Sección Octava, específicamente en el Artículo 101 que establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.” En esta norma constitucional se reconoce el derecho de trabajo, pero también existen Leyes ordinarias y Tratados que lo amparan, dentro de las leyes ordinarias se puede mencionar el Decreto 330 del Congreso de la República de



Guatemala, reformado por el Decreto 1441, Código de Trabajo y otros Tratados de los que Guatemala ha sido parte y son una porción que complementa el sistema normativo laboral.

La clasificación de los regímenes especiales, se encuentra regulada en el Código de Trabajo, Decreto 330, reformado por Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Título cuarto dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales, contenido en los Artículos 138 al 193 siguientes:

- a) El trabajo agrícola y ganadero: regulado en los Artículos del 138 al 145 del Código de Trabajo, en el primer Artículo anotado se define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas que laboran en dicho tipo de empresas aunque no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.
- b) Trabajo de mujeres y los menores de edad: ambos regímenes se encuentran regulados a partir del Artículo 147 al 155 del Código relacionado, siendo de vital importancia para el mismo las condiciones físicas de las personas como lo son la edad; el desarrollo intelectual y moral y estado físico, se establece el trabajo para mujeres embarazadas y la relación laboral mientras la mujer se encuentre en este estado, así como las jornadas de trabajo para los menores de edad entre otros aspectos.

- c) Trabajo a domicilio: es el realizado por la persona que elabora artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste; este régimen está contemplado en el Código de trabajo en los Artículos del 156 al 160.
  
- d) Trabajo doméstico: tiene su regulación legal dentro en los Artículos 161 al 166, sin menoscabo de las obligaciones y derechos que le corresponden a todo trabajador de los cuales no hayan sido excluidos en ese articulado específico.

El término **doméstico** proviene del latín *Domus*, que significa casa. Y, a este respecto Chantal Paoli citado por el licenciado Franco López, amplían la denominación a **servicio doméstico**, señalando: "Servicio doméstico, es relativo al cuidado atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa. Más adelante señala que, **el servidor doméstico** cumple en realidad con las faenas caseras que podría efectuar por sí mismo el dueño de la casa en que se prestan, el ama de casa misma, sus hijos u otros parientes que vivan allí, pero que ellos por sus sobrados recursos y para comodidad descargan en otras personas ajenas dispuestas a cumplirlas, para obtener el pago de un salario"<sup>5</sup>

El licenciado Landelino Franco, amplió el panorama cuando hace una definición sobre el régimen especial de trabajo doméstico, cuando afirma que: "es aquel en el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales

---

<sup>5</sup> Franco López, Ob. Cit. pág. 621

con relación al hogar, para la asistencia de este, mientras que la otra parte, a su vez, se obliga a abonar por dichos servicios el pago de su salario.”<sup>6</sup>

El Código de Trabajo proporciona una definición legal, de acuerdo con el Artículo 161: “Son trabajadores domésticos los que se dedican en forma habitual y continua a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

De estas definiciones se extrae que, el régimen especial de trabajo doméstico consiste en que el trabajador preste a su patrono servicios domésticos, de aseo, asistencia y demás que son particulares de un hogar, cuando estas no sirvan de negocio para el empleador o reciba otro beneficio para el patrono, siempre que las labores domésticas se realicen de forma habitual y continua, por el cual el patrono remunerara con una prestación denominada salario.

Se puede decir entonces que para que el trabajo doméstico para ser considerado como tal, debe cumplir con las siguientes características:

- ✓ Actividades propias de un hogar, vinculadas con la vida ordinaria de los integrantes.
- ✓ La convivencia en hogar.
- ✓ La no presunción de lucro por parte del patrono o dueño del hogar.
- ✓ Variación e indeterminación de las tareas, ya que las labores del hogar son variadas.
- ✓ Subordinación de índole familiar.
- ✓ Jornadas de trabajo especiales ni está sujeto a horario.

---

<sup>6</sup> Franco López, **Ob. Cit.**, pág. 621.

El trabajo doméstico abarca mucho más que una empleada doméstica. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el Convenio 189, define el trabajo doméstico como: **el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares.** Esta organización afirma que este tipo de trabajo puede incluir tareas como: limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos.

Estas afirmaciones revelan: que el trabajo doméstico va más allá de solo limpiar o lavar; que las labores también puede ser realizadas por hombres y no solo por mujeres, por tanto el Acuerdo 1235 no debió discriminar al hombre, debiendo basarse en el principio de igualdad conforme al Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y que no existía una real protección del seguro social hasta la aprobación del Acuerdo 1235.

- a) Trabajo de transporte: son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire, el régimen está regulado en los Artículos 167 a 169 del Código de Trabajo.
  
- b) Trabajo de aprendizaje: son aprendices quienes se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, les dé una retribución la cual puede ser inferior al salario mínimo, está regulado en los Artículos 170 al 174 del Código de Trabajo.

- c) Trabajo en el mar y vías navegables: este es aquel que presta sus servicios a bordo de una nave en el mar y en las vías navegables, regulado en los Artículos 175 al 190 del Código de Trabajo.
  
- d) Régimen de servidores públicos: son los trabajadores que prestan sus servicios a entidades o instituciones del Estado, cuyas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo debiendo regirse bajo la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República y las leyes relacionadas con la institución o entidad a la cual prestan sus servicios.

### **1.1. Antecedentes del trabajo doméstico**

En diferentes países y durante diferentes épocas, con el pasar de los años, el trabajo doméstico fue evolucionando hasta lo que hoy conocemos. En la antigüedad, era conocido como un servicio y los sujetos que se encargaban de realizar las labores domésticas eran los esclavos.

El licenciado Franco López, menciona que sus antecedentes se remontan a los tiempos de la esclavitud, ya que: “El servicio doméstico, como profesión libre, no aparece sino hasta la desaparición de la esclavitud.”<sup>7</sup>.

Seguidamente, el licenciado Franco hace un recorrido por la historia del trabajo doméstico en el cual destaca: “Durante un largo periodo que se caracterizaba por el

---

<sup>7</sup> Franco López, **Ob. Cit.**, pág. 613

individualismo y en el que la organización política se asentaba sobre el núcleo familiar, el trabajo doméstico desempeñado por mano de obra servil, llevó consigo la nota de ocupación humillante.

Así, en los albores de la edad media la emancipación de una masa enorme producida por la influencia del cristianismo y del compañerismo de la guerra, que era el estado natural de los pueblos de Europa, deja al siervo de terruño dedicado a las labores y los oficios agrupándose en sociedades, poco a poco desde los primeros, los albañiles hasta comprender todas las artes y todos los oficios, de los que se excluyen a las mujeres que apenas pueden ejercer oficios domésticos, el hilado y el tejido a domicilio o para sus necesidades...”<sup>8</sup>

Asimismo, afirma: “Puede decirse que, hasta la extinción del feudalismo siguió siendo considerando como profesión indigna, estando a cargo de los siervos que vivían en casi análogas condiciones a los antiguos esclavos.

Después de avanzado el tiempo y convertido el servicio doméstico en profesión libre, un gran número de campesinos, frente al incipiente proceso de concentración urbana y necesitados de procurarse el sustento, se dedicaron a esta profesión, sin normas que la regulasen por lo cual el uso y la costumbre, anticipándose a la ley, fueron creando un trato diferente...”<sup>9</sup>

Finalmente, destaca aspectos legales sobre el trabajo doméstico e indica: “En

---

<sup>8</sup> Franco López, *Ob. Cit.*, pág. 614

<sup>9</sup> *Ibíd.*

Iberoamérica, lo que concierne al aspecto jurídico histórico del tema, que no podría estar desvinculado a los antecedentes brindados por el derecho en general el proceso inicia cuando Enrique II de las Cortes de Toro, en el año 1369, promulgó las primeras ordenanzas consagrando de esa manera la costumbre que mandaba que los que quisieran trabajar se presentaran a las plazas de los pueblos.”<sup>10</sup>

Las transformaciones que sufrió la institución del **trabajo doméstico**, en orden al reconocimiento de sus respectivos derechos en los distintos países, no llega a ofrecer muchas variantes, sino hasta los comienzos del siglo XX. Hasta mediados de la década 1920 las reglamentaciones dictadas al efecto fueron escasas, pero el proceso encontró un paulatino desarrollo, la propia OIT tomo la iniciativa cuando en el año 1927 al adoptar el convenio número 24, sobre **seguro de enfermedad**, estableció lo siguiente: “Se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos.”<sup>11</sup>

En Latinoamérica, los esfuerzos legales tuvieron como punto de partida el año 1945, orientados en obtener una regulación legal para esta categoría laboral, aunque no hallaron apoyo durante un largo periodo de tiempo.

En 1965, se hace un esfuerzo para dignificar el trabajo doméstico, para analizar los problemas en esta institución, Durante el mes de junio de 1969, la oficina internacional de trabajo de la OIT envió cuestionarios a sus agremiados patentizando que este es un

---

<sup>10</sup> Franco López, **Ob. Cit.** pág. 614

<sup>11</sup> **Ibíd.**, pág. 615

grupo desfavorecido y de los cuestionarios se recibieron 68 respuestas de los Estados miembros.

## 1.2. Trabajo doméstico como una relación laboral

Dada la definición del trabajo, a continuación se dará a conocer la definición de relación laboral. Dentro este capítulo la definición de trabajo doméstico es de mucha importancia, ya que hoy en día los patronos argumentan que entre ellos y quienes prestan sus servicios, no existe una relación laboral, y por ende, no es necesario otorgar las prestaciones que establece la ley.

Los patronos y sus defensores desvanecen del marco laboral toda normativa al respecto para no cumplir con las obligaciones a las que se encuentran afectos. Por ello, cuando una persona tiene una relación laboral, independientemente de que el patrono o trabajador argumenten lo contrario, el doctor Manuel Ossorio brinda una definición sobre **la relación de trabajo**, misma que literalmente dice: "representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no, un contrato de trabajo. De ahí que muchos autores, como Napoli digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquella es el contenido del

contrato y éste, su continente.”<sup>12</sup>

La legislación nacional establece en su Artículo 19 del Código de Trabajo, que la relación laboral se da cuando: “el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en condiciones que preceptúa el artículo precedente”.

De estas definiciones cabe resaltar que el trabajo contiene las siguientes características, consideradas fundamentales para ser de tal naturaleza:

- ✓ El trabajador debe ser una persona individual, física no puede ser colectiva.
- ✓ Presta servicios intelectuales, materiales o ambos a un patrono.
- ✓ La actividad que realiza lo hace en virtud de contrato de trabajo o una relación de trabajo.
- ✓ En la relación de trabajo está subordinado a la dirección del patrono (dirección inmediata).
- ✓ Los servicios que prestan no son gratuitos, tienen una forma de ser retribuida que se acuerda entre patrono y trabajador a la cual se le denomina salario, algo que diferencia un trabajador a un patrono.
- ✓ El trabajo o la relación laboral tiende a la dignificación del ser humano ante la sociedad.
- ✓ Y que para que sea visto como una relación laboral debe existir una dependencia continuada.

Para que el trabajo doméstico sea visto dentro del marco de una relación laboral es necesario que las características anteriores y que el mismo este reconocido dentro de

---

<sup>12</sup> Franco López, **Ob. Cit.**; pág.859-851

la legislación. Por ello, como se verá posteriormente que, el mismo debe estar enmarcado dentro del sistema normativo, reconocido por la ley suprema del país.

Pero, por sus antecedentes, esto no fue ni ha sido un proceso fácil. Ya que, en toda relación laboral Indudablemente deben existir sujetos que son los que dan vida a esta figura y en la relación laboral existen sujetos principales: el patrono y el trabajador. El Código de Trabajo, Decreto 330 reformado por el Decreto 1441, define a los sujetos principales de una relación laboral de la siguiente forma:

- ✓ **Patrono:** “Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo...”Según Artículo segundo del Código.
- ✓
- ✓ **Trabajador:** “Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Según Artículo tercero del Código.

En el caso de trabajo doméstico, son los mismos sujetos que conforman la relación laboral. La relación laboral en todo ámbito inicia al momento en que el trabajador preste sus servicios o ejecute la obra bajo las condiciones estipuladas en el Artículo 19 del Código de Trabajo y en su Artículo 76 prescribe cuando existe terminación de la relación laboral.

Esta relación puede darse por diferentes razones y de diferentes formas:

- a) Por voluntad de una de las partes.
- b) Por mutuo consentimiento.
- c) Por causa imputable a la otra.
- d) Por disposición de la ley.

Estas son las formas en que inicia y finaliza la relación laboral por las cuales se rige también el régimen de trabajo doméstico.

#### **1.4. Obligaciones de los sujetos de la relación laboral**

En virtud de que existe una relación laboral, los sujetos que intervienen en dicha actividad, como se mencionó anteriormente, están ligados y destinados a cumplir con determinadas obligaciones, que en su mayoría se encuentran reguladas en el Código de Trabajo; pero también, en el caso del régimen de trabajo doméstico, regulados según aquellas normas preceptuadas en el Reglamento del Programa de Protección Especial para la Empleada de Casa Particular -PRECAPI-.

El Artículo primero del Código de Trabajo, literalmente expresa: “El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.” Cada sujeto de una relación de trabajo tiene sus obligaciones, los patronos y trabajadores, quienes en caso de no cumplir con dichas obligaciones generan consecuencias jurídicas.

A continuación, se aborda el tema de las obligaciones de forma general y se señala

aquellas que atañen directa o indirectamente al servicio doméstico.

Dentro de las obligaciones para el patrono, el Código de Trabajo señala en el Artículo 61, las siguientes:

- a)** Que el patrono debe preferir en igualdad de circunstancias a los guatemaltecos sobre quienes no lo son.
- b)** Abstenerse del maltrato de palabra o de obra; en cuanto a este inciso si el patrono incurriere en estas actitudes, el o la trabajadora puede darse por despedido de forma indirecta;
- c)** Proveer los instrumentos necesarios para realizar el trabajo convenido;
- d)** Proporcionar un lugar seguro para guardar los instrumentos de trabajo;
- e)** Pagar el salario al trabajador y en los casos de trabajadores domésticos, proporcionar manutención y habitación.
- f)** Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- g)** Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio de voto en elecciones populares sin reducción de salario;
- h)** Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- i)** Conceder licencia con goce de sueldo en los casos siguientes:
  - a.** Fallecimiento del cónyuge o persona con la cual estuviere unida el trabajador, padres o hijos; por tres días.
  - b.** Cuando contrajere matrimonio, cinco días.

- c. Por nacimiento de hijo; dos días.
  - d. Cuando el empleador autorice permisos o licencias e indique que estos serán retribuidos.
  - e. Para responder a citaciones judiciales, por el tiempo que tome la comparecencia y que no exceda de medio día entero de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
  - f. Para desempeño de función sindical, no exceda de seis días en el mismo mes calendario.
  - g. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio de condiciones de trabajo.
- j)** En los casos de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, especialmente en los casos de enfermedades, para realizar el trabajo convenido, los descansos pre y postnatales, y demás riesgos profesionales o análogos acaecidos que produzcan incapacidad temporal el trabajador queda relevado de su obligación de prestar sus servicios y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda, si el trabajador está protegido por los beneficios del instituto -IGSS-, correlativos a los riesgos sociales que el inciso enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos del instituto.
- k)** En caso de que el trabajador no esté protegido por el instituto, la obligación recae exclusivamente sobre el patrono con las reglas siguientes:
- a. Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis le debe pagar medio salario durante un mes;
  - b. Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le

- debe pagar medio salario durante dos meses; y
- c. Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.
  - l) En el caso de los trabajadores domésticos, toda enfermedad que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones de los dos incisos anteriores, dar por terminado el contrato, siempre con la obligación de pagar la indemnización por tiempo de servicio correspondiente, la cual en este caso no puede exceder del importe a cuatro meses de salario.
  - m) En todos los casos de enfermedad del trabajador doméstico el patrono debe proporcionar la asistencia médica, salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el instituto guatemalteco de seguridad social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.
  - n) Los patronos que ocupen permanentemente a diez o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizados por la dirección general de trabajo.
  - o) Los patronos que ocupen permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas conforme a los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.”

