

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

**IMPORTANCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD
SOCIAL COMO SOPORTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN BENEFICIO DE
SU DERECHO A CONTAR CON PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA**

DANNY JOSÉ MONZÓN MARTÍNEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**IMPORTANCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD
SOCIAL COMO SOPORTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN BENEFICIO DE
SU DERECHO A CONTAR CON PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DANNY JOSÉ MONZÓN MARTÍNEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Septiembre de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
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. César Augusto López López
Vocal: Lic. Guillermo Augusto Menjivar Juárez
Secretario: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal: Lic. Gladys Zeline Delgado Minera
Secretaria: Lic. Reina Isabel Teo Salguero

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).



Licda. Rosario Gil Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058

Guatemala 05 de agosto del año 2013

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veinte de junio del año dos mil doce, asesoré la tesis del bachiller Danny José Monzón Martínez, con carné estudiantil 200011176 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“IMPORTANCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL COMO SOPORTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN BENEFICIO DE SU DERECHO A CONTAR CON PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA”**; le doy a conocer:

- a) El desarrollo de la tesis abarca un contenido científico que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar las prestaciones laborales y la seguridad social que es el fundamento central que las informa en la sociedad guatemalteca, así como también la imperante necesidad de implementar políticas protectoras al trabajador en el país.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación, y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer las prestaciones laborales; método comparativo, con el cual se logró la determinación de mecanismos jurídicos de protección al trabajador guatemalteco; y el analítico, señaló la seguridad social.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, recomendaciones, conclusiones y citas bibliográficas correctas.

21 avenida 12-88 zona 11 Colonia Mirador II
Tel. 57069466



Licda. Rosario Gil Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058

- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se formuló fue comprobada al dar a conocer la importancia del derecho de los trabajadores de contar con el pago de prestaciones laborales.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogada y Notaria

Licda. Rosario Gil Pérez
Asesora de Tesis
Col. 3058

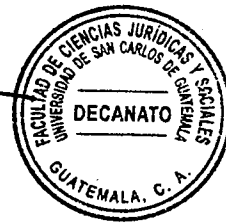


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de agosto de 2013.

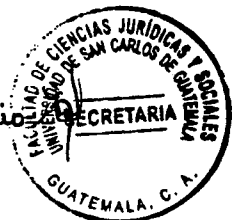
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DANNY JOSÉ MONZÓN MARTÍNEZ, titulado IMPORTANCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL COMO SOPORTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN BENEFICIO DE SU DERECHO A CONTAR CON PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/slh.

Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser fuente de vida, sabiduría y fortaleza a mi existir.
- A MIS PADRES:** Edgar Gonzalo Monzón Fuentes y Carmen Gabriela Martínez Pérez, por su amor, ejemplo y apoyo incondicional.
- A MIS HERMANOS:** Carmen Paola y Paulo Cesar, con amor fraternal.
- A MIS ABUELITOS:** Jerónimo Martínez, (+) Cleotilde Pérez (+) Emiliano Monzón (+) y Eulalia Andrea Fuentes.
- A MIS AMIGOS:** Con aprecio y amistad, especialmente a Pablo Cesar Abrego Sandoval, Edilsa Chavarria Medrano y Lisbeth López Rodas, por su apoyo en esta etapa de mi vida.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES** Por ser mi centro de formación jurídica y social.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi alma mater, grande entre las grandes.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Contenido.....	6
1.2. Definición.....	7
1.3. Conceptualización.....	8
1.4. Diversas denominaciones.....	9
1.5. Importancia.....	12
1.6. El derecho laboral como obligación social.....	14
CAPÍTULO II	
2. Principios del derecho laboral.....	17
2.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	19
2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.....	20
2.3. Derecho del trabajador es necesario e imperativo.....	22
2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	23
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	24
2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.....	25
2.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.....	26
2.8. Principio de estabilidad en el trabajo.....	28
2.9. Principios y derechos laborales constitucionales.....	30



Pág.

CAPÍTULO III

3.	Clasificación del derecho laboral.....	35
3.1.	Dicotomía del derecho del trabajo.....	35
3.2.	Diversas teorías.....	36
3.3.	Naturaleza jurídica.....	40
3.4.	Carácter privado del derecho del trabajo.....	41
3.5.	Naturaleza pública del derecho del trabajo.....	42
3.6.	Naturaleza unitaria del derecho del trabajo	43
3.7.	Naturaleza social del derecho del trabajo.....	46
3.7.	Naturaleza sui generis del derecho del trabajo.....	49

CAPÍTULO IV

4.	Importancia jurídica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como soporte de legalidad para que los trabajadores guatemaltecos cuenten con el beneficio de contar con prestaciones laborales.....	53
4.1.	División administrativa.....	55
4.2.	Dependencias administrativas.....	58
4.3.	Subgerencias.....	59
4.4.	Análisis del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como soporte legal de los trabajadores en beneficio de su derecho a contar con prestaciones laborales en la sociedad guatemalteca.....	61



	Pág.
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se seleccionó debido a la importancia jurídica de analizar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al ser el mismo la institución gubernamental y autónoma que se dedica a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al Instituto, y ser el soporte legal de los trabajadores en beneficio de su derecho a contar con prestaciones laborales en la sociedad guatemalteca.

Su misión es relativa a brindar protección a la población asegurada contra la pérdida o deterioro de la salud y del sustento económico, debido a las contingencias establecidas legalmente. Además, es la institución de seguro social que se caracteriza por cubrir a la población que por mandato legal le es correspondiente, así como por su solidez financiera, la excelente calidad de sus prestaciones, así como la eficiencia y transparencia de sus gestiones.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer que en Guatemala la relación del trabajador y del patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. La hipótesis comprobó que según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio y entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: el salario ordinario y las bonificaciones, el aguinaldo, las jornadas de trabajo, las vacaciones, el despido e indemnización, el contrato individual de trabajo Y los derechos de la mujer embarazada.

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro.

Además, se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como mencionamos, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también, el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político.

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual.

Las técnicas empleadas fueron: bibliográfica y documental, con las cuales se recolectó de forma ordenada la información pertinente. Los métodos utilizados fueron: sintético, inductivo y deductivo. El desarrollo de la tesis se realizó en cuatro capítulos: el primer capítulo señala el derecho del trabajo, contenido, definición, conceptualización, diversas denominaciones; importancia y el derecho laboral como obligación social; el segundo capítulo, indica los principios del derecho laboral; el tercer capítulo, determina la clasificación del derecho laboral, dicotomía del derecho del trabajo, diversas teorías, carácter privado del derecho del trabajo, carácter público, naturaleza unitaria del derecho del trabajo, naturaleza social del derecho del trabajo y naturaleza sui generis del derecho del trabajo; y el cuarto capítulo, analiza la importancia jurídica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como soporte de legalidad para que los trabajadores guatemaltecos cuenten con el beneficio de contar con prestaciones laborales.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Para concebir el derecho del trabajo, deben tomarse en cuenta las obligaciones y limitaciones que se imponen a patronos y a los trabajadores, la aplicación de normas y principios, así como la contratación del trabajo.

También, se deben tomar en consideración las prestaciones a que se hacen acreedores los trabajadores durante la existencia de relaciones, laborales, las condiciones que puedan darse después que ha concluido la relación del trabajo y los distintos criterios que genera el estudio de esta parte de la disciplina jurídica.

El derecho del trabajo va cobrando existencia en la medida que se van reconociendo derechos a favor de una clase social, que aporta su energía en el intercambio que se da en el sistema productivo, y además esos derechos van configurándose en la medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los empleadores.

En los tiempos actuales, no se toma como base la reflexión de la existencia de una rama jurídica, ni el hecho que se reconozcan los derechos subjetivos que la misma encierra, puesto que siempre habrá derechos que no necesiten la aceptación del sujeto obligado; sin embargo siendo las relaciones de trabajo tan antiguas como la misma

sociedad sólo puede hablarse de derecho del trabajo cuando existe una persona que correlativamente esta obligada a cumplir ese derecho.

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario; pero si se toma en cuenta una jornada de ocho horas, la cual nunca adquirió categoría de derecho positivo, se encuentran suficientes razones de esa apreciación”.¹

Por ello, resulta imprescindible al hablar de derecho del trabajo, partir no solamente de que exista el derecho subjetivo, sino que también exista una parte obligada a cumplir ese derecho.

Se ha señalado el inicio del sistema capitalista, como la etapa histórica en que nace el derecho del trabajo, porque en esa etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho.

Para comprender lo anteriormente afirmado, es importante considerar que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva; sociedad esclavista; sociedad feudal; sistema capitalista; y sistema socialista.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 26.

Resulta comprensible que si cada etapa histórica genera su propio orden normativo, también en cada una de estas etapas existió alguna forma normativa relativa a trabajo y de las relaciones que se iban creando, ya que la actividad productiva y la división del trabajo son tan antiguas como la existencia de la humanidad; sin embargo no es sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal que aparece la conceptualización y formación que regula las relaciones de trabajo en la forma que se le conoce actualmente, es decir que el derecho del trabajo nace en el sistema capitalista.

No puede hablarse de derecho del trabajo en una sociedad esclavista, en la cual todo hombre nacido esclavo nacía para la esclavitud, porque se habla de relaciones de imposición incondicional; o en una sociedad feudal en la que los campesinos tenían la obligación de compartir la producción de su esfuerzo a cambio de una supuesta protección y los trabajadores manuales estaban supeditados a reglas corporativas; por esa razón se planteó una rápida revisión de la estructura de la sociedad feudal la cual se remonta a la postrimerías de la caída del Imperio Romano en el siglo V hasta el aparecimiento de la Revolución Industrial a mediados el siglo XVIII.

