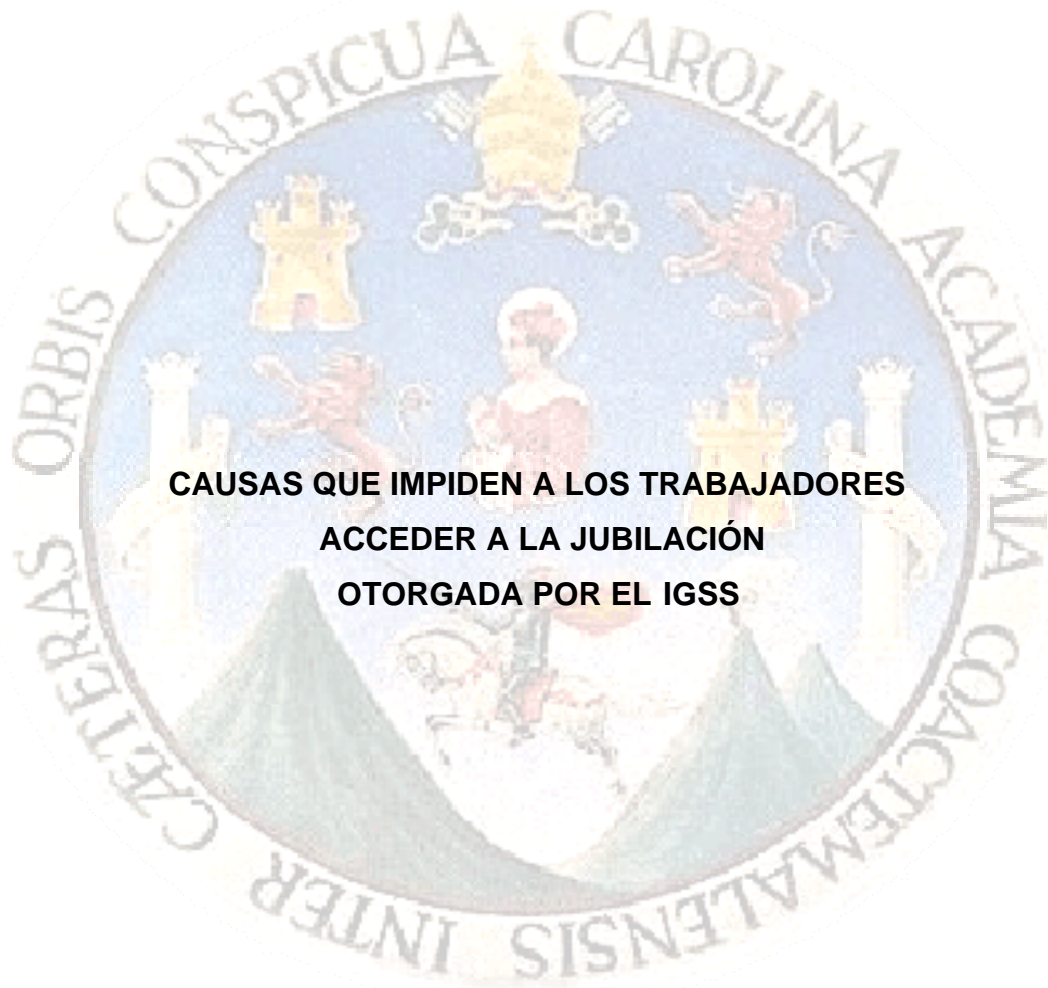


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**CAUSAS QUE IMPIDEN A LOS TRABAJADORES
ACCEDER A LA JUBILACIÓN
OTORGADA POR EL IGSS**

SANDRA LEONOR MEZA

GUATEMALA, ABRIL DE 2013

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

**CAUSAS QUE IMPIDEN A LOS TRABAJADORES
ACCEDER A LA JUBILACIÓN OTORGADA POR EL IGSS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SANDRA LEONOR MEZA

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Abril de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

VOCAL V: Br. Rocael López González

SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTE: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco

VOCAL: Lic. Edgardo Enrique Enríquez Cabrera

SECRETARIO: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Héctor Orozco y Orozco

VOCAL: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

SECRETARIA: Licda. Miriam Lily Rivera Álvarez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y 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).



Lic. ROMEO MONTERROSA ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO
6ª. Avenida 6-91 zona 9, 2º. Nivel oficina No. 2
Teléfono 45415936

Guatemala, 18 de Julio de 2012

Licenciado
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.



Tengo el agrado de dirigirme a usted, en cumplimiento con la designación encomendada por esa casa de estudios como Asesor de Tesis, de la Bachiller **Sandra Leonor Meza**, intitulado **“La Cuota Patronal al IGSS su incumplimiento como causa que impide el derecho de jubilación de los trabajadores de la iniciativa privada”**, y en uso de la facultad que dicho nombramiento me concede, considero pertinente modificar el título, el cual queda así: **“CAUSAS QUE IMPIDEN A LOS TRABAJADORES ACCEDER A LA JUBILACIÓN OTORGADA POR EL IGSS”**, y respecto a la presente investigación manifiesto lo siguiente:

1. El contenido científico y técnico desarrollado en la misma, está relacionado con los derechos y garantías que el Instituto, establece como sistema de protección a la población laboral, pero eso no garantiza que todos los trabajadores del sector privado, disfruten de los beneficios que la misma otorga, aunque hubieran laborado toda su vida productiva.



2. Los métodos y técnicas de investigación utilizados, alcanzan el equilibrio apropiado entre la legislación, la doctrina y la realidad nacional que actualmente se vive en Guatemala.
3. Se aprecia que la redacción en este trabajo de tesis de grado se ajusta a la normativa establecida para el efecto, en el que se destaca el lenguaje jurídico apropiado a su nivel académico.
4. El valor científico que contiene la presente tesis queda demostrado al exponer las nuevas formas de contratación y retribución como causales principales de la problemática, lo que conlleva a fortalecer el sistema jurídico laboral en cuanto a la aplicación del mismo en beneficio de la colectividad trabajadora.
5. Las conclusiones demuestran la falta de confianza al orden jurídico, los resultados alcanzados durante el desarrollo de este tema, de allí se derivan las recomendaciones enfocadas hacia las posibles soluciones que la postulante visualiza para mejorar la condición que es objeto de esta investigación y que actualmente prevalece; es importante resaltar que las fuentes bibliográficas consultadas son adecuadas y enriquecen este trabajo investigativo, ajustándose al tema expuesto, lo que demuestra la dedicación y preparación porque expone puntos concretos que han de mejorarse

Por lo anteriormente expuesto y en virtud que se satisfacen los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de esa Facultad, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, debiendo nombrarse al revisor y en su oportunidad se defienda en el examen público de Tesis.

Lic. Romeo Monterrosa Orellana
Asesor de Tesis
Col. 8166

Romeo Monterrosa Orellana
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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, 23 de agosto del 2012.

Atentamente, pase a el LICENCIADO CARLOS HUMBERTO VÁSQUEZ ORTÍZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante SANDRA LEONOR MEZA, intitulado: "CAUSAS QUE IMPIDEN A LOS TRABAJADORES ACCEDER A LA JUBILACIÓN OTORGADA POR EL IGSS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.





Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
6ª. Av. 6-91 Zona 9, 2º. Nivel Of. No. 2
Tel. 59182021

Guatemala, 2 de Noviembre de 2012

Licenciado
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Atentamente me dirijo a usted con el propósito de cumplir con el nombramiento recaído en mi persona que fue emanado por esa Unidad a su cargo, como Revisor de Tesis de la Bachiller **SANDRA LEONOR MEZA**, intitulado, **CAUSAS QUE IMPIDEN A LOS TRABAJADORES ACCEDER A LA JUBILACION OTORGADA POR EL IGSS**, con el objeto es informarle que tal como lo establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, apruebo el presente trabajo de investigación, en base a lo siguiente:

Al efectuar la revisión consideré que era necesario realizar algunas correcciones al tema desarrollado y que hicieran más fácil su comprensión, indicándole las observaciones y sugerencias pertinentes, mismas que la sustentante acató debidamente.


- I. El contenido de esta investigación y el análisis profundo de la normativa en materia laboral así como del Régimen de Seguridad Social, en el que se utilizan los métodos deductivo e inductivo, demuestra que es importante el estudio y la aplicación correcta de nuestra normativa.



Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
6ª. Av. 6-91 Zona 9, 2º. Nivel Of. No. 2
Tel. 59182021

- II. Dentro del contenido técnico y científico se cubren aspectos de importancia derivados de la globalización se han incrementado centros de trabajo que carecen de registro legal, y ocasiona perjuicio a largo plazo a los trabajadores de la iniciativa privada, en vista de la complejidad, análisis y redacción del tema, constituyen un aporte jurídico, laboral y social
- III. El presente trabajo constituye una obra que puede ser consultada por estudiantes, profesionales, pues resalta el lenguaje técnico jurídico utilizado en la redacción del mismo, así como la forma estructural y comprensible, que conduce desde la historia hasta las recomendaciones, apoyándose en la bibliografía apropiada que da sustento al valor investigativo del mismo.
- IV. En consecuencia esta investigación es un valioso aporte que demuestra la importancia que debe darse a la relación de trabajo y sus consecuencias jurídicas que afectan a la clase trabajadora y constituyen por lo tanto un problema social como lo expone la autora.

En congruencia con lo anteriormente expuesto, apruebo el trabajo referido, y por ende emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el tema es importante y de actualidad; por lo que solicito que sirva de base para la sustentación del examen público correspondiente.


Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
Col. 3763

Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
Col. 3763



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de marzo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SANDRA LEONOR MEZA, titulado CAUSAS QUE IMPIDEN A LOS TRABAJADORES ACCEDER A LA JUBILACIÓN OTORGADA POR EL IGSS. 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/slh.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/slh.', written over a large, stylized scribble.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to Lic. Avidán Ortiz Orellana, written over a large scribble.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario', written over a large, stylized scribble.

DEDICATORIA

A JEHOVÁ DIOS:

Por su amorosa bondad me permitió este triunfo. "Digno eres tú, Jehová, nuestro Dios mismo de recibir la gloria y la honra y el poder, porque tú creaste todas las cosas, y a causa de tu voluntad existieron y fueron creadas" Rev. 4:11.

A MI QUERIDA MADRE:

Anhelo el momento que despiertes de tu sueño profundo, para vivir la vida que realmente lo es en el Nuevo Mundo venidero.

A MI ESPOSO:

Por el gran amor que nos une y su incondicional apoyo que me impulsó para alcanzar esta meta.

A MIS HIJOS:

Ronald, Sergio y Grethel, bendiciones especiales que Jehová me regaló son fuente de innumerables alegrías y razón principal de mi vida.

A MIS HERMANOS:

Vinicio, Roberto, Patricia, Leonor Elisa, Otto René que conjuntamente con Blanqui, Lily, Carlos Humberto y Raquel, por su apoyo espiritual y material.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Forjadora de profesionales orgullosos de llamarnos San Carlistas,

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:

En cuyas aulas obtuve los conocimientos necesarios que coronan mis esfuerzos permitiéndome hoy obtener el triunfo deseado.

A MIS AMIGOS:

Especialmente a Any de Arriola y Julio Santos,

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Seguridad Social y Seguro Social.....	1
1.1. Historia.....	1
1.1.1. Historia de la seguridad social en Guatemala.....	3
1.2. Aspectos generales.....	7
1.3. Diferencia.....	9
1.4. Seguridad social.....	9
1.4.1. Principios.....	12
1.4.2. Solidaridad.....	12
1.4.3. Subsidiaridad.....	13
1.4.4. La autogestión y la autorregulación.....	13
1.4.5. Universalidad.....	14
1.4.6. Integralidad.....	14
1.4.7. Igualdad.....	15
1.4.8. Unidad.....	15
1.5. Seguro social.....	15
1.5.1. Relación entre seguro social y seguridad social.....	18

CAPÍTULO II

2. La seguridad social ante la Ley Orgánica del IGSS.....	21
2.1. Creación.....	22
2.1.1 Objeto.....	23
2.1.2. Organización.....	24
2.1.3. Campo de aplicación.....	28
2.1.4. Beneficios.....	29
2.1.5. Recursos y sistema financiero.....	30
2.1.6. Política inversionista.....	31
2.1.7. Vigilancia en el cumplimiento de la Ley.....	34
2.1.8. Resolución de conflictos y sanciones.....	34
2.1.9. Disposiciones generales.....	35
2.2. Seguro Social guatemalteco.....	35
2.2.1. Cobertura médica.....	36
2.3. Prestaciones del IGSS.....	37
2.3.1. Prestaciones en Servicio.....	37
2.3.2. Prestaciones en Dinero.....	38
2.3.3. En asistencia médica y salud.....	40

CAPÍTULO III

3. Jubilación.....	47
--------------------	----

	Pág.
3.1. Clases de Jubilación.....	49
3.1.1. Jubilación Voluntaria.....	49
3.1.2. Jubilación Forzosa.....	49
3.1.3. Sistema de jubilación argentino.....	50
3.1.4. Sistema de jubilación chileno.....	52
3.1.5. Sistema de jubilación guatemalteco por el IGSS.....	59
3.1.6. Requisitos para optar al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia.....	64

CAPÍTULO IV

4. Causas que impiden el derecho a jubilarse.....	67
4.1. El incumplimiento de suscribir un contrato laboral.....	67
4.2. El lugar de trabajo.....	71
4.3. Declaratoria de incapacidad legal.....	72
4.4. La sustitución patronal.....	72
4.5. La forma de pago.....	78
4.6. Impacto social.....	78

CAPÍTULO V

5. Obligaciones del Estado.....	81
5.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	83
5.2. Previsión social.....	83
5.3. Programa del Adulto Mayor.....	84

	Pág.
5.4. Aplicación del derecho penal.....	89
5.5. Sanción administrativa.....	90
5.6. Fondo de pensión.....	91
5.7. Cobertura de riesgo con aseguradoras privadas.....	93
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, se origina, al conocer la situación de los trabajadores, que no tienen acceso al derecho de la jubilación, otorgada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, esta entidad no recibe las aportaciones correspondientes, que el patrono debe descontar del salario del empleado, el ingreso económico que le permita vivir decorosamente cuando se jubile, ya sea porque completó su tiempo de servicio o llegó a la edad de retirarse, el monto se percibirá según las aportaciones, que en calidad de afiliado al Instituto, efectuó durante su vida productiva. Sin embargo, cuando llega al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) e inicia el diligenciamiento para jubilarse, se encuentra ante la negativa de efectuar su trámite, debido al incumplimiento de alguna de las partes, del pago de la cuota correspondiente.

El patrono, además de estar inscrito como tal, en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, también debe cumplir con las obligaciones respectivas, de tal manera que al iniciar la relación laboral, tiene que remitir la planilla para inscribir como afiliado al Instituto, a su empleado y, de acuerdo con el salario devengado, se gravará el descuento, en calidad de aportación, que en el futuro, le dará el derecho a jubilarse, por lo tanto es importante, que el asegurado reúna los requisitos legalmente establecidos para gozar de ese beneficio; pero en muchas ocasiones, esta obligación no se cumple.

En congruencia con lo expresado, los objetivos de esta investigación, consisten: que a pesar del ordenamiento jurídico legal establecido, como garante de los derechos de los trabajadores, al deducir las responsabilidades y aplicar las sanciones correspondientes, si esto no se cumple. Aportar soluciones viables, que beneficien tanto a los trabajadores como a la sociedad en general.

Determinar las causas que impiden a los trabajadores acceder a la jubilación otorgada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), si se debe a la omisión del afiliado en la planilla; si la misma no se presenta al Instituto; o bien, si el patrono retiene

y se apropia de forma indebida de la cantidad que se le descuenta al empleado, así como el pago de la cuota patronal respectiva y, si existe algún mecanismo de control.