Estas, son las obligaciones contenidas en el Código de Trabajo. Se puntualizo de forma general que atañen no solo al patrono de un trabajador doméstico, si no a cualquier patrono. Pero, se debe destacar que el Reglamento del PRECAPI establece algunas obligaciones adicionales, las cuales son directa y exclusivamente para el



patrono de un trabajador doméstico, mismas que se detallaran más adelante.

Al igual que el patrono, todo trabajador debe cumplir con determinadas obligaciones, de las cuales se mencionan exclusivamente las contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, que literalmente establece: “Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- g)** Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h)** Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- i)** Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.”

Todas las obligaciones expuestas anteriormente pueden ser aplicables al trabajo doméstico. Y es trascendente saber que, con la mención de dichas obligaciones no se pretende favorecer sólo a un sujeto, ya que aunque con el Código de Trabajo se trata de dignificar al trabajador, y, por lo mismo, el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, no quiere decir que se haga en perjuicio del patrono. Se trata de que al precisar dichas normas se pretende proteger tanto al trabajador como al patrono, en una relación de mutuo compromiso, es decir, se debe de hallar que el derecho laboral

hubiese creado un sistema de contrapesos para encontrar el equilibrio en la relación laboral. Toda vez que cualquiera de los sujetos que incumpla con sus obligaciones o incurran en una prohibición, pueden exigirse que les sean restituidos o indemnizados accionando ante un órgano jurisdiccional, quien velará por que la equidad exista en la relación laboral, dándole la correcta interpretación a las leyes.

Finalmente, se puede afirmar que, al contraer obligaciones dentro de la relación laboral hace de la misma una relación justa, la cual no solamente será eficaz sino provechosa para ambos sujetos.



## CAPÍTULO II

### 2. El régimen de seguridad social en Guatemala

El régimen de seguridad social según los aportes teóricos indicados en los programas de estudio universitarios y de acuerdo a la interpretación legal de las normas jurídicas, es considerado como: “el programa que pretende proteger a una persona contra determinados riesgos, accidentes y enfermedades, que van desde su previsión hasta el tratamiento del mismo e inclusive la muerte del asegurado o afiliado, de tal manera que se considera que su esencia se deja ver en las manifestaciones y tendencias de sistemas nacionales; así como en los planes y programas propuestos para su desarrollo;”<sup>13</sup> comprende y representa un sistema muy valioso para el afiliado y su familia, por ello es de suma importancia que el Estado vele por que el sistema de seguridad social sea eficaz para sus habitantes y se aplique conforme a derecho.

El régimen de seguridad social en Guatemala, está contenido en normas de carácter constitucional, ordinario y reglamentario.

La **normativa de carácter constitucional** está instituida en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regula que el Estado de Guatemala, reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social en beneficio de los habitantes de la nación. Asimismo, acuerda que el régimen del mismo, se instaura

---

<sup>13</sup> Camas Hernández, Franz Douglas; **Análisis jurídico de la seguridad social con relación al desempleo como contingencia de carácter social**; pág.30

como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, estipulando que la aplicación de su régimen, corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

El Estado de Guatemala, además de reconocer la seguridad social, avala la misma; y se vale de mecanismos que permiten brindar tal protección por medio del IGSS y dicho ente, es el garante y en consecuencia, la seguridad relacionada, es una garantía de carácter específico. Lo anterior se ajusta con lo que establece Artículo dos de la Constitución, la cual estipula que dentro de los derechos inherentes a la persona, se encuentra la seguridad, en forma genérica como uno de los deberes que el Estado debe garantizar a los habitantes de la república contribuyendo para ello, con el fin supremo de alcanzar el bien común.

**La normativa de carácter ordinaria**, es decir que la seguridad social en forma específica está contenida en el Decreto número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Dicha Ley, prescribe en su Artículo uno, que es el referido, el encargado de velar por la misma. Sin embargo, el Artículo 29 del mismo cuerpo legal, instituye que el régimen de seguridad social, comprende protección y beneficios para los siguientes riesgos de carácter social tales como: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte en cuanto a los gastos de entierro; i) Los demás riesgos de carácter social, que determinen los reglamentos aprobados como Acuerdos por parte de la Junta Directiva como autoridad suprema del

IGSS.

**De carácter reglamentario**, se establecen las normas que desarrollan de forma más específica a las leyes ordinarias, dentro del sistema de seguridad social existen diversas normas de carácter reglamentario que han sido emitidas por la junta directiva del instituto y que consisten en Acuerdos, entre estos se encuentran aquellos que han creado programas que van dirigidos al desarrollo, fortalecimiento y la ampliación de manera progresiva de la cobertura del régimen de seguridad social, como el PRECAPI, contenido en el Acuerdo 1235 de la Junta directiva del IGSS, del cual se profundizara más adelante.

## **2.1. Historia de la seguridad social**

La Seguridad social se origina desde tiempos muy remotos, es muy complejo determinar la época exacta en que inició, ya que el hombre ha sufrido contingencias desde tiempos inmemorables y por ende, ha procurado la forma de afrontarlos desde que estos se presentaron, pero muchos autores coinciden en que los seguros sociales inician en 1883 en Alemania con el canciller Von Bismarck como menciona el autor Alvarado Hernández, los seguros sociales inician “cuando aparece el primer seguro social que fue, en un inicio cubriendo un seguro contra enfermedades, posteriormente contra accidentes de trabajo y en 1889 con el de invalidez y vejez.”<sup>14</sup>

Parafraseando a los autores, Barahona Streber, Oscar Dittel y Walter J, en su libro

---

<sup>14</sup> Alvarado Hernández, Juan Virgilio; **La seguridad social como mecanismo coadyuvante en el logro de la paz social**; <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/99/7.pdf>, edición internet, pág. 33

sobre las bases de la seguridad social en Guatemala, expresan que: “las legislaciones de carácter nacional y obligatorio, en donde los Estados comprendieron que tenían una función social y que uno de los medios de cumplirla fue, imponer medidas de previsión colectiva en favor del pueblo, haciendo los seguros sociales obligatorios y de origen legal, gestionados por entes públicos y dirigidos a proteger necesidades sociales derivadas de los riesgos que normalmente podían afectar al individuo, empezando por los trabajadores asalariados; así fue como después de la Primera Guerra Mundial se empiezan a poner en vigor leyes que, además de su carácter obligatorio, incluyen el principio llamado de unidad de riesgo, es decir, que llevan la tendencia de aplicar de manera uniforme y centralizada no solo una de las ramas de los seguros sociales, sino todas las que éstos comprendan.”<sup>15</sup>

En la década de los treinta, después de la segunda guerra mundial, tiene una especial manifestación, el plan de Beveridge, presidido por el mismo William Beveridge, “quien proponía reformas a la legislación afirmando la unidad del seguro y se propuso abolir los estados de necesidad por medio de una mejor distribución de la renta, con beneficio para toda la población; en esta etapa se persigue hacer justicia social, al otorgar a todos los cotizantes una pensión pareja, de carácter mínimo que tiene la doble ventaja de: dar protección a quien la necesita, por el hecho objetivo de necesitarla y no por alguna razón subjetiva de habérsela ganado, fomentando simultáneamente los hábitos de ahorro y esfuerzo individual, puesto que la protección era mínima y no aspiraba, con realismo a convertirse en una medicina universal, susceptible de garantizar a todos los trabajadores de un país, un descanso con un ingreso que cubra todas las

---

<sup>15</sup> Barahona Streber, Oscar y Dittel, Walter J, **Bases de la seguridad social en Guatemala**, pág. 107

eventualidades que les pudieran ocurrir al llegar a una edad avanzada.”<sup>16</sup>

En el mundo antiguo las culturas, no fueron ajenas a este deseo de seguridad como lo señala Ricardo Nugent, “por lo que se puede ver que la cultura egipcia, trató de prevenir las contingencias cobrando un impuesto especial para financiar aquellas instituciones creadas para defensa mutua y que prestaban auxilio en caso de enfermedad; en Grecia se formaron asociaciones de ayuda mutua para subvenir a los necesitados; en Roma surgieron los *collegia corpora officie*, asociaciones de artesanos con propósitos mutuales y religiosos en los que en los cuales se auxiliaba a sus colegiados y a sus familiares, así mismo atendían a sus funerales, estas desaparecieron con la caída de roma; en Gran Bretaña y Escandinavia también existieron sociedades de ayuda mutualista que atendían a ciertas circunstancias de enfermedad y se inspiraban en el principio de solidaridad; en Inglaterra, Dinamarca y Suecia, se estableció un impuesto obligatorio en todos de forma similar, para asistencia parroquial.”<sup>17</sup>

Todas estas prevenciones eran una forma de protección al hombre, con el fin de atenuar los riegos y desdichas, las cuales aun cuando no eran medidas perfectas abrieron paso, a un largo proceso de lo que el día de hoy se conoce como seguridad social.

Según Nugent, al iniciarse la primera revolución Industrial, una etapa muy importante

---

<sup>16</sup> Alvarado Hernández, Juan Virgilio; **Ob. Cit.** pág. 34

<sup>17</sup> Nugent, Ricardo, **La seguridad social: historia y sus fuentes**; En: Buen Lozano Néstor de y Emilio Morgado Valenzuela; **Instituciones del derecho de trabajo y la seguridad social.** pág. 604-605

en esta materia, “los trabajadores se encontraban desamparados debido a los riesgos que afrontaban sin protección alguna, horarios extensos y salarios que no satisfacían las necesidades del trabajador, la coalición profesional figuraba como delito y los patronos no se encontraban obligados a solventar los accidentes de trabajo o enfermedades, ya que estos se consideraban un aumento de costo de producción, además expresa que fue así como iniciaron los primeros programas de protección como: el ahorro privado, el mutualismo, el seguro privado, asistencia pública y responsabilidad civil”<sup>18</sup>.

**Ahorro privado:** Da inicio cuando en el hombre primitivo guardaba grano para protegerse de las malas cosechas. “El ahorro consiste en un medio de previsión de carácter individual, por medio del cual en caso de que una persona sufría un infortunio, existe un soporte económico que ayuda al sostenimiento de hechos calificados como imprevisibles. Este sistema resultó ser muy complicado para muchas familias puesto que muchas veces no tenían ingresos para cubrir sus necesidades básicas lo que hacía imposible que estos pudiesen recurrir al ahorro y para que este funcionara se necesitaba de una estabilidad económica ya que los procesos de inflación como expresa Ricardo Nugent, pulverizaba este sistema por el deterioro de la moneda.”<sup>19</sup> Hasta el día de hoy el ahorro privado sigue siendo complicado para muchas familias debido a que el salario no es suficiente para cubrir las necesidades que la familia tiene, por lo que solo personas con suficientes recursos tiene acceso a este programa de protección sobre todo en el caso de las trabajadoras domésticas, pues no son personas

---

<sup>18</sup> Nugent, Ricardo, *Ob. Cit*, pág. 606

<sup>19</sup> *Ibíd.* pág. 607

que por lo general pueda optar a la figura del ahorro privado, debido a que a la mayoría de ellas no se les paga el salario mínimo, según lo indicado por la coordinadora de la Asociación para Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM).

**El mutualismo:** Nugent explica este programa de protección como: “otro de los sistemas de ayuda mutua y en la cual se asociaban entre miembros de determinadas colectividades, para asumir riesgos y contingencias sociales como la vejez, la invalidez, la enfermedad y la muerte a través de sus aportaciones a sus miembros y que este sistema las asociaciones funcionaron de forma oculta ya que eran prohibidas; se instituyen con el fin de auxiliarse entre sus asociados, ya que se enfrentan un cúmulo de problemas, que individualmente no podrían afrontar, se crea un fondo el cual es utilizado para el socorro mutuo, posteriormente estas organizaciones pueden obtener su existencia legal.”<sup>20</sup> Estas asociaciones denominadas mutualistas o de socorro mutuo, vinieron a contribuir mucho con el sistema de seguridad social ya que el ahorro privado era una forma de prever determinados problemas pero solamente de forma individual, es aquí donde se hace más efectivo el seguro social puesto que una situación que individualmente era difícil afrontar, con esta institución se disminuyen los impedimentos para tener acercarse a tener un seguro para afrontar los riesgos latentes en el diario vivir.

El licenciado Suárez, hace notar que este programa de protección a pesar de que había generado facilidades para tener un seguro social aun no era un sistema completo y tenía fallas, e indica que: “las asociaciones mutualistas permitieron que se

---

<sup>20</sup> Nugent, Ricardo. *Ob. Cit.* pág. 608.



involucraran más personas aunque, aun así se dejaba al margen a otro grupo determinado de individuos debido a que no poseían los recursos suficientes para afiliarse; por esta razón y debido a que muchas personas no eran previsoras, el número de sus afiliados era muy reducido lo que provocó que las asociaciones mutualistas no resultaran totalmente adecuadas por no tener soporte económico suficiente para prestar un servicio apropiado, causando la desaparición de algunas asociaciones, pero la mayor parte de los estatutos de las corporaciones medievales que fueron compilados por RODOCANACHI, se puede mencionar la embrionaria función de previsión.”<sup>21</sup>

**El seguro privado:** Nugent continua explicando que: “este sistema hace su aparición en el siglo XIX, manifestado como un contrato de seguro (seguro contractual voluntario) mediante un convenio en el cual se cubrían determinados riesgos por medio de un contrato de naturaleza mercantil; en las asociaciones del socorro mutuo ya se encontraban presentes los elementos de este contrato pero con falta de algunos presupuestos técnicos, cuando la iniciativa privada opera en este campo empieza a alcanzar en que se conoce como la lucha en contra de la indigencia, pero se enfrenta con el problema que el contrato estaba solamente al alcance de personas con nivel económico medio, por lo que las aseguradoras incluyeron a numerosas personas de distintas actividades, con contratos adecuados a las posibilidades de los trabajadores, de esta forma las aseguradoras cumplen con su cometido, permitiendo que las cuotas tuviesen un nivel económico viable a sus dependientes para gozar de un seguro contra determinados riesgos. Este seguro, fue desarrollándose de tal forma que los mismos

---

<sup>21</sup> Suarez Fernández, Alejandro; **Derecho de trabajo, conflictos colectivos, seguridad social, derecho procesal de trabajo**, pág. 48

empresarios recurrían a esta figura jurídica para asegurar a sus trabajadores contra los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;<sup>22</sup> convirtiéndose el seguro privado en la ruta para la creación de un seguro social obligatorio.

**La responsabilidad civil:** a pesar del gran avance con el seguro privado, el derecho común solucionaba con dificultad la responsabilidad civil por los accidentes de trabajo, el accidentado podía llevar a juicio al empresario y pedirle el resarcimiento del daño pero debía probar que el accidente no había sido provocado por su culpa, (situación de la cual se aprovechaba el patrono) debido a esta situación, el trabajador se vio desamparado en el ámbito jurídico ya que además de ser un proceso largo y oneroso.

Ante tal situación los franceses Saleilles y Louis Josserand en 1987, con el fin de amparar al trabajador que sufre algún accidente de trabajo, formulan la **teoría del riesgo**, que constituyó un avance para aquella época, debido a que el patrono que se beneficiaba de los resultados de la negociación, debía asumir el riesgo del daño que sufrían quienes estaban a su servicio, de tal forma que suprimieron la culpa, en materia extracontractual y creían que cada quien debía responder de las consecuencias de su iniciativa (refiriéndose al patrono), aun cuando no concurrieran causas de peligrosidad definida y concreta; "Esta teoría vino a ser el sustento de las leyes sobre accidentes de trabajo, pero fue mejorada por Rouast y Givord, manifestando que cualquier trabajador que preste servicios a su patrono y en consecuencia sufre un infortunio, la responsabilidad debe recaer sobre aquel que dio la orden y no sobre el trabajador; estos autores también consideraban que la responsabilidad impuesta por el infortunio

---

<sup>22</sup> Nugent, Ricardo. **Ob. Cit.** pág. 608 - 609

del trabajador debía ser proporcional al tiempo que laborara con el patrono, de tal modo que se podría llegar a suprimir si el patrono justifica no haber obtenido ningún provecho.”<sup>23</sup> Además manifestaron que: “el verdadero fundamento de esta reparación estaba en la subordinación o dependencia del contrato, a la cual denominaron como la **teoría del riesgo de autoridad**, que vino a ser un complemento de la teoría del riesgo profesional.”<sup>24</sup>

**La asistencia social:** Este sistema de protección está encaminado a “afrontar el problema de la indigencia en la sociedad;”<sup>25</sup> El Autor Suárez, cita al italiano Augusto Venturi quien en su obra sobre: los fundamentos científicos de la seguridad social, define la **indigencia** como: “El estado en que el individuo o una familia se encuentran expuestos a privaciones y sufrimientos a causa de la falta, o incluso de la temporal indisponibilidad de los medios con que satisfacer las propias necesidades esenciales.”<sup>26</sup> La definición que proporciona el autor relacionado, es muy acertada, se puede percibir que a la indigencia como un problema que no afecta solamente al individuo sino que también afecta a aquellos que dependen de él y sabiendo quien es considerado indigente, es más fácil ver hacia quien debe dirigirse tal protección.