En las sociedades feudales existieron las corporaciones de oficios, que eran organizaciones de talleres artesanales, los cuales se integraban con tres categorías de personas, a saber: a) los aprendices; b) los oficiales o compañeros; y c) los maestros. Estos últimos, constituían el grado más alto que podía alcanzar una persona dentro de la organización. En los talleres, los oficiales con la ayuda de los aprendices realizaban la confección de los artículos desde el principio hasta el final; es decir que aquel oficial

que se dedicaba a la fabricación de zapatos principiaba por escoger el cuero par cada parte del artículo y realizaba toda la obra hasta llegar a la aplicación del barniz al producto terminado, habiendo pasado por el corte del cuero, disponer el diseño, coser las piezas, hornar, tallar, y teñir el zapato.

Este proceso, sucedía en cada rama productiva dando lugar a una producción personal inconveniente para el mercado creciente de las ciudades desarrolladas. En tanto que en el campo existían los señores feudales propietarios de la tierra también llamados terratenientes, y los siervos de la gleba que eran los campesinos que trabajaban en la tierra del señor feudal; los campesinos compartían con el señor feudal los productos obtenidos del cultivo de la tierra, y como añadidura servían como soldados en los casos de defensa del feudo o de eventual ataque.

A los siervos, debe agregarse los colonos libres cuyas condiciones de trabajo eran iguales a las de los siervos con la diferencia que no estaban ligados al feudo, sino que podía trasladarse a otros lugares.

“Gracias al crecimiento del comercio entre ciudades, a la dificultad de que se diera continuidad a la forma de producción artesanal, debido a los obstáculos que encontraban los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, a la tecnificación de la producción en serie, surgió la industrialización”.²

² Grisola, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág. 45.

En la actualidad, el sistema capitalista se caracteriza entre otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minorizado que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción, y otro sector mayoritario de la población a través de la prestación de su servicio, que hace posible la producción.

De tal suerte, que desapareció en estas sociedades aquella producción estamentaria, cuya participación dirigencial estaba restringida a cierta calidad profesional previamente adquirida en los gremios de oficios, y aquella forma de producción agrícola basada en un reparto de los productos, también quedó atrás.

Hoy en día, la normativa de las relaciones de trabajo debe responder a la existencia de una variedad de oficios que generan los servicios que prestan los trabajadores, y a la existencia de un salario como obligación fundamental inmediata del empleador, pero eso no es todo, la armonía de las relaciones trabajador empleador determina el ámbito social de cada país y su grado de desarrollo económico social.

“El derecho del trabajo se ocupa de regular más allá de las consecuencias de las relaciones de trabajo, adentrándose en las condiciones en que participan los sujetos del derecho y por ello las normas de esta rama jurídica, más que atender una orientación de lógica jurídica tradicional, deben responder al fin de justicia del ámbito de sujetos desiguales por esencia, no por concurrencia en el supuesto jurídico”.³

³ **Ibid.** Pág. 56.

1.1. Contenido

Tradicionalmente, en las escuelas de derecho la rama del derecho del trabajo se divide en tres cuerpos ilustrativos a través de los cuales se plantea su contenido orgánico, siendo ellos los siguientes:

- a) El derecho individual del trabajo que plantea: a) la parte general, que viene a constituir la porción estatutaria de esta rama jurídica relativa a los principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente de este cuerpo de normas, con base en la cual debe apreciarse, analizarse e interpretarse el derecho del trabajo; y b) la parte especial que contiene los derechos, obligaciones, y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez, y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

- b) El derecho colectivo del trabajo: constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen, los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del trabajo.

Abarca también la potestad estipulativa en el ámbito laboral, la prevención social, y la participación política de los trabajadores.

- c) Derecho procesal del trabajo: constituido por las normas procesales relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo y de las instituciones que pueden cobrar vida con base en las relaciones laborales.

1.2. Definición

“Derecho del trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁴

“El derecho del trabajo es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, u unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

El derecho del trabajo puede definirse como la suma de principios y normas formalmente aceptados, por medio de un estatuto a favor de los trabajadores el cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, y que permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.

⁴ Ermida Uriarte, Oscar. **La Constitución y el derecho laboral**. Pág. 98.

⁵ Márquez, Hernainz. **Tratado elemental de derecho laboral**. Pág. 112.

1.3. Conceptualización

Si el concepto es producto de la apreciación objetiva que se hace sobre una cosa, esa apreciación debe responder a diversos aspectos o elementos de juicio como los siguientes:

- a) La consideración del origen de la cosa en cuestión.
- b) La valoración de las características que el hacen diferente.
- c) El objeto en que tiene aplicación.
- d) Los fines que persigue. Con esos elementos, puede conceptuarse al derecho del trabajador como el resultado de causas económicas relacionadas con la forma de producción la remuneración, el nivel de vida de las partes involucradas, así como de las causas sociales relativas a la confirmación familiar, social y a los movimientos ideológicos directamente ligados al proceso productivo de una sociedad determinada, sometidos a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos.

El trabajo individual del trabajo puede conceptuarse entonces como el producto de principios, normas, e instituciones administrativas, cuya finalidad es lograr y garantizar al trabajador individualmente considerado una relación jurídica equitativa frente a su

patrono, asegurándole un tratamiento preferente en los casos de diversos factores y desigualdades de orden económico social que le son adversos.

1.4. Diversas denominaciones

Las formas en que se ha designado a esta rama jurídica, varían según la etapa histórica de su concepción, y entre esas formas cabe mencionar las siguientes:

- a) **Derecho industrial:** fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras; denominación que en un momento resultó inadecuada pues el término industrial abarca aspectos como los relativos a las patentes de invención y no involucra a otra clase de ocupaciones.

- b) **Derecho obrero:** se fundamentó en el origen de las protestas de la clase trabajadora, que tenían por objeto mejorar sus condiciones de trabajo, pero tiene la inconsistencia que la rama jurídica designada se vea con unilateralismo, lo cual no existe ya que debe tenerse en cuenta que dicha rama no establece sólo derechos para los obreros, sino que contempla también derechos para los patronos, y además su campo de aplicación involucra a los trabajadores agrícolas, domésticos y de comercio entre otros, que no están considerados como obreros.

- c) Derecho social: por tener esta rama jurídica su fundamento en la cuestión social y quizá por una aproximación con la corriente sociológica marxista, que tuvo su aparición en la etapa de la historia, y fue esta corriente ideológica política la que más batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores.

“Esta denominación tiene la debilidad de ser un término demasiado amplio que involucra todos los aspectos sociales y bajo esa denominación podrían considerarse instituciones como las sociedades mercantiles”.⁶

- d) Nuevo derecho: es la denominación aceptable en tanto no aparecieran otros campos que necesiten de regulación, pero a la fecha han aparecido nuevas preocupaciones que debe regular el ser humano con lo cual esa rama no es la más novedosa, tal es el caso de la reglamentación marítima, la reglamentación espacial y la reglamentación ambiental.
- e) Derecho económico: es la denominación bastante amplia pero imprecisa, y que presenta la dificultad de incluir en esa denominación las instituciones de tipo sindical que no reflejen una circulación económica directa, y que bien podrían considerarse factores del aspecto económico del Estado, pero no entes económicos.

⁶ *Ibid.* Pág. 126.

- f) Derecho profesional: deviene en una denominación imprecisa, por ser el derecho una función que se desarrolla y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.
- g) Derecho de los trabajadores: denominación que podría parecer apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derechos obrero, pues esta regulación no abarca solamente derechos de los trabajadores, sino que abarca también derechos de los patronos.
- h) También se han usado otras denominaciones como derecho económico social, derecho de la economía organizada y derecho de contrato del trabajo, que no han prosperado.

“Con el denominador de legislación aparecen los agregados de industrial, obrera, del trabajo, etc, que sufren los mismos cuestionamientos antes indicados, con la adición que si toda legislación es derecho, no todo derecho es legislación”.⁷

Existen otras denominaciones como organización del trabajo, que si bien podría comprender las normas de regulación del funcionamiento del trabajo, dejaría fuera otras

⁷ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica**. Pág. 19.

instituciones colaterales de desempeño de trabajo; y economía social que no pasa de tener esferas comunes con derecho del trabajo.

La denominación derecho del trabajo es la más correcta por dar lugar a describir con esa denominación, las ramas, y circunstancias propias de esta rama jurídica, sin embargo la adjetivación de dicha rama a las personas que la cultivan, da alguna complejidad pues no resulta muy apropiado decir que un profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello ha sido bien recibida la denominación ditrito del laboro, traducida como derecho laboral, que permite mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral.

1.5. Importancia

La importancia del estudio del derecho del trabajo, es algo que no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de actualidad.

La humanidad es hoy en día víctima de una lucha, violenta algunas veces, pero siempre constante, que la hace vivir en permanente inquietud, creando un conflicto latente entre las clases sociales, que se han designado con el nombre de cuestión social.

La ciencia que busca los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas es una ciencia puramente práctica y todo individuo debe tener conocimiento sobre los problemas sociales.