El presente trabajo, está desarrollado en cinco capítulos, cuyo contenido se describe así; en el primer capítulo, breve reseña histórica de la Seguridad Social en términos generales, y particularmente el nuestro, los aspectos generales y diferencias entre la seguridad Social y el Seguro Social; en el segundo capítulo, se analiza a la Seguridad Social ante la Ley Orgánica del IGSS; en el tercer capítulo, se hace consideración especial a la jubilación, su clasificación, y el derecho comparado; en el cuarto capítulo, se describen las causas que impiden el derecho a jubilarse, y el impacto social que se deriva del mismo; en el quinto capítulo, se relaciona el carácter coercitivo del Estado y las posibles soluciones a la problemática planteada.

Para la realización de este documento se aplicó la técnica de la observación, el uso apropiado de fichas, y el método de análisis bibliográfico documental que permitieron esclarecer las causas que impiden el derecho de jubilación, regulada en nuestro ordenamiento jurídico, demuestran que no es la cantidad de normas reguladoras sino la correcta aplicación de las mismas lo que determina el Estado de Derecho.

CAPÍTULO I

1. Seguridad social y seguro social

Cuando se hace referencia a éstos términos inmediatamente se relacionan con los trabajadores, sin embargo, estos no son sinónimos, porque cada uno posee sus propios lineamientos, además, tienen aspectos especiales que caracterizan su aplicación, en virtud, de estar dirigidos a una clase social determinada, por eso considero importante efectuar una exposición más detallada, desde su origen hasta nuestros días.

1.1 Historia

En términos generales, el Seguro Social comienza en Alemania debido a los sucesos que resultan del proceso de industrialización, tales como, la presión de algunos grupos políticos, sectores académicos de la época y, las fuertes luchas de los trabajadores quienes adecuadamente se organizaron en asociaciones de ayuda solidaria, socorro mutuo, cooperativas de consumo y sindicatos.

“El 17 de noviembre de 1881 el Emperador Guillermo I, lanzó un mensaje a la nación anunciando la instauración del Seguro Social Obligatorio en el país, que había sido preparado por Bismarck, su Canciller. El 15 de junio de 1883 el Reichstag aprobó la Ley del Seguro de Enfermedad y Maternidad, el 6 de junio de 1884 la Ley de Seguro de

Accidentes de Trabajo y en 1889 la Ley de Seguro de Invalidez y Vejez. En 1901, se esbozó el Código de Seguros Sociales que fue promulgado en 1911, constituyendo el primer Código de este tipo.

La administración del Seguro de Enfermedad y Maternidad quedó encomendada a las Cajas de Ayuda Mutua, ya existentes; la de Accidentes de Trabajo, a las asociaciones de empleados; y la de Seguro de Pensiones, a las autoridades provinciales. Las tres partes interesadas en el sistema (patronos, trabajadores y Estado) intervenían en la administración de estos seguros, puesto que las tres acudían a los efectos de su financiación. De esta manera, Alemania constituyó por mucho tiempo ejemplo único en el orden legislativo sobre cobertura obligatoria de los trabajadores patronados de la industria y del comercio.

Legislaciones sobre contingencias parciales o separadas y para algunos sectores de trabajadores ya venían funcionando desde antes, al igual que lo hicieron otros países después; empero, con criterio orgánico y de cobertura a la población asalariada, sólo a partir de 1881 empezaron algunos países a proyectar y promulgar sus respectivas leyes (Noruega en 1894, Finlandia en 1895, Inglaterra en 1897, Francia e Italia en 1898, España y Hungría en 1900, etc.).

Cuando estalla la Primera Guerra Mundial, en 1914, la idea del Seguro Social Obligatorio prácticamente iluminaba ya el firmamento social del mundo, y obviamente estas instituciones también experimentaron un receso transitorio.

A la terminación de la conflagración, el 28 de abril de 1919 se creó la O.N.U. y el 24 de junio de 1919 se suscribió el Tratado de Versalles creándose la O.I.T. con cometidos de coordinar los aspectos del trabajo e impulsar el Seguro Social en todo el orbe a través de Convenios y Recomendaciones Internacionales.

Cada Seguro Social empieza a instaurarse entonces de acuerdo a los caracteres y fisonomías propios de cada país, constituyendo la mayoría de los casos una amalgama complicada de regímenes de seguros obligatorios e independientes”.¹

1.1.1 Historia de la seguridad social en Guatemala

Guatemala no tiene antecedentes históricos relevantes en materia de Seguridad Social, sin embargo esta corriente de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, alcanzó también a los países de Latinoamérica, fue en el Congreso de Angostura realizado en 1819 cuando precisamente Simón Bolívar El Libertador se refirió por primera vez a la expresión seguro social cuando dijo: “El Sistema de Gobierno más perfecto es aquel que ofrece mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social”.²

Siguiendo el orden cronológico de los acontecimientos históricos derivados de la revolución industrial que marcaron a la sociedad europea de ese tiempo pues a partir del 17 de noviembre de 1881 en Alemania entra en vigor un programa en el que

¹<http://www.monografias.com/trabajos65/seguridad-social/seguridad-social2.shtml>. 31 de enero 2013

²El IGSS para todos. Pág.2

establece que “los trabajadores tuvieron derecho a asistencia médica, posibilidad de ingresar a un hospital y recibir una pensión en dinero cuando por causas de enfermedad o accidente no podían realizar sus labores.”³

La Ley Protectora de obreros Decreto 669, promulgada el 21 de noviembre de 1906, marca el inicio de la seguridad social en Guatemala, pues “no solo cambió radicalmente los principios de responsabilidad civil en su aplicación específica a los riesgos del trabajo, sino esbozó todo un plan de seguros sociales, apuntando sus principios fundamentales, resaltando el espíritu tutelar extraordinario para su época que informa toda su elaboración”.⁴

Sin embargo no entró en vigor porque omitió establecer la estructura de la organización administrativa que la hiciera realidad.

Las distintas corrientes políticas culminan con la elección de un Gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo, demostró un interés particular por los derechos de la clase trabajadora, protegiéndoles jurídicamente con dos sistemas normativos vanguardistas, como son el Decreto Número 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y Decreto 330 Código de Trabajo.

A este respecto considero importante mencionar que dicha ley laboral ha sufrido reformas, pero no ha sido derogado. En la actualidad se le conoce como Decreto

³Ibid. Pág. 2

⁴ García Laguardia, Jorge Mario. **Antecedentes del Seguro Social en Guatemala**, Vol. 49. Pág.83

Número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala. Por ser de orden público, son de observancia y aplicación general.

En una consideración muy puntual, García Laguardia expresa: “El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado "Bases de la Seguridad Social en Guatemala. 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 ser puesto en vigor“.⁵

El aspecto ideológico quedó plasmado cuando el Congreso de la República, en el año de 1946 emitió Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295. Este cuerpo legal cuya estructura administrativa debidamente organizada es la base fundamental para la creación de una Institución que desde entonces ha cumplido con los fines que le dieron origen.

Posteriormente la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985 y vigente a partir de 1986, define en su Artículo 100 sobre la

⁵ http://www.igssgt.org/index.php?option=com_content&task=view&id=4&Itemid=156 (13 de agosto de 2009)

seguridad social; “El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria“, debe cubrir todo el territorio de la República, y ser único para evitar la duplicidad de esfuerzos y cargas tributarias; es obligatorio para los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, por lo tanto deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, lo que significa incurrir en la falta de previsión social.

En este sentido, el Estado, da origen a un conjunto de normas, cuyo objeto principal, es la protección, no solo de los trabajadores, en caso de sufrir determinados riesgos, que limiten o anulen su capacidad económica y consecuentemente sus dependientes.

Existe un conjunto de leyes que regulan al IGSS, y por ende, cito las directamente relacionadas con la presente investigación:

- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto No.295 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, Acuerdo No. 410 de Junta Directiva del IGSS.
- Reglamento de Prestaciones en Dinero, Acuerdo No. 468 de Junta Directiva del IGSS.

- Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes, Acuerdo No.1,002 de Junta Directiva del IGSS.
- Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social, Acuerdo No.1123 de Junta Directiva del IGSS.
- Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Acuerdo No.1124 de Junta Directiva del IGSS.

1.2. Aspectos generales

La Seguridad Social y El Seguro Social, considerados como sistemas asistenciales, estrechamente vinculados, forman parte del ordenamiento jurídico en la mayoría de los Estados.

La Seguridad Social cumple sus objetivos, a través del Seguro Social, cuya organización y administración se encarga precisamente a la institución que cada Estado determine para el efecto.

El objetivo principal de la Seguridad Sociales, garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y proveer los servicios sociales necesarios que garanticen el bienestar individual y colectivo de los sujetos que ampara.

Así, cuando la enfermedad impide que el trabajador continúe ejerciendo su actividad productiva, ya sea de forma temporal o permanente, podrá disfrutar de los beneficios que los sistemas sociales le otorgan.

La tutelaridad, implica mucho más que la simple asistencia pública, ya que tiende a hacer realidad cotidiana, el principio de la solidaridad entre los sectores de la sociedad y del Estado, hacia sus miembros más vulnerables, la clase trabajadora y sus dependientes.

El bienestar de los trabajadores, es su máximo interés, pues su relación laboral impulsa la productividad de su país, en virtud que la persona que disfruta de buena salud, tiene mejor rendimiento en sus actividades no sólo en el trabajo, también con su familia y por ende dentro de la sociedad.

Es importante conocer que la Seguridad Social, es un deber del Estado, por lo tanto está dirigida a la población en general, en beneficio de los habitantes de la Nación, porque está reconocida constitucionalmente.

Mientras que el Seguro Social está orientado a la protección de cada persona en particular, es necesario mencionar algunos parámetros de esencial consideración respecto a su aplicabilidad.

1.3. Diferencias

Existen algunas diferencias substanciales entre estos dos sistemas asistenciales, entre ellas La Seguridad social es autónoma, tiene protección de rango constitucional, capta sus recursos de Estado, patronos y trabajadores, mientras que el Seguro Social, está regido por las normas que aquella dicta, se materializa en atención a asegurado y beneficiarios, contribuye con sus aportaciones al sostenimiento del mismo., sin embargo

pienso que para no reiterar el contenido considero necesario realizar someramente un análisis de cada uno.

1.4. Seguridad social

Es la agrupación de normas jurídicas de carácter preventivo que tiene por objeto proveer el auxilio necesario al sujeto de derecho. Así lo establece el Artículo 100 de la Constitución de la República de Guatemala: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución Política de la República, tiene obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de 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 que no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

No está articulada dentro del derecho de trabajo, por ser autónoma posee normativa propia y, porque está orientada hacia los trabajadores, se encuentra estrechamente relacionada a la perspectiva laboral.

Auxilio que todo trabajador recibe del Estado, para hacer frente así a determinadas contingencias, o riesgos que pudieran restringir o imposibilitar su capacidad de ganancia, expresado de otra forma, se está ante los medios económicos que provee al individuo como protección especial, que en ese momento preciso le garanticen un nivel de vida suficiente en conformidad con las condiciones generales del territorio nacional.

De esta forma el Estado protege a la población, especialmente a la clase trabajadora, que por adversidades sustanciales, pudiera sufrir la disminución o pérdida de sus ingresos.

Por supuesto que no se trata de mejorar el nivel de vida de las clases desvalidas, sino que proporciona auxilio a quienes por diversas razones sufran algún daño que, pudiera ser de índole personal, familiar o económica.

Considero, pues, que la seguridad social es un sistema de protección contra las contingencias humanas, que procura a la vez mantener el bienestar colectivo, en base a la redistribución de las cuotas aportadas.

El funcionamiento de todo el sistema de la Seguridad Social se puede resumir de la siguiente manera:

1. Sujetos protegidos;
2. Cobertura de riesgos;
3. Prestaciones o beneficios;
4. Financiamiento se puede captar a través de impuestos, aportaciones o contribuciones públicas, y de los propios interesados;
5. Inversión la cual debe ser transitoria y que produzca los fondos necesarios, tomando en consideración de colocarlos bajo las más estrictas normas de seguridad, garantizando buen rendimiento y liquidez, que permitan cumplir su cometido.

Así, se puede apreciar esta serie de medidas particulares que han sido adoptadas con el fin de proteger quienes se encuentran en desventaja de condiciones en la vida dentro de la sociedad.

1.4.1 Principios

Considerados como la base fundamental de la Seguridad Social, por la clase de sujetos protegidos y la importancia de su aplicabilidad, Cabanellas los clasifica de la siguiente manera:

1.4.2. “Solidaridad

Impone sacrificios a los jóvenes, respecto de los viejos; a los sanos, ante los enfermos; a los ocupados laboralmente, frente a los que carecen de empleo que quieren y necesitan; a los vivientes, con relación a los fallecidos; a los carentes de carga de familia, para los que soportan económicamente al menos; y, a las actividades en auge y a las empresas prósperas respecto de sectores deprimidos y quehaceres en crisis.”⁶

De esta forma, trata de equiparar los distintos estados de indefensión, porque, cuando surge la necesidad de auxilio, se pueden utilizar los recursos para ayudar a quien lo requiera.

⁶ G. Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora, **Tratado de Política Laboral y Social**, Tomo III Pág. 399.

1.4.3. “Subsidiaridad

Solamente ante la imposibilidad o la insuficiencia, surge la precisión de que los demás colaboren.”⁷

Los aportes económicos son importantes, para que la seguridad social beneficie a la población.

1.4.4 “La Autogestión y la Autorregulación

Autogestión, se hace referencia directa a que la organización y administración de una rama concreta de la misma es recomendable que se verifique con la participación de los sujetos activos y pasivos de la misma, con los contribuyentes y eventuales beneficiarios, que en no pocos casos son los mismos y con la mayor autonomía.

Autorregulación, pretende que los órganos de la Seguridad Social cuenten con facultades de creación normativa que les consientan adaptarse a los cambios sociales y económicos que se vayan sucediendo.”⁸Basada en sus propias leyes, dirige apropiadamente todas sus actividades, para otorgar beneficios a la población que protege.

⁷**Ibid.** Pág. 400.

⁸**Ibid.** Pág. 401.

1.4.5 “Universalidad

Juan José Etala, citado por Cabanellas, expresa que, uno de los principios fundamentales que orienta a la Seguridad Social es la tendencia a cubrir o amparar a todos los hombres sin distinciones.”⁹

Su actividad no está orientada a una clase social o económica específica, sino a todos los sectores poblacionales que mediante sus aportaciones, obtengan los beneficios que ella otorga.

1.4.6. “Integralidad

Se dirige a todos los sectores de la población, por la totalidad de los riesgos, aflicciones o dificultades y con vigencia sobre todo el territorio de un país.”¹⁰

En caso de sufrir enfermedad, accidente, vejez o fallecimiento de quien tenga el derecho, los beneficios que ofrece no cubren solamente al sujeto protegido, sino que también a sus familiares, en caso de viudedad u orfandad, según lo establezcan sus estatutos.

⁹**Ibid.** Pág. 402.

¹⁰**Ibid.** Pág. 402.

1.4.7. “Igualdad

Cuando existen contribuciones y beneficios económicos concretos, ha de ajustarse, más que a equivalencias matemáticas absolutas en lo cuantitativo, a la proporcionalidad de los recursos y a la medida de auténticas y atendibles necesidades.”¹¹Esto se aprecia en la atención médico-hospitalaria, porque realiza cirugías consideradas de alto costo económico, además provee los aparatos necesarios para su recuperación, sin recargo alguno al paciente.