El sistema asalariado en la revolución industrial induce a la aparición de este sistema de protección, el cual se basa por los principios de caridad y beneficencia, “creado por enseñanzas evangélicas, propiciado más tarde por la Iglesia católica y con el tiempo

---

<sup>23</sup> Gaete Berrios, Alfredo, **Tratado de derecho del trabajo y seguridad social**, tomo IV; pág. 14-18

<sup>24</sup> **Ibíd.** pág. 20

<sup>25</sup> Nugent, Ricardo; **Ob. Cit.** pág. 610.

<sup>26</sup> Suarez Fernández Alejandro, **Ob. Cit.** pág. 47

emergen, beneficencias privadas laicas inspiradas en el principio de fraternidad.”<sup>27</sup> El licenciado Suarez en su libro menciona que “sin perjuicio de que tanto la caridad como la filantropía se practiquen, es claro que los únicos que disponen de los medios económicos para afrontar con eficacia el problema de la indigencia es el Estado,”<sup>28</sup> por lo que la asistencia pública comienza a constituir una de las actividades del Estado.

Se deduce que la asistencia social se puede mover en dos direcciones:

- ✓ **Privada:** Cuando el ente que presta la ayuda, es de carácter privado, es decir que no es del estado y presta sus servicios con sus propios recursos;
- ✓ **Pública:** Cuando el Estado se encarga de prestar la ayuda con sus propios recursos ya sea de forma directa o indirecta;
  - **Directa:** Cuando el estado mismo a través de sus entidades competentes prestan los servicios.
  - **Indirecta:** Cuando el Estado encarga en otro que no tiene la obligación, que cubra las necesidades esenciales pero siempre con los recursos del Estado.

Es significativa la forma en que la asistencia social va envolviendo el sistema público para enfrentar el problema de la Indigencia.

**En Guatemala la seguridad social,** comienza a desarrollarse al igual que otros países desde tiempos muy remotos, ya que la humanidad ha visto la necesidad de remediar, todas aquellas contingencias que surgen de forma imprevista por lo que se dice que

---

<sup>27</sup> Nugent, Ricardo; **Ob. Cit.** pág. 611

<sup>28</sup> Suarez Fernández Alejandro, **Ob. Cit.** pág. 47

Guatemala no fue un país ajeno al deseo de una seguridad social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero sus antecedentes comienzan a consolidarse desde 1680, “como primer antecedente de la legislación laboral-social, en las leyes Indias, compiladas en ese mismo año, en un intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en contra de los indígenas, si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las leyes indias fueron un anticipo laboral profesionalista que se implementarían siglos más tarde.

En 1821 fue promovida la emancipación en la legislación indigenista, en donde la población indigenista pesó gran marca en los problemas del país, después de esto las Leyes indias fueron renovadas en 1835 y 1851 por las legislaturas estatales y republicanas de Guatemala y en 1877 se dicta el Reglamento de Jornaleros, en él se define al jornalero y al patrono y se establecen obligaciones a los patronos, también se prohíbe castigar a los jornaleros, así mismo se dictan varias normas de tipo laboral.”<sup>29</sup>

“En 1894 se dictó la ley de trabajadores; en 1906 se emite la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo, Decreto Gubernativo 669, conteniendo normas relativas a las prestaciones sociales de los trabajadores en casos de accidentes profesionales, asistencia médica en enfermedad y maternidad, subsidios en dinero por incapacidades y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes; una ley que se caracterizaba por ser futurista en el ámbito de seguridad social, ofrecía una protección

---

<sup>29</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, **Historia de la seguridad social en Guatemala**, edición internet, s.f. [http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0CC4QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwhite.oit.org.pe%2Fproyectoactrav%2Fpry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa%2Factividades%2Fdocumentos%2Fguatemala%2Ftallernac\\_segroc\\_antecedentessguatemala.ppt&ei=knyZT4mYPIOo8gT12NSJBg&usg=AFQjCNE3k35-Ea4uQPAqy8kUvsBc0n4K9g](http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0CC4QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwhite.oit.org.pe%2Fproyectoactrav%2Fpry_rla_06_m03_spa%2Factividades%2Fdocumentos%2Fguatemala%2Ftallernac_segroc_antecedentessguatemala.ppt&ei=knyZT4mYPIOo8gT12NSJBg&usg=AFQjCNE3k35-Ea4uQPAqy8kUvsBc0n4K9g), 10 de mayo de 2010.

adecuada para los trabajadores, sin embargo llegó a ser una ley vigente pero no positiva; en el año 1921 la Constitución de Guatemala encumbra los principios e instituciones laborales que estaban en singladura a nivel internacional y es la plataforma de la legislación posterior, en materia de seguridad social se regulan aspectos, pero estos solamente adyacentemente; en 1926 se decretó la Ley de Trabajo, en la cual se le da la protección al salario, se establecen jornadas de ocho horas y se confiere una protección, a las mujeres, menores de edad y madres obreras.

En 1928 se dicta un Reglamento para garantizar la salud de los trabajadores del campo y en él se establece la obligación de mantener botiquines por cuenta del patrono, entre otras obligaciones; en 1932 un Decreto estableció el sistema de jubilaciones, pensiones y montepíos para funcionarios y empleados públicos, sin embargo la aplicación de estas leyes fueron muy limitadas por lo que no sostuvo un sistema de seguridad social efectivo y dinámico, impidiendo un que el sistema fuese capaz.

En 1944 a través del Decreto 47, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece como función la secretaría de gobernación, trabajo y previsión social la de procurar la implantación y funcionamiento de los sistemas de seguro social, que cubran los casos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador, en ese año se derrocó al General Jorge Ubico, después de una dictadura que duró un largo periodo de 14 años, poco después el General Ponce Vaides, toma el poder pero debido a la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados en la Segunda Guerra Mundial, se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaides y en

Guatemala se elige un gobierno democrático liderado por el doctor Juan José Arévalo Bermejo.<sup>30</sup>

En el Gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo, se propició la venida de dos técnicos en la materia de seguridad social: “el licenciado Oscar Barahona Streber (costarricense) y el asesor Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala, resultado que publicaron en un libro titulado bases de la seguridad social en Guatemala; en el año 1945 se promulgó la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Capítulo Segundo regula las garantías sociales, reconociendo el sistema de seguridad social como un sistema obligatorio y determina que una ley específica regulará todo lo relativo a dicha materia, así mismo establece que para la prima del seguro le corresponde al patrono, al obrero y también asegura que el Estado contribuirá con el pago del respectivo seguro creando un sistema de previsión social eficaz para los afiliados.”<sup>31</sup>

Al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las garantías sociales en el Artículo 63, 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.” Con los antecedentes expuestos, el 30 de octubre de 1946, que el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto

---

<sup>30</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, **Historia del instituto guatemalteco de seguridad social, ¿Quiénes somos?**, Guatemala 2009, edición Internet, [http://www.igssgt.org/sobre\\_nosotros/historia\\_igss.html](http://www.igssgt.org/sobre_nosotros/historia_igss.html). (10 de mayo de 2010).

<sup>31</sup> *Ibíd.*

número 295, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se crea así una Institución autónoma, de derecho público con 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.<sup>32</sup> 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 y no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

## 2.2. Forma en que opera en Guatemala

La Constitución señala que la salud es un bien público y en su Artículo 94 establece: “El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.” Y debe valerse por los principios rectores del régimen en el país, fundamentados en el Artículo 100 de la Constitución, siendo éstos:

- a) Función pública:** Significa que el Estado, a través de las instituciones, es el obligado a prestar, garantizar la seguridad social;
- b) Forma nacional:** Esto implica, que la seguridad social debe estar encaminada,

---

<sup>32</sup> Farfán, Edgar, **Historia del I.G.S.S**, 14 de septiembre de 2004, actualizado 28 de diciembre de 2007, edición internet, [http://www.deguate.com/politica/article\\_1017.shtml](http://www.deguate.com/politica/article_1017.shtml), (13 de abril de 2012)

hacia todos los habitantes de la nación que comprende el Estado de Guatemala;

- c) **Unitaria:** Principio que instituye que la seguridad referida en Guatemala, debe estar organizada, administrada, legislada y financiada bajo un sólo régimen para evitar la contradicción en la ejecución del mismo, y en el cumplimiento de sus objetivos y fines; y
- d) **Obligatoria:** Principio que impone el deber del Estado, para garantizarla como un derecho humano inherente a los personas de manera gratuita. No obstante a lo anterior, en el país, no se cumple con las finalidades propuestas; puesto que la misma, en la realidad sólo está dirigida a la población económicamente activa y financiada de manera tripartita; es decir, con la contribución de los patronos, los trabajadores y el Estado. Siendo gratuita en determinado grado, la asistencia social en cuanto a la salud, la que es prestada por hospitales y centros de salud pública.”<sup>33</sup>

En Guatemala la seguridad social opera a través del Instituto de Seguridad Social (IGSS), para el desarrollo de carácter protector en materia social, en sentencia de fecha seis de Junio del año 2002, según expediente número 949-02, contenido en la Gaceta 64, hace referencia sobre los fines que debe perseguir a seguridad social por ello y de acuerdo al espíritu de la ley, siendo el primero aquel que se ha instituido como: “un mecanismo de protección a la vida, que tiene como fines fundamentales la prestación de los servicios médico hospitalario conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes, por medio de la valoración médica que se comprende necesariamente desde el diagnóstico del paciente hasta la aplicación de su

---

<sup>33</sup> Camas Hernández, **Ob. Cit.** pág.41 y 42



tratamiento para su restablecimiento.” Con el fin de dar cumplimiento a las tareas asignadas al instituto este se vale de diferentes programas, planes y proyectos para brindar una cobertura a los habitantes de la población de Guatemala, cada uno de ellos con una estructura determinada, con una política de financiamiento y con personal asignado para la elaboración de dichos programas y su ejecución.

De acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica del IGSS tiene un **campo de aplicación** bastante amplio, pues este se extiende de acuerdo al Artículo 27: “todos los habitantes de la República de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios están obligados a contribuir con el sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen derecho a recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran que se les otorgue...” Bajo esta premisa puede decirse que el sistema de seguridad social en Guatemala otorga protección privativa para trabajadores del sector privado y público formal, en proporción a sus ingresos.

La seguridad social en Guatemala se presta a través de distintos programas que Los están diseñados para cubrir las contingencias sociales por lo que se otorgan beneficios, para los afiliados o asegurados y en algunos casos para sus familiares, ya sea en forma de prestaciones o en asistencia médica, que de acuerdo al Artículo 28 comprende protección para los riesgos siguientes:

a) **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;** Según lo establecido en el Artículo 29 de la ley Orgánica del IGSS este programa cubre los riesgos de:

- Incapacidad temporal: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos.
- Incapacidad permanente, parcial o total: las rentas que las estimaciones actuariales determinen, mientras no se declare incapacidad permanente.
- En caso de muerte: los causahabientes que hayan despedido económicamente al occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que las estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos por entierro.

b) **Maternidad;** El Artículo 30 de la ley Orgánica del IGSS preceptúa que la protección relativa al riesgo de maternidad comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- “Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el periodo postnatal.
- Indemnización en dinero: durante los periodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la familia.
- Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero y
- El riesgo de maternidad que se transforme en enfermedad común o le cause la muerte se registrará por lo establecido en el Artículo 31.”

c) **Enfermedades generales;** el Artículo 31 de la ley Orgánica del IGSS establece

que derivado de una enfermedad general los beneficios serán los siguientes:

- “Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el periodo que indique el reglamento.

Estos beneficios pueden extenderse a los familiares del afiliado que dependan económicamente de él, principalmente a su esposa e hijos menores de edad;

- Indemnización en dinero proporcional a los ingresos del afiliado, durante el mismo periodo.
- Suma destinada a gastos de entierro” (si fuere necesario)

**d) Invalidez, orfandad, viudedad y vejez:** Según el Artículo 32 de la ley Orgánica del IGSS establece que: “otorgará pensión para el afiliado, que debe percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales al efecto se hagan.”

**e) Muerte; (Gastos de Entierro);** Según lo establecido en el Artículo 29 inciso c) de la ley Orgánica del IGSS se otorgará:

- Pensiones que las estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos por entierro, como se mencionó anteriormente.

**f) Los demás riesgos de carácter social,** que determinen los reglamentos aprobados como Acuerdos por parte de la Junta Directiva como autoridad suprema del IGSS.

Todos los beneficios citados específicamente corresponden a contingencias y riesgos de la vida humana que tienen relación directa con la salud, (los accidentes de trabajo, enfermedades comunes, profesionales, maternidad, invalidez) o que coinciden con su deterioro natural, como lo es la vejez, muerte, (orfandad y viudez); y para brindar estos beneficios a la población protegida por el régimen de seguridad social, se han puesto en marcha los **programas de protección de riesgos de:** Enfermedad y Maternidad y Accidentes en General (EMA); Invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS); programas que generan prestaciones en servicio y en dinero, los cuales tienen su regulación en los reglamentos que emite la Junta Directiva, como el último Acuerdo creado que regula las prestaciones y los beneficios otorgados a las empleadas de casa particular, denominado PRECAPI, objeto de estudio en el presente trabajo.

### **2.3. IGSS como ente rector de la seguridad social**

Con el fin de alcanzar el bien común, la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, garantiza bienes jurídicos tutelados de las personas; tal es el caso de la seguridad social, instituida en el Artículo 100, y en el tercer párrafo delega la autoridad en el IGSS, preceptuando que: "...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 salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo

asignará anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto...” El reconocimiento hecho en la Constitución, hace que a la previsión social exista como un derecho pero también como una garantía de carácter constitucional y logra su institucionalización como un régimen unitario y obligatorio para el Estado, así mismo se obliga a anualmente asignar una partida específica para colaborar con la ejecución de este derecho; esta institución es desarrollada por la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República y los Reglamentos que emite la Junta Directiva de la referida institución.

El IGSS es la entidad dedicada a apoyar a la sociedad guatemalteca, brindando protección a sus afiliados en todo lo relativo a la seguridad social de acuerdo con lo que establecen las normas jurídicas y se **define** a sí mismo como: “La institución autónoma de derecho público con 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”<sup>34</sup> basado en el Artículo 100 de la Constitución; Según lo que establece el segundo considerando de la ley orgánica del IGSS, su **objetivo** consiste en dar protección mínima a toda la población a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y la distribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a

---

<sup>34</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **El IGSS y yo, departamento de comunicación social y relaciones públicas**, Guatemala, pág. 4-5.

cada contribuyente o sus familiares que dependan económicamente de él, en lo que el interés y las estabilidad social requieran que se les otorgue.

En cuanto a la **naturaleza** del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fueron los mismos legisladores quienes se encargaron de determinar expresamente la naturaleza de dicha institución en el Artículo anterior, al señalar que el IGSS se instituía como una entidad de derecho público con carácter autónomo; y sus funciones del Instituto deben ir encaminadas a la finalidad consagrada en el Artículo primero del Decreto 295, del Congreso de la República de Guatemala que indica que el fin es aplicar en beneficio del pueblo un régimen unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima.

### **2.3.1. Estructura orgánica y forma de financiamiento**

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se organiza y se encuentra integrado por tres órganos superiores:

- A. La Junta Directiva**
- B. La Gerencia**
- C. El Consejo Técnico.**

**A. Junta directiva:** Según lo establecido en el Artículo tres de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de seguridad social, la junta directiva es la autoridad suprema del Instituto y en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades

de éste; está integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes.