La importancia del estudio del derecho del trabajo radica en que a diferencia de otras ramas jurídicas, no existe persona incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en una sociedad obliga a participar en el proceso productivo de la misma, participación que puede darse como propietarios de medios de producción, con la cual se adquiere la calidad de patronos, o como trabajadores para obtener el sustento que los ubica en la calidad de trabajadores, y debido a que las leyes de trabajo forzosamente son aplicables a toda relación que suceda con ocasión de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra dependiente.

La ciencia jurídica incluye una parte denominada derecho del trabajo, dedicada a reglamentar las formas de contratación del trabajo. Las condiciones que se deben dar en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias que devienen de la relación de trabajo, en todo caso son materia de atención del profesional del derecho.

Para señalar la importancia de la rama laboral en las distintas sociedades, bastaría hacer una reflexión de su influencia en el acontecer social y en tener en cuenta: a) normas que establezcan condiciones de respeto a todos los trabajadores sin distinción de condición económica o profesión, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la

humanidad constituida por la clase trabajadora; b) recordar que la preocupación de los trabajadores en mejorar su situación de asalariados, ha generalizado el goce de algunas condiciones que estaban reservadas solamente a personas con suficientes recursos; c) señalar una estructura administrativa y judicial que permita demandar el cumplimiento de los derechos existentes; d) referir que por virtud de la existencia de esa rama jurídica, en algunos países, los trabajadores han logrado la creación de centros de instrucción de oficios, combatiendo de esa forma el desempleo y las prácticas desafortunadas que de la cesantía han nacido; e) a través de una de sus preocupaciones se ha logrado mejorar la situación habitacional de algunos trabajadores; f) creación de instituciones de previsión social, mediante las cuales algunos trabajadores logran la pervivencia cuando han rebasado su etapa productiva.

1.6. El derecho laboral como obligación social

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dispone: “Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

La norma citada, se desdobra en derechos y obligaciones contrapuestos de cada individuo ante el Estado, y del Estado ante cada individuo, y formalmente puede calificarse como la piedra angular del ordenamiento de trabajo, pues todas y cada una de las relaciones de trabajo constituyen la razón de existencia de esta rama jurídica, y

el establecer que el trabajo es un derecho y una obligación, conduce necesariamente a otros derechos y obligaciones recíprocos que se dan entre trabajadores y empleadores.

No obstante, vale la pena comentar que la concepción filosófica del trabajo ha variado a lo largo de la historia, pues existieron etapas en que la actividad laboral estuvo reservada a las clases discriminadas, y en esas etapas no puede hablarse de derechos y obligaciones recíprocas entre trabajadores y empleadores. En algunas etapas de la antigüedad, se consideró como algo incorrecto, refiere también que en proceso de dignificación del trabajo muchas ordenes religiosas no han vacilado en el desempeño de tareas manuales, y que la reafirmación valorativa del trabajo se resalta en la encíclica *rerum novarum*.

Por otra parte, en la actualidad la concepción que el trabajo se una sanción divina ya no tiene mayor trascendencia.

“Puede afirmarse también, que dado al desarrollo político que tiene la humanidad, resulta necesario determinar que el trabajo no se presenta únicamente como una facultad que puede ejercer un individuo en el ámbito que vive para obtener los medios de subsistencia, sino que también constituye una obligación de todo individuo desarrollar una actividad productiva y lícita dentro del Estado, de manera que puede contribuir a la sociedad”.⁸

⁸ **Ibid.** Pág. 123.



Por otra parte, las atribuciones de los Estados ya no se limitan a la protección de su espacio territorial, en el cual se involucraba a sus habitantes, sino que sus atribuciones abarcan entre otras, la obligación de crear las condiciones necesarias para que sus habitantes puedan cumplir sus obligaciones ocupacionales; para que de esta forma cada individuo logre su sostenimiento y el de su familia.

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy y es de alguna forma un instrumento bien concebido, al que injustamente se ha culpado de no propiciar el desarrollo de la rama jurídica que contiene.

Ese cuerpo normativo es un salto hacia el futuro de la regulación de trabajo de Guatemala, porque propicia el desarrollo social de una país que había estado sumido en un letargo social producido por la represión del gobierno dictatorial que si bien proyectó una imagen de seguridad y solvencia económica del Estado, no presentó alternativas de crecimiento económico, ni de evolución social, necesaria para el desarrollo social de cualquier pueblo.

“El Código ha sufrido reformas a través de Decretos Legislativos y Decretos Ley, las cuales han variado en su contenido y orientación dependiendo el momento histórico de su promulgación. También se han promulgado leyes colaterales al Código y Leyes destinadas al sector público, sin embargo el Código de Trabajo sigue siendo considerado la ley que regula la materia de trabajo”.⁹

⁹ Fernández. **Ob.Cit.** Pág. 46.

El Código de Trabajo, contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal, y por ello algunos lo consideran poco desarrollado; sin embargo por los intereses que tutela y desconfianza en cuanto a que se introduzcan cambios profundos a esta rama jurídica a dado en algunas épocas lugar a enfrentamientos entre los distintos sectores de la producción y entre estos las autoridades de turno.

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho del trabajo.

Dado que entre los términos características y principios no existe sinonimia, vale la pena comentar que la relación de características y principios, sólo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio de la adjetivación del derecho del trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, y que se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral.

Dicho en otras palabras, las características ideológicas que refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atribuidos a la clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en rama del derecho.

Con base en lo antes referido y otros planteamientos generalmente aceptados, entre los principios fundamental es del derecho del trabajo, que inspira la legislación del trabajo guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

2.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b, del cuarto considerando del Código del Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos como también se denominan, son protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

“Atendiendo a la denominación de este principio, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral”.¹⁰

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores, constituyen un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de

¹⁰ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 44.

trabajo; sin embargo el enunciado inicial necesita estar dotado de otras características que le den efectividad.

Sus características son las siguientes: a) protector del trabajador; b) irrenunciables para el trabajador; y c) llamados a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono.

Como ejemplo de estas garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, puede citarse: la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son; los límites máximos de las jornadas de trabajo; la obligación patronal de conceder descansos remunerados; la obligación de pagar salarios mínimos, y la obligación del Estado de fijar en forma periódica los salarios mínimos para cada actividad económica; la obligación de los patronos de aplicar el principio de igualdad de salario; la obligación patronal de pagar en monedas de curso legal; la obligación de una indemnización a favor del trabajador en caso de despido injustificado; la asignación de una parte porcentual a las ventajas económicas que el trabajador tenga; la inmovilidad que gozan las madres en estado de gravidez, etc.

2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, al momento de aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales

como lo son los pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias colectivas, reglamentos de personal, etc.

“Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.¹¹

En cuanto a la característica que las normas de trabajo están llamadas a desarrollarse, aún cuando puede justificarse con los actos periódicos del Estado en la promulgación de salarios mínimos, o en el aporte de patronos y trabajadores a través de la contratación individual o colectiva, cuando vienen a mejorar algún derecho ya existente, no constituye una característica exclusiva del derecho del trabajo.

Todas las ramas jurídicas deben evolucionar conforme el desarrollo de las sociedades, por lo que únicamente cabría afirmar que es un derecho inconcluso y en constante desarrollo de las sociedades, que debe considerarse en el establecimiento de disposiciones de tipo ordinario general o de tipo particular, cuando la ocasión se presente a autoridades estatales, o autoridades particulares.

¹¹ Sala Franco, Tomás. **Derecho del trabajo**. Pág. 67.

2.3. Derecho del trabajo es necesario e imperativo

Lo primero, porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, y lo segundo, porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

“El apareamiento de normas jurídicas que se separan de la concepción tradicional del derecho, corresponde a situaciones objetivas y tangibles. En la mayoría de sociedades, los sistemas productivos son dirigidos por las personas que han acumulado riqueza al promover la plusvalía de sus bienes, y se convierten en patronos con todas las consecuencias que ello conlleva”.¹²

La condición de patrono y la característica de complejidad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación de trabajo. Por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas de carácter constitucional, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico social, entre patronos y trabajadores.

¹² **Ibid.** Pág. 99.

No obstante, de nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil e ignorara la existencia de un estatuto que le ha sido concedido para protegerle.

Por la razón antes apuntada, el derecho del trabajo hace suyo el principio de imperatividad en la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica, y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, que es inherente al ser humano y que ha sido sustentado por las teorías generales de derecho. Logra entonces, no solamente justificar la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino hacer obligatoria su aplicación.

2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código del Trabajo, el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Algunas disposiciones contenidas con el Código de Trabajo, resultan de la primera parte de este principio, tal el caso de modificar la capacidad por edad para el menor trabajador o la diferencia de

las sanciones que se impongan a patronos y trabajadores, caso en el cual se ha atendido la calidad de infractor.

En cuanto a la segunda parte de este principio, remite a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.

2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Doctrinariamente existen razonamientos formulados para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, que principalmente tiene como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante, el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

La situación anterior, hace reflexionar sobre la afirmación de que el derecho de trabajo sea una rama del público; lo cual no viene a aclarar la razón por la que deba considerarse público, sino que viene a calificarlo dentro de una categoría para darle determinada aplicación, para sustraerlo de la clasificación de ramas jurídicas en cuya

aplicación prevalece la voluntad de las partes. Pero además de determinar en forma implícita su aplicación forzosa, también determina su finalidad al ordenar que al ocurrir su aplicación, el interés privado tenga que ceder ante el interés social o colectivo.

“Cuando el legislador le otorgó carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial y objetivo de todo derecho público”.¹³

2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f, del cuarto considerando del Código de Trabajo, es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y la dignificación moral.