1.4.8. “Unidad

Conciernen a este principio indudables ventajas de simplificación organizadora y de agilidad administrativa.”¹²Establece centros de atención, en distintos puntos de la metrópoli capitalina, y en el interior del país, para proveer la misma calidad de atención al usuario, en un lugar más cercano a su residencia o trabajo; esta desconcentración agiliza el servicio administrativo.

1.5 Seguro Social

Tiene una singular estructura jurídica y económica que, está aplicada a un grupo exclusivo dentro de la sociedad, como son los trabajadores en particular; sin embargo, sus técnicas están articuladas por la Seguridad Social.

¹¹**Ibid.** Pág. 403.

¹²**Ibid.** Pág. 403.

Establecido como un régimen de previsión y económico, se sostiene por las aportaciones que el trabajador paga en cuotas mínimas descontadas de su salario durante su vida productiva, mismas que le protegerán en caso de sufrir una enfermedad común o profesional, accidente dentro del lugar de trabajo fuera de él, así como riesgos, o desgracias a que se encuentran expuestos.

Además, le otorgan el derecho de jubilarse en caso que sufriera un infortunio, o por cumplir con el tiempo de servicio reglamentado en la ley.

Sabemos, que, a todo trabajador le preocupa por un lado quedarse sin trabajo, que es su medio de subsistencia o, sufrir alguna limitación física o psíquica que le disminuya su capacidad económica.

Al establecerse la relación laboral entre patrono y trabajador, existe la obligación que el Estado impone a la clase patronal de inscribir al empleado al del seguro social, apunta a que quienes realizan actividades económicas, estén amparados por el régimen, esto implica que el aporte tripartita respectivo, que sostiene al sistema; le conceda el legítimo ejercicio del derecho, al encontrarse ante el acaecimiento del hecho que el asegurado tenga por gravoso o de riesgo, que en su momento el beneficiario pueda exigirlo, y por ende percibir el subsidio que le corresponda.

También, ofrece cobertura por maternidad, invalidez, vejez y muerte, prestación ulterior, del titular o asegurado, permitiéndoles a sus dependientes la sobrevivencia, a través de los subsidios correspondientes, derivado, del seguro social, o del seguro médico

particular, como lo hacen algunos trabajadores, sin embargo este último, no es objeto de la presente investigación.

Por lo tanto, el Seguro Social como dice Guillermo Cabanellas “cuya esencia es la solidaridad y basado casi siempre en aportes de los mismos beneficiarios, con lo cual se reclama en su caso, como derecho perfecto, tutela a cuantos experimentan una necesidad, dentro de riesgos determinados y según escala de perjuicios resarcibles o beneficios consolidados”.¹³

Es por ello que, la extensión de los riesgos cubiertos y ampliación de los sujetos protegidos figuran en los modernos seguros sociales, juntamente con las contribuciones aportadas, que según sea el caso, adquieren un carácter indemnizatorio que le permite al asegurado satisfacer las necesidades propias y de su familia. Dirigido a un grupo social exclusivo, El Seguro Social asume la responsabilidad de garantizar las necesidades vitales mínimas, que deberán aplicarse en conformidad a las categorías de beneficiarios; y también deben ampliar la cobertura de riesgos.

Citado por Cabanellas y Alcalá: “Menéndez Pidal traza los fines que aquellos persiguen:

- a)** Constituir un medio eficaz de eliminar efectos adversos de la vida, y del trabajo en especial;
- b)** Suplir la falta de resistencia económica de ciertos sectores;
- c)** Desarrollar y perfeccionar la Política Social;
- d)** Remediar los efectos económicos adversos;
- e)** Combatir los riesgos, para impedir que su amenaza se materialice;

¹³Ibid, Pág. 414

- f) Servir los postulados de la justicia social;
- g) Atender las necesidades personales desde antes del nacimiento (protección sanitaria de la futura madre) hasta después de la muerte (gastos funerarios y pensiones a los dependientes del asegurado fallecido);
- h) Cumplir las finalidades de un servicio público;
- i) Procurar a los que ampare un mínimo de subsistencia imprescindible;
- j) Organizar y analizar la estadística del seguro social y establecer las leyes de tendencia".¹⁴

En este sentido, para resguardar la integridad del ser humano el seguro social adopta medidas preventivas, que de producirse el riesgo, estará amparado por el mismo, de tal forma que las aportaciones que invierte en el presente, le van a coadyuvar las contingencias e imprevistos que pudieran ocurrir en el futuro.

1.5.1. Relación entre seguro social y seguridad social

De acuerdo con lo expresado anteriormente, el seguro social conlleva su aplicación a una parte de la población, fundamentalmente al trabajador, en su calidad de sujeto protegido, por considerarlo económicamente débil; con el objeto de garantizarle el medio de vida adecuado, proporcionándole los recursos económicos, así como los medios necesarios para su subsistencia. Los riesgos que el seguro social protege se dirigen al titular del derecho o a sus beneficiarios, de conformidad con el caso concreto.

¹⁴Ibid, pág. 441

Es necesario recordar que el trabajador contribuye al financiamiento del seguro debido a los aportes que de su salario se descuentan. En este sentido Fernández Molina dice que "El seguro se asienta sobre una base social; también lo es el hecho de que debe existir un balance entre las cuotas y las prestaciones".¹⁵

La Seguridad Social está orientada a la generalidad poblacional, que bien se puede decir que por el conjunto de normas que la sustentan es el aspecto ideal de la institución, sin embargo para ser tangible recurre al seguro social y de esta forma atiende particularmente a los sujetos protegidos.

Dentro de este contexto coincido con los tratadistas Cabanellas y Alcalá quienes afirman que "El Seguro Social, dicen se considera a través de cada uno de los riesgos que trata de proteger; en tanto que la Seguridad Social es un instrumento que abarca la totalidad de contingencias de carácter social, que pueden alcanzar al individuo por el simple hecho de pertenecer a determinado núcleo de la sociedad".¹⁶

Es importante resaltar que su articulado no forma parte del derecho del trabajo, están estrechamente vinculados porque ambas instituciones tienen como finalidad amparar a la clase trabajadora.

Se puede determinar que es la condición humana que da origen a la Seguridad Social, no así la relación de trabajo.

¹⁵Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Pág. 327

¹⁶**Ob. Cit**; pág.445

CAPÍTULO II

2. La seguridad social ante la Ley Orgánica del IGSS

La seguridad social, surge en Guatemala, derivada de un hecho histórico trascendental que afectó de manera positiva a todos los trabajadores de este país, establecida para superar las condiciones de atraso y miseria social que vivía la población desvalida de aquel entonces.

Es potestad del Estado garantizar la seguridad social, por ende debe tomar las medidas adecuadas para proteger al trabajador, esto implica disponer de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades básicas que correspondan, para que alcancen una mejor calidad de vida.

Por ser una institución de derecho público, ha sido creada por el Estado, el cual tiene la obligación de proteger a la población, función que ejerce a través de los órganos establecidos por la ley.

La seguridad social es un programa de beneficios para la clase trabajadora, cuya función esencial es garantizar la vida del ser humano; de ahí su carácter preventivo, pues cumple con la prestación de servicios médico hospitalarios, que pueden iniciarse por medio de una consulta del paciente al facultativo, quién de acuerdo al diagnóstico, recomendará el tratamiento adecuado hasta su completa recuperación.

Los sujetos obligados de contribuir al financiamiento de dicho régimen tal como derecho a participar en su dirección, corresponde al Estado, los patronos y trabajadores amparados por el régimen.

Para su aplicación necesita un articulado apropiado y adecuado a nuestra realidad nacional, por medio del cual se desarrolla el mandato constitucional que le da origen, por eso al analizar el Decreto No.295 del Congreso de la República de Guatemala se aprecia en la parte considerativa, que sus beneficios deben tener carácter mínimo.

Determinar en cada caso la capacidad contributiva de las partes interesadas así como la necesidad que tengan los respectivos sectores de la población, y en especial a quienes por su situación de indefensión deben ser protegidos por una o varias clases de beneficios, mismas que deberán determinarse de conformidad con las circunstancias que afecten al caso concreto; por eso considero necesaria la transcripción de algunos artículos de esta ley.

2.1. Creación

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se constituyó para elevar la calidad del nivel de vida de la población, como establece la Ley Orgánica del IGSS, Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala en el "Artículo 1º. Se crea una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio

del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima.”

De acuerdo a la realidad nacional, las aportaciones de las partes deben sujetarse a las posibilidades de la población que a la que está dirigida, sin menoscabo, al derecho de recibir uno o más beneficios, según lo amerite el caso concreto.

Este régimen le corresponde administrar tanto los servicios asistenciales y sanitarios del Estado y los correspondientes beneficios que otorgue.

Derecho que le asiste a toda la población trabajadora que se encuentre ante la imposibilidad temporal o permanente para obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales.

2.1.1. Objeto

La implementación de esta normativa, permite a todo sujeto que tiene una relación laboral, visualizar el futuro de forma positiva, en virtud que las aportaciones descontadas de su salario, le van a permitir jubilarse cuando llegue el momento oportuno.

El objeto es otorgar protección mínima a todos los trabajadores del país, para que puedan continuar satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, para tal efecto, recursos financieros que deberán ser calculados de acuerdo a las cuotas aportadas por

el contribuyente, así como la distribución de beneficios a la parte interesada o a los familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica, que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos.

Para el efecto, debe administrar no solo los recursos económicos, sino que también los diferentes servicios que satisfarán en un momento determinado las necesidades de la población afecta a los mismos.

Inicialmente sólo se aplicó a la clase trabajadora, posteriormente cubrió a todo el territorio nacional, hasta incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población; beneficiando con ello a la esposa, o la mujer del causante, cuya unión de hecho, esté debidamente legalizada; siempre que una u otra, haya convivido con él hasta la fecha de su deceso, debiendo demostrar conforme lo estatuye el Decreto No.90-2005 Ley del Registro Nacional de las personas. También cubre a los hijos menores de edad, lo cual ampliaré más adelante, al considerar el Reglamento del (IVS).

2.1.2. Organización

Para cumplir con su cometido, dispone de entes rectores, a quienes delega funciones específicas, para una adecuada administración, Artículo 2º. Los órganos superiores del Instituto son:

- a) La Junta Directiva;
- b) La Gerencia;

c) El Consejo Técnico.

La dirección general de las actividades del Instituto le corresponde a la Junta Directiva por ser la autoridad suprema.

El Gerente es el representante legal, quien tiene a cargo la administración del mismo, así como la ejecución de las decisiones tomadas por la Junta Directiva.

Las funciones consultivas debe cumplirlas el grupo de asesores que integran el Consejo Técnico.

La organización de la Junta Directiva queda establecida como lo determina la Ley Orgánica del IGSS, Decreto 2-95 del Congreso de la República, el cual dice: Artículo 4. La Junta Directiva del Instituto está integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes, así:

- a)** “ Un propietario y un suplente nombrados por el Presidente de la República, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Economía y Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

- b)** Un propietario y un suplente nombrados por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, de entre cualesquiera de sus miembros, con la única excepción de los que lo sean ex officio, Si alguna de las personas designadas deja de tener la calidad de miembro de la Junta Monetaria, ésta debe hacer el nuevo

nombramiento que proceda por lo falte para completar el respectivo período legal;

- c)** Un propietario y un suplente nombrados por el Consejo Superior de la Universidad autónoma de San Carlos de Guatemala;
- d)** Un propietario y un suplente nombrados por el Colegio oficial de médicos y cirujanos;
- e)** Un propietario y un suplente nombrados por las asociaciones o sindicatos patronales que estén registrados conforme a la Ley; y
- f)** Un propietario y un suplente nombrados por los sindicatos de trabajadores que estén registrados conforme a la Ley”.

Las actividades generales del Instituto le corresponden a la Junta Directiva.

El referido instrumento legal regula lo siguiente: Artículo 14. La Gerencia debe estar integrada por:

- “Un gerente, quien es el titular de la misma; y

- Uno o más subgerentes quienes deben actuar siempre bajo las órdenes del primero y son los llamados a sustituirlo en sus ausencias temporales, según el orden que indique el reglamento”.

El Decreto anteriormente relacionado, establece en su Artículo 15. La Gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto y, en consecuencia tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo, 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 Instituto, de conformidad con las instrucciones que ella le imparta.

El Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene la representación legal del mismo y puede delegarla, total o parcialmente, en uno o varias subgerencias, de las cuales citaré algunas: “Subgerencia Administrativa está conformada por los siguientes departamentos: Legal, Abastecimientos, Servicios de Apoyo, Servicios Contratados, Comunicación Social y Relaciones Públicas, Informática, División de Inspección, Call center y Centro de Atención al Afiliado –CATAFI-.En cuanto a la Subgerencia de Planificación y Desarrollo, la integran el Subgerente de la misma, y los Departamentos Actuarial y Estadístico, Infraestructura Institucional, Organización y Métodos y, Planificación. La Subgerencia de Prestaciones en Salud, el Subgerente de la misma, y los siguientes departamentos: Medicina Preventiva, Médico de Servicios Técnicos, Médico de Servicios Centrales. La Subgerencia Financiera cuenta con el Subgerente de la misma, dos Asistentes y los Departamentos de: Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Inversiones y Recaudación. La Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias, le corresponde planificar, dirigir, evaluar y supervisarlas funciones asignadas a los

departamentos de: Prestaciones en Dinero; Invalidez, Vejez y Supervivencia; Trabajo Social y Medicina Legal y, Evaluación de Incapacidades”¹⁷

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por ser una entidad autónoma, tiene ordenamiento jurídico, por lo tanto, a través de la Junta Directiva a emitido los Acuerdos y Reglamentos que rigen su actividad; para el efecto ha adquirido bienes inmuebles en los cuales se desarrollan diferentes labores como las administrativas, clínicas para atender a los pacientes ambulatorios, hospitales de accidentes, enfermedad común, maternidad, pediatría, etcétera, y dentro de los muebles, ambulancias, equipo médico hospitalario, y de oficina, entre muchos otros, que forman parte de su propio patrimonio;

Goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, además debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada, como lo indica el mandato constitucional.

2.1.3. Campo de Aplicación

De conformidad con la Ley Orgánica del Instituto señala en el “Artículo 27, Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos”; cabe resaltar que al inicio esta aplicación fue en el sentido estricto.

¹⁷<http://www.igssgt.org/subgerencias/subgerenciasindex.html> 23.10.12

En la actualidad la libertad de acción se ha ampliado, debido a los programas vigentes, de los que cito, entre otros: Maternidad, Enfermedad Común, Accidentes, Prestaciones Ulteriores, cabe resaltar que no se realizan cobros adicionales por cobertura; de tal forma que, los trabajadores y sus dependientes, afectos al régimen, están protegidos contra las contingencias que pudieran sufrir, en algún momento determinado.

2.1.4. Beneficios

Al respecto cito como lo establece el Decreto 2-95 en el Artículo 28. El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran las 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.

Se reciben conforme a las necesidades de cobertura del momento, amparando al asegurado, o a quién le asista el derecho, otorgándole asistencia médica, así como prestaciones en dinero que se harán efectivas de conformidad con el caso concreto.

Provee servicio de transporte a quienes carecen de los medios necesarios en caso de ser trasladado con urgencia a la unidad médica por enfermedad, maternidad o accidente; así como a pacientes ambulatorios que necesitan atención médico-hospitalario pero no requieren internamiento, y a los que están sometidos a rehabilitación, y en algunos casos, también les ofrece el retorno a casa.

2.1.5. Recursos y Sistema Financiero

La Ley Orgánica del Instituto, del Artículo 38 al 46 se resume lo siguiente: para que el instituto pueda dar la cobertura adecuada y necesaria a sus afiliados, el Instituto ha estrechado las relaciones con los patronos, con el objeto que cumplan oportunamente con el pago de las cuotas en virtud que estos recursos se traducen en beneficios para los afiliados y sus dependientes con derecho.