**B. Gerencia:** Según el Artículo 15 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto y tiene a su cargo la administración y gobierno del instituto, de acuerdo con las disposiciones legales, y debe también llevar a la práctica las decisiones que adopte la Junta Directiva sobre la dirección general del IGSS, de conformidad con las instrucciones que ella le imparta. Está integrada por un Gerente, quien es el titular de la misma y uno o más subgerentes, quienes actúan bajo las órdenes del primero y son llamados a sustituirlo en sus ausencias temporales, según el orden que indique el reglamento.

**C. Consejo técnico:** Según el Artículo 20 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, este es el órgano encargado de las funciones consultivas y científicas, quienes actúan bajo su responsabilidad personal y deben sujetar su actuación a las normas legales pertinentes, está integrado por un grupo de asesores, de funciones consultivas.

Además de los órganos mencionados el instituto cuenta, con otras dependencias tales como: direcciones generales, departamentos, divisiones, secciones y unidades administrativas, según Acuerdo número 1048 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Dependencias que le permiten cumplir sus fines y objetivos.

Cuando se aborda el **sistema financiero** de la relacionada institución, se refiere al orden jurídico que regula como está estructurado el financiamiento de la misma. Este descrito sistema, se encuentra reglamentado en primer lugar, en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 100 segundo párrafo, el cual preceptúa que: “El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen del seguro social, tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen” A esto se le conoce en la doctrina como sistema tripartito o método de triple contribución, por que su financiamiento gira en torno a tres entes que tienen obligación de financiarlo.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su Capítulo V, establece los métodos de contribución y el sistema financiero del régimen de seguridad referida de la siguiente manera:

- a. **Método de triple contribución:** Este método, tiene como base las cuotas obligatorias por parte del Estado, los patronos y los trabajadores; cuando los beneficios se otorguen a la clase trabajadora o parte de ella.
- b. **Método de única contribución:** Este, consiste en la contribución proporcional de los ingresos de cada habitante que sea parte activa en el proceso de producción de artículos o servicios; y cuyo régimen de seguridad social incluye a toda la población.
- c. **Método bipartito:** Esta método, se basa en la contribución, además de lo establecido en el literal anterior, por la otra parte cuando sea necesario.

El Artículo 43 de la Ley referida, estipula que el I.G.S.S., está facultado para implementar otros sistemas financieros, como el de reparto o el de capitalización colectiva; no obstante, debe establecerse sistemas financieros más simples de orientación social como el denominado presupuesto social, (social Budgeting), que se refiere a la redistribución de carácter social de los ingresos que percibe el Estado para cubrir la mayor parte de los riesgos sociales hacia los trabajadores.

La Ley del Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su Artículo 39 establece que existen tres sujetos que deben de dar aportes económicos para financiar los programas del Instituto y se establece que los porcentajes son:

- Trabajadores 25%
- Patronos 50%
- Estado 25%

Estas proporciones pueden ser variadas si se trata de riesgos profesionales o de trabajadores con salario mínimo. De los anteriores porcentajes se observa que el Estado provee el mismo porcentaje que el trabajador y el patrono provee más que los demás sujetos, es decir que la fuerza de obligación recae mayormente sobre el patrono y no el Estado, lo que sorprende en el sentido que el ente obligado por velar que la seguridad social se aplique en el país es él y quien tiene mayores recursos de los tres anteriores es el Estado de Guatemala, este escenario debe ser considerado por los legisladores, revisando las normas que no facilitan el cumplimiento de una obligación.

### 2.3.2. Cobertura y programas de seguridad social

De acuerdo con el Artículo 27 de la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, todos los habitantes de la República de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de Artículos o servicios están obligados a contribuir con el sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen derecho a recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran que se les otorgue.

Como se menciona anteriormente el régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de riesgos de carácter social establecidos en el Artículo 28 de la ley relacionada: "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; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); e i) Los demás que los reglamentos determinen."

De lo anterior puede decirse que el régimen de Seguridad Social guatemalteco cubre, las siguientes áreas:

- a) **Área de servicios de salud:** Promoción de la salud, lucha contra las enfermedades, los accidentes y sus consecuencias; protección a la maternidad.

- b) **Área de servicios de pensión:** Protección en caso de invalidez y vejez; y amparo de las necesidades creadas por la muerte.

Con el objeto de satisfacer ambas finalidades, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ofrece los programas siguientes:

- a) Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS); y
- b) Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA).

El **programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS)**, se inició el uno de marzo de 1977 y está normado por el Acuerdo 1124 de Junta Directiva del 13 de marzo de 2003. El presente Acuerdo derogó al Acuerdo 788 de Junta Directiva del 29 de octubre de 1987. Este programa tiene cobertura en todos los departamentos de la República. Dentro de los beneficios del Programa IVS.

Del estudio realizado al Acuerdo 1124, la protección de este programa se traduce en prestaciones en dinero, pagadas por meses vencidos al asegurado o sus sobrevivientes para subsanar los daños que ocasiona el acaecimiento de los riesgos que cubre, que son: invalidez, vejez, fallecimiento (gastos de entierro), orfandad, viudedad, y otros beneficiarios.

Para tener derecho a recibir la **pensión por invalidez**, el asegurado deberá ser declarado inválido (incapacitado para trabajar) conforme a los exámenes y estudios practicados por los médicos del IGSS de acuerdo a lo estipulado en los Artículos cuarto

al sexto y octavo del Acuerdo 1124, así mismo, el Reglamento establece que, atendiendo a su edad, el asegurado debe tener un mínimo de contribuciones mensuales al programa acreditadas dentro de cierto período anterior al primer día de invalidez.

La **pensión por vejez** corresponde a aquellos asegurados que, pasada determinada edad, ya no se encuentran empleados. Para tener derecho a la pensión por vejez, es necesario que el asegurado haya pagado, como mínimo, ciento ochenta contribuciones mensuales al programa; asimismo, haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que establece el artículo 15 del reglamento.

Cuando acontece la **muerte** de un afiliado al programa IVS, el Instituto ampara la muerte del afiliado 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, sus beneficiarios pueden acceder a los servicios consistentes en: a) una cuota mortuoria (gastos de entierro) y b) pensión por sobrevivencia (viudedad, orfandad y otros sobrevivientes); regulado en los artículos del 22 al 29 del Reglamento.

Para tener los sobrevivientes, el Reglamento regula los casos por los cuales los beneficiarios tienen derecho a recibir pensión por sobrevivencia, establecidos en el Artículo 22 del Reglamento.

El **programa de Enfermedades, Maternidad y Accidentes (EMA)**, la protección

relativa a enfermedad y maternidad se encuentran reguladas en el Acuerdo 466 de la Junta Directiva del IGSS. El reglamento establece en el Artículo 17, que en caso de enfermedad tienen derecho a la protección brindada por el IGSS:

- a) Los trabajadores afiliados;**
- b) El trabajador que se encuentre desempleado o con licencia sin goce de salario de acuerdo a lo indicado en el mismo Artículo del Acuerdo 466 Junta Directiva del IGSS;**
- c) Los hijos menores de cinco años del afiliado o del que se encuentren en período de desempleo o licencia como lo indica el Artículo anteriormente citado.**

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 18, 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 defecto, la compañera que cumpla con los requisitos específicos establecidos en el reglamento respectivo;**
- c) La trabajadora que se encuentre desempleada o la esposa o compañera del trabajador que se encuentre desempleado, siempre que la pérdida del empleo haya ocurrido durante el embarazo de la mujer;**
- d) La esposa o compañera del afiliado fallecido, que se encuentre en estado de embarazo en la fecha del fallecimiento de éste.**

En términos generales, los beneficios brindados por el programa se traducen en prestaciones en servicio y prestaciones en dinero.

Las **prestaciones en servicio** que brinda el programa comprenden la asistencia médica que de acuerdo a lo establecido en el Artículo uno del Acuerdo 466, consisten en: “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 individuo 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.” 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.

Las **prestaciones en dinero** que brinda el programa de Enfermedad y Maternidad constituyen subsidios aportados por el Instituto que de acuerdo al Artículo 13 del Acuerdo 466, se otorga a aquellos trabajadores que se encuentran incapacitados temporalmente para trabajar a causa de una enfermedad o de la maternidad, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por los Reglamentos para optar al beneficio, la forma para otorgar las prestaciones en dinero se encuentran reguladas en el Acuerdo 468 de la Junta Directiva del IGSS.

Existe, pues, un subsidio por enfermedad que se concede únicamente a los trabajadores afiliados que tienen acreditadas tres contribuciones dentro de los seis



meses inmediatos anteriores a aquel en que ha iniciado la enfermedad de acuerdo a lo que establece el Acuerdo 468 en su Artículo 18 y en los Artículos 32 al 38 establece las condiciones en que se presta este subsidio por enfermedad.

El subsidio por maternidad, como lo regula el Artículo 18 del Acuerdo anteriormente referido, se presta únicamente a las trabajadoras afiliadas que han contribuido en tres períodos dentro de los últimos seis meses inmediatos anteriores a la fecha en que se inicie el reposo prenatal, aún si no hacen uso de la asistencia médica brindada por el Instituto; equivale al cien por ciento del salario base de la afiliada y se paga durante treinta días antes de la fecha probable del parto, certificada por médico del Instituto y durante los cincuenta y cuatro días siguientes a éste y en los Artículos 32 al 38 del relacionado Acuerdo, se regulan las condiciones en que se presta este subsidio.

La **protección relativa a accidentes**, cobró vigencia en el IGSS, el primero de enero de 1948 a través del Acuerdo Numero 97; En la actualidad dicho programa se encuentra normado por el Acuerdo No.1002 entró en vigor en febrero de 1995; la protección otorgada en este programa, tienen derecho a recibir los beneficios que otorga tanto los afiliados como sus parientes; considerándose como parientes del afiliado de acuerdo al Artículo uno del Acuerdo 1002: "a la esposa o a la mujer cuya unión de hecho haya sido legalizada, o en su defecto a la compañera que haya convivido el afiliado, en condiciones de singularidad, durante un tiempo ininterrumpido no menor de un año, inmediatamente anterior al acaecimiento del riesgo, y depende en ese momento económicamente de aquel; así como los hijos del afiliado menores del

cinco años.” Al igual que en el caso de enfermedad y maternidad, el programa incluye prestaciones en servicios y prestaciones en dinero.

Las **prestaciones en servicios** incluyen:

- a) **Prevención:** De conformidad con el Artículo 7 del Acuerdo 1002 de la junta directiva la prestación en servicio de prevención está orientada en general a la prevención de riesgos de accidentes de trabajo, salud ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo, desarrollada en los artículos del 7 al 13 del Acuerdo referido.
- b) **Primeros Auxilios:** En los lugares de trabajo habrá que contar con medios para proporcionarlos a los trabajadores y un botiquín, regulado en el Artículo 14 del mismo Acuerdo.
- c) **Asistencia Médica:** Se refiere a la misma protección brindada en caso de enfermedad y maternidad, que en el caso de accidentes está regulada en el Artículo 15 al 18 del Acuerdo correspondiente.
- d) **Rehabilitación:** Parte activa del tratamiento médico, Artículos 19 y 20 del Acuerdo relacionado.

Las **prestaciones en dinero** comprenden:

- a) **Subsidio por incapacidad temporal:** El subsidio es diario y le corresponde a aquellos afiliados que son suspendidos temporalmente de sus labores por un médico del Instituto, regulado en los artículos del 21 al 29 del Acuerdo 1002.
- b) **Subsidio por incapacidad permanente:** Este subsidio procede en los casos de mutilación, daño irreparable y/o trastorno funcional definitivo ocasionados por



accidentes. El subsidio es mayor atendiendo a la clase de incapacidad permanente que le sea determinada al trabajador y se encuentra regulada en los artículos 30 al 38 del Acuerdo referido.

- c) Cuota Mortuoria; Se refiere a los gastos de entierro del afiliado o uno de sus parientes, que muriere a causa de un accidente. Se presta en los mismos términos contenidos en el programa IVS, Artículo 39 del Acuerdo 1002 de la junta directiva del IGSS.





## CAPÍTULO III

### 3. Análisis jurídico doctrinario del PRECAPI

El licenciado Guillermo Cabanellas expresa en Diccionario enciclopédico de derecho usual que la seguridad social consiste en: “Cada uno de los sistemas provisionales y económicos que cubren los riesgos que se encuentran sometidas ciertas personas, principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible, los daños, perjuicios y desgracias de que puedan ser víctimas involuntarias o sin mala fe en todo caso. Cuando todos los riesgos y todas las contingencias personales, familiares y económicas se agrupan en un solo régimen de aseguración, entonces el seguro social es el que ampara cualquier eventualidad adversa para el asegurado”<sup>35</sup>

Por extensión, los seguros sociales cubren riesgos o situaciones comunes a la generalidad de las personas; tal es la muerte, invalidez, maternidad, enfermedad o accidente, que visto desde la peculiar posición del trabajador representa un alivio para aquel que deja de laborar por sufrir alguna lesión física o psíquica por la prestación de sus servicios ya sea por accidente del trabajo o enfermedad profesional, e incluso los de una y otra especie sin origen laboral genuino, no dejando de percibir sus ingresos por ausentarse de su trabajo por la contingencia sufrida, por ello el seguro social figura como un derecho inherente al ser humano.

En Guatemala, como se mencionó en temas atrás, el IGSS es el encargado de velar por la aplicación de la seguridad social en el país y en cumplimiento de lo preceptuado

---

<sup>35</sup> Cabanellas, Guillermo; *Diccionario enciclopédico de derecho usual*; pág. 93



por la Constitución en su Artículo 100 y con el fin de ampliar su cobertura el Instituto centró su atención en un régimen especial de trabajo denominado trabajo doméstico, que debido a la naturaleza informal de este régimen, los mismos no se encontraban afiliados al instituto; con el pasar del tiempo y debido a que ningún trabajador doméstico se encontraba inscrito, el IGSS erróneamente asumió que las leyes excluyeron a este régimen de gozar de los beneficios que presta el mismo, es así como nace el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS que brinda una protección especial para las mujeres que laboran bajo este régimen especial, que conforme a los considerandos del Reglamento, surge en respuesta a las necesidades de la sociedad guatemalteca, especialmente de aquellos grupos de trabajo no protegidos por el régimen de seguridad social, tomando en cuenta a este régimen especial dadas las características de vulnerabilidad; Con la visión de brindar protección al sector laboral del país se coordina con la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente - SOSEP-, impulsando así el Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular -PRECAPI- según Acuerdo 1235; el cual inició sus funciones en el Instituto el 10 de septiembre del año 2009.

En un inicio fue considerado como un gran avance para el Instituto, puesto que el mismo fue delegado para como la entidad encargada de dar cumplimiento a los preceptos legales relacionados con la salud y la asistencia social de todos los habitantes, así como las acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarle el más completo bienestar físico, mental y social al ser humano, pero más tarde este tema

generó polémica dentro del sector laboral doméstico, en especial con las trabajadoras de casa particular, debido a que se dio a conocer que el PRECAPI no abarca la cobertura que el programa ordinario del IGSS otorga a sus afiliados.

### **3.1. El PRECAPI, Organización y funcionamiento**

El programa comienza funcionando como plan piloto con la idea de que progresivamente se amplíe la cobertura del régimen, cubriendo como primera etapa a las empleadas domésticas que se encuentran dentro del departamento de Guatemala, brindando servicio en unidades médicas, concediendo los servicios de maternidad, accidentes y niño sano que se encuentran en ese departamento.

Como se indica en el plan operativo anual institucional y presupuesto 2011 del IGSS, para desarrollar este programa: "El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social lo ha organizado de la siguiente forma:

- Junta Directiva
- Consejo Técnico
- Gerencia
- Contraloría General
- Subgerencia de Prestaciones en salud
- Subgerencia de Prestaciones pecuniarias
- Subgerencia Financiera
- Subgerencia Administrativa

- Subgerencia de Planificación y Desarrollo
- Subgerencia de Integridad y Transparencia Administrativa
- Subgerencia de Recursos Humanos.”<sup>36</sup>

El **campo de aplicación** en el -PRECAPI- está dirigido en dos direcciones:

- a) Campo de aplicación subjetivo
- b) Campo de aplicación geográfico

**a) Campo de aplicación subjetivo:** consiste en la extensión de los sujetos a quienes va dirigido el programa, el cual según el Artículo dos del Acuerdo 1235, Reglamento de Programa Especial de Protección Para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), se aplica para el patrono que ocupe a una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días semanales, con excepción de:

- a) El cónyuge o conviviente del empleador;
- b) Las parientes dentro de los grados de ley;
- c) Las hijas adoptivas del empleador;
- d) Las menores de 14 años;
- e) Las que prestan servicios menos de tres días a la semana al mismo empleador;

La trabajadora doméstica que se dediquen en forma habitual y continua a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador.