Ello, tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual no sólo tiene una vía.

¹³ **Ibid.** Pág. 60.

2.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores

El inciso a, del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, establece que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Aún cuando este principio está preceptuado inicialmente, es fundamental desentrañar su finalidad con mayor precisión, pues la consideración; que a través del principio de tutelaridad se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores. Se relaciona con el principio de garantías sociales mínimas.

Existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales ecuanímes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al trabajador.

Por la reflexión apuntada, la definición de tutelaridad no se encuentra asociada a que en todos los casos el derecho del trabajo sea protector, porque entonces no se puede precisar en que momento está presente cuando el factor económico es adverso al

trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia. Va darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.

La prueba plena del contrato escrito solamente puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si el requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

En dicha norma, puede comprobarse que el legislador a dado por hecho, que debido a las existencias de las reglas de la oferta y la demanda que son desfavorables al trabajador, éste no está en la posibilidad de exigir que se firme un contrato de trabajo; que por otra parte quién cuenta con las condiciones para patrocinar la celebración y suscripción del contrato de trabajo es el patrono y no es el trabajador.

Al ejemplo anterior, se puede agregar la revisión de la carga de la prueba en el despido, la comprobación del pago aguinaldo, y la comprobación del pago de vacaciones, así como los casos de inamovilidad vigente en las leyes guatemaltecas.

En todos los casos puede afirmarse que en la regulación de un hecho determinado por existir causas materiales que se presume ponen en desventaja al trabajador, el legislador le ha dotado de una consideración especial derivada de esa presunción de desventaja para garantizarle el ejercicio de un derecho.

2.8. Principio de estabilidad en el trabajo

“La estabilidad en el trabajo es un principio, que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹⁴

Con el criterio formulado, se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplirla, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad en el trabajo, es entonces, el principio que persigue que las relaciones en los trabajos sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo que comprende dos modalidades inseparables: a) derecho del trabajador a la permanencia, así como la persistencia en la duración indefinida de una relación de trabajo, que le permite su subsistencia económica; y b) la garantía del trabajador ya que para quebrantar esa permanencia, debe existir una causa razonable que permita la disolución de la relación del trabajo, que en todo caso, debe fundamentarse en el comisión de una falta de trabajo por parte del trabajador que

¹⁴ Vásquez Vialard, Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 92.

permita justificadamente la terminación de la relación de trabajo, o bien existan causas insuperables que hagan imposible la persistencia de la relación de trabajo. De lo dicho puede instituirse; que la primera, es la esencia de la estabilidad laboral y la segunda, es la garantía de la primera.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa, siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y solamente puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial.

En el derecho guatemalteco, los casos de inamovilidad pueden considerarse estabilidades absolutas; y el segundo caso, cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

Este principio, se desarrolla en la legislación guatemalteca, a través de algunas instituciones legales que dan consistencia a la continuidad de la relación de trabajo y los derechos colaterales que ésta conlleva como el derecho a vacaciones, incrementos salariales periódicos, jubilaciones, etc.

Las instituciones legales a que se hacen referencia son: a) la existencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada; b) la garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos en que

sucedan sustitución del patrono, c) la suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación de trabajo.

2.9. Principios y derechos laborales constitucionales

“La participación decidida de trabajadores con clara visión de su compromiso de clase en los movimientos políticos, da lugar a la designación de constituyentes identificados con las causas de los trabajadores que promueven la incorporación de principios, derechos y garantías laborales en las distintas constituciones; situación que se logra ya en el siglo XX”.¹⁵

La importancia de los principios y derechos laborales es tal, que actualmente la mayoría de países han incorporado a sus instrumentos constitucionales el principio que los tratados y convenios internacionales ratificados por los estados, cuando contemplan condiciones más favorables para los trabajadores prevalecen sobre cualquier otra ley.

En Guatemala la Constitución Política de la República, promulgada en 1985, contempla la sección del trabajo en el Capítulo II de los Derechos Sociales, dándoles a los principios y normas laborales el carácter de disposiciones constitucionales, también confiere carácter de derechos mínimos a las condiciones que establezcan los convenios y tratados ratificados por Guatemala.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 89.

Partiendo de la base que la ley fundamental de todo Estado es su Constitución Política, se han incluido los principios y derechos laborales dentro de las constituciones para darles mayor consistencia y permanencia, así como garantizar su aplicación cuando dichos principios y normas estén en contraposición con otras normas y principios de derecho interno.

De esa suerte, ninguna autoridad puede ignorar o cuestionar la validez y preeminencia de los principios y derecho contenidos en los artículos 101 a 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Entre los principios y normas de carácter constitucional, en Guatemala pueden citarse los siguientes:

- a) Preeminencia de las condiciones de trabajo contenidas en el derecho internacional ratificado por Guatemala cuando favorezcan a los trabajadores, regulado en los artículos 46, y 102 inciso t de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- b) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- c) El conocimiento de los conflictos de trabajo está sometido a jurisdicción privativa, regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- d) Las normas que regulan el trabajo son conciliatorias, regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- e) Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Se establecen como derechos sociales mínimos los siguientes:

- a) La libre elección de trabajo.
- b) La remuneración debe ser equitativa.
- c) Obligación de pagar el salario en moneda de curso legal.
- d) Inembargabilidad del salario por encima de lo que permite la ley.
- e) Fijación periódica del salario mínimo.
- f) Limitación del máximo de las distintas jornadas.

- g) Derecho del descanso semanal.
- h) Derecho del descanso anual.
- i) Derecho de pago por concepto de aguinaldo.
- j) Protección a la mujer trabajadora.
- k) Limitaciones y preferencias por consideración de la edad del trabajador.
- l) Protección y fomento del trabajo de los ciegos y minusválidos.
- m) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no los son.
- n) Derecho de indemnización al trabajador en caso de despido injustificado.
- ñ) Derecho de indemnización post mortem para los familiares del trabajador.
- o) Derecho de sindicalización para patronos y trabajadores.
- p) Obligación de pago de salarios caídos al extrabajador, cuando se de un juicio en que se alegue despido injustificado y el patrono no pruebe la justa causa del despido.



q) Ejercicio del derecho de huelga o paro ejercido de conformidad a la ley.

CAPÍTULO III

3. Clasificación del derecho laboral

La clasificación de las ramas jurídicas puede hacerse atendiendo distintos criterios, de ello deriva que existan argumentos sobre el derecho objetivo, el derecho subjetivo, el derecho vigente, el derecho positivo, el derecho escrito, el derecho consuetudinario, etc.

Sin embargo, ninguna de esas clasificaciones permite establecer con amplitud y claridad, el origen, el objeto y la finalidad de las distintas ramas jurídicas; existe sin embargo una clasificación que se remonta a la época del Imperio Romano, que divide a las normas jurídicas en públicas y privadas, la cual tiene una aceptación general; a través de esta dicotomía del derecho se puede determinar el por qué y el para qué de las normas jurídicas.

3.1. Dicotomía del derecho de trabajo

“Existen diversos criterios acerca de la aceptación de la dicotomía del derecho en público y privado, que van desde los que le dan bastante importancia, hasta los que consideran que para fines científicos esa clasificación no tiene importancia; esa clasificación cobró importancia en la medida que dio distinto tratamiento a las normas jurídicas, atendiendo a su clasificación en públicas o privadas”.¹⁶

¹⁶ Walter Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 78.

En el transcurso histórico a lo largo del desarrollo de la ciencia jurídica, se han formulado algunas teorías para establecer en que caso se está ante una norma del derecho público y en que caso se está ante una norma del derecho privado.

3.2. Diversas teorías

- a) La teoría romana: conocida también como la teoría de interés en juego, que parte de una sentencia del jurisconsulto Ulpiano que reza *publicum jus est quod ad statum rei romane spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem* que en términos de dispone que el derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; derecho privado es el que concierne a la utilidad de los particulares.

En ese sentido, el carácter público o privado de una norma, depende del interés que garantiza o protege. Las normas de derecho público corresponden al interés del Estado, y en ese sentido es de derecho público lo que beneficia a la colectividad que esta representada en el Estado.

“Las normas que rigen los poderes y facultades que se hallan directamente al servicio de todos, es decir del pueblo son de Derecho Público y las normas que se refieren a intereses particulares son de derecho privado”.¹⁷

¹⁷ **Ibid.** Pág. 111.

- b) La teoría de la naturaleza de la relación: sostiene que el criterio diferencial entre los derechos privados y públicos, debe buscarse en la naturaleza de las relaciones que los sujetos establecen; puede darse una relación de coordinación cuando los sujetos que participan en una relación se encuentran colocados en un plano de igualdad, con lo cual dan vida a normas de derecho privado; y puede darse una relación de subordinación cuando las personas que convergen en la relación jurídica no están en igualdad de condiciones, es decir que uno de los sujetos es el órgano que representa a la colectividad de un Estado, actúa investido con la calidad de Estado y ejercicio del poder soberano; y el otro actúa como persona integrante de ese Estado, lo cual da existencia a normas de derecho público.

No obstante, esta teoría acepta la modalidad que dos órganos que representen al Estado, se despojen del poder soberano y actúen en interés particular del Estado, lo cual les da carácter de particulares y por ende generarán normas de derecho privado; así también que el Estado actuando en interés particular en que tampoco intervenga como entidad soberana, frente a un particular genere normas de derecho privado.