Regido por el sistema financiero de reparto; también puede optar por el de capitalización colectiva, o el que estime conveniente. Dichas actividades deben establecerse simples, más eficientes, sin olvidar el sentido social que le caracteriza.

Por lo tanto las actuaciones del Instituto deben efectuarse conforme la técnica lo indique. En efecto, la captación de los recursos es tripartita; por lo que se efectúa un descuento que va en proporción a los ingresos de cada una de las partes afectadas, el que se aplica de acuerdo con la ley, considerando las respectivas circunstancias económicas de los trabajadores, en el caso de que ocurran riesgos profesionales o devenguen el salario mínimo, la cuota patronal y de los trabajadores será cubierta por los patronos, así mismo, establece que las cuotas patronales no serán deducidas de

los salarios de los trabajadores, la misma ley indica que es nulo ipso jure todo acto o convenio en contrario.

2.1.6. Política inversionista

Al respecto el Decreto 2-95, objeto de este análisis, establece en el Artículo 47. “ El Instituto debe formular cada año sus planes de inversiones y coordinarlos, así como su política inversionista en general, con:

- a) Las actividades del Banco de Guatemala, de modo constante, a efecto de colaborar con éste en la creación y mantenimiento de las condiciones monetarias, cambiarias y crediticias más favorables al desarrollo ordenado de la economía nacional; y,
- b) Las actividades de las empresas de seguros privados, propiedad del Estado o de particulares, por lo menos cada año, con el objeto de que todos los sistemas de seguros se complementen y estimulen recíprocamente”.

El mismo cuerpo legal dice en su Artículo 48. Los planes de inversiones del Instituto deben comprender capítulos separados relativos:

- a) Al monto de los fondos destinados a construcción de hospitales o a realizar otros proyectos análogos que se relacionen de modo inmediato y

directo con la creación, mantenimiento o desarrollo de los servicios que de conformidad con los fines de esta ley debe otorgar a sus afiliados;

- b) Al monto de los fondos destinados a capitalizar sus obligaciones. Este capítulo debe formularse o, en su caso, modificarse de común acuerdo con la Junta Monetaria del Banco de Guatemala; y,
- c) A los demás extremos que indique el reglamento.

El monto de todas estas clases de fondos debe ser determinado por el Instituto, de acuerdo con sus normas técnicas, clase y extensión de los riesgos que haya asumido, provisiones actuariales, necesidades y posibilidades financieras y, en el caso del inciso a), debe limitarse estrictamente a las sumas destinadas para llenar el respectivo cometido.

Dentro de la misma ley citada dice el Artículo 49. Los fondos destinados a capitalizar obligaciones deben invertirse de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Siempre deben colocarse en las mejores condiciones de seguridad, rendimiento y liquidez y sólo en igualdad de circunstancias debe preferirse la inversión que al mismo tiempo contribuya a llenar finalidades de carácter social.
- b) No pueden hacerse operaciones con fines de especulación, de ninguna naturaleza;

- c) No pueden concederse préstamos directos a ninguno de los tres Organismos del Estado ni a las municipalidades.

Es entendido que esta prohibición no se refiere a las instituciones estatales o municipales que sean autónomas o que tengan ingreso y patrimonio propios, siempre que en uno u otro caso la Junta Monetaria del Banco de Guatemala aconseje la operación que se trate;

- d) Pueden hacerse inversiones en títulos o valores emitidos o garantizados por el Estado, por las municipalidades o por otras instituciones u organismos, siempre que estén considerados como valores o títulos de primera clase por el Fondo de regulación de valores; y,

Las demás que determine el reglamento.

Se requiere de inversiones planificadas para que el Instituto incremente su caudal económico, en este sentido, debe formularlas cada año con las actividades del Banco de Guatemala, para que las operaciones crediticias, cambiarias o monetarias sean las más favorables, contribuyendo así al desarrollo de la economía nacional.

Hay que tomar en cuenta que estos recursos son la base fundamental del plan de prestaciones que debe otorgársele a los afiliados, por consiguiente el Instituto dispone de una estructura administrativa eficientemente que garantice liquidez, rendimiento y por supuesto seguridad al invertirlos.

En la actualidad se cuenta con un seguro social moderno que se refleja en no solo en la infraestructura o solidez financiera, también en la tecnología, que agiliza el procedimiento de registro de afiliados y patronos.

2.1.7. Vigilancia en el cumplimiento de la ley

Artículo 50. División de Inspección y Departamento de Trabajo Social.

La División de Inspección que se encarga de vigilar que patronos y trabajadores cumplan con la ley. Así mismo determina la calidad moral que deben tener quienes desempeñen dicho cargo. También instruye sobre las actividades que corresponden al Departamento de Trabajo social.

Las visitas a los centros de trabajo no deben ser precisamente de cortesía, sino de verificar las condiciones como se desarrollan las actividades laborales además de prestar atención a las inquietudes que planteen tanto trabajadores como los patronos.

2.1.8. Resolución de conflictos y sanciones

Artículo 52. Los reclamos que formulen los patronos o los afiliados con motivo de la aplicación de esta ley o de sus reglamentos, deben ser tramitados y resueltos por la Gerencia dentro del plazo más breve posible.

Contra lo que ésta decida únicamente procede el recurso de apelación ante la Junta Directiva, siempre que se interponga ante la Gerencia dentro de los tres días posteriores a la notificación respectiva, más el término de la distancia.

2.1.9. Disposiciones generales

En este capítulo se conceden al Instituto toda clase de exención de impuestos, como fue mencionado anteriormente.

Cualquier disposición que contradiga esta ley o sus reglamentos es nula ipso jure.

La estructura jurídica analizada someramente, es positiva y continúa vigente de tal manera que, "la seguridad social es un programa y el seguro social es el remedio concreto para una cierta escala de contingencias sociales que inciden en una parte de la población".¹⁸

2.2. Seguro social guatemalteco

En este país, también se considera al seguro social como, un sistema económico y de previsión que cubre los riesgos y contingencias que pueden sufrir los trabajadores, a este respecto el Dr. Villegas Lara dice; "se instituye en interés público y social para proteger, mediante la previsión, al sector trabajador de la industria, el comercio, la agricultura o la administración pública en general sobre base de ser obligatorio y

¹⁸Barahona Streber, Oscar y J. Walter Dittel. **Bases de la seguridad social en Guatemala**, Pág.175.

sostenido mediante cuotas que pagan los trabajadores y patronos, sin ninguna finalidad para el sujeto asegurador”.¹⁹

Además de cubrir al sujeto protegido, también se extiende a sus dependientes en calidad de beneficiarios, cuando se encuentra en una situación de indefensión porque depende económicamente de su salario. Es a través del seguro social como se cumplen los objetivos y la finalidad de la seguridad social.

2.2.1. Cobertura médica

Ha sido creada para proteger al asegurado en momentos difíciles, cuando acaece lo inesperado; los beneficios que se van a recibir, serán de conformidad con la necesidad del sujeto cuando la solicite.

Existe cobertura médica pública que otorga el Estado a través de los hospitales nacionales; y privada que se adquiere por medio de una compañía de seguros.

En síntesis se considera que es el conjunto de exámenes, investigaciones, prescripciones, así como la prevención, tratamiento y manejo de la enfermedad cuyo objetivo primordial es preservar el bienestar físico y mental de los trabajadores, a través de los servicios ofrecidos por los profesionales de medicina, farmacia, odontología, ciencias de laboratorio clínico (diagnóstico *in vitro*), enfermería y afines; diseñados para promover la salud, incluyendo intervenciones preventivas, curativas y paliativas, ya sean dirigidas a individuos o a poblaciones de acuerdo a la necesidad de los mismos.

¹⁹ Villegas Lara, René Arturo. **Derecho Mercantil Guatemalteco**, Tomo III, Pág.220

Además, ofrece traslado en ambulancias, hospitalización, intervenciones quirúrgicas mayores o menores, si el caso lo amerita.

2.3. Prestaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Se refiere a cada uno de los derechos o beneficios que concede el Instituto al asegurado o beneficiario, cuando se produce la contingencia prevista; consistente en indemnizaciones y servicios.

Para cumplir con su cometido el Instituto ha creado diversos Acuerdos identificando cada uno de ellos por un número debidamente asignado, emitidos por la Junta Directiva que constituyen un conjunto de reglamentos, cuyas normas unitarias de prestaciones en servicios son aplicables a los diferentes programas, que han sido establecidos como mecanismos de protección para sus afiliados y beneficiarios que en determinado momento se vean favorecidos por estos servicios.

2.3.1. Prestaciones en servicio.

El afiliado y sus dependientes beneficiados por el Instituto reciben de forma individual atención en medicina general, quirúrgica y especializada en el centro que le corresponda, asignándole el más cercano a su residencia. Se le orientará sobre las enfermedades y accidentes a través de diferentes medios, en función de prevención; y si por cualquier circunstancia quedara limitado físicamente tiene derecho a la

rehabilitación y “será suspendido en sus labores por problemas de salud”.²⁰si fuera permanente proporciona el aparato que a criterio del médico tratante sea el más adecuado. Atiende a los hijos menores de cinco años, en los departamentos de Guatemala, Baja Verapaz, Chiquimula, Totonicapán, Zacapa, Jalapa, Quiche, Sacatepéquez, Izabal y Retalhuleu.

2.3.2. Prestaciones en dinero

Cuando los trabajadores se ven afectados por las enfermedades, los accidentes en general y la maternidad, el Instituto otorga a la población protegida bajo su régimen, una compensación económica, que les permita coadyuvar su situación, a través de un subsidio percibido durante el período que abarque la incapacidad para el trabajo, cuya fijación será determinada de acuerdo al caso concreto; para acreditar este derecho es indispensable que la persona interesada presente el certificado de trabajo del afiliado y su documento de identificación que para el efecto ha señalado el Instituto.

Dentro de las prestaciones en dinero se consideran las siguientes:

- “2/3 partes del salario diario por incapacidad debido a enfermedad o accidente.
- Las trabajadoras afiliadas, en caso de maternidad, reciben atención médica especializada y el 100% del salario durante su descanso de 30 días antes y 54 después del parto.
- Cuando un trabajador sufre daño físico que determina incapacidad permanente total o gran invalidez.

²⁰ IGSS para todos, **Ob.Cit.** Pág.4

- Se le proporciona pensión por vejez, al cumplir la edad establecida y el tiempo estipulado en el Reglamento de IVS (Acuerdo 1124 de Junta Directiva y sus reformas).
- En casos de fallecimientos un trabajador afiliado, se otorgará ayuda para gastos de entierro (Cuota mortuoria).
- El Instituto otorga pensiones a sus beneficiarios por fallecimiento del asegurado y se incluye a la esposa o la mujer cuya unión de hecho con el causante haya sido legalizada de acuerdo con el Código Civil.
- A los hijos menores de 18 años, solteros y que no estén pensionados por derecho propio, hijos adoptados legalmente o mayores de edad incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio, la madre y el padre que no estén pensionados por derecho propio y que dependían económicamente del causante, en el caso del padre que se encuentre totalmente incapacitado.
- En caso de desaparición física del afiliado sus beneficiarios también tendrán derecho a una pensión al cumplirse el proceso legal ante los tribunales correspondientes.
- En caso de Incapacidad permanente por mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo debido a accidente, se otorga una prestación ulterior”.²¹

²¹Ibid. , pág. 5

2.3.3. En asistencia médica y salud

La provisión organizada de dichos servicios permite a los trabajadores en estos casos el restablecimiento de la salud y mantener su capacidad laboral, de tal manera que “las personas que tienen un mayor grado de protección contra los costos de la asistencia médica, están en condiciones de usarla”.²² De ahí deriva la importancia de proteger al trabajador a través del sistema de la seguridad social, ya que “el seguro tiene un efecto gradual, de manera que la distribución de la protección según los grados, es una preocupación básica para las políticas sociales”.²³

Siendo la población laboral el campo de aplicación del Instituto, y para cumplir con sus objetivos, utiliza las herramientas adecuadas que le permiten atender las distintas necesidades de sus afiliados, ya sea de forma individual o colectiva, en este sentido, considero mencionar ciertos aspectos contenidos en el Acuerdo Número 466 de la Junta Directiva del IGSS, que regula entre otras prestaciones complementarias, los beneficios mínimos que debe percibir la clase protegida por éste régimen; para ello citaré algunos artículos pertinentes para el desarrollo de la presente investigación

Reglamento de Asistencia Médica, ARTÍCULO 1: Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias

²²Donabedian, Avedis. **Beneficios en los programas de Asistencia Médica**, Colección Carlos Mérida, Pág. 82

²³**Ibid.**, Pág. 82

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.

Los Programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes son atendidos por un cuerpo médico, así como el personal técnico y auxiliar en los distintos consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, además considera las circunstancias de los afiliados y extiende dicha atención hasta la residencia del afiliado en los casos en enfermedad y maternidad si es necesario.

De acuerdo con el inciso c del Artículo 62 de la Ley Orgánica, Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala, el Instituto podrá contratar con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, servicios que necesite para sus afiliados y sus beneficiarios con derecho en las unidades médicas del Estado, y pagará por ellos el valor de su costo previamente convenido.

La asistencia médica se prestará únicamente por médicos colegiados y atendiendo a las leyes vigentes relacionadas con la materia.

Identificación e inscripción de beneficiarios con Derecho: ARTICULO 6: El afiliado o beneficiario con derecho al solicitar la primera atención en un caso de enfermedad, maternidad o accidente, deberá presentar el documento de identificación que el Instituto establezca y el Certificado de Trabajo emitido por el patrono; sin embargo, el Instituto podrá utilizar cualquier otro medio de identificación apropiada. En las atenciones posteriores, relacionadas con el mismo caso de enfermedad, maternidad o accidente,

basta que el afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, juntamente con el documento de identificación correspondiente.

ARTICULO 9: Los hijos de los afiliados gozan de dicha protección y para obtener el documento que los identifique se procederá de la siguiente manera:

Los hijos nacidos en los servicios del Instituto serán inscritos de oficio, y los que nacen fuera de los servicios del Instituto, deberán ser inscritos por los padres afiliados dentro de un término que no debe exceder de sesenta días posteriores a su nacimiento.

Desde luego han de llenar los requisitos necesarios que el Reglamento exige.

ARTICULO 11: Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores a los primeros auxilios, deberá comprobarse por el interesado o por el Instituto en casos especiales, dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación de dicho estado, el derecho a las prestaciones.

ARTICULO 16: Se otorga la asistencia médica con el fin de promover, conservar, mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad para el trabajo.

Para alcanzar tales objetivos, el Instituto dará servicios de medicina preventiva, curativa y rehabilitación.

ARTICULO 17: En caso de enfermedad tiene derecho a las prestaciones en servicio:

a) EL trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas.

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

c) Los hijos menores de cinco años, del trabajador afiliado y del trabajador en período de desempleo o licencia con derecho a las prestaciones en servicio.

ARTICULO 18: En caso de maternidad, tienen derecho a las prestaciones en servicio, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribución

a) La trabajadora afiliada

b) La esposa del trabajador afiliado o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su derecho la compañera que cumpla las condiciones legales.

c) La trabajadora en período de desempleo, o la esposa, o compañera del trabajador en período de desempleo, siempre que la pérdida del empleo se haya producido en el

estado de embarazo.

d) La Esposa o compañera del afiliado fallecido, que se encuentre en estado de embarazo en la fecha del fallecimiento de éste.