---

<sup>36</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–; **Plan operativo anual, institucional y presupuesto 2011;** Guatemala 2011; pág. 08;

b) **Campo de aplicación geográfico:** consiste en la extensión de acuerdo a la circunscripción geográfica en la que el programa deba de ser empleado, según el Artículo 77 del Acuerdo 1235 de la Junta directiva del IGSS, el PRECAPI es un programa que se aplicara únicamente en el departamento de Guatemala, con carácter de plan piloto, durante el plazo de un año, que se tendrá prorrogado por periodos iguales mientras no se emita otro acuerdo que lo deje sin efecto, con el fin de encontrar parámetros reales y objetivos que permitan definir la temporalidad y permanencia del programa.

En cuanto al **financiamiento** del programa, se rige también por el sistema tripartito o método de triple contribución, por que al igual que los demás afiliados al IGSS, las tres partes tienen la obligación de sufragar las cuotas que están establecidas en el reglamento del -PRECAPI-; el Artículo 71 del reglamento del establece los siguientes porcentajes, sobre el salario mínimo no agrícola:

- ✓ Trabajadora 1.2645 %
- ✓ Empleador 2.5290%
- ✓ Estado 2.5290%

A pesar de lo establecido en la ley el monto que la ley estable, actualmente el PRECAPI cobra los montos correspondientes al salario mínimo del año 2009, lo que representa un beneficio para los que financian este programa incluyendo entre estos al Estado que en el mes corresponde de la siguiente forma

- ✓ Trabajadora Q.20.00
- ✓ Empleador Q.40.00
- ✓ Estado Q.40.00

Según el Artículo referido, estos fondos son destinados al pago de las prestaciones previstas dentro del programa, cubriendo respectivamente los gastos de inversión y funcionamiento, constituyendo la reserva de la previsión del programa.

Al momento de efectuar la inscripción también es necesario efectuar el primer pago trimestral de seguridad social, posterior a ello hay que efectuar pagos trimestrales en forma anticipada. Los excedentes de los ingresos sobre los egresos, cuando los haya, constituirán reserva de previsión del programa.

El reglamento relacionado establece en el Artículo 73 del Reglamento del PRECAPI, que la reserva de previsión del programa servirá para:

- Cubrir contingencias financieras temporales del programa;
- Construcción de Unidades medicas, administrativas o para realizar otros proyectos análogos que se relacionen de modo inmediato y directo con la creación, mantenimiento, desarrollo o servicios del programa.

El Artículo 60 del reglamento establece la **forma de pago** de las contribuciones, las cuales deben hacerse en efectivo con moneda del curso legal o con cheque de caja o gerencia, u otros que la gerencia autorice, puede realizarlo de las siguientes formas:

- ✓ En las cajas receptoras del Instituto y bancos del sistema debidamente autorizados.
- ✓ Pago por banca virtual.

El pago puede efectuarse indistintamente por el empleador o la trabajadora y simultáneamente con la inscripción deberá efectuarse el pago correspondiente a los primeros tres meses y los subsiguientes pagos deberán efectuarse cada tres meses, dentro de los últimos cinco días del trimestre en vencimiento, la cantidad de acuerdo a lo establecido anteriormente.

El IGSS ha facilitado una guía de inscripción en la cual se desarrolla el **procedimiento de inscripción** al –PRECAPI-, el cual se realiza en la unidad de registro y emisión de carnés de afiliación, en las oficinas centrales del IGSS, ubicadas en séptima avenida 22-72 centro cívico zona uno, en la ciudad de Guatemala, que se lleva a cabo en cinco pasos<sup>37</sup>:

1. Formulario y documentos adjuntos: El empleador y/o trabajadora obtienen, llenan y firman formulario DRPT-63 y se adjuntan los siguientes documentos:
  - a) Copia del documento de identificación propio y del empleador.
  - b) Copia de recibo de agua, luz o teléfono del lugar de trabajo.
  - c) Si es menor de edad, carta de autorización de sus padres o del Ministerio de Trabajo.
2. Apersonarse al lugar: La trabajadora se presenta a la unidad de registro y emisión de carnés de afiliación en Oficinas Centrales del IGSS.
3. Recibir y revisar la documentación: El operador de IGSS recibe y revisa la

---

<sup>37</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Programa especial de protección para la empleada de casa particular, (Internet) <http://www.igssgt.org/precapi/> Fecha de Consulta: 10/05/2010

papelería presentada.

4. Fotografía y contraseña: El operador del IGSS ingresa el formulario DRPT-63, captura foto, huella y firma digital y entrega contraseña.
5. Emisión del carné de la afiliada: La trabajadora recibe su carné.

Efectuada la inscripción, la trabajadora pasa a ser afiliada del programa y puede gozar de los beneficios del –PRECAPI–, otorgándole a las trabajadoras afiliadas según el Artículo primero del reglamento del –PRECAPI– una **protección de riesgos** en relación a: **A. Maternidad**, **B. Control del niño sano** y **C. Accidentes**, que generan prestaciones en servicio y en dinero.

**A. Prestaciones relativas al riesgo de maternidad:** Regulado en el reglamento del –PRECAPI– del Artículo cuarto al quince; Este programa especial, otorga las **prestaciones en servicio** reguladas en el Artículo cuarto del reglamento relacionado, siguientes:

- a) Asistencia médico-quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa durante las fases prenatal y postnatal;
- b) Hospitalización;
- c) Asistencia farmacéutica;
- d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios;
- e) Servicio social;
- f) Transporte de ambulancia en caso de emergencia;

- g) Ayuda de lactancia; y
- h) Salud reproductiva.

Esta cobertura incluye además, la atención por enfermedades inducidas o provocadas por el embarazo, no así las enfermedades que surjan: previa, simultánea o posteriormente al embarazo, que no deriven de dicho estado, salvo aquellas que afecten el embarazo y por el periodo de tiempo que dure el mismo.

Respecto de la asistencia médica prenatal y postnatal, necesaria para proteger la salud de la madre y del niño, se presta con el objeto de garantizar que el parto se realice en las condiciones más favorables; en cuanto a la primera, se facilita a la madre y a su hijo por un tiempo no mayor de 54 días calendario, salvo complicaciones secundarias al embarazo o parto, pudiendo ampliarse hasta por 36 días calendario adicionales.

El Artículo cinco del reglamento, indica que la afiliada tiene derecho a las prestaciones en servicio, toda vez cumpla con los requisitos siguientes: a) haber cotizado, por lo menos seis meses inmediatamente anteriores al requerimiento del servicio; b) requiera los servicios dentro de los primeros tres meses de gestación y c) se encuentre al día con los pagos.

**Las prestaciones en dinero:** se otorga la afiliada correspondiente, un subsidio perceptible en dinero, siempre y cuando la afiliada haya contribuido con el programa de seguridad social por lo menos seis meses inmediatos a los anteriores al requerimiento

del servicio, pudiendo gozar de las prestaciones siguientes:

a) **Subsidio por maternidad**, según el Artículo 10 del reglamento, consiste en la suma de dinero que se otorga a la afiliada correspondiente, durante el período que abarca la incapacidad temporal para el trabajo, producida por maternidad; la afiliada tiene derecho a este subsidio, siempre y cuando haya contribuido con el programa de acuerdo con las estipulaciones del Reglamento en su Artículo 11, que regula: que para tener derecho al subsidio por maternidad la afiliada debe: “a) haber contribuido con el programa por lo menos seis meses inmediatos anteriores al requerimiento del servicio; b) requiera las prestaciones dentro de los primeros tres meses de gestación y c) se encuentre al día de los pagos.” Para efectos del cálculo del subsidio se tendrá como base el salario mínimo diario fijado para la actividad no agrícola.

El Artículo 12 establece que el subsidio por maternidad se paga a la afiliada durante los 30 días anteriores a la fecha probable del parto, incluyendo la fecha del parto, la cual debe estar certificada por médico del instituto y durante los 54 días posteriores al mismo, el derecho de gozar de este subsidio está supeditado al reposo efectivo de la afiliada, quien debe abstenerse de todo trabajo mientras recibe su subsidio. En caso que no se pueda determinar el descanso prenatal y la prestación correspondiente se vea afectada, debido a que la fecha efectiva del parto sea anterior a la fecha suministrada en el certificado médico, se realizara una compensación a través de una prolongación del periodo de descanso postnatal, con derecho a subsidio, compensando los días que no gozó de descanso.

b) **Subsidio en caso de aborto**, parafraseando lo establecido en el Artículo 13 que regula que en los casos de aborto, se concede un subsidio por 27 días contados a partir de que se dio dicha contingencia, siempre que la trabajadora haya contribuido seis meses anteriores al riesgo, esté al día en sus pagos y que no sea aborto criminal.

c) **Cuota mortuoria por maternidad**, además de los anteriores la afiliada también se goza de subsidio por cuota mortuoria por maternidad, la cual es una prestación pagadera mediante una cantidad global a uno de los familiares de la fallecida, la cual está destinada a cubrir los gastos de entierro de la fallecida de conformidad con lo establecido en el Artículo 16 del mismo Reglamento.

**B. Protección relativa a la cobertura de control del niño sano:** Esta protección se encuentra regulada en los Artículos 17 al 24 del Reglamento; esta protección es otorgada por el instituto a los hijos menores de edad hasta los cinco años y para el efecto es necesario que se proceda a la inscripción del menor correspondiente en el registro del instituto. De conformidad con lo establecido en el Artículo 17 del Reglamento las **prestaciones en servicio** que genera dicha protección son las siguientes:

a) **Exámenes médicos de crecimiento y desarrollo:** con el objeto de controlar su crecimiento y desarrollo normal y practicar medidas médico preventivas pertinentes, durante los primeros ocho meses de edad y luego cada cuatro meses, hasta que el niño cumpla los cinco años de edad, estos exámenes se practicarán mensualmente en los servicios pediátricos de consulta externa del instituto, según

Artículos 17 y 19 del Reglamento.

- b) Vacunación contra enfermedades transmisibles, según el esquema institucional vigente; esto se aplicará en los servicios pediátricos, desarrollándose en general aprovechando los exámenes de control de salud según Artículos 17 y 21 del Reglamento.
- c) Ayuda nutricional, en caso de ser necesaria, según el Acuerdo que regula la complementación nutricional que se da a los niños hasta los cinco años; cuando las circunstancias económico-sociales de la familia del menor lo justifiquen y a juicio del médico se compruebe que la lactancia natural no es posible o satisfactoria, el instituto otorgará la ayuda nutricional necesaria, durante los primeros ocho meses de vida y la gerencia está facultada para fijar la forma de otorgar esta ayuda nutricional, según Artículos 17, 22 y 23 del Reglamento.

Otra prestación de servicio otorgada por el PRECAPI a sus afiliadas son las Escuelas de Salud, que de conformidad con el Artículo 24 del Reglamento consisten en: "...los conocimientos de educación higiénica indispensables para fomentar la salud física y psíquica del niño." Los cuales se impartirán de forma individual y colectiva a las madres por el Instituto.

**C. Prestaciones relativas al riesgo de accidentes:** De conformidad con el Artículo 25 del Reglamento del –PRECAPI–, se entiende por accidente "...toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa." El Reglamento hace una separación en cuanto a las

**prestaciones en servicio** generadas por riesgo de accidentes, las divide en dos:

- a) **Primeros auxilios:** El Artículo 28 del Reglamento, obliga al patrono a suministrar medios para prestar los primeros auxilios a la víctima de un accidente, que debe ser su trabajadora doméstica, adicional a la obligación anterior, el mismo Artículo estipula que el empleador debe mantener un botiquín de emergencia.
  
- b) **Asistencia médica:** El Artículo 29 del Reglamento último párrafo, establece que en caso de accidente, la trabajadora afiliada, tiene derecho de gozar de los servicios de asistencia médica, siempre que a la fecha del accidente haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurrió el riesgo y hasta un máximo de seis meses contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente; regula además que se otorgaran las prestaciones en servicio siguientes:
  - a) Asistencia médico-quirúrgica y especializada, dentro de las posibilidades técnicas y financieras del instituto;
  - b) Asistencia odontológica;
  - c) Asistencia farmacéutica;
  - d) Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y prósticos, la rehabilitación será otorgada por un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.
  - e) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios;
  - f) Trabajo social;
  - g) Transporte de ambulancia en caso de emergencia y

h) Hospitalización.

El Instituto presta el servicio de rehabilitación hasta por un tiempo máximo de seis meses y encontrándose la trabajadora en tratamiento médico o rehabilitación, debe obtener permiso de su médico tratante para laborar, en caso de que el trabajo contribuya con su rehabilitación.

Del riesgo anterior las **prestaciones en dinero**, el instituto otorga las siguientes:

- a) Subsidio por Incapacidad Temporal:** Regulado en los Artículos 32 al 36 del Reglamento; consiste en una suma de dinero que se concede a la trabajadora doméstica afiliada, en caso de que sufra incapacidad temporal por riesgo de accidente siempre que a la fecha del accidente se encuentre inscrita en el PRECAPI y haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurra el riesgo y se encuentre al día en sus pagos, también tiene derecho al subsidio por incapacidad temporal, la trabajadora que el médico tratante le declare en tal estado y que deba someterse a los exámenes médicos, tratamiento o rehabilitación. El Reglamento regula en su Artículo 32 que dicho subsidio es igual a dos tercios del salario mínimo diario fijado para la actividad no agrícola; este subsidio se reconoce a partir del segundo día de ocurrido el accidente y hasta por dos trimestres contados a partir de la fecha del accidente.

De conformidad con el Artículo 36, el subsidio será suspendido cuando existan indicios racionales de que se pretende cobrar un subsidio por accidente provocado



de manera intencional, suspendiéndose de forma inmediata mientras se realiza la investigación.

- b) Prestación Ulterior:** El Artículo 37 del Reglamento establece que: “En caso de mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional debido a accidente, debidamente calificado por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, el Instituto concederá a las trabajadoras domesticas afiliadas...” este subsidio será concedido por el Instituto a las trabajadoras domésticas afiliadas, que cumpla con el requisito de haber pagado la contribución trimestral hasta por un máximo de seis meses contados a partir de que ocurrió el accidente y este será pagado de una sola vez; el Artículo 37 establece por concepto de prestación ulterior la cantidad que debe ser pagada a la trabajadora, dependiendo del riesgo ocurrido, siempre dentro de la protección contra accidentes y dicho monto se paga en unidades que se determinan de acuerdo al costo promedio del mínimo mensual de subsistencia y su fijación no tiene relación con el salario devengado, ni con el monto que sirve de base para fijación de las contribuciones, si no con factores cambiantes de orden social, tales como el nivel general de salarios entre otros; la unidad se ha fijado en Q.165.00, para todo el país.

De lo anterior se puede concluir que es una ventaja y al mismo tiempo constituye desventaja para el afiliado que ha sufrido un riesgo identificado en el artículo 37 puesto que al no fijarse de acuerdo al salario permite que no sea una base muy baja



**c) Cuota mortuoria:** Se regula en los Artículos 16 y 45 del Reglamento y consiste en una prestación que contribuye a los gastos de entierro de la fallecida y es pagadera mediante una cantidad global. El monto es igual a dos y media unidades de beneficios pecuniarios. Este beneficio se otorga dos casos:

**a) Por riesgos de maternidad:** Estudiado anteriormente, y éste se otorga en caso de muerte de la trabajadora doméstica afiliada, siempre que el fallecimiento haya derivado de la maternidad.

**b) Por riesgos de accidentes:** Se otorga en caso de muerte por accidente de una trabajadora doméstica afiliada que tenga derecho a prestaciones de conformidad con el Reglamento del PRECAPI.

Para ser atendidos por el instituto, la trabajadora afiliada debe **acreditar los derechos** que tiene para gozar de la cobertura de los riesgos identificados con anterioridad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 46 la trabajadora debe presentar:

**a) Documento personal de identificación o cedula, si se pretende hacer uso del servicio de control del niño sano debe presentar su certificación de nacimiento.**

**b) Carne de afiliación al PRECAPI**

**c) Constancia de pago extendida por el instituto, según la atención requerida:**

- ✓ En caso de maternidad, constancia de pago o recibo de pago correspondientes al pago de los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al requerimiento del servicio.