De esta suerte, el Estado puede participar de relaciones de coordinación o relaciones de subordinación.

- c) Tesis de Roguin: esta tesis trata de resolver la dificultad de determinar la calidad con que participa el Estado, en la relación jurídica, estableciendo que si la actividad del órgano de que se trate se encuentra sujeta a una legislación especial establecida con el propósito de regular la relación en cuestión, está es de derecho público; pero si el órgano estatal se somete a la legislación ordinaria, la relación es de derecho privado.

En este caso, la base para determinar que una norma sea de derecho privado o de derecho público depende de que la norma sea calificada como privada o pública pero principalmente porque regule o no el actuar del Estado.

- d) Tesis de Savigny: este tratadista plantea que si se analiza el conjunto del derecho, se verá distribuido en dos ramas que son el derecho público y el derecho privado; que el primero tiene por objeto del Estado, es decir la manifestación orgánica del pueblo; el otro contiene todas las relaciones de derecho existentes entre particulares y es la regla de expresión de todas las relaciones de derechos existentes.

Sin embargo, estas dos órdenes de derecho tienen muchos rasgos de semejanza y muchos puntos de contacto.

Así, la constitución de la familia, la autoridad del padre y la obediencia de los hijos, ofrecen, una analogía grande con la constitución del Estado, al mismo

tiempo muchas corporaciones tienen casi las mismas condiciones de existencia de los individuos.

Pero lo que distingue profundamente el derecho público del derecho privado, es que el uno se ocupa del conjunto y considera al individuo como un objeto secundario, mientras que el otro tiene por objeto exclusivo al individuo mismo, y no se ocupa más que de su existencia y de sus diferentes estados.

- e) Tesis de Heidelberg: este autor sintetiza su pensamiento en que el derecho público reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter; el derecho privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones de que intervienen, bien entre sí, bien con titulares de poder público que actúen con carácter de particulares.

La tesis anteriormente planteada, se fundamentara en parte sobre la clasificación de los sujetos que participan en la relación jurídica, o de la calidad en que participan los sujetos de la relación jurídica; de esa suerte las relaciones entre particulares siempre serán de derecho privado, pero las relaciones de órganos dotados de poder público podrán ubicarse entre normas de derecho público o de derecho privado.

3.3. Naturaleza jurídica

Haciendo una abstracción de los distintos criterios para establecer la clasificación de las ramas de derecho puede decirse que se ha entendido por derecho privado, el que rige los actos de los particulares, cumplidos en su propio nombre y su beneficio, y predomina el interés individual frente al general del derecho público.

Generalmente se ha asociado al derecho privado las ramas jurídicas que tienen como tronco común el derecho civil, y es menester tener en cuenta que el derecho civil rigió casi todos los actos de los ciudadanos.

Según las teorías más difundidas, se considera derecho público al conjunto de normas reguladoras del orden jurídico del Estado en sí, de sus relaciones con los particulares en que actúe en ejercicio de su poder soberano, y de sus relaciones con otros Estados.

También se considera derecho público al que regula los actos de las personas cuando se desenvuelven dentro del interés general que tiene por fin el Estado, en virtud de delegación directa o inmediata del poder público.

Se ha asociado al derecho público del derecho sancionador de la conducta irregular de los ciudadanos, así como las normas que no solamente le dan legitimidad a los actos del Estado sino que a la vez le proveen de recursos para su actuación como el derecho penal, el servicio militar, las obligaciones tributarias, etc.

También, se han considerado normas de derecho público aquellas que tienen como objeto desarrollar obligaciones que corresponden al Estado.

3.4. Carácter privado del derecho del trabajo

La calificación privada que eventualmente podría darse al derecho del trabajo, proviene de detalles que están presentes en la normativa del trabajo y los actos jurídicos que producen esa normativa.

La circunstancia que el contrato individual de trabajo, punto de partida formal de los derechos y obligaciones laborales, haya nacido la vida jurídica como una institución de derecho civil, es para algunos autores razón suficiente para clasificar el derecho del trabajo dentro del orden privado, porque el espíritu que anima ese contrato, así como los aspectos relativos a la concurrencia de las partes, no ha variado.

Por otra parte, algunos consideran que el hecho que el derecho del trabajo haya alcanzado autonomía no necesariamente crea un aislamiento con su orden matriz.

Asimismo, refuerza esta calificación las circunstancias que parte de la teoría general aplicada a los contratos civiles, sea también la que se aplique a los contratos de trabajo, principalmente lo relativo al consentimiento, al objeto, y a la espontaneidad, con que lícitamente deben acontecer los contratos de trabajo.

Seguramente aspectos como los señalados dieron lugar a que hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho del trabajo se consideraba parte del derecho privado; que todavía privaran en el derecho del trabajo principios de la doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios; que muchas de las instituciones actuales del derecho del trabajo figuraban dentro de los códigos civiles; en Guatemala por ejemplo, el Código Civil de 1877, regulaba el contrato de locación de servicios, y no existía regulada la figura del contrato individual de trabajo.

Entre las razones que dieron lugar al calificar al derecho del trabajo como una rama privada se encuentran las siguientes: a) el origen histórico de la rama jurídica; b) el hecho de que las relaciones que regula son entre particulares; c) el hecho que la contratación laboral, punto de partida de la aplicación de normas de trabajo, sea voluntaria y espontánea.

No obstante a la fecha, la tesis que el derecho del trabajo sea parte del derecho privado ha sido totalmente superada.

3.5. Naturaleza pública del derecho del trabajo

El carácter público del derecho del trabajo, puede determinarse tomando como fundamento las consideraciones siguientes: a) en la reglamentación del derecho del trabajo, el interés en juego es la colectividad que constituida por los trabajadores; b) la presencia del Estado si bien no es directa en todos los casos, aparece implícita en el

establecimiento de un estatuto protector del trabajador, irrenunciable para el trabajador, e imperativo en su aplicación aún en contravención del principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común; c) existen asimismo disposiciones especiales que regulan la participación del Estado como un ente fiscalizador y como un virtual actor procesal en los casos de inobservancia de preceptos a favor de los trabajadores haciendo veces de un sindico de los trabajadores, lo cual corresponde a su obligación de vigilar el bienestar de la colectividad; d) los principios que orientan su aplicación lo proveen de una concepción propia de las ramas de derecho público; e) la legislación guatemalteca contempla una disposición expresa en la calificación de la rama jurídica que no ocupa, y esa tesis es internacionalmente aceptada.

3.6. Naturaleza unitaria del derecho del trabajo

La imprecisión para calificar el derecho del trabajo, es propia de la etapa de su desprendimiento del derecho común lo cual puede apreciarse en los casos siguientes:

- a) Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b) Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c) Es realista, adaptable a condiciones económicas variables.
- d) No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos en su terminología.

- e) Es una rama del derecho público.
- f) Es un orden público, no pudiendo renunciarse los derechos que otorgan sus leyes.
- g) Es un derecho de clase en sentido moral de justicia, por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h) Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme.

El derecho del trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye los contratos industriales.

El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligados pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público supone al derecho privado y a la inversa.

Así por ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son complementadas por el derecho público, cuando se trata de garantía del salario.

El derecho del trabajo ha devenido en un estatuto unitario con principios que proceden de un mismo fundamento, cuya finalidad es la justicia que se establece para todos los trabajadores como una existencia digna de la persona humana, planteando la necesidad de separación de estatutos en dos especies: a) un núcleo integrado por: el derecho individual del trabajo que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la presentación del trabajo; y por el derecho regulador de regímenes especiales que es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo. La salud, la vida y la maternidad en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto son trabajadores; c) el rubro de declaración de los derechos sociales, o sea el trabajo y la previsión social; y d) una envoltura protectora, constituida por el conjunto de principios normas e instituciones que contribuyen a la creación del núcleo y aseguran la vigencia del derecho del trabajo, integrado por: las autoridades de trabajo, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo, por la reglamentación del derecho colectivo y su funcionamiento; y por el derecho procesal del trabajo.

Puede decirse que la tesis de la naturaleza unitaria del derecho del trabajo, se ha concebido en dos formas, a saber: a) que el derecho del trabajo tiene aspectos que dan lugar a que se califique como rama privada, pero que a la vez también tiene aspectos que necesariamente lo ubican dentro del derecho público, con lo cual la naturaleza de esta rama jurídica es una conjugación de ambas; y b) que el derecho del trabajo puede concebirse como un todo integrado por sus principios, normas sustantivas individuales,

colectivas de seguridad social; e instituciones administrativas y judiciales, todo ello necesario para que la regulación responda a los fines que se le han asignado.

3.7. Naturaleza social del derecho del trabajo

Presentar una nueva clasificación de las normas jurídicas no resulta fácil, sin embargo es evidente que la clásica dicotomía del derecho ya no resuelve totalmente la clasificación de algunos ordenes jurídicos sobre todo en aquellos casos en que el conflicto de intereses es de suma trascendencia, como acontece con el derecho del trabajo, por ello se han pronunciado respecto al tema algunos autores.

“El derecho del trabajo había roto el principio de la unidad del derecho común y creado un nuevo derecho de clase, se formó una legislación defensora del trabajo en sus relaciones con el capital”.¹⁸

El derecho económico son las normas que regulan la acción del Estado sobre la economía, y el derecho del trabajo determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo.