ARTICULO19: En caso de accidente tienen derecho a las prestaciones en servicio:

a) El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas;

b) El trabajador en período de desempleo o de licencia sin goce de salario, siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguientes al inicio de la licencia o la del desempleo, y dentro de los seis meses calendario anteriores al mes que se produzca el desempleo haya contribuido en tres períodos o meses de contribución, y el afiliado reclame prestaciones en el curso de los dos meses posteriores a la fecha de desempleo. La Junta Directiva está facultada para suspender o restringir por medio de acuerdos, las prestaciones a los trabajadores en períodos de desempleo u otras causas.

c) Los hijos menores de cinco años del trabajador afiliado y del trabajador en período de desempleo con derecho a las prestaciones en servicio.

ARTICULO 24: En caso de enfermedades en general, maternidad, y accidentes, de sus afiliados y beneficiarios con derecho, el Instituto dará las siguientes prestaciones en

servicio:

Asistencia médico quirúrgica general y especializada;

Asistencia odontológica;

Asistencia farmacéutica;

Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos;

Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades;

Servicio Social;

Transporte; y

Hospedaje y alimentación.

El Instituto continúa con su labor de ampliación y cobertura de servicios, hasta alcanzar el territorio nacional, tarea que no ha sido fácil, pues lleva implícita la modernización de servicios médico hospitalarios, además de mejorar la calidad de los mismos, así como los beneficios para la clase trabajadora y sus dependientes, que entre otros se debe garantizar por supuesto la estabilidad de seguro social a largo plazo.

En cuanto al manejo de los fondos y las inversiones que la Ley Orgánica le faculta para efectuar, es menester la supervisión adecuada de la Contraloría General de Cuentas, con el fin de evitar riesgos innecesarios que pudieran poner en peligro las aportaciones que con gran esfuerzo ha contribuido el sector laboral.

Es importante el nombramiento acertado de los miembros que integran la Junta Directiva del Instituto, que cumplan con las calidades que la ley exige; lo que se ve reflejado en la toma de decisiones.

Después de 60 años de vigencia en la actualidad se puede apreciar al Instituto frente a su Ley Orgánica, casi ha logrado su objetivo principal: la cobertura a nivel nacional; es cierto que la tarea no ha sido fácil, pero el avance es significativo, como se puede apreciar en los informes que a continuación señalo.

Durante el año de 2010 se autorizó la ampliación presupuestaria los servicios médicos y administrativos del Hospital de Cuilapa, la Delegación de Cuilapa, el Consultorio de Guazacapán, así como el Puesto de Salud de Pueblo Nuevo Viñas, todos del Departamento de Santa Rosa, dentro del mismo también se ejecutará el Programa de Enfermedad y Maternidad, que cubrirá a todo el Departamento. Así como al Consultorio y Caja de Guastatoya, Puesto de Salud de El Rancho, Departamento de el Progreso, mismo que permite la aplicación del Programa de Enfermedad y Maternidad, extendido a dicha área geográfica. También se extiende el Programa de Enfermedad y Maternidad a la Delegación y Sala Anexa del IGSS, al Hospital Nacional de San Benito en el Departamento de el Petén.

Resalta el interés del Instituto de otorgar a sus afiliados, beneficiarios y pensionados los servicios oportunos dentro de su circunscripción territorial; así como el adecuado manejo de los fondos que los trabajadores han aportado, quienes finalmente son la clase económicamente indefensa.

CAPÍTULO III

3. Jubilación

El Diccionario de la Real Academia Española la define como “acción y efecto de jubilar o jubilarse. Haber pasivo que disfruta la persona jubilada”.²⁴

“Jubilar. La jubilación se daba al cabo de cincuenta años de servicio, espacio de tiempo del jubileo. Disposiciones que por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a pensión, cese un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino”²⁵

Se puede decir que esa etapa de la vida, significa, gozo, alegría, dejar de trabajar y continuar percibiendo una retribución económica, que permita disfrutar del resto de su existencia, sin mayor preocupación, puede dedicarse a otras actividades que le reporten satisfacción durante la edad senil, en el entendido que la salud y las energías del individuo se lo permitan.

La realidad en Guatemala, es distinta, porque la mayoría de asegurados cuando por fin llegan a esa etapa de su vida, sufren el flagelo de limitaciones de cualquier índole que no les permite el disfrute a plenitud del jubileo.

²⁴ Diccionario de **La Lengua Española**. Vigésima Primera Edición. Pág.853.

²⁵ **Ibid.**

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma” .Cuando el trabajador inicia la relación de trabajo por tiempo indefinido, se presume la estabilidad laboral que perdurará hasta que se encuentre en condiciones de aprovechar al máximo los beneficios que le otorga el régimen de la seguridad social de conformidad con los límites de edad y tiempo laborado; momento en que podrá gozar de la jubilación.

Este derecho se adquiere durante un largo período de tiempo, de arduo trabajo, y contribuciones consecutivas que fueron descontadas del salario promedio del trabajador, por consiguiente son consecuencias jurídicas emanadas de una obligación, y por ende garantiza el medio de subsistencia del empleado asegurado y de su familia.

Durante su vida productiva el trabajador paga las cuotas mínimas al seguro social, que lo protegerán ante las amenazas de sufrir riesgos o contingencias, esas aportaciones le permitirán en su momento, disfrutar de una existencia decorosa cuando alcance el derecho a jubilarse por tiempo de servicio prestado o si el infortunio le acaeciera prematuramente.

La esencia misma de este acto, es otorgar suficiencia económica dentro de un retiro digno, que generalmente ocurre al llegar la edad legalmente establecida, pero también suele suceder por situaciones propias de la adversidad.

3.1 Clases de jubilación

Es una compensación a los trabajadores por los esfuerzos realizados permitiéndoles satisfacer las necesidades propias y de las personas que de él dependan económicamente, de acuerdo a las circunstancias que las originan se clasifican así:

Jubilación Voluntaria

Jubilación Forzosa

3.1.1. Jubilación voluntaria

Se accede a ella cuando el trabajador renuncia a su trabajo porque se cumple el término legalmente establecido, es decir que en el curso de su existencia, llega a la edad requerida y haber cumplidos los requisitos básicos que garanticen la prestación de servicios y los recursos económicos que le permitan disponer de los medios de subsistencia necesarios para llevar una vida digna por el resto de su vida.

3.1.2. Jubilación forzosa

Ocurre cuando el trabajador llega a la edad de retiro establecida por la ley pero no ha cumplido el tiempo de servicio, deberá jubilarse por mandato legal y su pensión será de Conformidad al tiempo laborado; los cálculos económicos siempre se efectuarán de acuerdo al caso concreto, pero siempre disfrutará de los beneficios del seguro social toda vez haya aportado lo exigido por el régimen para gozar de este derecho.

Es así como encuadran el Seguro Social y el derecho a la jubilación, cuando baja sensiblemente el rendimiento laboral que puede ocurrir porque pierde o disminuye su aptitud de producción; o bien porque cumple con la edad y las cuotas amortizadas, entonces toma la libre determinación de retirarse de su actividad laboral.

Considero oportuno realizar un parangón a otros sistemas jubilatorios en Latinoamérica, para conocer los esfuerzos realizados así como los beneficios finalmente alcanzados por los derecho-habientes.

3.1.3. Sistema de jubilación argentino

“El gobierno de la presidente argentina Cristina Fernández, estudia introducir cambios profundos en el sistema de la jubilación privada que cuenta con 9.5 millones de afiliados, debido a la crisis financiera internacional, que ha afectado a las administradoras privadas de pensiones.

Según informó la agencia oficial Télam, el gobierno analiza dos posibilidades: reimplantar un sistema estatal de jubilaciones único para todo el mundo o absorber a los trabajadores que están próximos a jubilarse, debido a la de pérdida rentabilidad de las jubilaciones.

El régimen de jubilaciones privadas fue instaurado durante la presidencia del peronista Carlos Menem, en la década de los años 90, y entonces los trabajadores tuvieron que elegir entre el sistema estatal o el sistema privado, sin posibilidad de cambiarse. El año

pasado se abrió la posibilidad de que los que estaban en el sector privado pudiera volver al estatal.

Problemas financieros

El sistema privado tiene 9,5 millones de afiliados, pero sólo 3,6 hacen aportaciones regulares. Según el plan oficial, las inversiones realizadas por las administradoras de fondos tuvieron bajas de hasta un 20% debido a la crisis financiera. Además, se cuestionan las altas comisiones que se cobran a los asalariados.

El titular de la Confederación General del Trabajo (CGT), Hugo Moyano, manifestó su acuerdo con los cambios al opinar que la situación de las AFJP es lamentable y que, a su juicio, esto deja al descubierto la gran estafa que fue la creación de las administradoras.

Tengo entendido que hoy, con esta crisis, las AFJP han perdido una cantidad impresionante de dinero y esto perjudica a los futuros jubilados, y por eso creemos que el Gobierno debe tomar medidas que garanticen que los hombres y mujeres cobren este dinero, agregó. También coincidió en apoyar los cambios Hugo Yasky, titular de la CTA, otra central obrera independiente del Gobierno. Es una medida trascendental para recuperar un sistema de jubilación que no tenga exclusiones, indicó Yasky.”²⁶

Este nuevo Sistema Integrado Previsional Argentino, conocido por sus siglas como SIPA, cobró vigencia y circunscribe el otorgamiento de las prestaciones al Estado y se financia con recursos provenientes del pago de aportes y contribuciones previsionales,

²⁶http://www.cadenaser.com/economia/articulo/argentina-plantea-eliminar-sistema-jubilacion-privada/csrsreco/20081021csrsreco_2/Tes 29/5/2012

además de los impuestos recaudados para tal fin. Por medio de este instrumento legal, el Estado garantiza así a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización la percepción de iguales o mejores prestaciones y beneficios de los que gozaban a la fecha de la entrada en vigencia de esta nueva normativa.

De esta forma, los beneficios de jubilación ordinaria, retiro por invalidez y pensión por fallecimiento mismos que eran liquidados por las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones bajo las modalidades de retiro programado o fraccionario, son pagados por el régimen previsional público.

El activo del fondo se invierte de acuerdo con criterios de seguridad y rentabilidad adecuados, esto contribuye al desarrollo sustentable de la economía real a efectos de garantizar el círculo virtuoso entre crecimiento económico y el incremento de los recursos de la seguridad social.

Cabe destacar que la inversión de los fondos en el exterior está prohibida, pues se previene la pérdida de los recursos y el fracaso del sistema, que finalmente los más perjudicados en este sentido serían los trabajadores.

3.1.4. Sistema de jubilación chileno

El sistema de reparto de pensiones ya no es funcional, debido a que los trabajadores activos financian a los pasivos o jubilados y comenzó a tener problemas cuando la expectativa de vida mejoró, porque con los que trabajaban ya no era factible financiar

las pensiones y tuvieron que aumentar las recaudaciones imponibles en las cajas que llegaban hasta más del 50% de lo que cada trabajador ganaba.

Dentro de este contexto cito el ejemplo de Chile y lo que se puede hacer para solucionar de una sola vez el problema de las pensiones tanto en Latinoamérica como en el mundo.

“El modelo chileno bajo el sistema de capitalización individual, lo que determina el nivel de la pensión de un trabajador es el capital que éste acumula durante su vida de trabajo. Ni el trabajador ni el empleador contribuyen al Estado. Tampoco cobra el trabajador una pensión gubernamental al jubilarse. En cambio, a lo largo de su vida como trabajador, ahorra obligatoriamente un 10 por ciento de su sueldo. El empleador deposita mensualmente esa cantidad en una cuenta de capitalización individual que pertenece al trabajador. Este porcentaje se aplica solamente a los primeros 25.000 dólares de ingresos anuales. De tal manera que, a medida que suben los salarios, los trabajadores tienen mayor libertad para realizar contribuciones voluntarias.

Un trabajador puede contribuir un 10 por ciento adicional de su salario mensual, que también está exento de impuestos, a una cuenta de ahorro voluntario, si es que desea jubilarse prematuramente u obtener una pensión más alta.

El trabajador elige una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) para administrar su cuenta de capitalización individual. Estas compañías no pueden realizar ningún otro tipo de actividades y están sujetas a una vigilancia estricta por parte del gobierno para que garanticen una cartera diversificada de bajo riesgo, y para prevenir el robo o el

fraude. Una entidad gubernamental independiente, la Superintendencia de AFP, que es altamente técnica, fue creada para ejercer esta labor. Por supuesto, existe ingreso libre a la industria de las Administradoras de Fondos de pensiones (AFP).

Cada Administradora de Fondos de Pensiones, opera el equivalente a un fondo mutuo que invierte en acciones, bonos y otros instrumentos financieros que se transan en mercados formales. Las decisiones de inversión son realizadas por cada Administradora de Fondos de Pensiones. La ley establece los límites máximos tanto para los tipos de instrumentos como para la composición total de la cartera. No hay obligación alguna de invertir en bonos gubernamentales. La Administradora de Fondos de Pensiones y el fondo mutuo que ella administra son dos entidades distintas. Esto es así para evitar que las inversiones del fondo mutuo, que son propiedad de los trabajadores afiliados, se vean afectadas, en caso de que una Administradora de Fondos de Pensiones quiebre.

Los trabajadores tienen la libertad de cambiarse de una Administradora a otra. Por esta razón existe una competencia entre las compañías por lograr mejores retornos, elevar la calidad del servicio, y cobrar comisiones más bajas. Al afiliarse, cada trabajador recibe una libreta en la cual puede actualizar sus saldos de capital cuando así lo desee, y además la Administradora de Fondos de Pensiones está obligada a enviarle cada tres meses un estado de cuenta que le informa cuánto ha acumulado, las contribuciones acreditadas y el rendimiento de sus fondos. Tanto las cotizaciones del trabajador como las ganancias de las inversiones de la cuenta de capitalización individual están libres de

impuestos. Al jubilarse el trabajador, paga impuestos a la renta sobre la cantidad que retira como pensión.

La reforma chilena incluyó a los trabajadores del sector privado y del público. Los únicos excluidos fueron los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, cuyo régimen de pensiones está diseñado como parte de su salario y sistema de trabajo. (Aunque en mi opinión les iría mejor con una cuenta de capitalización individual.) Todos los trabajadores dependientes deben tener una cuenta de capitalización individual. Los trabajadores independientes pueden, si así lo desean, entrar en el sistema de capitalización individual, lo que provee un incentivo a los trabajadores informales para que se unan a la economía formal.

Existe una pensión mínima garantizada por el Estado, y financiada con recursos tributarios generales, para todo trabajador que haya aportado durante un mínimo de 20 años al sistema de cuenta individual. (Aquellos trabajadores que no han cotizado durante 20 años pueden solicitar, si lo requieren, una pensión asistencial de menor nivel.)

El sistema también incluye un seguro contra la muerte prematura y la invalidez. Cada Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) ofrece esta cobertura a sus clientes, obteniendo un seguro de vida y de invalidez colectivo de una compañía de seguros privada. Esta cobertura se paga con una contribución adicional del trabajador, actualmente de aproximadamente un 2,9 por ciento de su salario, que incluye la comisión para la Administradora de Fondo de Pensiones.

El nivel de ahorro obligatorio del 10 por ciento fue calculado asumiendo un rendimiento real durante toda la vida laboral del 4 por ciento anual, de tal manera que el trabajador común acumule dinero suficiente en su cuenta de Administradora de Fondos de Pensiones como para obtener una pensión de alrededor del 70 por ciento de su salario final.