- ✓ Atención y control del desarrollo del niño sano, se requerirá una sola vez la constancia o recibo del pago correspondiente.
- ✓ En caso de accidente, la constancia de pago correspondiente al pago de los últimos tres meses durante los cuales ocurrió el accidente.

En caso de emergencia el reglamento regula que serán atendidos sin la comprobación de los requisitos anteriores, una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores cubiertas dentro del programa, el instituto verificara que la afiliada se encuentre al día en el pago de sus contribuciones, al momento que acaeció el riesgo.

La **suspensión de prestaciones** dará lugar según el Artículo 65 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS, en los casos de maternidad o accidente y se suspenderán las prestaciones en dinero o servicios a la trabajadora doméstica afiliada en los casos siguientes:

- a) Si rehúsa someterse a los exámenes y tratamientos médicos, incluyendo rehabilitación que el Instituto le ordene y en general si no cumple con las instrucciones medicas que reciba del Instituto;
- b) Por inasistencia injustificada a las citas medicas, en caso de accidente;
- c) Si observa marcada conducta antisocial con el personal del Instituto o con los demás afiliados;
- d) Si no facilita los datos necesarios para su identificación;
- e) Si ejecuta trabajo remunerado durante la suspensión de labores;



Las prestaciones comenzaran a prestarse al momento en que cesen las causas que dieron origen a la suspensión.

La **prescripción** del derecho de reclamo al otorgamiento de las prestaciones en dinero, prescriben en un año, desde la fecha en que se origino el derecho de la misma. El derecho a cobrar sumas globales prescribe en seis meses, a partir de que el instituto notifique a las trabajadoras de su derecho a tales prestaciones. El derecho a cobrar subsidios por maternidad o accidentes prescriben en seis meses a partir de la fecha en que se notifique a las interesadas, la emisión de orden de pago o los recibos, según las normas administrativas de la institución.

El derecho a reclamar los reembolsos de los gastos de asistencia recibidos por servicios ajenos al instituto que por razón de emergencia, calificadas a juicio de la gerencia no haya sido posible recurrir a los servicios regulares médicos del Instituto, propios o contratados, prescribe en seis meses contados a partir de la fecha en que ocurrió el caso de emergencia.

Para la **inscripción** al programa especial de empleadas de casa particular, se debe llenar un formulario (DRPT-63) con los datos del empleador y de trabajadora, así mismo se deben acompañar los documentos solicitados por el -PRECAPI- .

### 3.2. -PRECAPI- Diferencias y similitudes con el IGSS

A través de una comparación entre los programas se puede concebir los beneficios de cada uno y las desventajas de los mismos.

Las **similitudes** que existen entre el PRECAPI y el IGSS son:

- a) En su estructura orgánica, ambos tienen como autoridades superiores a la Junta Directiva, la Gerencia y el Consejo Técnico.
- b) Cuentan con el sistema financiero tripartito o método de triple contribución.
- c) Otorgan prestaciones perceptibles en servicio y en dinero.
- d) Proveen cobertura contra los riesgos de maternidad, accidentes y control del niño sano.
- e) Relativo al riesgo de maternidad se otorgan prestaciones en servicio de asistencia médico-quirúrgica, general, especializada, preventiva, curativa en las fases prenatales y postnatales, hospitalización, asistencia farmacéutica, exámenes radiológicos, de laboratorio y demás complementarios, servicio social, transporte de ambulancia en casos de emergencia, ayuda de lactancia, salud reproductiva y enfermedades inducidas o derivadas por el embarazo.
- d) En el caso de control del niño sano, se otorgan prestan los servicios de exámenes médicos de crecimiento y desarrollo, vacunación contra enfermedades transmisibles, ayuda nutricional, en caso de ser necesaria.
- e) Relativo al riesgo de accidentes, se otorgan prestaciones de primeros auxilios y asistencia médica.

- f) La unidad de beneficios pecuniarios se fija en la misma cantidad para ambos
- f) En ambos casos se cubre la prestación de cuota mortuoria, cubriendo los gastos de entierro.
- g) En ambos programas, el afiliado debe acreditar los derechos por los cuales reclama una protección, presentando su carne entre otros requisitos.

De lo leído y estudiado anteriormente el PRECAPI tiene comparado con los programas habituales del IGSS las **diferencias** que se consideran relevantes, consisten en:

- a) El PRECAPI tiene una cobertura geográfica que se circunscribe al departamento de Guatemala y el IGSS en diferentes departamentos de la República de Guatemala.
- b) El IGSS ofrece un programa de subsidio, atención, y hospitalización por enfermedades además de vejez, sobrevivencia, orfandad y viudedad, no así el PRECAPI.
- c) En el IGSS el control de niño sano se atiende hasta los siete años, además de ser un programa integral con el de maternidad, en el PRECAPI hasta los cinco años, con revisiones por tiempos determinados en la ley según su edad.
- d) El IGSS cuenta con atención médica domiciliaria, que se otorga a pacientes que por su condición médica no pueden acudir a un centro de consulta externa, debiendo cumplir con los requisitos de ley, el PRECAPI no cuenta con este beneficio.
- e) En ambos deben de cumplirse requisitos para solicitar servicios o subsidios, pero en el caso particular de riesgos contra accidentes, en el PRECAPI basta con acreditar haber contribuido tres meses, de los últimos seis meses, anteriores al

accidente y en el IGSS deben haber contribuido con cuatro meses pagados de los seis anteriores, al riesgo ocurrido.

- f) Para acreditar los derechos en el IGSS en el caso de maternidad y enfermedad no es necesario acreditar tiempo mínimo de contribuciones previas, en el PRECAPI sí.
- g) A excepción de los riesgos por cuota mortuoria, los beneficiarios del IGSS su cobertura abarca no solamente al afiliado sino a las parejas de los afiliados mientras que en el PRECAPI solo se tienen como beneficiarios de la cobertura del programa la afiliada y sus hijos menores de cinco años.
- h) El ámbito de aplicación en el IGSS rige para todo trabajador de cualquier género, el PRECAPI es solo para las mujeres que realizan labores de aseo y asistencia, propias de un hogar.
- i) Financiamiento de acuerdo a lo que establecen las leyes es menor para el PRECAPI que para los trabajadores afiliados al IGSS, en el programa ordinario;

Es indiscutible que el programa que ofrece el PRECAPI no es tan completo como el programa que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ofrece a los demás trabajadores, ya que no cubre necesidades profundas de un trabajador como lo son las enfermedades comunes o profesionales, que si cubre el programa ordinario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social está bien y como resultado se ve un programa poco fortalecido.

### **3.3. Aspectos generales del Acuerdo 1235**

El Acuerdo 1235 emitido por la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad

Social, acuerda el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular –PRECAPI–, constituye una norma secundaria, debido a que se dictó con el objeto de regular la organización y funcionamiento de un órgano administrativo, el cual es definido y desarrollado por el IGSS, este programa fue diseñado para otorgar cobertura del régimen de seguridad social a las trabajadoras domésticas que se dedican en forma habitual y continuada a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importe lucro o negocio para el patrono.

El ordenamiento jurídico guatemalteco, establece un procedimiento determinado a seguir para la emisión de Acuerdos, debido a que la Constitución en su Artículo 100, otorga al IGSS una autonomía completa sin injerencia del Organismo Ejecutivo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como ente autárquico, entre otras facultades posee autonomía para, emitir sus propios Acuerdos y Reglamentos, por medio de los cuales norma su actividad dentro de un marco legal que no debe en ningún momento colisionar con los preceptos constitucionales de conformidad con la jerarquía de normas.

En los Artículos 3 y 19 del Decreto 295 del Congreso de la República, se le confiere esta facultad a la Junta Directiva, de tal manera que el procedimiento que utiliza el órgano superior jerárquico al emitir un proyecto para crear, ampliar o restringir un Acuerdo, consiste en:

- ✓ Elaborar el proyecto de Acuerdo y/o reglamento;

- ✓ Posteriormente trasladarlo al consejo técnico para que emita opinión al respecto;
- ✓ El trámite concluye con los requisitos que deberá llenar fuera de la Institución hasta llegar a la sanción y publicación por parte del Organismo Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Utilizando el procedimiento anteriormente mencionado, con fecha siete de Julio de 2009, se emitió el Acuerdo 1235 por la Junta Directiva del IGSS, que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual, para surtir los efectos legales debía de cumplir con el requisito establecido en el Artículo 24 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que preceptúa: “Los Ministerios reglamentarán su estructura y organización mediante su reglamento orgánico interno, de conformidad con esta ley. Dicho reglamento deberá emitirse mediante Acuerdo Gubernativo.” Por ello, cobró vigencia hasta el ocho de septiembre de 2009 por medio del Acuerdo Gubernativo 236-2009, el cual aprobó todo su contenido y estableció que entraría en vigencia el día de su publicación, el cual fue publicado con fecha ocho de septiembre de 2009. El Acuerdo que contiene el Reglamento de protección especial para trabajadoras de casa particular PRECAPI, trazó como objetivo ampliar la cobertura del régimen de seguridad social, brindando para la población femenina que desarrolla labores propias del trabajo doméstico un régimen seguridad social que responda a sus necesidades de forma progresiva.

Los Considerandos II y III del Reglamento de protección especial a la trabajadora de casa particular que literalmente expresan:

“Que actualmente el Régimen de Seguridad Social se encuentra en una etapa intermedia, ya que no cubre con todas las clases de trabajadores, por lo que el financiamiento de este programa se determina de conformidad con las necesidades financieras y de facilidad administrativa so como las características y posibilidades contributivas de las capas de la población trabajadora, que por medio del presente Reglamento se protegerán.

Que dentro de la legislación laboral, el trabajo doméstico se encuentra en una como un Régimen Especial por las particularidades que se aplican al mismo, existiendo la necesidad de ampliar de manera progresiva la cobertura del Régimen de Seguridad Social, para la población femenina que desarrolla dichas labores, dadas las características de vulnerabilidad de este grupo poblacional.”

Bajo esta premisa se percibe que el Instituto Guatemalteco de Seguridad consideró que las trabajadoras domésticas no gozaban de la cobertura del régimen de seguridad social debido a que pertenecen a un régimen especial de trabajo y por lo mismo el Instituto no podía otorgar la protección del régimen de seguridad social, lo cual no es correcto, pues al establecerse como un grupo especial de trabajo se rige primero por las normas en su apartado respectivo y luego por aquellas normas de orden general que no contrarían a las normas especiales por la naturaleza del trabajo que se realiza. Al tenor de los que establece el Artículo 165 del Código de Trabajo, se puede percibir lo opuesto, ya el mismo contempla las formas en que se rigen los casos de

enfermedad y las obligaciones del patrono en el caso de que el trabajador no se encuentra acogido por las prescripciones del Artículo 67 del mismo Código (es decir que se encuentre protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social), que en su último párrafo prescribe:

“En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los Reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.”

Se puede notar que los trabajadores siempre han tenido el derecho de gozar la cobertura que brinda el Instituto, es un derecho vigente pero no positivo para este grupo determinado, debido a que no existía una norma que obligara al patrono de inscribir a un solo trabajador y según Artículo 102 del Código de Trabajo, la obligación para el patrono existe, cuando concurren por lo menos tres trabajadores y no más de nueve.

### **3.3.1. Obligaciones derivadas del Reglamento**

A partir de la vigencia del Reglamento del PRECAPI, el patrono se encuentra obligado no solamente a cumplir con aquellas que le establezca el Código de Trabajo y otros tratados sino también debe de cumplir con las obligaciones siguientes estipuladas en el Reglamento del PRECAPI:

- ✓ Efectuar en la inscripción el primer pago trimestral de seguridad social y posterior

a ello hay que efectuar pagos trimestrales subsecuentes dentro de los cinco días del trimestre en vencimiento, Artículo 60 del Reglamento.

- ✓ Según el Artículo 27 del Acuerdo 1235, el patrono está obligado a prestar la información que el Instituto le solicite para establecer los derechos de las trabajadoras domésticas afiliadas.
- ✓ Según el Artículo 27 segundo párrafo el empleador está obligado a cubrir las prestaciones respectivas si en caso la trabajadora no reciba sus prestaciones por causa imputable al empleador.
- ✓ Suministrar los medios para que se presten los servicios de primeros auxilios a la víctima de un accidente, que sea su trabajadora doméstica afiliada y quedan obligados a mantener un botiquín de emergencia, según Artículo 28 del Reglamento.
- ✓ En caso de incapacidad temporal, pagar el salario correspondiente al día siguiente de ocurrido el Accidente, Artículo 34 del Reglamento.
- ✓ Cuando con posterioridad al otorgamiento de una prestación, resulte que los datos proporcionados por el empleador y/o trabajadora son inexactos, deberá reintegrar el valor de las prestaciones que haya otorgado, en servicio, en especie y en dinero, Artículo 59 del Reglamento.
- ✓ Según el Artículo 60, todo empleador domiciliado en el departamento de Guatemala, que ocupe una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligado a inscribirlas al programa, exceptuándose por:
  - a. El cónyuge o conviviente de empleador;

- b. Las parientes del empleador dentro de los grados de ley;
- c. Las hijas adoptivas del empleador;
- d. Las menores de 14 años;
- e. Las que prestan servicios menos de tres días a la semana para el mismo empleador;

Conforme a lo establecido en el Artículo 60 y 61 del Reglamento del PRECAPI.

- ✓ Informar el empleador o la trabajadora, al instituto sobre la terminación de la relación laboral, dentro del plazo de quince días de ocurrida la misma, para que se tenga por extinguida la obligación de pagar al Instituto, de acuerdo con el Artículo 61 del Reglamento relacionado.
- ✓ Conceder permisos con goce de salario, para que puedan asistir las trabajadoras domésticas a los centros de atención medica, en caso de maternidad o accidente, para la práctica de cualquier examen que el instituto ordenare o cobrar las prestaciones en dinero que les correspondan, Artículo 62 del reglamento del - PRECAPI-
- ✓ No permitir que la trabajadora doméstica que se encuentra suspendida por el instituto labore sin la autorización escrita de este, Artículo 63 del Reglamento del PRECAPI.
- ✓ No terminar la relación laboral mientras la trabajadora afiliada se encuentra recibiendo subsidio por maternidad o accidente y cuando la recuperación de esta sea parcial, asignar tareas de trabajo compatibles con su capacidad remanente de trabajo, Artículo 64 del Reglamento del PRECAPI.

- ✓ Al terminar la relación laboral, el empleador o la trabajadora deberán informar al Instituto, sobre la terminación de la relación laboral, dentro del plazo de quince días de ocurrida la misma, en caso contrario el empleador tendrá como consecuencia el cobro de las contribuciones por parte del Instituto de Seguridad Social hasta la fecha que se presente el informe.
- ✓ Conceder permiso con goce de salario, a sus trabajadoras domésticas para que puedan asistir a los centros de atención médica en caso de maternidad o accidente. Los empleadores no deben permitir, que las trabajadoras domésticas trabajen su suspensión de IGSS.
- ✓ Durante la suspensión de trabajo de una trabajadora doméstica, el empleador puede colocar interinamente a otra trabajadora doméstica y despedirla sin responsabilidad de su parte cuando la titular regrese a su puesto.
- ✓ Si una trabajadora declarada en estado de incapacidad reingresare a sus labores, antes que el empleador recibiere el aviso de terminación de incapacidad, el empleador está obligado a notificarlo al instituto, dentro de los tres días siguientes al reingreso de las labores, de lo contrario los empleadores deben rembolsar al instituto los gastos ocasionados por el pago indebido de subsidio en dinero.

De acuerdo con lo establecido con el reglamento, toda sanción se impone si se infringe cualquiera de las normas por lo que se puede concluir que si el patrono o el trabajador incumplen con alguna de sus obligaciones incurren en una infracción, por lo que deberán ser sancionados de acuerdo con las multas impuestas en el indicado acuerdo y en la vía establecida para ese respecto.

Según el Artículo 65 del Reglamento Del Programa Especial De Protección Para La Trabajadora De Casa Particular establece que, la infracción de las disposiciones contenidas en el reglamento por parte del empleador será sancionada con multa de Q.100.00 a Q.500.00, toda reincidencia por parte del empleador da lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda el límite de la pena.