En el primero de los estatutos, el Estado se ha impuesto o se está imponiendo a la antigua relación privada de producción, sin desconocer no obstante las exigencias del capital y los intereses del empresario, a los cuales otorga su protección y ayuda; y el

¹⁸ **Ibid.** Pág. 134.

segundo, la clase trabajadora, después de algo más de un siglo de lucha, se han impuesto a la burguesía y su estado para plantar un mínimo de derechos sociales.

Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social y regulan la conducta tomando como base la desigualdad esencial de que participan todos los hombre como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a que pertenecen; ya que tienen siempre presente si los sujetos son patronos o trabajadores, débiles o poderosos, deudores o acreedores, arrendadores o inquilinos, etc.

A partir de la situación social en que se encuentran los hombres, protegen al pobre y limitan los excesos del poder económico del rico.

Podría agregarse a lo formulado, que deben considerarse ramas del derecho social o preceptos de derecho social aquellas disposiciones en que los órganos legislativos de los estados, se han desviado de principios jurídicos tradicionales, y atendiendo a la desigualdad por condiciones sociales de tipo económico o moral, han promulgado normas que protegen a una de las partes de la relación jurídica, no por su situación en el hecho regulado, sino por la condición humana que tienen, para darles igualdad ante aspectos materiales que no les benefician.

No obstante, existen criterios que no dan cabida a una nueva clasificación del derecho y que consideran que no existen suficientes elementos para hablar de una nueva

categoría de derecho al exponer que no se puede impedir, en ningún caso, que exista un tercer género de derecho; una tercera división.

La existencia de este tercer género se cimienta, principalmente, en el hecho de haber surgido un derecho nuevo, distinto con sustantividad propia, con plena autonomía.

Este derecho responde a nuevas necesidades jurídicas conforme los nuevos progresos ensanchan las perspectivas de la humanidad.

Pero todo esto, no quiere decir que el derecho laboral no participe del derecho público y del derecho privado y que sea distinto, pues las relaciones entre particulares que surgen de él pertenecen al derecho privado mientras corresponde al derecho público el hecho social representado por el trabajo, función, deber y obligación impuesta por el Estado.

Para decir que hay un tercer género, es necesario establecer que instituciones de este nuevo derecho lo integran y cuales son sus caracteres.

También, se tienen que determinar sus diversos fundamentos y determinar en forma expresa y clara que sus elementos no participan del derecho público ni del derecho privado.

3.8. Naturaleza sui generis del derecho del trabajo

Para determinar la naturaleza del derecho del trabajo, resulta pertinente partir de la base que la naturaleza de una cosa se define como su esencia, como lo peculiar, como lo que le es inherente, lo cual pone su ubicación en la búsqueda de un atributo intrínseco proveído de las características apuntadas.

Ese atributo intrínseco puede ser esbozado si se toman en cuenta algunos elementos de juicio como los siguientes:

- a) Si se tiene en consideración que la política de explotación dirigida por los sectores económicamente poderosos sobre la mayoría de la población, empobrecida y agobiada por condiciones políticas y económicas adversas, fue capaz de generar una concepción propia del derecho, es fácil comprender que el derecho del trabajo tiene su origen y su razón de ser en la problemática de una clase social oprimida y de ahí su esencia social, que se ha venido consolidando con el desarrollo político democrático de los pueblos;

- b) Si a la par del pensamiento expuesto se trata de poner en evidencia los aspectos que hacen distinto al derecho del trabajo de otras ramas jurídicas, se tiene que partir de considerar hechos como los siguientes: que no obstante las relaciones de trabajo nazcan con un espíritu puramente de derecho común, es decir de derecho privado, pues la comparecencia de patronos y trabajadores se da a título

de particulares, en forma voluntaria y generalmente en forma espontánea, en el momento de su nacimiento y durante su vigencia deben observarse obligatoriamente ciertos principios y limitaciones que son estatutos objetivos a favor de los trabajadores, a través de los cuales esta presente el Estado bautizando una relación jurídica y por esos hechos tiene calificación de derecho público; y que cuando una negociación colectiva de trabajo en forma voluntaria entre patronos y trabajadores, en la cual pactan condiciones de trabajo, dicho en otras palabras, cuando patronos y trabajadores estipulan entre sí, las estrategias de negociación y las condiciones de trabajo, podría no existir presencia imperativa sobre alguna de las partes.

Con lo cual, puede decirse que las partes participan a título de particulares, y bien podrían hablarse de una relación de derecho común, sin embargo cuando esa negociación es sancionada por el poder ejecutivo, y tiene aplicación a personas distintas a los contratantes, adquiere características que solo puede concebirse en el derecho público. Estos razonamientos ponen en evidencia, en forma sencilla, la peculiaridad dualista del derecho del trabajo, en la clásica dicotomía de las ramas jurídicas.

- c) Se tiene que determinar lo inherente al derecho del trabajo, aquello por lo cual no puede ser despojado sin ser sustancialmente alterado; es decir el sentido social, que ha dado lugar al desarrollo integral de la persona del trabajador a través de mejores condiciones de vida en los ámbitos de educación, instrucción, ocupación,

retribución adecuada, jornadas de trabajo razonables con sana distracción, salud, seguridad e higiene y una digna supervivencia cuando ese trabajador ha rebasado su edad productiva.

Con los elementos que han discurrido, puede concluirse que la naturaleza del derecho del trabajo es sui generis, partiendo de condiciones y supuestos de derecho privado, como la contratación laboral misma debido a que el momento de aplicación de las normas de trabajo están en juego en relación a los intereses de la mayoría de la población de la sociedad, y la armonía de esa misma sociedad.

El Estado esta obligado a promover su vigencia y propiciar su desarrollo, en consonancia con el desarrollo de la forma de producción de la sociedad; con lo cual se ubica entre las ramas de derecho público, por la proyección social que ejerce el Estado a través de tan noble rama jurídica.



CAPÍTULO IV

4. Importancia jurídica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como soporte de legalidad para que los trabajadores guatemaltecos cuenten con el beneficio de contar con prestaciones laborales

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado por el Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala. En la actualidad, se encuentra anexo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero ello no impide su autonomía y en su Artículo 1 regula: “Créase una institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Dicha institución se denomina “Instituto guatemalteco de seguridad social” y para los efectos de esta ley de sus reglamentos “Instituto”.

Se creó un régimen nacional, unitario y obligatorio. Ello, significa que tiene que cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y cargas tributarias, en donde los patronos y trabajadores de conformidad con la legislación, se encuentren debidamente inscritos como contribuyentes, y no puedan evadir esa obligación, debido a que ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 100: “Seguridad social. 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, tienen 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 cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.

4.1. División administrativa

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula la siguiente división de funciones:

a) Junta Directiva: es la autoridad suprema del Instituto, y consecuentemente le corresponde la dirección general de las actividades del mismo de conformidad con lo regulado en el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: "La Junta Directiva debe estar 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 Trabajo.

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 Directiva, ésta debe hacer el nuevo nombramiento que proceda por lo que falta para completar el respectivo período legal.

c. Un propietario y un suplente nombrados por el Consejo Superior de la Universidad 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.
 - f. Un propietario y un suplente nombrados por los sindicatos de trabajadores que estén registrados conforme a la ley”.
- b) La Gerencia: consiste en el órgano ejecutivo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo, de conformidad con las disposiciones legales, y también tiene que llevar a la práctica las decisiones que adopte la Junta Directiva sobre la dirección general del Instituto, de acuerdo con las instrucciones que ella imparta.

El Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene a su cargo la representación legal del mismo y puede delegarla de forma total o parcial, en uno o varios subgerentes.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula en el 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 tiene a su cargo la representación legal del Instituto y puede delegarla, total o parcialmente, en uno o más subgerentes”.

- c) El Consejo Técnico: el Artículo 20 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula: “El Consejo Técnico debe estar integrado por un grupo de asesores, de funciones consultivas, quienes, bajo su responsabilidad personal, deben sujetar su actuación a las normas científicas más estrictas y modernas que regulen sus respectivas especiales.

El funcionamiento del Consejo técnico se rige por estas reglas:

- a. Sus miembros pueden ser extranjeros mientras en Guatemala no haya suficientes expertos que puedan llenar idóneamente los cargos respectivos, a juicio de la Junta directiva, y deben ser nombrados y contratados por el gerente, con aprobación por lo menos, de cuatro miembros de dicha Junta, la cual queda obligada a velar porque esas personas reúnan ampliamente los requisitos de capacidad, título, experiencia y ética profesional que en cada caso deben exigirse.
- b. Dentro del consejo técnico debe haber, por lo menos, expertos en cada uno de los ramos de Actuario, Estadística, Auditoría, Inversiones y Médico-hospitalario, quienes pueden tener también carácter de jefes de los respectivos departamentos administrativos.
- c. Ni la junta directiva ni la Gerencia pueden resolver ningún asunto que tenga atinencia directa con problemas de orden técnico, sin recabar de previo el criterio escrito del miembro o miembros del Consejo técnico que correspondan.
- d. Sus miembros, en forma individual o conjunta, deben informar por escrito al gerente, sobre las diferencias del Instituto que lleguen a notar, indicando al mismo tiempo el modo de corregirlas y, siempre que lo estimen necesario, sobre

la manera de mejorar los servicios o actividades de éste. En ambos casos, los informes deben ceñirse a los asuntos de la competencia técnica de sus firmantes. El gerente queda obligado a poner en conocimiento de la Junta Directiva estos informes dentro de los quince días siguientes a aquel en que los recibió, junto con las observaciones personales que estimen conveniente hacerles.