La denominada edad legal para la jubilación es 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Estas edades, que eran las edades de jubilación tradicionales en el sistema de reparto, no se discutieron en la reforma, dado que no son características estructurales del nuevo sistema. Pero el significado de la palabra "jubilación" en el sistema de capitalización individual es diferente al tradicional. Primero, los trabajadores pueden continuar trabajando después de la edad legal de jubilación. Si lo hacen, pueden retirar mensualmente de su cuenta la pensión correspondiente y no tienen la obligación de seguir ahorrando el 10 por ciento de su salario. Segundo, los trabajadores con ahorros suficientes en sus cuentas como para disponer de una pensión equivalente al 50 por ciento de su salario promedio durante los diez últimos años (siempre y cuando sea superior a la pensión mínima) pueden elegir jubilarse prematuramente.

El significado real del umbral de los 65 ó 60 años es el siguiente: a) Hasta esa edad el trabajador debe continuar ahorrando un 10 por ciento de su salario a su cuenta de capitalización individual, a no ser que haya elegido la jubilación prematura (significando la posibilidad de retirar su dinero mediante una pensión mensual, sin que ello implique necesariamente su retiro de la fuerza laboral); b) Para recibir la pensión mínima garantizada por el Estado, si fuera necesario, el trabajador debe llegar a esa edad.

Pero de ninguna manera hay una obligación de dejar de trabajar a ninguna edad, ni tampoco de continuar trabajando o ahorrando una vez que se haya asegurado una pensión razonable.

Algunas personas desean trabajar para siempre; otras quieren dedicarse lo antes posible a su vocación verdadera o a sus pasatiempos. El sistema de reparto no permite la satisfacción de estas preferencias individuales, excepto a través de la presión colectiva para obtener, por ejemplo, una edad de jubilación prematura para grupos de votantes poderosos. En otras palabras, la realidad tiene que ser mutilada, pagándose así un precio en términos de felicidad humana.

Con el sistema de capitalización individual, la población activa no subsidia las pensiones de los jubilados. Por lo tanto, en contraste con el sistema de reparto, no existe el conflicto intergeneracional y la eventual bancarrota a medida que envejece la población.

La cuenta de cada trabajador es totalmente portátil. Dado que los fondos deben ser invertidos en instrumentos comerciables, la cuenta de capitalización individual tiene un valor diario y por lo tanto es fácil de transferir de una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a otra. Al no entorpecer la movilidad del trabajador tanto dentro de un país como internacionalmente, el sistema de capitalización individual ayuda a crear flexibilidad en el mercado laboral, y no subsidia ni penaliza a los inmigrantes.

Las personas optan cada día más por trabajar unas cuantas horas al día o bien interrumpir sus vidas laborales, especialmente en el caso de las mujeres y de la gente

joven. En los sistemas de reparto estos estilos flexibles de trabajo crean el problema de llenar los espacios en las cotizaciones. Esto no sucede con el esquema de capitalización individual en el cual las cotizaciones interrumpidas no representan ningún problema.

La Transición: Un desafío es definir un sistema de capitalización individual; otro, en países donde ya tienen un sistema de reparto, es diseñar la transición al sistema de capitalización. Por supuesto, la transición debe tomar en cuenta las características particulares de cada país, especialmente las necesidades referentes a la situación presupuestaria.”²⁷

Estoy de acuerdo con lo expresado anteriormente en virtud de que no es fácil adecuarlo a la realidad nacional, pero vale la pena considerarlo porque el resultado es positivo, al observar que el Estado es garante del ahorro que cada trabajador realiza en la Administradora de Fondos de Pensiones de su elección, fomenta así el hábito de ahorro confiable, que permite el crecimiento económico de la población trabajadora.

Cada trabajador además de aportar al seguro social obligatorio, puede adquirir de acuerdo a su capacidad económica, uno o más seguros que tengan la misma finalidad, esto le permitirá mejorar su calidad de vida, y por ende disfrutar de la mejor manera al final de su etapa laboral, puede lograrlo, si se propone ahorrar lo suficiente para tener una vida digna cuando llegue a la edad senil.

²⁷ http://www.josepina.com/josepinaera/jp_ABC-Revolución_pensiones_es.htm 29-5-2012

3.1.5. Sistema de jubilación guatemalteco por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Este programa inicia sus actividades partir de marzo de 1977, y desde entonces la pensión se calcula en base a las contribuciones efectuadas por el trabajador.

Actualmente se rige por el Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva del IGSS, Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia, cuyas modificaciones benefician a los trabajadores del sector privado que prestan sus servicios materiales o intelectuales a patronos formalmente inscritos en el Instituto.

Desde luego también ampara a trabajadores de otros sectores a los que no haré mención por no ser objeto de esta investigación.

Oportunamente citaré algunos artículos del mismo por ser de interés particular.

El departamento de Invalidez Vejez y Supervivencia, es el encargado de revisar y recibir la papelería, así como, otorgar y administrar las pensiones que se conceden a los afiliados y beneficiarios con el derecho según el reglamento vigente; el trámite es gratuito, y debe realizarse en forma personal.

Queda obligado a presentar al Instituto durante el mes de junio de cada año, el Acta de Supervivencia, que le permitirá disfrutar de los derechos y beneficios que se otorgan a la clase pasiva.

Cada pensionado percibe durante el año la cuota correspondiente a cada mes calendario; así como el 100% igual a su pensión en concepto de aguinaldo y un bono navideño por valor de Q.500.00 que recibe exclusivamente en el mes de diciembre.

El Instituto, ha realizado obras de infraestructura amplias y cómodas, y ha llenado las instalaciones con equipo y mobiliario moderno; el personal médico y demás empleados que laboran en los Centros de Atención Médica Integral para Pensionados (CAMIP), está capacitado adecuadamente para atender apropiadamente a los usuarios. En la Ciudad Capital es el Centro de Atención Médica Integral para Pensionados CAMIP Pamplona cuya ampliación y remodelación culminaron en el año 2009, así como CAMIP Barranquilla 2 que está ubicado en la zona 5.

Además ha desarrollado mejoras en la infraestructura, de esa cuenta en noviembre de 2011 fue inaugurado CAMIP 3 Zunil, para el presente año se tiene contempla el inicio de actividades del CAMIP 4 Vila Nova, ubicado en el municipio de Villa Nueva así como la construcción de CAMIP 5 Hunapú en Antigua Guatemala Sacatepéquez y para el 2013 se considera la planificación de CAMIP 6 en Escuintla.

Invalidez, es la incapacidad o inhabilidad física, que puede ser total o permanente que sufre el individuo como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo que puede ocurrir dentro o fuera de él y, por ende lo imposibilita en el correcto desempeño de sus actividades laborales.

El Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, debe practicar los exámenes correspondientes al asegurado, verificar si existen antecedentes o informes relacionados con su caso en el expediente respectivo, y si lo amerita se hará una investigación de carácter económico y social; también califica la edad, ocupación, intensidad y naturaleza de las deficiencias mentales o físicas y demás elementos de juicio que permitan determinar la incapacidad laboral y para el efecto la clasifica en dos grados: Invalidez Total y Gran invalidez.

Se considera total, la invalidez del asegurado que está incapacitado para obtener una remuneración mayor del 33% de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación profesional análogas.

A diferencia de la anterior se conoce Gran Invalidez, cuando el asegurado esté incapacitado para a remuneración y necesite permanentemente la ayuda de otra persona para efectuar los actos de la vida ordinaria.

En el primero de los casos, existe la posibilidad que el paciente se recupere, como manifiesta el Artículo 7: Cuando la invalidez pueda prevenirse, o su grado pueda ser disminuido por medio de atención especializada, previo a su declaratoria, el asegurado será trasladado los servicios de rehabilitación correspondientes.

La calidad de vida dependerá del interés y empeño que el afectado demuestre para superar la adversidad, que posiblemente sea una condición pasajera.

El monto asignado está al tenor del Artículo 9. La pensión de Invalidez Total estará constituida por:

- a) El 50% de la remuneración base.
- b) El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución.
- c) Una asignación familiar equivalente al 10% del monte calculado según los incisos a) y b) anteriores, por cada una de las cargas familiares.

Sin embargo para nivelar de alguna manera el estado de indefensión del sujeto más afectado, se hará conforme lo estatuye el Artículo 10. La pensión de Gran Invalidez será igual a la pensión de Invalidez Total, más un aumento del 25% del monto que resulte de la aplicación de los porcentajes a que se refieren los incisos a) y b). Que cité en el párrafo anterior.

La pensión se puede suspender si no cumple con los reconocimientos, exámenes y tratamientos que le prescriban.

La vejez, generalmente es considerada como la última etapa de la vida, ya que para algunas personas inicia la decadencia física de los seres humanos, en otros puede ser prematura, y muchas otras a pesar de la edad, conservan su vigor, desde luego depende no solo de la calidad de vida que cada cual ha llevado, también por factores hereditarios. Particularmente me refiero a la clase trabajadora que desde su juventud, en la mayoría de los casos; otros comienzan en la etapa de la madurez a desempeñar un trabajo productivo, a la vez de cumplir un deber social, finalmente llegan al momento del retiro, con la perspectiva de disfrutar de la vida el tiempo que les quede por vivir,

este período encuadra con la jubilación, aunque algunos tienen acceso a ella sin haber llegado a la edad senil.

En Guatemala, la edad legal se consigna a los 60 años cumplidos, por lo tanto todo trabajador que cumple con los dos presupuestos importantes: primero de tener la edad relacionada y segundo haber contribuido al régimen puede gozar de la asignación mensual que el Instituto le otorgue; puede ocurrir que algún empleado llegue a la edad legal pero no cumple con la cantidad de aportaciones requeridas, puede optar al derecho de pensión única y para el efecto deberá haber contribuido como mínimo por un período de doce meses, cuyo monto se reducirá al 70% del valor de las contribuciones laborales que hubiera realizado.

Algunos consideran que es mejor recibir algo a no tener nada y lo aceptan a sabiendas que esta decisión es determinante, porque al aceptarla están perdiendo el derecho a las demás prestaciones que el Instituto les otorga, en el entendido que si en el futuro la vida le permite y desea ingresar nuevamente al programa su incorporación será como la primera vez.

La necesidad de los recursos dinerarios es imperante en la actualidad, y las personas en la edad senil que se inclinan a tomar una decisión de esta naturaleza, probablemente no mediten en las consecuencias que finalmente van a repercutir en la sociedad.

Es importante advertirles que la pensión por vejez se calcula de la misma forma que la Invalidez Total y el Instituto la concede de conformidad al caso concreto.

3.1.6. Requisitos para optar al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia

Fundamentalmente el acreedor a servicios y beneficios que otorga el Instituto, debe estar afiliado al régimen de seguridad social.

Solicitar al Instituto que inicie el trámite correspondiente, y va a calificar si procede o no para el mismo, puede señalar previos que se deben subsanar, toda vez arreglado el asunto entonces gozará del beneficio que pretende.

Si por el contrario la evaluación no procede, señalará la razón y por eso es importante que seque el patrono, quien además de estar inscrito como tal ante el Instituto, queda obligado:

1. a descontar de la totalidad del salario que los trabajadores devengan, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral.
2. Pagar la cuota patronal.
3. Solicitar de forma inmediata la inscripción de su empleado desde la fecha que lo ocupe; lo mismo debe hacer si fueran dos o más los contratados.
4. Haber aportado el mínimo de cuotas que requiere la atención especial que se va a solicitar.

Tratándose de invalidez debe tener como mínimo 36 cuotas aportadas consecutivamente antes de producirse la causa; en el caso que fuera por enfermedad tendrá que incluirse el mes en que ocurrió el riesgo.

De acuerdo al Artículo 15 del Reglamento tiene derecho a pensión de Vejez, el asegurado que reúna las condiciones siguientes:

- a) Tener acreditado como mínimo 180 meses de contribución, efectivamente pagados al IGSS; y,
- b) Haber cumplido la edad para tener derecho a pensión.

Una vez satisfechas las exigencias de los incisos anteriormente citados, y el Instituto le señale la fecha en que lo acoge el programa, se inicia una nueva etapa en la cual el derecho habiente comenzará a disfrutar los beneficios que conlleva el mismo, el cual culminará con el deceso del pensionado.

CAPÍTULO IV

4. Causas que impiden el derecho a jubilarse

Existe una buena parte de trabajadores, a quienes la estabilidad laboral les oculta una realidad diferente, esto es porque cuando consideran haber alcanzado el período de disfrute total, o porque inesperadamente sufren alguna contingencia y toman la determinación de dedicar el tiempo para ellos y su familia, acuden al Instituto con el ánimo de realizar los trámites respectivos para obtener su jubilación, se encuentran con una o más razones que les impiden el ansiado derecho a jubilarse; entre las cuales se encuentran el incumplimiento a suscribir un contrato laboral, el impacto social, lugar de trabajo, declaratoria de incapacidad legal, sustitución patronal y la forma de pago.

4.1 El Incumplimiento de suscribir un contrato laboral.

El contrato de trabajo, como todos los contratos con prestaciones recíprocas y de tracto sucesivo puede ser denunciado en caso de incumplimiento de la otra parte.

El contrato de trabajo debe constar por escrito y cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo; materialmente constituye el medio que las partes utilizan para manifestar su voluntad.

Sin embargo puede ser verbal si se trata de labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y cuando se

trata de obra determinada que no exceda del valor de cien quetzales cuyo plazo de entrega no sobrepase los 60 días de conformidad con el Artículo 27 del mismo cuerpo legal, siendo ésta la única excepción a la regla.

Aunque la ley en estos casos es flexible, el patrono debe cumplir con la obligación de proveerle al empleado un documento simple en el que deben consignarse la fecha cuando este comienza a trabajar, así como la retribución acordada y la fecha del pago correspondiente y la respectiva jornada laboral.

Sin embargo, en muchos casos, las personas se comprometen verbalmente a realizar diferentes actividades laborales que duran cortos períodos de tiempo que pueden ser de 3 a 4 días por semana, y 2 a 3 semanas por mes, sin hacer valer sus derechos, por el temor a ser desplazados porque la necesidad de adquirir recursos para el sostenimiento de ellos mismos y sus dependientes es mayor o igual que los ingresos que van a recibir.

La ley regula diversas maneras de finalizar la relación laboral, con el objetivo de desvincular al trabajador del centro de trabajo, y por ello indica una serie de disposiciones reglamentarias que deben ser observadas por el patrono y el empleado.

Por voluntad de Despido directo

una de las partes. Renuncia

Por mutuo Mutuo acuerdo.

Consentimiento	Vencimiento pactado. Culminación de la obra pactada. Realización de una causa prevista en el contrato.
Por causa imputable a la otra parte.	Despido indirecto justificado. Abandono injustificado de trabajo.
Por disposición de la ley.	Muerte del trabajador o patrono. Retiro del trabajador por enfermedad, vejez o invalidez. Incapacidad del patrono Fuerza mayor o caso fortuito. Insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa.

El ordenamiento jurídico la denuncia con invocación de justa causa, libera en principio al empleador de la obligación de preavisar, así con también de cualquier otra obligación indemnizatoria vinculada con el hecho de la denuncia.

Al trabajador por su parte, le concede el derecho a percibir la indemnización que le corresponde por falta de preaviso y antigüedad, como si la denuncia del contrato la hubiera producido el patrono sin invocación de causa.

La naturaleza jurídica de la denuncia por incumplimiento, permite que las partes unidas por una relación de trabajo, la cual es derivada de la concertación de voluntades, por lo

tanto disponen de las facultades resolutorias para extinguir la relación en forma bilateral o unilateral, con o sin invocación de causa.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 76 del Código de Trabajo ambas partes pueden ponerle fin a los contratos de trabajo, cesando la relación de trabajo ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y las obligaciones que emanan de dichos contratos.

Pero eso no obsta que se inicien las laborales pactadas verbalmente, siendo este el meollo del asunto, en virtud que al terminarse la relación laboral, si bien le va únicamente percibirá el pago en efectivo, por concepto de indemnización; lo cierto es que no consta ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) el tiempo invertido en este trabajo; sencillamente no se cumple con la ley.