La mayoría de sanciones estipuladas en este Acuerdo, van dirigidas al patrono pero existe una sanción en la que puede incurrir la trabajadora doméstica y está estipulada en el Artículo 59 del Reglamento, la cual regula que si con posterioridad al otorgamiento de una prestación, resulta que los datos entregados por el empleador son inexactos o falsos, dicho empleador o/y trabajadora doméstica deberán reintegrar los mismos sin perjuicio de la sanción impuesta.

Se ha demostrado en otras materias que la imposición de un multa con una cantidad exacta y no en porcentajes, con el tiempo deja de ser una multa por la que el infractor deja de preocuparse por pagar, pues esta se convierte en una cantidad insignificante, por ello sería beneficioso tanto para el instituto como para el trabajador doméstico que dicha multa se fije por medio de porcentajes sobre el salario mínimo.

El órgano competente para conocer, sobre los juicios que se sigan para la imposición de sanciones o multas se tramitarán ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social,

en los cuales siempre se tendrá como parte al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### **3.3.2. Anti-técnica jurídica del Acuerdo 1235**

Es necesario que primero se defina técnica jurídica, pues esto dará una perspectiva de lo que se entiende por anti técnica jurídica, según Ihering se define como: “la rama del arte jurídico que tiene por objeto perfeccionar la forma de la materia jurídica; en otros términos, el conjunto de los procedimientos por medio de los cuales este fin puede ser obtenido.

Sus dos propósitos principales son; la simplificación cuantitativa y cualitativa de todos los elementos que componen el derecho y la aplicación del derecho abstracto a los casos concretos”<sup>38</sup> El primer concepto indica que la técnica jurídica tiene por objeto perfeccionar la forma de la materia jurídica, es decir, que el objeto debe ser tendiente a mejorar, afinar y robustecer dicha materia, por medio de un riguroso conjunto de procedimientos que deben ser utilizados para alcanzar el fin de la técnica jurídica; la cual tiene dos propósitos que debe cumplir:

1. La simplificación cuantitativa y cualitativa de todos los elementos que componen el derecho: Que consiste en la existencia de una elección de elementos que componen el derecho, esto puede darse únicamente por medio de un análisis jurídico discriminando los elementos complejos que presenta la realidad social y que impiden

---

<sup>38</sup> Salazar, Gilberto, *Terminología laboral*, pág. 467

una simplificación del mismo, logrando así una combinación razonada de elementos simples que permiten otorgar a la ciencia jurídica una metodología de rigor lógico para la elaboración del derecho y la construcción doctrinal.

El Acuerdo 1235 –PRECAPI-, no cumple con este objetivo ya que crea un margen de complejidad en el Reglamento, debido a que carece de elementos de investigación, de los cuales se pudo hacer una elección del material y construir una normativa y doctrina ajustada a la realidad social y no fundado en suposiciones; una de las deficiencias que es resultado de la falta de investigación sobre el tema relacionado y que saltan a la vista con facilidad es que se emitió una norma que anteriormente estaba normada y que la Junta directiva del IGSS asume que no es así.

Si se analiza el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no existe norma que excluya a los regímenes especiales de gozar de la cobertura del IGSS como se mencionó anteriormente y se otorgan derechos menores a los que ya contemplaba la ley, muestra de esto es lo que establece el Artículo 165 del Código de Trabajo, que establece la forma en que deben manejarse los casos de suspensión individual total o parcial cuando el trabajador se encuentra protegido por el Instituto y como deben de tratarse los casos cuando no goce de este beneficio, pero no hace exclusión a ningún régimen especial, al contrario incluye al trabajador doméstico dentro del goce de los beneficios del IGSS, de tal forma que éste podía gozar de estos beneficios, el problema real consistía en que el patrono no se encontraba directamente obligado a inscribir a un solo trabajador y es ese el problema



que se debió tratar.

2. La aplicación del derecho abstracto para casos concretos: es decir que la norma general pueda tener una aplicación a casos específicos. El Acuerdo 1235 falla en este sentido al regular que el trabajo doméstico es ejercido solo por la población femenina, regulando aspectos concretos que dejan fuera de una protección al otro grupo, incurriendo en discriminación.

Entonces, con lo anterior, al hacer una análisis del Acuerdo 1235 –PRECAPI- se puede concebir que el Acuerdo carece de técnica jurídica, este acuerdo no cumple con el fin de la técnica jurídica que consiste en perfeccionar la materia jurídica, debido a que no se siguió un riguroso procedimiento para alcanzar este fin, lo que conlleva a que tampoco se cumple con los objetivos de la misma.

Se puede notar la importancia de hacer un estudio previo, análisis y selección de información antes de la emisión de una norma, pues existen diversos caminos para beneficiar a las minorías, en este caso se tuvo una buena intención, en apariencia, pero se terminó limitando los derechos de cobertura en el IGSS, se discrimina al grupo de trabajadores de género masculino haciendo alusión que los trabajadores domésticos pertenecen únicamente al sexo femenino y crea un programa incompleto y sin funcionalidad, esto hace que no sea una norma simple cuantitativa ni cualitativamente de los elementos que componen el derecho y la aplicación del derecho abstracto a los casos concretos por lo tanto no es una norma técnica jurídica.

### **3.4. Eficacia del PRECAPI**

Cuando se menciona la palabra eficacia, se refiere a la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, también conlleva si el proyecto o trabajo se llevó a cabo en las mejores condiciones posibles o experimentales, por ello, de acuerdo con los reportajes y la entrevista realizada podemos ver que la respuesta es lamentablemente negativa, el programa se elaboró pero no es eficaz, está ligado a diversas complicaciones que lo hacen ineficaz como las siguientes:

1. No posee una cobertura completa, puesto que no protege los riesgos de invalidez, vejez, sobrevivencia, ni enfermedades comunes, lo que hace disfuncional el programa pues son programas que caracterizan a un seguro social.
2. Tiene una cobertura geográfica limitada que se circunscribe al departamento de Guatemala, ya que tiene carácter de plan piloto, excluyendo la posibilidad de poder hacer uso de estos servicios cuando se encuentra fuera de este departamento, siendo la mayoría de las empleadas domésticas del interior de la República y estando sus hijos viviendo con sus familiares fuera del departamento de Guatemala.
3. Por la escasa investigación efectuada, se cometieron errores como suponer que la persona que realiza el trabajo domestico es únicamente del género femenino y que desde la forma en que se nominó el reglamento se ve la superficialidad con que se trató el asunto pues va dirigida solo a las trabajadoras omitiendo totalmente lo que establece el Artículo 4º de la Constitución Política de la República de Guatemala, que consagra el principio de igualdad.
4. La limitación de los derechos de cobertura que podía gozar una empleada de

casa particular antes de la emisión del Acuerdo y la forma en que el día de hoy se le da una cobertura insuficiente, pudiendo tener otras salidas para mejorar la situación de todos los trabajadores domésticos en general.

Con ya casi tres años de entrar en vigencia el PRECAPI cabe preguntarse si el programa ha sido efectivo, es decir si ha cumplido con el propósito, para ello es importante conocer los puntos de vista de diferentes sujetos involucrados para poder emitir una opinión, por lo que se recopilaron diversos reportajes relacionados con el mismo y se realizó una entrevista con una de las coordinadoras de los programas que ayudan a las empleadas de casa particular, con el fin de generar un panorama sobre la incidencia que tiene el -PRECAPI-, su funcionalidad y eficacia en el empleo del programa de los cuales se extrae fragmentos a continuación.

El 12 de marzo del año 2010 Margarita Castillo reportera de Incidencia Democrática señaló en esa fecha que era prematuro realizar un estudio para ver la eficacia del empleo del programa, pero sus resultados eran favorables, “sobre todo en el sistema informatizado de inscripción, el cual es fácil y de manera pronta... El más significativo de los valladares fue la escasa información oficial sobre las empleadas domésticas; ya que en la práctica la informalidad es la que caracteriza sus relaciones laborales.”<sup>39</sup> A este nivel o etapa de vida del programa también se considera prematuro considerar si el programa tendría impacto en la trabajadora doméstica pero es la etapa en la cual el IGSS debió empeñarse por darse a conocer.

---

<sup>39</sup> Incidencia Democrática, **trabajadoras de casa particular**, Margarita Castillo, edición internet ,12 de marzo 2010, <http://www.i-dem.org/?p=31912>

El 14 de abril del año 2010, un mes después, la columnista Flor de María Ortiz del diario la Hora, confronta a la realidad social y manifiesta que: "el PRECAPI después de tener siete meses de vigencia tiene poca incidencia en el grupo de empleadas domésticas pues de aproximadamente de 10,900 trabajadoras de casa particular, solo 87 cuentan con cobertura del Instituto es decir el 0.8%", a esto la columnista aduce que las empleadas no se inscriben debido a la falta de información o la negativa de los patronos para facilitar este trámite y entrevistó a Maritza Velásquez, directora del programa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, Domicilio y Maquila (ATRAHDOM) quien indica "el PRECAPI no llena las expectativas de un programa de seguridad social, que la cobertura es insuficiente para las necesidades reales de las trabajadoras de casa particular." En este reportaje la directora indicó "ATRAHDOM registra 181 mil trabajadoras de casa particular, de las cuales un 62 por ciento son de la capital y el 38 por ciento de interior de la República. De esa cuenta el porcentaje de efectividad del PRECAPI se reduciría a un 0.04 % y que a la fecha deberían estar inscritas en el programa unas 2,000 mujeres y la cifra tendría que crecer para asegurarse que el programa esté funcionando".

Poco tiempo después, el 24 de abril de 2010, las trabajadoras domésticas se reunieron en el encuentro nacional de empleadas de casa particular, en el cual Sonia Escobedo, de la secretaría de la mujer; Irma Otzoy, de UNIFEM y la diputada Sonia Segura, reconocieron la poca cobertura del seguro social para las trabajadoras de casa y manifestaron que por la mínima cobertura que tiene, son pocas las empleadas

domésticas que se han afiliado. Según Cruz y Díaz, las empleadas de casa requieren cobertura para enfermedad común y del programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Escobedo dijo: “es necesario que las trabajadoras de casa particular utilicen el PRECAPI, pues solo así podrá ser fortalecido y evitar que en el futuro sea clausurado.”<sup>40</sup>

El Siglo 21 publicó un artículo redactado por Wendy Moctezuma, con fecha seis de noviembre de dos mil diez, en el cual explica que el PRECAPI es un programa que solo cuenta con 209 trabajadoras inscritas y entrevistó al subgerente de planificación de la Institución, Luis Felipe Irías quien considera que “la poca afluencia que se ha tenido se debe a que los empleadores le dan poca importancia al tema de un seguro y las empleadas tienen poco conocimiento al respecto, a pesar de las campañas de información en distintos medios y que de continuar con resultados negativos no descarta la posibilidad de que el programa se suspenda o se cierre.”<sup>41</sup> También se mencionan en este artículo que el programa tiene poca efectividad por adolecer de varias debilidades, entre ellas que no se exige al empleador que cumpla con la parte que le corresponde.

El dos de marzo del año 2011 a través de CERIGUA, un artículo muestra que el programa del IGSS ha tenido una ejecución presupuestaria limitada durante el 2010, que en el caso del PRECAPI fue del 3% según la agrupación de Vigilancia Ciudadana

---

<sup>40</sup> PRENSA LIBRE; Artículo: **Empleadas solicitan mejores condiciones** Sandra Valdez, 24.04.2010; edición internet: [http://www.prensalibre.com/noticias/Empleadas-solicitan-mejores-condiciones\\_0\\_250774942.html](http://www.prensalibre.com/noticias/Empleadas-solicitan-mejores-condiciones_0_250774942.html), 24.0.2010

<sup>41</sup> SIGLO VEINTIUNO, Artículo: **Evalúan efectividad de seguro para domésticas** , Wendy Moctezuma; Edición Internet: <http://www.s21.com.gt/nacionales/2010/11/06/evaluan-efectividad-seguro-para-domesticas;>

del Seguro Social el programa lleva un año y cuatro meses de vigencia a partir de la redacción del artículo y que cuenta con apenas 227 trabajadoras afiliadas y que de estas únicamente 12 han hecho uso del IGSS, según el representante de la Coordinación de ONG y Cooperativas (CONGCOOP) dice que: “se designó un presupuesto de 1.5 millones de quetzales para el funcionamiento del programa y solamente se ejecuto en un 3%. lamentó el accionar del IGSS pues cuando comenzó el PRECAPI se pretendía cubrir aproximadamente a 10,900 trabajadoras, lo que demuestra que a entidad no ha puesto la atención suficiente al programa y no ha realizado los esfuerzos necesarios para darlo a conocer y obligar a los patronos que cumplan con este mandato.”<sup>42</sup>

El 24 de abril del año 2012 se entrevistó a la coordinadora de ATRAHDOM, Susana Vásquez, la cual manifestó que “el programa posee muchos problemas y que todo se inicia debido a que no se realizó una investigación a fondo, que esta solo fue una investigación superficial y un proyecto político, que de allí se derivan numerosos problemas como que es un programa incompleto, ya que solo cubre determinados servicios que no favorecen a las trabajadoras de casa particular, además del problema que se presenta que la mayoría de las trabajadoras viven en otros departamentos fuera de donde se aplica el programa, ya que sus familias (hijos) en la mayoría de casos, no se encuentran viviendo con ellos, que presenta muchas complejidades en cuanto a la decisión de inscribirse al programa, debido a que los patronos no consideran que sea

---

<sup>42</sup> Centro de Reportes Informativos de Guatemala; PRECAPI un programa que no ha logrado impacto en las trabajadoras de casa particular, CERIGUA; Edición Internet: [http://cerigua.org/1520/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1566:precapi-un-programa-que-no-ha-logrado-impacto-en-las-trabajadoras-de-casa-particular-&catid=46:mujeres&Itemid=10](http://cerigua.org/1520/index.php?option=com_content&view=article&id=1566:precapi-un-programa-que-no-ha-logrado-impacto-en-las-trabajadoras-de-casa-particular-&catid=46:mujeres&Itemid=10); 02 de marzo 2011

algo favorable para ellas y que en casos se les dice que si se les inscribirá, pero que de su salario saldrá la cantidad que el patrono debe cubrir de acuerdo a la ley y también se tiene miedo de que si se inscribe la despidan de su trabajo, cosa que no ha sido fácil por que el mismo trabajo que realiza desgasta su estado físico y que la ley no prevé formas de asegurar que la trabajadora se encuentre bien mental y físicamente mientras labora, mucho menos en su vejez, cuando la misma no tenga acceso a jubilarse o a recibir un tratamiento médico adecuado por no tener recursos suficientes a pesar de la dura labor que realizan a diario, la cual no es reconocida, que es necesario avanzar y que su próxima meta es que Guatemala ratifique el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos).”

Al finalizar con la entrevista la coordinadora recalcó: “de 180,000.00 empleadas domésticas que ellas tienen registradas 269 se encuentran inscritas y que solamente el 30% se encuentra legalmente inscrita, es decir que tiene sus cuotas al día.”

Con la información anterior y con dos años y ocho meses de vigencia del programa, se puede decir que, el Acuerdo que contiene el Reglamento del PRECAPI carece de efectividad ya que no cumple con su propósito pues contiene los problemas siguientes:

1. La escasa información que tienen las trabajadoras domésticas sobre este programa, por lo que aproximadamente y el mismo corre el riesgo de ser suspendido por falta de afiliadas al programa.
2. Imposibilidad de cumplir con el Artículo segundo y 65 del Acuerdo 1235, que en



caso de no inscribir a la trabajadora doméstica al PRECAPI (siempre que reúna los requisitos) se le impone empleadores una sanción pecuniaria, que de forma deficiente se estipuló ya que no se previó que los inspectores de trabajo, no pueden impositivamente aparecerse en un hogar pues no es cualquier institución de trabajo y no se brindo una salida para que esta norma se hiciese efectiva, dándole facultades a los inspectores para realizar dicha acción y promover sanciones en contra de los patronos que incumplen con esta norma, que hace estéril el proceso de inscripción de una trabajadora doméstica.



## CAPÍTULO IV

### 4. Propuesta de reforma al Acuerdo 1235

Es importante notar que para la solución de un problema se debe de optar por la vía menos compleja, por ello a continuación, se da a conocer la solución que existió al problema de la falta de protección social a todos los trabajadores del régimen doméstico, que consistía en la reforma del segundo párrafo, Artículo 102 del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, en el cual establece que: “Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.” Adicionándole al Artículo anterior lo siguiente: “Cuando se trate de un trabajador bajo el régimen de trabajo doméstico, el patrono está obligado a inscribir a dicho trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuando este labore tres o más días en una misma semana y para un mismo patrono;”

Dicha adición obliga al patrono a afiliarse a los trabajadores al Instituto y así el Instituto los hubiese acogido sin ningún problema, esta hubiese sido la solución ideal y simple, pero la realidad es distinta, en el año 2009 se creó el Acuerdo que adolece de diversas deficiencias, entre ellas que no brinda cobertura contra todos los riesgos sociales o profesionales necesarios para gozar de un régimen de seguridad social básico; que no existe una igualdad de género en el Acuerdo referido, incurriendo en discriminación por razón de sexo y que el mismo ha tenido un sendero muy difícil ya que no ha

presentado deficiencias que hace del programa un programa ineficaz, por las razones anteriormente descritas.

Por lo citado anteriormente propongo, que se haga una revisión y reforma del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para subsanar los problemas entorno a la limitación de derechos del régimen de seguridad social por la poca cobertura que brinda, así como la discriminación por razón de sexo contenido en el PRECAPI así como el ámbito de aplicación geográfico.

#### **4.1.1. Cobertura Integral del PRECAPI**

Por lo estudiado en el presente trabajo cuando se refiere a cobertura, quiere decir los alcances de la protección que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través de sus distintos programas. Así como se ha mencionado a lo largo de esta investigación el IGSS según el Artículo 100 de la Constitución, está en su deber de otorgar una protección en materia de previsión social brindando, por lo menos las garantías mínimas, que cubran los riesgos que pueden incurrir los trabajadores por las labores diarias realizadas, es así como el IGSS debe brindar, a través de los programas creados una protección en contra de los riesgos mínimos, los cuales se consideran los siguientes: enfermedades generales y profesionales, accidentes, maternidad, control del niño sano, invalidez, vejez, sobrevivencia y la muerte, que son riesgos de los cuales todo trabajador es vulnerable, con mayor peso, aquellos que se encuentran realizando trabajos con maquinaria pesada, aparatos peligrosos, trabajos

físicos y forzosos, de horarios extenuantes, y de todos aquellos que tiendan a poner en riesgo la salud del ser humano por la labor realizada. Debido a ello el IGSS debe tener como mínimo estos programas que cubra riesgos con los cuales una persona pueda trabajar y asegurar que en su vejez, su muerte, o mientras realiza sus labores, podrá percibir ganancias que le permitan vivir una vida digna.

En el caso del trabajo doméstico, son labores que se realizan a través del esfuerzo físico y que desgastan al ser humano, es por ello que es importante que el programa que los protege, cubra con las contingencias mínimas mencionadas anteriormente, para que pueda realizar sus labores de la mejor manera posible y que tanto el trabajador como su familia puedan asegurar su bienestar, cumpliendo el Estado con su fin primordial que consiste en el bienestar de la familia.

Propongo que se amplíe la cobertura contenida en el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS otorgando la protección contenida en el Acuerdo además de las siguientes:

- a) **Control del niño sano:** Contenido en la forma que se establece para los hijos de los afiliados al programa ordinario del IGSS, controlando a los niños hasta la edad de los 7 años, brindando: Ayuda nutricional, control, pediatría, servicio de odontología, desparasitación, hospitalización en caso de enfermedades profesionales, vacunación,
- b) **Protección contra enfermedades comunes y profesionales:**
- c) **Invalidez, vejez y sobrevivencia:** otorgándolo dándole la opción al trabajador

doméstico de aumentar su cuota de financiamiento a un 2,5 % trimestral en base al salario mínimo fijado,

#### **4.1.2. Erradicación de discriminación por razón de género**

Como el doctor Manuel Ossorio define discriminación es: “acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.”<sup>43</sup>

En el Acuerdo 1235 de la junta directiva de IGSS, incurre en discriminación por razón de género, debido a que el Acuerdo se enfoca en brindar una protección a la trabajadora doméstica del género femenino, marginando al grupo masculino que pertenece a este régimen especial de trabajo, que como se vio en temas anteriores, no es un trabajo que realicen exclusivamente las mujeres, contraviniendo lo que establece el Artículo 4º de la carta magna que establece: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.” Es esencial que cada norma que se emita no infrinja este derecho, pues éste es inherente al ser humano, que impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma.

---

<sup>43</sup> Ossorio, Manuel; **Ob. Cit.**, pág.352;

Éstas son normas que no solamente los legisladores deben examinar, sino todos deben respetar en especial aquellos que tienen facultad para emitir acuerdos, en el presente caso la Junta Directiva del IGSS, que al realizar su proyecto, se debió hacer un estudio verificando cada uno de los puntos del proyecto, para que al momento de aprobar un Acuerdo de esta naturaleza, no adolezca de deficiencias como la que se tratan en este tema.

Para solucionar la infracción a la norma constitucional sobre igualdad, propongo que de la manera más pronta, se respete el derecho a la igualdad y en el PRECAPI se contemple que todo trabajador bajo el régimen especial de trabajo doméstico pueda gozar de estos beneficios, del género masculino y femenino así como la modificación de la denominación del Reglamento por: Programa Especial de Protección de Trabajadores Domésticos (PREPTRAD).

#### **4.1.3. Ampliación de la aplicación geográfica**

Que el Reglamento PRECAPI, establece que su campo de aplicación abarcará a las empleadas domesticas que se encuentren laborando en el territorio del departamento de Guatemala, ya que el programa, inicia funcionando como plan piloto y que luego se irá ampliando la cobertura. Esta postura debilita al programa, como lo menciona a coordinadora de ATRAHDOM, Susana Vásquez en la entrevista que facilitó para el trabajo de investigación relacionado, que manifestó: “ tener un campo de aplicación

limitado presenta dificultades para las afiliadas puesto que la mayoría de las afiliadas laboran en la ciudad pero provienen del interior de la República, por lo que sus familias, sus hijos, y sus vacaciones, las pasan en sus hogares y si sufren un accidente o debe llevar al niño a su control, encontrándose en su hogar, se dificulta recibir atención del IGSS ya que los servicios son prestados únicamente en el departamento de Guatemala y muchas veces su salario no cubre estos gastos ya que muchas de las empleadas domésticas no ganan el salario mínimo.” Es importante que se analice cada aspecto que se pretende legislar pues, para emitir cualquier ley se debe tener en cuenta también la realidad en la que vivimos como país, y la realidad es que Guatemala no es un país proactivo para la emisión, ejecución ni para procurar un seguimiento adecuado a sus leyes, por lo tanto si se emitió un Acuerdo que crea un programa como plan piloto, el futuro más cierto para dicho programa es que se vuelva estéril por encontrarse en la misma posición que cuando fue emitido, que no avance como se pretendía hacerlo, quedándose en el olvido una vez más, por ello es importante abarcar cada uno de los aspectos debidos, protegiendo a los grupos más vulnerables.

De lo anterior, como autora de la presente tesis de grado, propongo que el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS, se modifique el campo de aplicación geográfico, abarcando todo el territorio de la República de Guatemala, para brindar realmente un beneficio para todos los guatemaltecos y lograr que el régimen de seguridad social se convierta en un régimen unitario dentro del país, así mismo que el PRECAPI al cual se propuso anteriormente se denomine PERPETRAD se instituya como un programa definitivo y no como un plan piloto, beneficiando a los trabajadores del régimen especial

de trabajo doméstico con un programa de previsión social contra los riesgos mínimos.

#### **4.1.4. Ejecución de las obligaciones patronales derivadas del Acuerdo**

Primero es de vital importancia conocer las obligaciones patronales derivadas del Acuerdo, para lo cual es necesario contar con medios de difusión del programa, y considero que para la ejecución de las obligaciones patronales es necesario que las sanciones impuestas a los patronos que incumplan con dichas obligaciones, se hagan efectivas, iniciando con la inscripción de sus trabajadores domésticos en el programa especial de protección de trabajadores domésticos (PREPTRAD), contando con la colaboración del Ministerio de Trabajo, en conjunto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, teniendo una participación activa en el proceso de inscripción de trabajadores domésticos dentro del país, con el apoyo de entidades no gubernamentales como la Asociación de Trabajadoras del Hogar, Domicilio y Maquila, realizando jornadas de inscripción de trabajadores domésticos que hay en el país, dando a conocer al trabajador los beneficios del programa y el derecho que tienen de gozar de estos ellos y la obligación que tiene el patrono de afiliarse a los trabajadores domésticos al programa, dándolo a conocer por medio de campañas publicitarias, boletines informativos e instalando sedes en diferentes comerciales y lugares concurridos por un periodo de seis a nueve meses, para la inscripción de trabajadores domésticos al programa.

El Ministerio de Trabajo coopere con el Instituto en el sentido de que a partir de la



conclusión del periodo de inscripción de trabajadores bajo el régimen especial de trabajo doméstico, vele por medio de sus inspectores de trabajo que se cumpla con el proceso de inscripción o en caso de su negativa, que la misma pueda iniciar procesos de sanción pecuniaria por incumplimiento del Artículo 60 del Acuerdo 1235 de la junta Directiva del IGSS dándole la fuerza coercitiva que necesita, sancionando a todo el patrono que no cumpla con la disposición de reglamentaria de inscribir a los trabajadores bajo el régimen especial de trabajo doméstico de los cuales recibe una prestación de servicios.

Para que lo anterior se pueda llevar a cabo, el ministerio de trabajo debe darle facultades específicas a los inspectores de trabajo, para que estos puedan verificar que se le da cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo que contiene el Reglamento del PRECAPI.

## CONCLUSIONES

1. El Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS, se emitió para brindar protección a trabajadoras de casa particular, el cual carece de un sistema de protección mínimo de seguridad social para este régimen especial; pues no se ajusta a la realidad social.
2. Debido a la falta de investigación por parte de la Junta Directiva del IGSS, las trabajadoras domésticas no podrán gozar de los beneficios otorgados, ya que el Instituto emitió el Reglamento PRECAPI, el cual reduce sus derechos.
3. En Guatemala, el porcentaje de trabajadoras domésticas que viven en el interior de la República, es más alto que el de trabajadoras que viven en la ciudad capital.
4. El Acuerdo 1235 viola el derecho de igualdad e incurre en discriminación por razón de género; protege únicamente a las trabajadoras domésticas del género femenino y excluye a todos los hombres que laboran bajo este régimen especial.
5. La naturaleza del trabajo doméstico provoca descontrol en el Ministerio de Trabajo, por carecer de formalidad en la relación laboral; las sanciones contempladas en las leyes correspondientes son inaplicables.



6. El IGSS necesita del apoyo de instituciones laborales que, por su naturaleza, tengan relación directa o indirecta con la aplicación del Acuerdo 1235 y así colaboren con la ejecución del programa y el cumplimiento del PRECAPI.

## RECOMENDACIONES

1. El Gobierno de Guatemala y el IGSS, deben revisar el Acuerdo 1235, reformando los aspectos que no tienden a brindar una protección real a la trabajadora doméstica y reestructurar el PRECAPI.
2. Que las autoridades del IGSS restituyan la cobertura total que aplica la ley, de la cual gozaba toda trabajadora doméstica antes de la emisión del Acuerdo 1235.
3. Es necesario que el IGSS realice un estudio acerca de las necesidades de las trabajadoras y buscar la amplitud de los programas, para hacer efectivo el régimen de seguridad social unitario, obligatorio; en beneficio de los guatemaltecos.
4. Es indispensable que se respete el derecho y garantía de igualdad, consagrados en el Artículo Cuarto de la Constitución Política de la República de Guatemala; reformando el Acuerdo 1235, desde su denominación.
5. Por medio de un Acuerdo, el Ministerio de Trabajo debe otorgar facultades suficientes a los inspectores de trabajo para tener un control y velar que se cumplan con las normas contempladas en el Reglamento del PRECAPI; de ser necesario, hacer efectivas las sanciones correspondientes.



6. El IGSS y el Ministerio de Trabajo deben favorecer a los trabajadores, creando jornadas de difusión del Programa de Protección Especial de Trabajadores Domésticos y la asignación de sedes para su inscripción, según sea necesario.



## BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO HERNÁNDEZ, Juan Virgilio. **La seguridad social como mecanismo coadyuvante en el logro de la paz social;** (internet), <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/99/7.pdf>.

BARAHONA STREBER, Oscar y J. Walter Dittel. **Bases de la seguridad social en Guatemala.** Guatemala, Ed. Centro Editorial. 1946.

BUEN LOZANO, Néstor de y Emilio Morgado Valenzuela; coordinadores del circuito maestro Mario de la Cueva de UNAM. **Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social,** (Libro electrónico). Curiel García, Héctor: Ed. Jiménez Torres, Roberto: Formación en Computadora. Castillo Salinas, Sara: Formato PDF. 1a ed., Serie: G. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, D.F. 21 de julio de 1997 <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=139>. Consulta: 07/05/2010.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

CASTILLO, Margarita. **Trabajadoras de casa particular,** Incidencia Democrática, (internet) ,12 de marzo 2010, <http://www.i-dem.org/?p=31912>

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. **Seguridad social** [Actualización: 17 de febrero de 2006], (Internet) [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Eje\\_tematico/d\\_ssocial.htm](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico/d_ssocial.htm) fecha de Consulta: 18/07/2010

FARFÁN, Edgar. **Historia del I.G.S.S.,** edición internet, 14 septiembre 2004, actualizado 28 diciembre 2007, [http://www.deguate.com/politica/article\\_1017.shtml](http://www.deguate.com/politica/article_1017.shtml), (13 de abril de 2012)



FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Gustavo Lapola, Estudiante FENIX, 2006.

GAETE BERRIOS, Alfredo. **Tratado de derecho del trabajo y seguridad social** 4t.; Santiago de Chile: Ed. Jurídica de Chile, 1967.

IGSS. **Extiende su horario de atención el I.G.S.S.** Departamento de comunicación social y relaciones públicas, Guatemala, 20 de Octubre 2009.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **Historia de la seguridad social**, información sobre el IGSS, (Internet) [http://www.igssgt.org/sobre\\_nosotros/historia\\_igss.html](http://www.igssgt.org/sobre_nosotros/historia_igss.html). Fecha de Consulta: 10/05/2010

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **Programa especial de protección para la empleada de casa particular**, (Internet) <http://www.igssgt.org/precapi/> Fecha de Consulta: 10/05/2010

LEMUS SÁENZ, José Domingo. **La seguridad social, las contribuciones y la dirección**. Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, noviembre de 1981.

Oficina Internacional del Trabajo. **Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa**, informe VI, Ginebra 2011. (Internet) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meeting\\_document/wcms\\_154235.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_154235.pdf) ,17 de abril de 2012

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales** 27ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000

SALAZAR, Gilberto. **Terminología laboral**. Índice analítico, (s.l.i.); (s.e.);(s.f.).



**Seguridad social**, (internet), [http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios\\_educacion\\_a\\_distancia/seguridad\\_social/capitulo\\_1.pdf](http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios_educacion_a_distancia/seguridad_social/capitulo_1.pdf), 12 de abril de 2012.

**Seguridad Social. Reporte regional sobre la seguridad social en los países andinos** (Internet). Estudios de Educación a Distancia, España, Madrid. [http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/educacion\\_a\\_distancia/seguridad\\_social/capitulo\\_1.pdf](http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/educacion_a_distancia/seguridad_social/capitulo_1.pdf) fecha de Consulta: 15 /07/2010

**SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. Derecho del trabajo: conflictos colectivos, seguridad social, derecho procesal de trabajo.** 3<sup>a</sup> ed. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia -UNED-. 1997.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 330, Congreso de la República de Guatemala, emitido el 08 de febrero de 1947.

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.).** Decreto 295, Congreso de la República de Guatemala, 28 de Octubre de 1946, año tercero de la Revolución

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 114-97, 1997.

**Reglamento del Programa Especial de Protección para las Trabajadoras de Casa Particular -PRECAPI-.** Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), Guatemala 07 de Julio de 2009.



**Acuerdo Gubernativo 236-2009.** Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala:  
07 de Septiembre de 2009.