- e. Salvo el caso de impedimento, sus miembros deben asistir a las sesiones de la Junta Directiva en que se traten asuntos de la competencia técnica de ellos y, en tal caso, quedan obligados a hacer constar su opinión en las actas”.

4.2. Dependencias administrativas

El Instituto cuenta con las dependencias administrativas que se mencionan a continuación por el orden de su nivel jerárquico:

- a) Dirección de Auditoría General.
- b) Direcciones Regionales.
- c) Departamentos.
- d) Divisiones.
- e) Secciones.

4.3. Subgerencias

Los subgerentes serán nombrados por la Junta Directiva, y sus funciones se encontrarán sujetas a las disposiciones siguientes:

- a) Actuarán siempre bajo las órdenes del Gerente, quien les delegará funciones en Acuerdos específicos.
- b) En casos de excepción y cuando las necesidades institucionales así lo requieran, ejercerán simultáneamente por delegación del Gerente, las funciones de más de una Subgerencia.
- c) El Gerente puede ampliar o restringir en cualquier momento, las funciones que haya delegado en los Subgerentes, conforme a las circunstancias y necesidades de la administración.
- d) La delegación de funciones en los Subgerentes, no excluye la autoridad del Gerente en las materias que delegue, y en consecuencia, se reserva el ejercicio en cualquier momento, por necesidades de la administración, de todas aquellas funciones que le correspondan de acuerdo con la Ley Orgánica y los Reglamentos.

El Gerente puede delegar funciones en los subgerentes en la forma siguiente:

- a) Definir y coordinar el desarrollo integral del Instituto a corto, mediano y largo plazo, mediante la implementación de sistemas informáticos que respondan a las necesidades de modernización, con base en una adecuada planificación, estudios técnicos de procesos, información, estadística y políticas institucionales.
- b) Diseñar y proponer estrategias, planes y proyectos, que orienten la gestión institucional hacia la desconcentración administrativa, operativa y funcional.
- c) Proponer al Gerente las modificaciones pertinentes a la organización administrativa y a la infraestructura institucional, para adaptarla al desarrollo y modernización del Instituto.
- d) Dirigir, coordinar y evaluar la formulación de planes estratégicos, planes operativos y la aplicación de indicadores de gestión.
- e) Diseñar, implementar y dirigir el sistema integral de información, así como la ejecución de estudios técnicos para el efectivo desempeño de las Dependencias, con énfasis en la simplificación de los procesos institucionales.
- f) Disponer que se lleven a cabo periódicamente las revisiones actuariales.

- g) Planificar, dirigir y evaluar las actividades de las dependencias a su cargo.
- h) Asesorar a otras dependencias sobre asuntos de su competencia.
- i) Conocer los expedientes relacionados con las funciones específicas de su área y dictar las resoluciones que corresponda, que tendrán categoría de Resoluciones de Gerencia, salvo los casos en que la Ley exija expresamente Resolución del Gerente.
- j) Ejercer por delegación la Representación Legal del Instituto, conforme las instrucciones emanadas del Gerente.
- k) Otras funciones acordes a la naturaleza del cargo, que le delegue específicamente el Gerente.

4.4. Análisis del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como soporte legal de los trabajadores en beneficio de su derecho a contar con prestaciones laborales en la sociedad guatemalteca

Es fundamental al estudio jurídico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como soporte de legalidad para los trabajadores guatemaltecos, en relación a su derecho de contar con prestaciones laborales.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están las siguientes:

- a) **Bonificación incentivo:** se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario, para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible, para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

La bonificación incentivo a que se refiere el decreto 78-89, no sustituye el salario mínimo o a otros incentivos que se estén beneficiando a trabajadores de una empresa, en la cual la parte patronal esta obligada a cumplir, las cuales son supervisadas por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas se aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía, para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, según el inciso c) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.

El monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro, siendo su fundamento legal los artículos 4, 5,6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto 78-89.

- b) **Aguinaldo:** es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

Siendo su fundamento legal el inciso j del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, en la cual indica lo siguiente: "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del

salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulara su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado”.

- c) Bono 14: el verdadero nombre de dicha bonificación es el de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público Decreto 42-92, se le denomina bono 14, ya que se constituye en un salario 14, tomando en cuenta que el aguinaldo es el salario número 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la Ley de Compensación Económica y su objetivo se encuentra en el Artículo 1 de la referida ley la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario, siempre que tenga un período completo o la parte proporcional cuando es menos.

“Para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año”.¹⁹

¹⁹ Sala. **Ob.Cit.** Pág. 116.

Según el Artículo 4 de la ley, se debe utilizar para el cálculo de la indemnización, se debe tomar en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios o lo proporcional si fuera menor.

Para le empresa que lo otorga es deducible del Impuesto Sobre la Renta y para el trabajador que lo recibe es exento del impuesto sobre la renta hasta un monto del 100%, esto quiere decir que para empleados que reciben más de un salario ordinario en concepto de bono 14 la diferencia ya queda afecta al ISR.

La fecha máxima para hacerse efectivo según la ley es el día quince de julio de cada año y su período para calcularlo inicia el 01 de julio de un año y termina el 30 de junio del año siguiente.

- d) Vacaciones: todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un período de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Siendo su fundamento legal el inciso i del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual nos indica lo siguiente:

- e) Higiene y seguridad en el trabajo: son conceptos profundamente relacionados con los riesgos laborales. Dentro de su contexto, la prevención y todos sus aspectos educativos toman especial relevancia a la hora de evitar la ocurrencia de accidentes laborales.

Es decir, que posee un carácter meramente preventivo ya que se dirige a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando que éste se enferme o se ausente, de manera provisional o definitiva de su trabajo.

Un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

Por lo tanto, con el uso de esta disciplina, se busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen y ésta, se halla profundamente influenciada por tres grupos de condiciones.

- f) Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es una institución gubernamental, autónoma, dedicada a

brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuenta con un Departamento que realiza el análisis, diseño y supervisión de la infraestructura hospitalaria y administrativa, para que brinde eficientemente los servicios de atención en salud a toda la población afiliada y a sus beneficiarios.

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

“El régimen de seguridad social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral”.²⁰

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige, le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que

²⁰ Alonso Olea, Manuel. **Instituciones de la seguridad social**. Pág. 79.

ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus Reglamentos determinen.

A partir del 1 de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual.

Para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser declarado inválido.

- Si es menor de 45 años: haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si tiene entre 45 y 55 años: haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si es mayor de 55 años: haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones.
- Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen.

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

- Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte.
- Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por vejez.
- Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por invalidez o vejez.

- g) Jubilación: es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado.

Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que definen la edad de la jubilación, generalmente en torno a los 60-65 años. Se pueden distinguir dos modalidades de jubilación: contributiva y no contributiva.

La modalidad contributiva es la que se financia por las aportaciones efectuadas al sistema por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones o aportaciones y por las empresas en las que prestan o han prestado sus servicios.

La modalidad no contributiva es la destinada a aquellas personas carentes de recursos o que no han cotizado el mínimo suficiente para beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad.

La edad legal de jubilación es aquella que está regulada legalmente en los distintos países y que, excepto circunstancias contempladas de jubilación voluntaria o forzosa, prolongación de la jubilación o jubilación flexible, es general con diferencias de sexo en algunos países.

La media de la edad de jubilación es la media de edad real de las jubilaciones que se producen en un país y se establece atendiendo a las jubilaciones voluntarias antes de la edad legal de jubilación, las que se producen a la edad legal y aquellas que superan la edad legal establecida.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 114: Revisión a la jubilación: Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo.

Conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos”.

La Constitución Política de la República regula en el Artículo 115: “Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tienen derecho a recibir

gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

- h) Días festivos: el día festivo es aquel que no es día laborable en el ámbito laboral, que no es día hábil en el ámbito procesal; pudiéndose ser el domingo en la mayoría de los países del mundo, el viernes en los países influenciados por la cultura islámica, o el sábado en los países influenciados por la cultura judía, además de otros días declarados festivos.

Un día festivo es además, una fecha del calendario, que es resaltada de forma especial, y habitualmente suele ser feriado.

Todas las culturas y naciones, celebran diferentes eventos durante el año, en fechas específicas de tipo político, cultural o religioso. Estas fechas son señaladas por las legislaciones de los países respectivos. Por lo general, los días feriados no se consideran para el cómputo de los términos procesales.

El subgerente de prestaciones pecuniarias cumple con las siguientes finalidades:

- a) Dirigir y supervisar la entrega oportuna y transparente de las prestaciones en dinero contempladas en los diferentes Reglamentos del Régimen de Seguridad Social, a los afiliados y beneficiarios.

- b) Supervisar y evaluar el cumplimiento de la reglamentación vigente, en el otorgamiento de prestaciones pecuniarias.
- c) Diseñar, proponer y ejecutar estrategias, programas y proyectos, orientados a la calidad y efectividad de los procesos de trabajo social, evaluación de incapacidades, prestaciones en dinero y pensiones, con énfasis en la desconcentración técnica, operativa y funcional.
- d) Planificar, dirigir y evaluar las actividades de las Dependencias a su cargo.
- e) Asesorar a otras Dependencias sobre asuntos de su competencia.
- f) Conocer los expedientes relacionados con las funciones específicas de su área y dictar las resoluciones que corresponda, que tendrán categoría de Resoluciones de Gerencia, salvo los casos en que la Ley exija expresamente Resolución del Gerente.
- g) Ejercer por delegación la Representación Legal del Instituto, conforme las instrucciones emanadas del Gerente.
- h) Otras funciones acordes a la naturaleza del cargo, que le delegue específicamente el Gerente.

Del Subgerente de prestaciones pecuniarias dependen los siguientes Departamentos:

- a) Departamento de Prestaciones en Dinero.
- b) Departamento de Invalidez, Vejez y Supervivencia.
- c) Departamento de Trabajo Social.
- d) Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades.

El Subgerente de prestaciones en salud cumple con las siguientes finalidades:

- a) Dirigir y supervisar el otorgamiento efectivo, oportuno y transparente de los servicios de salud a los afiliados, según lo establecido en los Reglamentos del Régimen de Seguridad Social.
- b) Diseñar, proponer y ejecutar estrategias, programas y proyectos, en coordinación con el Subgerente de Planificación y Desarrollo, los cuales deberán estar orientados a la calidad de los servicios de salud institucionales, con énfasis en la prevención y en la desconcentración técnica, operativa y funcional.
- c) Dirigir la supervisión y evaluación de los servicios médicos contratados por el Instituto para la atención de los afiliados y derechohabientes.

- d) Dirigir, coordinar y evaluar la formulación y el cumplimiento de las directrices técnico normativas de los servicios de salud, que garanticen la calidad de la atención.
- e) Planificar, dirigir y evaluar las actividades de las dependencias a su cargo.
- f) Asesorar a otras Dependencias sobre asuntos de su competencia.
- g) Conocer los expedientes relacionados con las funciones específicas de su área y dictar las resoluciones que corresponda, que tendrán categoría de Resoluciones de Gerencia, salvo los casos en que la Ley exija expresamente Resolución del Gerente.
- h) Ejercer por delegación, la Representación Legal del Instituto, conforme las instrucciones emanadas del Gerente.
- i) Otras funciones acordes a la naturaleza del cargo, que le delegue específicamente el Gerente.

Del subgerente de prestaciones de salud dependen los departamentos siguientes:

- a) Departamento Médico de Servicios Contratados.
- b) Departamento de Medicina Preventiva.
- c) Departamento Técnico de Servicios de Salud.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula en el Artículo 28:

“El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b. Maternidad.
- c. Enfermedades generales.
- d. Invalidez.
- e. Orfandad.
- f. Viudedad.
- g. Vejez.
- h. Muerte (gastos de entierro).
- i. Los demás que los reglamentos determinen”.

La protección relacionada con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, comprenden los beneficios para el afiliado.

El Artículo 29 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula:

“La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

- a. En caso de incapacidad temporal: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos.
- b. En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que las estimaciones actuariales determinen.

Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que corresponden.

- a. En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro”.

El Artículo 30 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula:

“La protección relativa a maternidad comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- a. Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento.
- b. Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada.
- c. Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero.

- d. Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el Artículo 31, en lo que sean aplicables”.

El Artículo 31 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula: “La protección relativa a enfermedades generales comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

- a. Servicios médicos, quirúrgicos terapéuticos y hospitalarios, durante el período y en la forma que indique el reglamento.
Estos beneficios pueden extenderse a los familiares del afiliado que dependan económicamente de él, principalmente a su esposa e hijos menores de edad.
- b. Indemnización en dinero proporcional a los ingresos del afiliado, durante el mismo período.
- c. Suma destinada a gastos de entierro”.

Las prestaciones en salud que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son las siguientes:

- a) Programa de enfermedad y maternidad.
- b) Atención materno infantil.
- c) Programa de accidentes.

- d) Área de rehabilitación por accidente y por enfermedad.
- e) Programa de I.V.S. que abarca invalidez y vejez.

Las prestaciones en servicio que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son las siguientes:

- a) Atención médica en las unidades asistenciales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tanto en consulta externa como en hospitalización.
- b) Asistencia en medicina general, quirúrgica y especializada.
- c) Medicina, que el médico tratante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social indique.
- d) Laboratorio clínico, de rayos x, electroencefalogramas y otros que contemplan la institución en caso el médico tratante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social lo indique.
- e) Para resolver problemas en su trabajo, por ejemplo la reubicación o para estudios socioeconómicos, podrá recurrir al Departamento de Trabajo Social.

- f) En caso de necesitar transportarse con urgencia para ser tratado en un centro de asistencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por accidente, enfermedad o maternidad y no poder hacerlo por sus propios medios, debido a su estado de salud, podrá hacer uso de la ambulancias de la Institución.

- g) En caso de recuperación, por asuntos de distancia, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social proporciona a sus afiliados, hospedaje, alimentación y pasajes.

- h) Se le orientara y educará sobre las enfermedades y accidentes a través de diferentes medios, en función de prevención.

- i) Cuando por alguna circunstancia quedara limitación en movimiento o función de alguna parte del cuerpo tendrá derecho a rehabilitación.

- j) Con los servicios del Instituto Guatemalteca de Seguridad Social, tendrá derecho a tratamiento psicológico y social.

- k) Se proporcionará aparatos ortopédicos y protésicos cuando el médico tratante lo indique.

- l) Será suspendido en sus labores por problemas de salud.

Las prestaciones en dinero que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son:

- a) Dos terceras partes del salario diario por incapacidades debido a enfermedad o accidente.
- b) 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.
- c) Cuando un trabajador sufre daño físico que determina incapacidad permanente, total o gran invalidez.
- d) Se le proporciona pensión por vejez, al cumplir la edad establecida y el tiempo estipulado en el reglamento de IVS.
- e) En casos de fallecimiento de un trabajador afiliado, se otorgara ayuda para gastos de entierro.
- f) El Instituto otorgara 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 legalizado de conformidad con la legislación civil guatemalteca.

- g) A los hijos menores de edad, solteros y que no se encuentren pensionados por derecho propio, hijos adoptados legalmente o mayores de edad incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio y que dependían económicamente del causante, en el caso del padre que se encuentre totalmente incapacitado.

- h) En caso de desaparición física del afiliado sus beneficiarios también tendrán derecho a una pensión al cumplirse el proceso legal ante los tribunales correspondientes.

- i) En caso de incapacidad permanente por mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo debido a accidente, se otorga una prestación ulterior.

CONCLUSIONES

1. El desconocimiento de que las prestaciones laborales son los beneficios complementarios al sueldo, que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales, no ha permitido su garantía como soporte legal de los trabajadores en Guatemala.
2. El incumplimiento en Guatemala de las relaciones tutelares entre trabajadores y patronos y de los principios fundamentales del derecho laboral, no permite que exista un soporte legal que proteja y resguarde al trabajador frente al patrono y que establezca prestaciones laborales mínimas para el trabajador de cumplimiento obligatorio.
3. No existe perfección en la relación laboral del país, desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio, lo cual lesiona enormemente lo relativo a que se asegure el beneficio del trabajador guatemalteco de sus prestaciones laborales.

4. La inobservancia de las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala reguladas tanto por la Constitución Política de la República como por la legislación laboral del país, no permite la clara determinación del apoyo por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como soporte del trabajador para el pago de sus prestaciones laborales.

RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo, debe señalar el desconocimiento relativo a que las prestaciones laborales son los beneficios que complementan al salario y que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser de carácter económico y sociocultural y que derivan de las relaciones laborales y contractuales, siendo ello lo que no ha podido permitir que se asegure el soporte legal de los trabajadores de garantizar el pago de su derecho a prestaciones.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que indicar el incumplimiento de las relaciones laborales tutelares entre trabajadores y patronos, así como de los principios del derecho laboral y ello no permite que pueda existir un soporte legal protector del trabajador frente al patrono, para establecer las prestaciones laborales mínimas que el patrono tiene que cumplir de forma obligatoria.
3. Los tribunales de conciliación y arbitraje, deben dar a conocer que no existe perfección en las relaciones laborales, desde el momento en que el trabajador se encuentra bajo el mando del patrono y de sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, siendo ello lo que lesiona enormemente y no permite que se pueda asegurar el beneficio del trabajador para el pago de sus prestaciones laborales.



4. La Organización administrativa de trabajo, tiene que señalar la inobservancia de las relaciones entre los trabajadores y patronos en Guatemala, que se encuentran reguladas tanto por la legislación laboral como por la Constitución Política, siendo ello lo que no permite una clara determinación del apoyo por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como soporte del trabajador para el pago de sus prestaciones laborales.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **Instituciones de la seguridad social.** Madrid, España: Ed. Castilla, 1993.

CANCADO TRINDADE, Antonio. **Interacción del derecho del trabajo y de los derechos laborales.** Madrid, España: Ed. Reus, 1997.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **La Constitución y el derecho laboral.** Madrid, España: Ed. Reus, 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones de derecho individual de trabajo.** Guatemala: Ed. Fénix, 2004.

GRISOLA, Julio Armando. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.

KELSEN, Hans. **Teoría general del derecho y del estado.** México D.F.: Ed. Tecnos S.A., 1979.

MÁRQUEZ, Hernainz. **Tratado elemental de derecho laboral.** Madrid, España: Ed. Sopena, 1985.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1990.

SALA FRANCO, Tomás. **Derecho del trabajo**. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1995
SERRANO SANTANA, José Agustín. **Fuentes laborales**. Madrid, España: Ed. Papyrus, 1999.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1999.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1985.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Ley de Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado. Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley de Clases Pasivas Del Estado. Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, 1988

Ley de Libre Negociación de Divisas. Decreto 94-2000 del Congreso de la República de Guatemala, 2000.

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



Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.