La existencia del contrato de trabajo otorga derechos y obligaciones a cada una de las partes, y en caso de discrepancias servirá de plena prueba. Aunque el carácter tutelar de la norma laboral, exime al trabajador en el cumplimiento legal de la misma, esta responsabilidad de la carga le corresponde únicamente al patrono.

Caso contrario es el incumplimiento del patrono de suscribir el contrato, pues la omisión de éste constituye una falta a las leyes laborales.

4.2 El lugar de trabajo.

Como lo mencioné en su oportunidad, esta es otra causa, porque el trabajador se presenta a la residencia del patrono donde recibe las instrucciones precisas de las atribuciones a realizar este centro de operaciones no está identificado ni relacionado con las actividades laborales que allí se desempeñan, porque se ve a simple vista como una casa de habitación común y corriente.

También el sitio donde se desarrollan las actividades pueden ser en la calle, en alguna esquina, en postes que no son de alumbrado eléctrico, hago la aclaración, ya que son servicios de otra índole que benefician a la comunidad, muchas veces hasta se reconocen porque visten playeras o camisas de un mismo color pero no tienen signos distintivos que los caracterice como personal de alguna empresa.

Otro aspecto es cuando se efectúan trabajos dentro de empresas de igual o diferente naturaleza que están legalmente establecidas, las que contactan al patrono de estos grupos de trabajadores, por un período de tiempo que puede ser en ocasiones relativamente corto, o tener períodos de larga duración.

Por supuesto que no son contratos de trabajos accidentales, temporales o de obra determinada, en virtud que el plazo es indefinido y el valor excede los cien quetzales.

La forma de contratación es verbal, y de la misma manera se da por terminada la misma, sin embargo de conformidad con el Código de Trabajo, basta con que se inicie

la relación de trabajo pues se realizan los cinco elementos determinantes típicos del contrato de trabajo.

El patrono no sólo omite suscribir el contrato de trabajo, también evade la inscripción como tal al Régimen de Seguridad Social.

El trabajador por su parte, acepta la oportunidad de trabajo que le ofrecen, sabe que no gozará de las prestaciones que la ley le otorga y, tal vez esté consciente o no, de que le están restringiendo su derecho a jubilarse,

4.3 Declaratoria de incapacidad legal

Esta es otra razón importante y ocurre cuando el patrono figura debidamente inscrito aportando regularmente sus cuotas y por ende las de sus empleados; puede suceder que alguno de ellos es declarado por el Departamento de Medicina Legal del Instituto como incapaz para desempeñar cualquier trabajo, en este sentido cabe resaltar que el asegurado no tendrá derecho a la pensión si la incapacidad ocurrió antes de cumplir con los requisitos de aportaciones previamente descritas.

4.4 La sustitución patronal

En esta figura jurídica se presume el principio de estabilidad que permite dentro de las relaciones laborales, la sustitución definitiva de un patrono por otro; como dice Mario de la Cueva “transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus esta-

blecimientos, en virtud de la cual, el adquiriente asume la categoría de patrono nuevo, sustituido le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que derivan de las relaciones de trabajo”²⁸

El ordenamiento jurídico estipula al respecto en el Código de Trabajo, Decreto Número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 23 establece que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

Se deben considerar algunos aspectos importantes:

El patrono tiene derecho a enajenar su empresa.

Obligación solidaria para ambos, derivada de los contratos o disposiciones legales.

No necesita el consentimiento de los trabajadores.

Fundamentalmente prevalece el principio de estabilidad laboral, porque el nuevo patrono no puede tergiversar, restringir o disminuir los derechos mínimos de los trabajadores; mucho menos unilateralmente afectar los contratos de trabajo ya existentes, se mantiene la relación de trabajo que les permite continuar percibiendo los salarios correspondientes; citando nuevamente a Mario de la Cueva: “Las naturalezas

²⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**, Pág. 787

imperativas del derecho del trabajo se hacen sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo”.²⁹

La responsabilidad solidaria entre los patronos está limitada de dos formas: la primera desde el momento en que nace la obligación laboral derivada del contrato o disposición legal que tuvo origen antes de la fecha de la sustitución y hasta por término de seis meses después de la negociación, período en el que ambos deben cumplir con las obligaciones laborales frente a los trabajadores; la segunda: toda vez concluido el plazo, el nuevo empleador es responsable de los actos cometidos por él.

En este sentido el tratadista Cabanellas expresa lo siguiente: “ El hecho de producirse el cambio del titular de un establecimiento o empresa no disuelve el vínculo de empleo; ya que de conformidad con los términos de la ley el factor económico predomina sobre el personal, cuanto se trata de transferencia de un establecimiento; y solo cuando se cumplen las normas establecidas en la legislación vigente tendrán derecho los trabajadores a las indemnizaciones por despido, aún cuando continúen trabajando a las órdenes del nuevo empresario, si éste no se ha hecho cargo de las obligaciones que en razón a ese contrato de trabajo tenía el cedente”³⁰

No existe la obligación de notificar a los empleados respecto a la sustitución patronal, por ser definitiva, contrario sensu la sustitución temporal exige el consentimiento de los

²⁹ **Ibid**, Pag.253

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral** Tomo II, Pág. 615

trabajadores según lo regula el párrafo 3 del artículo 6 del Decreto 14-41, Código de trabajo.

Sin embargo debido a la globalización esta práctica ha cobrado auge de diversas formas, las cuales pueden ser a través de inversiones transnacionales, fusión de empresas que cumplen con el debido pago de salarios a sus empleados quienes firman de conformidad con el mismo pero no figuran en la nómina de sueldos y al efectuar el cambio de su respectivo cheque, o no se dan cuenta o no les importa que fue girado por una persona individual o jurídica diferente de la que los contrató.

En otros casos de donde surge la nueva forma de contratación derivada de la errada interpretación del Artículo 5 de nuestro Código de Trabajo que a continuación transcribo: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

Este es el meollo del asunto, determinada empresa le adjudica proyectos de trabajo a un empleador que debe poseer recursos propios, además del vehículo adecuado para ese fin, solicita la prestación de servicios de 2 o más individuos para que ayuden a realizar esa tarea, conforme el pago convenido, esto es un contrato laboral, regulado

por el artículo anteriormente citado, ahora bien, se puede decir que como existe la libertad de contratación esta es una de las modalidades implícitas en la misma y si están de acuerdo las partes no hay ningún problema; pero es digno reconocer que la mayoría si cumplen con los preceptos legales, por lo tanto no son la razón del presente tema.

La ley es clara, pero esto es lo que pretende tergiversar o no quiere comprender el sujeto que se responsabiliza por medio de un contrato a realizar trabajos que establecen como requisito esencial poseer y capital propios; pues requiere una cuantiosa inversión, pero legalmente está encuadrándose por este hecho en la actividad patronal que define el Artículo 2 de este mismo cuerpo legal: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Es importante resaltar que en esta clase de contratación se concreta de forma verbal, únicamente se pacta el horario de trabajo, la actividad y el salario, no así el lugar de trabajo, pues en algunos casos tiene que presentarse a la residencia de del patrono, y en otros casos directamente al lugar de ejecución de labores.

Con la prestación de servicios o la realización de la obra sea cual fuere su naturaleza, se mantiene el carácter de orden público de la ley que establece lo que debe ser, no lo que las partes digan.

Llama la atención que en estas circunstancias prevalecen los cinco elementos fundamentales del contrato de trabajo:

Existe una relación entre patrono y trabajador; comprende beneficios pecuniarios para ambas partes; los deberes y obligaciones se encuentran regulados por la ley; prestación de servicios llevados a cabo de forma personal, dependencia continuada, además dentro de las relaciones de trabajo el empleado está obligado a obedecer las instrucciones que el empleador le indique respecto a la manera en que ha de efectuar las tareas para las cuales fue contratado a cambio de una retribución económica.

Así lo establece el Artículo 18 del Decreto 1441 “Contrato individual de trabajo, sea, cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Sin embargo a pesar que el ordenamiento legal otorga protección a la clase trabajadora la presión económica que afecta a la mayor parte de la población en nuestro país, ha dado lugar a que el trabajador teniendo necesidad de percibir algunos recursos económicos que le permitan el sostenimiento propio y de su familia desempeñe sus labores, está consiente de que no tiene derecho a las prestaciones que la ley le otorga; generando consecuencias ulteriores que le impedirán el beneficio económico cuando llegue a la edad de retiro.

4.5 La forma de pago.

Cuando la retribución del salario es en efectivo que puede ser en el lugar de trabajo o fuera de él, en este caso, el trabajador no firma ninguna nómina, ni recibo que sirva de constancia de la relación laboral existente, tal situación repercutirá negativamente al momento que desee jubilarse.

4.6 Impacto Social

Se ve reflejado en las esquinas del centro de la ciudad capital, ancianos de ambos sexos así como personas que sufren discapacidad, viven de la mendicidad, pero no sólo en esos sectores, también en las principales arterias o rutas generalmente las de mayor tránsito durante el día.

Son seres humanos que en la mayoría de los casos dejaron atrás una vida llena de promesas y esperanzas de vivir los últimos años tranquilos y en paz, dignamente merecida y con disponibilidad económica acumulada durante incontables horas de arduo trabajo que dejaron profundas huellas en sus vidas y lamentablemente un sabor amargo de su triste realidad.

Cabe resaltar que no todos los indigentes son víctimas de la problemática planteada; no es únicamente el aspecto económico lo que les afecta, si consideramos que en la medida que la edad avanza, son más susceptibles a las enfermedades acuden a los hospitales nacionales en busca de ayuda médica, que en el mejor de los casos si

requieren de hospitalización reciben atención y los medicamentos necesarios para su recuperación.

Pero cuando el centro hospitalario carece de las medicinas prescritas y el paciente no tiene los recursos dinerarios para adquirirlas, en algunas ocasiones a través de la oficina de trabajo social de la entidad se puede captar lo más indispensable, pero no siempre se tiene éxito.

Muy pocos se atreven a reclamar sus derechos y, en la desesperación otros lo han hecho público, sin embargo la realidad es mayor de lo que pensamos.

CAPÍTULO V

5. Obligaciones del Estado

El Estado se encuentra constituido en un orden jerárquico y de conformidad con la Constitución Política de Guatemala, ubica al órgano administrativo para que en cumplimiento con la ley específica de su creación, cumpla su finalidad por medio de, servicio público mediante leyes reglamentarias desarrolladas por cada institución para aplicarla individualmente de acuerdo al caso concreto; derivado el poder coercitivo que le caracteriza tiene la potestad de crear herramientas legales necesarias para regular las relaciones entre los pobladores.

“La Constitución Política establece en su Artículo 1 que el Estado de Guatemala protege a la persona... pero añade inmediatamente que su fin supremo es la realización del bien común, por lo que las leyes... pueden evaluarse tomando en cuenta que los legisladores están legitimados para dictar las medidas que, dentro de su concepción ideológica y sin infringir preceptos constitucionales, tiendan a la consecución del bien común. Al respecto conviene tener presente que la fuerza debe perseguir objetivos generales y permanentes, nunca fines particulares...”³¹

Así también la Carta Magna en su Artículo 2 establece los Deberes del Estado, por lo que debe “garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

³¹ Gaceta No.1, expediente No. 12-86, página No. 3, **sentencia:** 17-09-97. **Corte de Constitucionalidad.**

En este sentido es interesante la interpretación que la Corte de Constitucionalidad hace “al referirse a los deberes del Estado respecto a los habitantes de la República, le impone la obligación de garantizar no solo la libertad, sino también otros valores como son los de la justicia y el desarrollo integral de la persona, para lo cual debe adoptar las medidas que a su juicio sean convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones del momento, que pueden ser no solo individuales sino también sociales.”³²

Actualmente la necesidad de resolver satisfactoriamente las prioridades planteadas por los trabajadores que no alcanzan su derecho a jubilarse se ha convertido en tema de discusión pero sin llegar a ninguna solución concreta que determine el beneficio de los directamente afectados y, lo peor es que este grupo social va en aumento, no puede tratarse individualmente, son seres humanos que reclaman un derecho económico adquirido en virtud de haber entregado denodadamente su tiempo laboral a uno o más patronos, de acuerdo a cada caso específico, pero que tratado en conjunto llenan los requisitos para obtenerlo, de allí el carácter social, porque establece pretensiones que parecen colectivas pero son reclamadas individualmente.

Como bien se sabe, la norma da origen a los distintos ministerios que atienden no sólo las necesidades estatales propiamente dichas, sino que también a la población en general que es la razón fundamental de su existencia.

³²Ibid. Pág. 3

5.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Concretamente dentro de las funciones asignadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe velar porque prevalezca la armonía entre patronos y trabajadores y en caso de discrepancias tiene que intervenir prontamente para el solo efecto del pronto restablecimiento de la armonía dentro de las relaciones laborales, en virtud de ser la autoridad administrativa laboral de mayor relevancia.

Le corresponde asimismo la ejecución de políticas de previsión social, que tiendan al mejoramiento de la misma y que puede realizar conjuntamente con el Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

5.2 Previsión Social

Así se considera el conjunto de iniciativas estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles.

Su carácter preventivo, tiende a evitar el riesgo de la indigencia, previene o trata de evitar el daño, básicamente esa es su función.

La previsión social aunque está orientada a los trabajadores, quienes son la fuerza laboral de la sociedad, por lo que debe otorgarles protección contra los posibles riesgos que pudieran sufrir por el desempeño de sus actividades o prevenirles la indefensión, de ahí que esté estrechamente vinculada al Derecho de Trabajo.

5.3 Programa del Adulto Mayor

Regulado por el Decreto No. 85-2005 del Congreso de la República, con el objeto de proveer de recursos económicos a las personas que superan la edad de 65 años, que no pudieron alcanzar el derecho a la jubilación, y aunque física y mentalmente luzcan bien, no están ya en condición de trabajar para proveerse de lo necesario.

También figuran dentro de esta ley, la atención médico-hospitalaria, a través de Salud Pública y Asistencia Social, proveyéndoles atención preventiva y curativa, coadyuvando las necesidades imperantes de este grupo de connacionales.

Inicia el desarrollo de sus actividades en febrero de 2007, cuya proyección es cubrir a toda la población amparada por esta ley, en todo el territorio nacional. Hubo gran expectativa, especialmente en todos aquellos que vieron truncados sus deseos de vivir una vejez tranquila y no pudieron lograrlo por quedar fuera del plan previsional del IGSS, a causa de las razones anteriormente expuestas.

Para la debida aplicación de la ley el Ministerio de Trabajo ha delegado a la Dirección General de Previsión Social las atribuciones correspondientes, de tal manera que quienes desean incorporarse a los beneficios que aquella otorga deben cumplir con los requisitos exigidos por la misma.

Toda persona interesada en acogerse a este programa debe ingresar su documentación respectiva a la oficina de recepción y clasificación de Documentos

Programa Adulto Mayor, el cual se encarga de verificar que satisfagan las disposiciones interministeriales basadas en la ley.

Cada expediente se revisa con el objeto de estar ajustado a los preceptos jurídicos previamente establecidos, se emite el dictamen legal respectivo que debe ser firmado por el Jefe de Sección.

Seguidamente se remiten a Trabajo Social, los expedientes que están ordenados por ingreso cronológico, en base a la programación las trabajadoras sociales visitan a los solicitantes y elaboran el estudio socioeconómico, están facultadas para emitir su opinión en cuanto a si procede o no otorgarles el aporte.

La Administradora de esa oficina juntamente con el supervisor de la misma tienen la responsabilidad, entre otras, de vigilar que las programaciones se cumplan debidamente y revisan que así mismo lo haga el personal a su cargo, entonces procede el traslado a la Sección Jurídica, Informática o Archivo General. De todo lo actuado se realizan estadísticas.

Los expedientes con dictamen positivo se trasladan a la Sección Jurídica, donde se imprime la resolución que queda registrada en la base de datos, la cual genera una boleta de traslado a la Dirección de Previsión Social.

En caso que el trámite se interrumpa por falta de algún requisito legal, se reenvía una nota a trabajo social con el objeto de subsanar la omisión, acto seguido se emite la resolución.

Puede ocurrir que algún expediente reciba un dictamen negativo, en este caso se envían a la Sección de Negativa, para ser marcados en la bandeja de entrada de la base de datos; si la carencia del requisito es legal le corresponde a trabajo social subsanar la omisión, y emitir la resolución respectiva.

Cumplidas las exigencias señaladas anteriormente, procede la firma de jefatura del Programa así como de la Dirección General de Previsión Social.

Debidamente firmadas las resoluciones se elabora la cédula de notificación respectiva y se traslada a los notificadores para que las mismas sean entregadas personalmente a los beneficiarios, las notificaciones deben ser firmadas de recibido, para remitirlas a la sede central.

También existe el Registro de Cédulas de Notificación Regionales a cargo de los coordinadores departamentales, quienes las asignan al notificador o trabajador social, con el objeto de efectuar la notificación personalmente. El adulto mayor debe firmar ambas cédulas de notificación (positiva o negativa) y copia de la resolución debidamente firmada. El notificador debe firmar la cédula y entregarla nuevamente en la oficina regional.

En las oficinas centrales la Sección de Notificaciones recibe las cédulas de notificación marcando su bandeja en la base de datos y en caso que no estuvieran operadas, las remite a la sección de Archivo o Informática.

Finalmente la Sección de Archivo es precisamente la encargada de colocar en la gaveta correspondiente, los expedientes y demás documentos que durante el proceso se generaron.

Concluido el procedimiento relacionado, los rostros de estos adultos se llenan de alegría, porque finalmente reciben una compensación económica que de alguna manera coadyuve su situación.

Sin embargo como bien dice el dicho en términos jurídicos hecha la ley, hecha la trampa, porque buena parte de los recursos asignados para tal beneficio fueron a caer en saco roto, porque en el año 2009 se conoció del desvío de fondos designados para ese beneficio que ocasionó un gran perjuicio a los ancianos que se quedaron sin recibir de nueva cuenta su pensión.

En aquel momento, según lo publicó un matutino local “el ministro de la cartera Edgar Rodríguez, explicó que en 2007 la asignación fue aprobada, pero los fondos los recibió hasta octubre del año pasado. “Se trata de una cantidad de Q.216 millones que se iban a perder si yo insistía en no ceder ese espacio. Era imposible que se pudiera trabajar.

Había otros programas de mayor necesidad. El presidente tiene la facultad de reordenar el presupuesto general. Eso fue lo que hizo”³³

Esta clase de noticias, lamentablemente no son nuevas en nuestro medio, pero si son indignantes, es una gran injusticia proceder de semejante forma y dejar económicamente desprotegidos a quienes con su arduo trabajo forjaron nuestro presente.

Bien se sabe que nadie es superior a la ley, sin embargo aunque alguna persona se pronuncie al respecto probablemente su argumento pudiera no recibir apoyo, a menos que desee darle un matiz político, con la única intención de ganar imagen publica.

Debo aclarar que no estoy ni a favor ni en contra de la actuación de esta clase de personaje.

Situaciones como esa, únicamente demuestran la debilidad institucional del Estado, no se trata de crear tantas normas como desee, sino de cumplirlas y hacer que se cumplan.

Hay que recordar que dicho programa fue establecido para proteger a quienes la edad, las circunstancias personales han colocado en desventaja a este grupo de ciudadanos a quienes probablemente la vida ya no les permitirá otra oportunidad.

³³ [http://www.el periódico.com/gtt/20090129/país/88658/](http://www.el_periódico.com/gtt/20090129/país/88658/) 02-05-2012

El ordenamiento jurídico es vigente pero no positivo, en virtud de que carece de la correcta aplicación

5.4 Aplicación del Derecho Penal

Las consideraciones ideológicas contenidas en el Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, tratan de compensar la desigualdad económica del trabajador de allí la protección jurídica preferente al otorgarle un derecho social mínimo e irrenunciable porque lo estudia en su realidad social para resolver el caso concreto en base a la bien entendida equidad y objetividad los problemas que de su aplicación surjan, prevaleciendo en este sentido el interés social ante el privado.

Eso es determinante si comprendemos que la sociedad laboral guatemalteca es el conjunto al cual se aplican las leyes citadas, el trabajador es un elemento de dicho conjunto, por lo tanto debe recibir el mismo beneficio.

Es grande la cantidad de personas que no tienen acceso a la jubilación, por lo tanto es pertinente que las autoridades correspondientes se pronuncien al respecto la conducta de quienes provocan tal perjuicio pudiera encuadrarse con la apropiación y retención indebida como lo establece el Artículo 272 del Código Penal “Quien en perjuicio de otro, se apropiare o distrajere dinero, efecto o cualquier otro bien mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por cualquier otra persona que produzca obligación de entregarlos o devolverlos, será sancionado con prisión de seis meses a cuatro años y multa de quinientos a quince mil quetzales.”

Quienes no cumplen con trasladar las aportaciones respectivas al Instituto, pueden encuadrarse en ese delito, porque como Chicas Hernández dice: “En primer lugar tiene relación el Derecho Procesal del Trabajo con el Derecho Procesal Penal, porque entre las instituciones y procedimientos que trata el Derecho del trabajo, está lo relacionado con las faltas de trabajo, o faltas laborales, que tienen que investigarse conforme los procedimientos penales; y en segundo lugar porque muchas de las instituciones del campo procesal penal se ha ido incluyendo en el campo procesal laboral, como por ejemplo, en la actualidad se sostiene que el Juez de Trabajo no debe tener como fin únicamente encontrar la verdad histórica, la verdad que las partes le quieren demostrar, sino debe tener una participación más activa, más investigativa, y debe tener como fin encontrar la verdad real, la verdad como sucedieron los hechos en realidad, institución que es propia y característica del Derecho Procesal Penal.”³⁴

Pero la falta de confianza que los trabajadores tienen hacia el ordenamiento jurídico y las instituciones que lo conforman es otra razón por la que sus derechos quedan vulnerados.

5.5 Sanción Administrativa

Si consideramos que el patrono cumplió responsablemente con sus obligaciones ante el IGSS, también puede ocurrir que durante el trámite de la documentación respectiva, alguno de los encargados del mismo omitiera los datos de algún trabajador, extraviara o

³⁴Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 30

deteriorara parte o en el peor de los casos toda la información, ese descuido perjudica seriamente al trabajador.

En este contexto no es posible verificar la sanción que corresponde aplicar al responsable, en primer lugar porque la Ley Orgánica no lo establece; y en segundo lugar debe ser dentro del reglamento interno del mismo que tampoco dan a conocer en vista que los mismos están orientados a regular las relaciones entre patronos y trabajadores.

5.6 Fondo de Pensión

Estas sociedades anónimas cuya función es de administrar las cuentas personales de cada individuo que tiene interés en adquirirlo, y cobran una comisión por el manejo del mismo.

Generan un resultado económico positivo no sólo para el adquirente sino que también para el país; ejemplo de esto es la capitalización individual de pensiones chilena antes mencionada, sirvió de modelo para algunos países de Latinoamérica como México, Perú, Bolivia entre otros; y en Centro América están a la vanguardia El Salvador y Costa Rica.

En Guatemala surge esta figura alrededor del año 1995 aproximadamente, pero no había despertado el interés en la población trabajadora.

Esta es otra forma de ahorrar en cualquier Banco del Sistema que ofrezca dicho servicio, con el objeto de acumular recursos que permitan al derecho-habiente disfrutar de una vida digna y, que le garantice un ingreso decoroso cuando llegue a la edad de retiro o jubilación.

Consiste en aportes mensuales consecutivos de acuerdo a la capacidad económica del interesado y pactados por un plazo determinado; aunque muchos trabajadores han optado por un plan de acuerdo a su conveniencia. Lo cierto es que resulta imposible para la mayoría encontrar un empleo es muy difícil, además algunos no ofrecen estabilidad, y que decir de la situación económica de la mayor parte de empleados que no pueden aplicar a los beneficios que ofrecen los programas de esta índole.

Algunos trabajadores tienen el buen hábito del ahorro en cuenta corriente, se ajustan a un presupuesto que les permita vivir dignamente, reservando dentro de esa figura los recursos que en su momento serán útiles para enfrentar las diferentes contingencias que pudieran sobrevenirles. En este caso estamos frente a un sistema mixto, en el entendido que también aportan las respectivas cuotas al IGSS.

Otros recurren a un negocio propio que puede atender algún familiar, que les provea los ingresos suficientes para compensar la disparidad económica generada por su trabajo; no están suscritos al Instituto, pero adoptan su forma de previsión por medio de una entidad privada.

Considero pertinente haber citado los párrafos anteriores porque forman parte de la realidad nacional; aunque ciertamente es un porcentaje muy bajo quienes lo hacen.

5.7 Cobertura de riesgo con aseguradoras privadas

Esta figura jurídica ha cobrado más auge en este siglo XXI, en virtud que la asistencia que el asegurado recibe es inmediata, en el centro que eligió de acuerdo a su conveniencia: En caso de necesitar atención continuada, se realiza con citas periódicas; convirtiéndose en una razón más para adquirir este servicio.

Desde luego que esta clase de servicio tiene un costo más alto y quienes lo adquieren tienen la capacidad económica adecuada para tal fin.

Sin embargo las diferentes aseguradoras que operan en el país, han creado programas susceptibles de ser adquiridos por una considerable parte de la población.

Además de proporcionar todas las instalaciones mencionadas, las compañías de seguros médicos proporcionando también ayudar a las personas aseguradas con la hospitalización sin dinero en efectivo; esto, significa que el afiliado no tiene que preocuparse de la liquidación definitiva de las cuentas del hospital al no tener suficiente dinero en efectivo en su bolsillo. Por lo tanto, puede estar seguro de la atención adecuada por su agencia de seguros. Después de todo, estas agencias trabajan para el mejoramiento de la clientela.

Antes de tomar la decisión de adquirir el seguro, es importante recabar toda la información necesaria en cuanto a la atención, servicio y costo que cada una le puede otorgar, por eso se recomienda comparar las tasas de dos o más empresas y decidir sobre la más razonable, con buenas características en los planes de cobertura médica.

Cuando el sujeto tiene que decidirse por alguna compañía de seguros para toda la vida, entonces, tiene que ser realmente genuino y digno de su confianza; porque una buena compañía de seguros se hará cargo de todos los elementos médicos esenciales de su asegurado.

CONCLUSIONES

1. La Seguridad Social ha sido establecida como un sistema de protección a la población laboral, sin embargo, esto no garantiza que todos los trabajadores disfruten de los beneficios que la misma otorga, a pesar de haber laborado toda su vida productiva,
2. El Estado, con la facultad de crear las disposiciones legales y disponer de las instituciones apropiadas, no ha logrado fomentar en los trabajadores la confianza en el orden jurídico, que les permita accionar en defensa de sus derechos,
3. El incremento de la oferta y la demanda en materia laboral derivado de la globalización, ha provocado el surgimiento de centros de trabajo que no están debidamente registrados, generando un grave perjuicio a largo plazo a los trabajadores.
4. El poder coercitivo que caracteriza al Estado se manifiesta de manera equitativa entre patronos y trabajadores, en virtud que el ordenamiento jurídico ha sido impuesto para que ambas partes lo cumplan, no pueden prevalecer los intereses de unos en perjuicio de los otros.

5. La tutelaridad jurídica preferente que el Estado ha establecido, carece de confianza en los trabajadores para acudir a las instituciones creadas, con la finalidad de orientarlos y ayudarlos a solucionar las dudas o diferencias que limiten sus derechos.

RECOMENDACIONES

1. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe realizar las investigaciones pertinentes, para determinar que empresas o patronos no cumplen con sus estatutos, mejorar o implementar las medidas coercitivas que tienen que estar ajustadas y aplicadas a la realidad nacional que se vive actualmente y perfiladas hacia el futuro.
2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben efectuar visitas periódicas a los distintos centros de trabajo con el objeto de instruir verbalmente y por escrito información oportuna en beneficio de los empleados, así como escuchar y darle seguimiento a las inquietudes que los mismos les planteen, aplicando los principios pertinentes que regulan a cada entidad.
3. La Inspección General de Trabajo, debe efectuar una acuciosa investigación de campo, con el objeto de inquirir de los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales ya sea en la vía pública, centros comerciales, en los postes, así como en los pozos ubicados en las banquetas, etc. la información precisa que destaque si están debidamente amparados por las leyes laborales.
4. La Inspección General de Trabajo, conjuntamente con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben velar porque las nuevas formas de contratación laboral no vulneren el derecho que todo trabajador tiene de jubilarse.

5. El personal de las entidades gubernamentales encargadas de atender y resolver los problemas que en este orden de situaciones plantea la clase laboral, debe estar adecuadamente capacitado, en el sentido que debe aplicar los principios relaciones humanas, intermediación y celeridad efectivas, y emitir las resoluciones a la máxima brevedad posible.

BIBLIOGRAFÍA

BARAHONA, STREBER y J. Walter Dittel. Informe preliminar. **Bases de la seguridad Social en Guatemala**. Ciudad de Guatemala: Ed. Centro Editorial, 1946.

CABANELLAS, Guillermo y Luis Alcalá Zamora. **Tratado de política laboral y social**. 2t. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1982.

CABANELLAS, Guillermo y Luis Alcalá Zamora. **Tratado de política laboral y Social**, 3t, 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1982.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Litografía Orión, 1999.

Diccionario de **La Lengua española**. Vigésima Primera Edición. Madrid: 1992.

DONABEDIAN, Avedis. **Beneficios en los Programas de Asistencia Médica**. Colección Carlos Mérida. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1ª. ed. México: Talleres Gráficos de la Nación, 1982.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Edición corregida y actualizada. Guatemala. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2044.

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Antecedentes del Seguro Social en Guatemala**, vol. 49, Guatemala. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

http://www.cadenaser.com/economia/argentina-plantea-eliminar-sistema-jubilacion-privada/csrsrpor/20081021csrsreco_2/Tes29.5.2012

<http://www.igssgt.org/subgerencias/delegar-responsabilidades>23.10.2012

http://www.igssgt.org/index.php?option=com_content&task=view&id=4&Itemid=156

http://www.josepinera.com/jp_ABC_Revolución_pensiones_es.htm29.5.2012

<http://www.monografias.com/trabajos65/seguridad-social2.shtml> 31.1.2013

[http://www.el_periódico.com.gt/20090129/país/88658/Q.290 millones del programa del adulto mayor fueron trasladados](http://www.el_periódico.com.gt/20090129/país/88658/Q.290%20millones%20del%20programa%20del%20adulto%20mayor%20fueron%20trasladados). 02.05.12

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho Mercantil Guatemalteco**, 3t. 6ª. Ed. Guatemala: Guatemala: Editorial Universitaria, 2006.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto No. 14-41, 1961.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto No.17-73. 1973.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala. 1946.

Reglamento de Asistencia Médica. Acuerdo No. 466 Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) 1967.

Reglamento de Prestaciones en Dinero. Acuerdo No. 468. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social(IGSS). 1967.

Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia. Acuerdo No.1124. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). 2003

Folleto **El IGSS para todos**. Departamento de comunicación social y Relaciones públicas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Gaceta No. 1 expediente No. 12-86 pág. No.3, sentencia 17-09-86. Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad.