

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



PABLO ALEJANDRO VENTURA PÉREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
TEMPORALES DEL SECTOR AGRÍCOLA Y GANADERO 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

PABLO ALEJANDRO VENTURA PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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 III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Victor Andres Marroquin Mijangos
VOCAL V:	Br.	Rocael López González
SECRETARIO:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Gloria Leticia Pérez Puerto
Vocal:	Lic.	Carlos Paniagua Mejia
Secretario:	Licda.	Olga Aracely López

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Edna Mariflor Irungaray López
Vocal:	Lic.	Moisés Raúl de León
Secretario:	Lic.	Héctor Guevara

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

Lic. MARLON ANÍBAL ROSALES

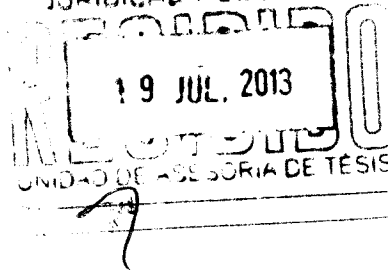
Abogado y Notario

Colegiado 11,002



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, 19 de julio de 2013



Doctor

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

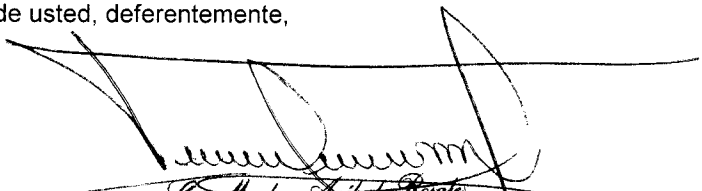
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Doctor Mejía Orellana:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento a la resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis que oportunamente me fuera notificada, asesoré el trabajo de tesis presentado por el Bachiller: **PABLO ALEJANDRO VENTURA PÉREZ**, quien se identifica con el carné estudiantil 200721541 y elaboró el trabajo de tesis intitulado: "**EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL SECTOR AGRÍCOLA Y GANADERO EN GUATEMALA**". Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me complace hacer de su conocimiento que:

- i. **REDACCIÓN:** En la redacción se efectuaron varias correcciones, a efecto de lograr de mejor manera, dar el entendimiento entre un tema y otro, depurando la semántica y ortografía del contenido. Asimismo, se configuraron los márgenes y estilo del trabajo, de conformidad con los requerimientos universitarios y al mejor juicio del suscrito.
- ii. **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** El asesorado alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, inductivos científicos; sustentado en técnicas bibliográficas y documentales.
- iii. **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** El asesorado efectuó una investigación consiente y formal, sobre un tema de gran importancia que constituye una problemática legal, social y actual, siempre buscando la realidad, tomó en cuenta todo lo relativo a la seguridad social en Guatemala, así como los criterios de la Organización Internacional del Trabajo respecto al trabajo temporal agropecuario, y el estatus del trabajo agrícola en las fincas guatemaltecas; finalmente, en el cuarto capítulo desvela la problemática de ese sector productivo respecto al difícil acceso a la seguridad social.
- iv. **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:** El asesorado emitió conclusiones y recomendaciones aplicables, por ser éstas posibles y legales, logrando darle a las ciencias jurídicas y sociales la reflexión y contribución necesaria. El resultado de la tesis es la recapacitación de una problemática con naturaleza social y jurídica.
- v. **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.
- vi. **OPINIÓN FINAL:** Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación realizado por mi asesorado, considero que el trabajo de tesis elaborado por el sustentante llena todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emito dictamen **FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, deferentemente,


Lic. Marlon Aníbal Rosales
Abogado y Notario
ASESOR
Colegiado No. 11,002



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

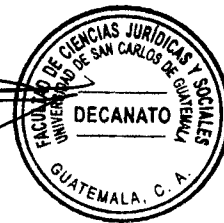


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 08 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante PABLO ALEJANDRO VENTURA PÉREZ, titulado EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL SECTOR AGRÍCOLA Y GANADERO 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.

BAMO/sllh
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ldo. Avidán Ortiz Oreana
DECANO



[Handwritten signature]
Rosario





DEDICATORIA

A DIOS

Por sus infinitas bendiciones y por permitirme culminar esta etapa de mi vida, siendo siempre mi guía suprema.

A MI MADRE

Mirna Arel Pérez González, por ser un angel en mi vida, brindarme todo su amor, su comprensión y con sus enseñanzas mostrarme que todo tiene una solución.

A MI PADRE

Miguel Ángel Ventura Ramírez, por ser un ejemplo a seguir y mostrarme que todo esfuerzo tiene su recompensa, que con trabajo y dedicación toda meta es posible.

A MI HERMANO

Miguel Ventura Pérez, por darme todo su apoyo, sus consejos y por sus logros alcanzados ser un modelo a realizar.

A MI SOBRINO

Mario Miguel Ventura Ramírez, por ser esa pequeña estrella que ha venido a iluminar con su sonrisa la vida de cada uno de los miembros de mi familia.

A LAS FAMILIAS

Pérez González, Ventura Ramírez, García Pérez y especialmente a mi prima Leslie Mariela García Pérez.

A MIS AMIGOS

Fernando Méndez, Roberto Mazariegos, José Mérida, Stefany Marsicovetere, Paula del Valle, Iris Aroche, Jackeline Gómez, Mercedes Conde, Edgar Campos y especial mención a Vanessa López de León, por su cariño, por ser mi confidente y mi ayuda idónea durante toda mi carrera universitaria.





ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. La seguridad social.....	1
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Definición.....	5
1.3 Naturaleza jurídica.....	8
1.3.1 Como función pública.....	9
1.3.2 En forma nacional.....	10
1.3.3 De manera unitaria.....	10
1.3.4 Obligatoria.....	10
1.4 Principios.....	11
1.5 La seguridad social en Guatemala.....	13
1.5.1 Proceso histórico.....	18
1.5.2 El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–.....	20
1.5.3 Financiamiento y programas.....	23
1.5.4 Invalidez-vejez-sobrevivencia (I.V.S.).....	26
1.5.5 Enfermedad-maternidad-accidentes (E.M.A.).....	29
1.6 De la seguridad social hacia la seguridad social integral.....	33
1.7 Reflexión final.....	41

CAPÍTULO II

2. Trabajo temporal agrícola según la Organización Internacional del Trabajo –OIT–.....	45
--	----



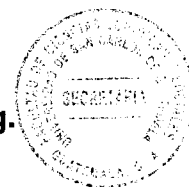
2.1 ¿Quiénes son los trabajadores agrícolas?.....	46
2.2 Trabajadores permanentes, a tiempo completo.....	48
2.2 Trabajadores eventuales, temporales y estacionales.....	48
2.3 Trabajadores migratorios.....	50
2.4 Trabajadores rurales indígenas.....	51
2.5 Jóvenes trabajadores.....	52
2.6 La «relación» de empleo.....	53
2.7 ¿Por qué concentrarse en los trabajadores agrícolas asalariados?.....	55
2.8 Salud y agricultura sostenible.....	58
2.8.1 Género y atención médica o sanitaria.....	59
2.8.2 Atención médica y sanitaria en las plantaciones.....	60
2.8.3 Condiciones de higiene y servicios de bienestar.....	60
2.8.4 Esquemas de seguridad social y prestaciones.....	61

CAPÍTULO III

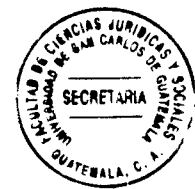
3. Estatus del trabajo agrícola en Guatemala.....	65
3.1 Estudio sobre el estatus actual del trabajo agrícola en Guatemala.....	66
3.1.1 La madre trabajadora.....	72
3.1.2 Estabilidad laboral.....	76
3.1.3 La inspección general y los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social.....	78
3.2 Soluciones ante la problemática.....	83

CAPÍTULO IV

4. El derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales del sector agrícola y ganadero en Guatemala.....	89
---	----



4.1 Identificación del grupo especial.....	90
4.2 Régimen general y regímenes especiales.....	94
4.3 Problemática: condiciones reglamentarias homogéneas para un grupo especial.....	95
4.4 El mandato de igualdad.....	96
4.5 Alternativas consideradas para resolver la problemática.....	100
4.6 Ampliación progresiva de cobertura.....	102
4.7 Propuesta.....	104
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	109
ANEXOS	111
BIBLIOGRAFÍA	129



INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza el derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales del sector agrícola y ganadero de Guatemala, específicamente las limitaciones de acceso a ese derecho fundamental, por la incompatibilidad de las disposiciones reglamentarias del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y las condiciones laborales de ese sector productivo, toda vez que: a) el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, requiere a sus afiliados, cuatro contribuciones dentro de los seis meses anteriores a la ocurrencia de un riesgo para tener derecho a prestaciones en servicio y en dinero; b) los trabajadores temporales agropecuarios, en su mayoría, no alcanzan a cotizar los cuatro meses necesarios, puesto que son contratados por uno, dos o tres meses en la actividad agrícola o ganadera; y c) a pesar de esta incongruencia entre requisitos y condiciones, se les descuentan las cuotas por concepto de seguridad social, sin que de hecho reciban los beneficios del régimen.

El hecho de que un gran sector de la población económicamente activa, pague puntualmente sus cuotas de seguridad social, sin recibir sus beneficios, es una problemática que debe de ser inmediatamente solventada, pues se ponen en riesgo derechos humanos fundamentales. Sobre todo si consideramos que, según los estudios actuariales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los trabajadores temporales cotizantes, monitoreados al mes de junio de dos mil doce, sumaban el veinticinco punto siete por ciento (25.7%) del total de los trabajadores cotizantes que se habían reportado para esa fecha. Por lo que es obligación del Estado de Guatemala y del instituto, brindar protección social al sector individualizado, situación que no ocurre actualmente con la reglamentación vigente.

Al final de la tesis se propone un conjunto de normas que conforman un programa especial de protección mediante la seguridad social para los trabajadores temporales agropecuarios, toda vez que la seguridad social enfrenta el reto de concebir soluciones que faciliten el acceso de mayores segmentos poblacionales a los beneficios que



otorga, en condiciones que permitan su adecuada aplicación, es decir, que los asegurados tengan la certeza de recibir aquello por lo que se cotiza.

La hipótesis investigativa fue la siguiente: el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe crear un programa especial de protección para los trabajadores temporales del sector agrícola y ganadero.

El objetivo general concretado fue: proponer la creación de un programa especial de seguridad social para los trabajadores temporales del sector agrícola y ganadero, para que éstos reciban oportunamente las prestaciones en servicio por los riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes; los métodos utilizados en la elaboración de la tesis fueron: el histórico, el deductivo, el inductivo, el analítico, el sintético y el científico. Además, como técnicas de investigación se utilizaron: la bibliográfica, la estadística y la documental.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: I) La seguridad social; II) Trabajo temporal agrícola según la Organización Internacional del Trabajo –OIT–; III) Estatus del trabajo agrícola en Guatemala; y IV) El derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales del sector agrícola y ganadero en Guatemala; en el último capítulo se desarrolla la propuesta final de la tesis, a efecto de lograr los objetivos planteados en el plan de investigación. A lo anterior se añan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, dirigidas a los actores relevantes que intervienen el tratamiento del tema.

Asimismo, en los anexos consta el estudio actuarial del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social relacionado con la problemática y la propuesta de acuerdo de junta directiva elaborado con base en datos actuariales específicos. Finalmente, se concluyó en la comprobación de la hipótesis planteada en el plan de investigación, para luego arribar a un conjunto de recomendaciones legalmente viables y congruentes entre sí.



CAPÍTULO I

1. La seguridad social

En este primer capítulo abordaremos el tema relativo a la seguridad social en general y la seguridad social en Guatemala. Es uno de nuestros capítulos más extensos, toda vez que el tópico a tratar es extremadamente complejo y profuso. Involucra tanto aspectos jurídicos, como técnicos, sociales y económicos. Se trata de un derecho humano social. La materia jurídica que lo rige, es decir, el derecho de seguridad social, es una rama autónoma del derecho, de naturaleza pública, independiente al derecho de trabajo y al derecho administrativo, cuenta con su propia doctrina, principios, leyes e instituciones. En Guatemala se regula por algunos convenios internacionales (ninguno de ellos de la Organización Internacional del Trabajo); el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala; la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala; y un aproximado de un mil trescientos acuerdos de la junta directiva del referido instituto y cuatro mil acuerdos del gerente de dicha institución, números que crecen exponencialmente de la mano con el crecimiento institucional y poblacional.

Así que, como puede verse, se trata de una materia altamente compleja y profunda, por lo que le dedicamos una buena cantidad de páginas en este trabajo, sin que podamos afirmar que agotamos el tema con suficiencia, pues para esa tarea titánica se necesitarían varios tomos enciclopédicos. Sin embargo, a continuación, presentamos una síntesis de los aspectos más importantes de la seguridad social.



1.1 Antecedentes

“durante la Edad media aparecen algunas asociaciones de ayuda mutua o solidaridad como las Cofradías y Gremios en la que los miembros aportaban dinero para obras de caridad o para ayudarse entre sus miembros, que tenían carácter mutuo o sea que los miembros entregaban su donativo en efectivo y con esto ayudaban a los más pobres o en algunos casos se ayudaban a sí mismos en lo que se consideraba ayuda solidaria y recíproca; eran instituciones en su mayoría de origen religioso, que no contaban con el apoyo ni el patrocinio del estado, cuya labor principal en esos oscuros y medievales tiempos, al igual que hoy en tiempos modernos y neoliberales, era reprimir a los más pobres y exprimir a los que permitían ser objeto de saqueo”.¹

“...las Cofradías no eran una garantía para sus miembros ya que estos generalmente tenían disposición de fondos para aportarlo a los más necesitados y venían a ser instituciones de caridad, en cambio los gremios si luchaban por la defensa de sus agremiados, pero en forma aislada sin que tuvieran más representatividad que la estrictamente local”.²

La protección de las personas débiles y vulnerables, de los ancianos, de los pequeños y de las mujeres embarazadas ha sido un tema en todas las sociedades humanas a lo largo de la historia sin el cual la especie no habría sobrevivido.

¹ ZUÑIGA CISNEROS, Miguel, **La seguridad social y su historia**, pág. 20.

² **Ibíd.**, 21



“...en el siglo XIX, la industrialización y la urbanización modificaron drásticamente la composición de las familias y las comunidades y quebrantaron las formas tradicionales de organizar esa protección. La industrialización provocó una generación de riqueza sin precedentes así como una desigualdad y una pobreza dramáticas, que condujeron a luchas sociales”.³

En 1881 el canciller alemán conservador Otto Von Bismarck manifestó al Parlamento Alemán su primer discurso en pro de la creación de la seguridad social como institución, manifestando que: “La curación de los males sociales no debe buscarse sólo mediante la represión de los excesos socialdemócratas, sino en igual medida a través del avance decidido del bienestar de los trabajadores”.⁴

Resulta que la Alemania de la época de Bismarck, resulta siendo uno de los hitos más importantes en la historia de la seguridad social. “...en 1883, el Parlamento Alemán aprueba una ley de seguro de salud para los trabajadores, que disponía la incorporación del seguro nacional obligatorio para la mayoría de los trabajadores manuales y administrativos, y en 1889 una ley sobre Seguro de Vejez para Trabajadores, Oficiales y Aprendices”.⁵

La idea de Von Bismarck empezaba a ensanchar su auge, ya no era sólo la astuta maniobra política de un estadista conservador para superar a sus rivales políticos. La fórmula se extendió con rapidez a través de las fronteras geográficas e ideológicas.

³ DORMOND HERRERA, Emilio, **Historia de la seguridad social**, pág. 14.

⁴ **Ibíd.**, pág. 16.

⁵ ZUÑIGA CISNEROS, Miguel, **Ob.cit.**, pág. 35

“...en 1885 Noruega estableció la cobertura de los accidentes de trabajo y creó un fondo estatal de dinero para asistir a personas enfermas y brindarles prestaciones funerarias”.⁶

“En 1884, Ebbe Hertzberg, profesor de economía estatal, utilizó el término ‘Estado de bienestar’ por primera vez”.⁷

“En 1891 Dinamarca aprobó una ley de pensiones de vejez y poco después Suecia desarrolló ‘el primer plan nacional universal de pensiones’. Hacia 1920, en América Latina, Argentina, Chile y Uruguay ya tenían sistemas de bienestar social”.⁸

En Estados Unidos, ante el drástico empobrecimiento que desencadenó la Gran Depresión de 1929. “...el presidente Franklin Roosevelt creó el Comité de Seguridad Económica e incorporó sus recomendaciones en la Ley de Seguridad Social de 1935. Sus prestaciones cubrieron a más de la mitad de los trabajadores y las trabajadoras del país cuando entró en vigencia en 1940, luego de otra profunda recesión en 1937”.⁹

“La idea de servicios sociales universales y la protección contra los riesgos sociales garantizada por el Estado generó un consenso sin parangón entre los trabajadores y sus sindicatos, las empresas, los políticos de izquierda y de derecha y líderes religiosos. Incluso las empresas privadas de seguros la apoyaron, ya que no podían asegurar a los

⁶ *Ibíd.*, pág. 37

⁷ RODRIGUEZ MESA, Rafael, **Estudios sobre seguridad social**, pág. 91.

⁸ DORMOND HERRERA, Emilio, **Ob.cit.**, pág. 27.

⁹ *Ibíd.*, pág. 28.

pobres o los trabajadores contra los numerosos riesgos que enfrentaban y a la vez obtener ganancias”.¹⁰

La Declaración Universal de Derechos Humanos, promulgada en 1948, en sus Artículos 22 y 25, incluyó el derecho a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado; posteriormente estos mismos derechos fueron consagrados en otros importantes instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas –ONU–.

Finalmente, en 1991, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la seguridad social como: “El conjunto de instituciones, medidas, derechos, obligaciones y transferencias que tienen por objeto garantizar el acceso a la salud, a los servicios sociales y proporcionar ingresos seguros en caso de sobrevenir algún riesgo importante para la vida (enfermedad, invalidez, edad avanzada o desempleo), y prevenir o aliviar la pobreza”.¹¹

1.2 Definición

Existen muchas definiciones sobre seguridad social, de las cuales hemos seleccionado las siguientes:

El término seguridad social fue usado por primera vez en los Estados Unidos en la Ley de Seguridad Social de 1935. Su máxima expresión fue el Informe Beveridge, del Reino

¹⁰ RODRÍGUEZ MESA, Rafael, **Ob.cit.**, pág. 105.

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Administración de la seguridad social**, pág. 18.



Unido, que pugnaba por proveer servicios de seguridad social a los ciudadanos “desde la cuna hasta la tumba y por insertar los seguros sociales en esquemas más amplios de políticas conducentes al progreso social, a través de la cooperación entre el Estado y los individuos”.¹²

En este informe, el Estado de bienestar social se refería a la provisión de medidas gubernamentales que condujeran a alcanzar estándares básicos de vida y ayudar a los que lo necesitaran. Idealmente, la intención era reducir la pobreza y la inequidad y alcanzar niveles más altos de integración social y de solidaridad.

“Una definición de seguridad social podría ser la provisión de beneficios a los hogares y a los individuos a través de acuerdos públicos o colectivos con el objeto de otorgar protección contra los bajos o declinantes niveles de vida como producto de varios riesgos (desempleo, invalidez y retiro) y de satisfacer necesidades consideradas básicas por la sociedad”.¹³

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) ha establecido en el pasado que la seguridad social es: “...por un lado, la organización de la prevención de aquellos riesgos cuya realización privaría al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia, buscando restablecer lo más rápida y completamente posible esa capacidad perdida o reducida como consecuencia de enfermedad o accidente y,

¹² BEVERIDGE, William, **La seguridad social: el informe Beveridge**, pág. 12.

¹³ VAN GINNEKEN, Wouter, **Extender la seguridad social para todos**, pág. 32.

por el otro, la procuración de los medios necesarios de subsistencia en casos de interrupción de la actividad profesional”.¹⁴

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido a la seguridad social como “...la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional; desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.¹⁵

El término usado por la OIT incluye aquellas medidas que podrían considerarse de asistencia social o de aplicación universal, para los cuales no existe tampoco una definición consensuada y que son difíciles de clasificar dentro de los conceptos de aseguramiento contra riesgos.

No obstante, para gozar de la seguridad social, la OIT considera que deben darse las siguientes características:

- La afiliación es obligatoria, definida por ley.
- La financiación es a través de cotizaciones o contribuciones, ya sea parciales o totales, de los trabajadores, los empleadores y el Estado. Por tanto, la elegibilidad a

¹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Conferencia interamericana de seguridad social. Seguridad social: temas, retos y perspectivas**, pág. 10

¹⁵ **Ibid.**, pág. 21.



este sistema está sujeta a las aportaciones o cotizaciones que realice el trabajador; esto es, está sujeta a los trabajadores que se encuentran en el sector formal de la economía.

- No se requieren comprobantes de ingresos o de la situación económica, ya que las cotizaciones otorgan el derecho a las prestaciones.
- Las cotizaciones están generalmente relacionadas con el ingreso laboral del trabajador, tal como se establece por ley. En la mayoría de las legislaciones se busca redistribuir los recursos de los trabajadores con altos ingresos hacia los de bajo ingreso.
- Las cotizaciones son canalizadas a fondos especiales, los cuales financian las prestaciones que se otorgan.
- Las áreas de seguro por accidente de trabajo y por enfermedad profesional son generalmente financiadas en su totalidad por el empleador, aunque a veces el Estado aporta una parte. Otras áreas comprendidas son las de invalidez y vida, vejez, seguro de desempleo, seguro de salud.

1.3 Naturaleza jurídica

De conformidad con el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.



Al tenor de la interpretación de la Corte de Constitucionalidad, el contenido de dicho artículo significa que: "...el derecho a la seguridad social se ha instituido como un mecanismo de protección a la vida, que tiene como fines fundamentales la prestación de los servicios médico hospitalarios conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes, por medio de una valoración médica que se comprende necesariamente desde el diagnóstico hasta la aplicación del tratamiento que el paciente requiera para su restablecimiento..."¹⁶

Para comprender la naturaleza jurídica que instituye la seguridad social, es necesario analizar los elementos que la integran

1.3.1 Como función pública

Se entiende por función pública "Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos".¹⁷

En ese sentido, entendemos que la seguridad social, en lo que a Guatemala concierne, debe ser prestada por personal contratado específicamente para ese fin, cuya sede patronal la constituye el mismo Estado, a través de las instituciones públicas, en nuestro caso le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.

¹⁶ CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, **Gaceta No. 64, expediente No. 949-02, sentencia: 06-06-02.**
¹⁷ OROPEZA LÓPEZ, Alejandro, **La evaluación de la función pública en México y Centroamérica,** pág. 45.

1.3.2 En forma nacional

La administración estatal del régimen de seguridad social guatemalteco está confiada, por mandato constitucional, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–. Significa que, como institución encargada, debe prestar la cobertura del servicio a nivel nacional sin excepción alguna.

1.3.3 De manera unitaria

“...el sistema de seguridad social como un todo, debe funcionar con criterios congruentes y coordinados, y otorgar prestaciones o beneficios similares para los diferentes colectivos que se protegen”.¹⁸

1.3.4 Obligatoria

De conformidad con el artículo 100 ius fundamental, 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.

La seguridad social, siendo un derecho social, sea cualquiera la extensión y la técnica de la seguridad social simple o mixta de seguro, asistencia o servicios; es obligatoria,

¹⁸ CALVO LEÓN, Jorge Iván, **Principios de la seguridad social**, pág. 2.

no solo por el mandato constitucional que la crea, sino por su contenido, el cual, siendo una prestación con función social y no una caridad ni justicia privada, sino justicia pública; la sociedad como tal debe dar esa seguridad económica y social, primero a los individuos y luego al conjunto de ellos, a la sociedad. Ampara a todos los habitantes de un país, es decir es universal para el lugar y el momento en que se define.

1.4 Principios

“...un conjunto de valores que se representarán en las leyes escritas y son sobre los cuales la autoridad competente intentará organizar y comprometer a un buen comportamiento a los seres humanos que la integran”.¹⁹

Como observamos anteriormente, el derecho de la seguridad social, a diferencia del derecho laboral, se funda en la necesidad de la comunidad de alcanzar un pleno estado de justicia social, es decir, que no tiene un origen contractual. Debido a ello, los principios de la seguridad social son diferentes a los del derecho del trabajo.

A continuación, Grisolia nos ofrece el siguiente listado de principios que, según su obra, se funda el derecho de seguridad social:

- “a) Solidaridad: la Seguridad Social debe entenderse como una obligación de la cual toda la sociedad es responsable respecto de las contingencias que pueden sufrir cualquiera de sus componentes.

¹⁹ HEGEL FRIEDRICH, George, **Ciencia de la lógica**, pág. 22.



- b) Subsidiariedad: los sistemas de la Seguridad Social tienden a obligar al Estado a que no abandone su responsabilidad de cubrir las posibles contingencias que pueden llegar a sufrir cualquiera de los individuos que conforman la comunidad que gobierna y ordena. Para la Seguridad Social esta obligación del Estado es indelegable y debe brindarla en todo momento, tanto por sí como por medio de los organismos que lo componen.
- c) Universalidad: la cobertura de servicios de la Seguridad Social se extiende a todos los individuos y grupos que integran un todo social sin ninguna excepción.
- d) Integridad: la Seguridad Social pretende neutralizar los efectos nocivos que producen las contingencias sociales.
- e) Igualdad: la Seguridad Social está obligada a brindar igual cobertura a todos los individuos, con la única condición de que estén en igualdad de circunstancias.
- f) Unidad de gestión: la Seguridad Social debe ser regulada por una legislación única y organizada, y ejecutada por medio de una estructura financiera y administrativa única. Sin embargo, actualmente se han transferido diversas prestaciones a manos privadas u organismos independientes de la estructura estatal, lo que ha motivado que se esté gestando un nuevo principio: el de descentralización.
- g) Inmediación: el bien jurídico protegido es el hombre, por lo tanto, el objeto de la disciplina se dirige a protegerlo contra el desamparo. El beneficio se debe otorgar cuando existe la necesidad, debiendo primar, inclusive, por encima de la acreditación del derecho para acceder al mismo.²⁰

²⁰ GRISOLIA, Julio, **Derecho de trabajo y de la seguridad social**, págs. 730-731.



1.5 La seguridad social en Guatemala

Como ya hemos notado, no es tarea fácil proponer una definición de seguridad social. El término es bastante amplio y abarca todo aquello que en una primera aproximación implica un ideal de bienestar colectivo. Para formar una idea cercana de la seguridad social es menester echar mano de otros términos presentes en el vasto campo de los derechos sociales y que contribuyen a esclarecer cuál es su verdadera naturaleza y fin.

La seguridad social suele confundirse con términos que suenan parecidos, por ello, hay que aclarar las diferencias, esclarecer qué no es seguridad social para entender finalmente lo que es en realidad.

Se empezará con la llamada asistencia social. Se establece que la asistencia social es: “...el conjunto de normas de todo tipo, que integran una actividad del Estado y en su caso de los particulares, destinadas a procurar una condición lo más digna, decorosa y humana, para aquellas personas que, imposibilitadas para satisfacer por sí mismas sus necesidades elementales y de bienestar social, requieren del socorro y la ayuda altruista, no obligatoria, de los demás”.²¹

Aquí no se trata de seguridad social sino de beneficencia pública. Es la ayuda que los particulares, voluntariamente, o bien, los órganos que para tal fin existen en el Estado, brindan a la colectividad desposeída en general, sin distinción alguna, para que

²¹ RUIZ, Ángel, **Nuevo derecho de la seguridad social**, pág. 28.

alcancen algún grado de bienestar. Puede decirse que la asistencia social depende del altruismo.

Otro concepto tradicionalmente asociado a la seguridad social es la previsión social. A diferencia de la asistencia que dista mucho de ser seguridad social, la previsión social guarda cierta relación con ella.

En términos generales, usando la definición que el diccionario de la real academia de la lengua da a la palabra previsión, se dice que la previsión social consiste en: "...acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones que disponen lo conveniente para promover a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles futuras".²²

En otras palabras, el aprovisionamiento de recursos indispensables a utilizar ante el acaecimiento de eventuales situaciones riesgosas que afecten a la colectividad.

La previsión social, entonces, hace referencia a los mecanismos empleados por las sociedades para prepararse ante el acontecimiento de riesgos o contingencias sociales que afecten la capacidad de los individuos para proveerse de lo indispensable para subsistir, tales como la enfermedad, la vejez o la muerte.

Para responder a ese aprovisionamiento, la previsión social incluye: "...medidas que tiendan a cubrir riesgos profesionales, la desocupación a los requerimientos de la vejez,

²² BAEZ, Roberto, **Derecho a la seguridad social en el marco de los derechos humanos**, pág. 52.

a través de sistemas económicos de seguridad...”,²³ involucrando tanto los sistemas de seguros establecidos como toda clase de protección a los trabajadores.

Con la previsión social, manifestada como un conjunto de iniciativas y normas estatales, se busca: “...temperar o disminuir la inseguridad así como los males que padecen los trabajadores vistos como clase social económicamente débil, dentro o fuera del trabajo”.²⁴

Asegurar que, ante el acontecimiento de situaciones riesgosas, la clase trabajadora y el núcleo familiar dependiente económicamente de ésta, no sucumban sino se mantengan en un equilibrio digno.

Es cierto, los sistemas de seguridad social incluyen el elemento previsional pero no son sólo eso; de manera que, no puede decirse que la seguridad social es únicamente previsión porque ésta sólo forma parte de aquella.

Existe un último término con el cual, erróneamente, se tiende a identificar la seguridad social: el seguro social. Ya se dijo que la previsión social es la parte de la seguridad social que incluye los mecanismos institucionales empleados para paliar el daño económico que el acontecimiento de riesgos sociales (como la muerte, la enfermedad, la vejez) provoca en los trabajadores y sus dependientes. El seguro social es el

²³ RUIZ, Ángel, **Ob.cit.**, pág. 29.

²⁴ **Ibíd.**, pág. 30.

principal mecanismo del cual la previsión social se vale para cumplir su función aseguradora y previsoras.

Se define al seguro social como: "...el instrumento de la seguridad social, de orden público, por medio del cual quedan obligados, mediante una cuota o prima que cubren los patrones, los trabajadores y el Estado, a entregar al asegurado o beneficiarios, una pensión o subsidio, cuando se realizan algunos de los siniestros o riesgos que protege o ampara".²⁵

Siendo el seguro social el brazo ejecutor de la previsión social y ésta una parte de la seguridad social, el seguro social es, como lo dice el autor, un instrumento de la seguridad social. Su característica particular es que es, siendo público, es obligatorio y se encuentra financiado con la contribución solidaria del Estado, los trabajadores y los empleadores.

Hasta aquí está claro que la seguridad social no es beneficencia pública y tampoco exclusivamente previsión, menos aún, un seguro que responde a las políticas de previsión, entonces ¿qué será seguridad social?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación Seguridad social: guía de educación obrera, ha propuesto la siguiente definición: "...la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o

²⁵ *Ibíd.*, pág. 33.

una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.²⁶

La seguridad social está compuesta por una serie de medidas públicas a través de las cuales la sociedad, a través del Estado como su más sofisticada forma de organización, brinda a sus integrantes beneficios, tanto previsionales como asistenciales, para lograr su bienestar ante el acontecimiento, futuro o presente, de determinadas contingencias sociales.

Podría decirse que se trata de un sistema o estructura que, siendo público y social, es obligatorio y que funciona bajo criterios de solidaridad (pues es ayuda de la sociedad a sus integrantes) cuya máxima aspiración es satisfacer las necesidades humanas y alcanzar un ideal de bienestar colectivo.

Ahora sí puede observarse cómo el panorama de la seguridad social es mucho más amplio que el abarcado por la previsión social y el seguro social. Mientras la previsión social procura el aprovisionamiento de insumos a utilizar eventualmente frente al acontecimiento de un hecho que se veía a futuro (previsión) y se traduce en una pensión proporcionada por el seguro social, la seguridad social, además, incluye el remedio de siniestros que afectan al individuo en el presente y contempla servicios, como la asistencia médica y otros programas complementarios.

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), **Seguridad social: guía de educación obrera**, en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>



La seguridad social está amarrada a las necesidades humanas pues su objetivo primordial es satisfacerlas; siendo éstas constantemente cambiantes, resulta imposible formular un concepto inmutable de lo que es conocido como seguridad social pues éste debe adaptarse fácilmente a las demandas humanas. Esto implica también, que los Estados revisen constantemente sus sistemas para mantenerlos actualizados, lo cual no es tarea fácil.

1.5.1 Proceso histórico

Si bien en Guatemala no se habló seriamente de seguridad social sino hasta casi mediados del siglo veinte, en el año de 1906 se registró un adelanto: el Decreto 669, emitido el 21 de noviembre de aquel año, contenía la Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo. Aquella ley cuyo reglamento apareció en 1907, constituyó: "...una interesante anticipación de la futura previsión social, hoy día ampliamente difundida".²⁷

Para inicios de 1944 se encontraba vigente la Constitución de la República de 1879 (derogada por el Decreto Número 18 de la Junta Revolucionaria de Gobierno el 28 de noviembre de aquel año). El artículo 16 constitucional, reformado en 1935, atribuía como función del Estado el fomento de la previsión y asistencia sociales más aún no se hablaba de seguridad social.

²⁷ FERNÁNDEZ, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 80.



El adelanto más significativo en materia de seguridad social tiene lugar hasta después de la Revolución de octubre de 1944, con la cual se puso fin a la época de dictadura del General Jorge Ubico y se vislumbró una apertura democrática: "...que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país".²⁸ Según el autor citado, el pueblo tenía gran esperanza en la creación de un Código de Trabajo y en la implementación del sistema de seguridad social.

La Constitución de 1945 proclamada poco antes de que asumiera el cargo el primer presidente revolucionario, doctor Juan José Arévalo Bermejo, siguiendo la línea de un constitucionalismo social, incluye en su texto la génesis de los derechos sociales en el país. La seguridad social fue, entonces, uno de los logros de la revolución.

Con el texto constitucional no se creaba un sistema de seguridad social como tal sino un seguro social: "Se establece el seguro social obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor. Comprenderá por lo menos seguros contra la invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado" (Artículo 63 Constitución de la República de Guatemala, 1945).

Para hacer funcionar el seguro social, en 1946 se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) con la emisión del Decreto 295 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco De Seguridad Social. De conformidad con lo

²⁸ *Ibíd.*, pág. 81.

dispuesto en dicha ley, el IGSS se constituye como el órgano rector de la seguridad social en el país.

“Con la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 se afianza la seguridad social guatemalteca y ya no se habla de “seguro social”, como en la Constitución de 1945, sino del ‘régimen’ instituido como ‘función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria’ y cuya aplicación corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Artículo 100 constitucional)”.²⁹

1.5.2 El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–

La administración estatal del régimen de seguridad social guatemalteco está confiada, por mandato constitucional, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y su ley orgánica, el IGSS es una entidad autónoma, de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones; su finalidad es: “...aplicar en beneficio del Pueblo de Guatemala y con fundamento en... la Constitución Política de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social de conformidad con el sistema de protección

²⁹ Ob.cit.

mínima...” (Artículo 1 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).

Le corresponde, entonces, llevar a la práctica la función de un sistema de seguridad social y, para ello, la ley magna y las leyes le han concedido todas las facultades necesarias para cumplir con tan noble cometido.

Sus actividades empezaron, con “...un programa materno-infantil y otro programa para accidentes laborales. Inicialmente prestaba sus servicios en la capital y hacia el año de 1956 se había extendido ya a diez de los veintidós departamentos del país”.³⁰

Poco a poco fue ampliando la cobertura territorial así como sus servicios, los cuales, además de la maternidad y accidentes, se extendieron hacia las enfermedades específicas e invalidez. Para 1957 “...sus servicios cubrían a 255,548 personas... el 39% de la población económicamente activa de la región donde operaba. Hacia 1997, el IGSS ya contaba con 23 hospitales con 2,064 camas, así como 29 consultorios”.³¹

El IGSS se encuentra organizado sobre la base de tres órganos superiores: la Junta Directiva, la Gerencia y el Consejo Técnico. Cuenta también con otras dependencias administrativas que le permiten otorgar a sus beneficiarios servicios oportunos y de calidad, tales como, direcciones generales, departamentos, divisiones, secciones y unidades administrativas, (Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del IGSS).

³⁰ BERGANZA, Gustavo, **Compendio de historia de Guatemala 1944-2000**, pág. 263.

³¹ *Ibíd.*, pág. 264.



La junta directiva constituye el órgano supremo, está integrada por seis miembros titulares y seis suplentes (cuya forma de designación refleja cómo el Estado, los empleadores y los trabajadores participan en la dirección del Instituto); a ella le corresponde la dirección general de las actividades del Instituto.

La gerencia está integrada por un gerente (titular de la gerencia), nombrado por la junta directiva, y uno o más subgerentes que se encuentran subordinados al gerente y, en principio, lo sustituyen en caso de ausencia. La gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto: le corresponde la administración y gobierno de éste así como la ejecución de las decisiones tomadas por la junta directiva. El gerente ostenta la representación legal del IGSS, misma que puede delegar total o parcialmente en los subgerentes y mandatarios judiciales. Para administrar y gobernar cuenta con el apoyo de seis direcciones generales, las cuales, a su vez están integradas por departamentos, divisiones y secciones.

El consejo técnico se encuentra integrado por un equipo de asesores que ejercen funciones consultivas, emitiendo juicios apegados a la técnica de su ciencia. Los miembros del consejo técnico son nombrados por el gerente (con la anuencia de, por lo menos, cuatro miembros de la junta directiva) y a él someten dictámenes relacionados con la calidad de funcionamiento del instituto y propuestas de mejoramiento. Contribuye con la junta directiva y la gerencia rindiendo informes útiles a aquellos para resolver problemas de orden técnico.



Para la correcta aplicación de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en cuanto al funcionamiento interno de éste y los beneficios que son otorgados por el régimen, la junta directiva del instituto dicta, a propuesta del gerente, los reglamentos necesarios para normar tales cuestiones. Las reglamentaciones se encuentran contenidas en acuerdos de la junta directiva que son publicados en el diario oficial y son de aplicación general.

La dinámica del régimen de seguridad social va desenvolviéndose, en una medida muy importante, en torno a las funciones de la junta directiva, íntimamente relacionadas con las de la gerencia. Los procedimientos administrativos originados por la prestación de los beneficios contenidos en los programas del régimen de seguridad social son tramitados ante la gerencia y la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y su revisión judicial corresponde a los juzgados de trabajo y previsión social conforme a la ley.

1.5.3 Financiamiento y programas

A la fecha, el régimen de seguridad social guatemalteco, de acuerdo con los principios generales de la seguridad social y según lo establecen la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y la propia Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es nacional, unitario y obligatorio. Se encuentra instituido como una función pública y, según manda el texto constitucional, el Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen tienen obligación de contribuir a financiarlo



(Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, segundo párrafo).

Como bien lo exige la solidaridad, el financiamiento del sistema se lleva a cabo con base en una triple contribución: el Estado, los empleadores y los trabajadores aportan una cuota, siendo estos últimos los beneficiarios.

El Artículo 38 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social determina precisamente ello: “El régimen de Seguridad Social debe financiarse así: Durante todo el tiempo en que sólo se extienda y beneficie a la clase trabajadora [y, de hecho, así es] o a parte de ella, por el método de triple contribución a base de las cuotas obligatorias de los trabajadores, de los patronos y del Estado”, (Artículo 38, segundo párrafo de la ley citada).

Cada programa brindado por el régimen tiene su propia regulación con relación al aporte que cada sector debe hacer para el financiamiento de las prestaciones. La Ley citada establece, no obstante, un promedio de contribuciones para cada sector: Estado (como tal) 25%, trabajadores 25% y patronos (incluidos los del sector privado y el Estado) 50%; y aclara que, atendiendo a la necesidad de los beneficiarios y su capacidad contributiva, estas proporciones pueden ser variadas tal y como lo sugeriría el trato jurídicamente diferenciado (Artículo 39 Ley Orgánica del IGSS).



Los programas ofrecidos por el régimen están diseñados para cubrir las contingencias sociales que comprende. Con relación a este punto, el Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece:

“El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); e i) Los demás que los reglamentos determinen”.

El régimen de Seguridad Social guatemalteco cubre, entonces, las siguientes áreas:

- Área de servicios de salud. Promoción de la salud, lucha contra las enfermedades, los accidentes y sus consecuencias; protección a la maternidad.
- Área de servicios pensionales. Protección en caso de invalidez y vejez; y amparo de las necesidades creadas por la muerte.

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

- I.V.S. (Invalidez-Vejez-Sobrevivencia); y
- E.M.A. (Enfermedad-Maternidad-Accidentes).

1.5.4 Invalidez-vejez-sobrevivencia (I.V.S.)

El programa IVS se encuentra regulado por medio del reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia contenido en el Acuerdo 788 de la Junta Directiva del IGSS. Beneficia a los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla. Claro está que el servicio abarca a todos los afiliados al régimen que reúnan los requisitos específicos que el reglamento contiene para cada prestación.

“La protección de este programa se traduce en prestaciones económicas (dinerarias) pagadas por meses vencidos al asegurado o sus sobrevivientes para subsanar los daños que ocasiona el acaecimiento de los riesgos que cubre, que son, como bien lo dice su nombre: la invalidez, la vejez y la muerte”.³²

Obviamente, para recibir la pensión por invalidez, el asegurado deberá ser declarado inválido (incapacitado para trabajar) conforme a los exámenes y estudios practicados por los médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El derecho a la pensión comienza a computarse a partir de la fecha que se fije como primer día de invalidez. Asimismo, el reglamento establece que, atendiendo a su edad, el asegurado debe tener un mínimo de contribuciones mensuales al programa acreditadas dentro de cierto período anterior al primer día de invalidez.

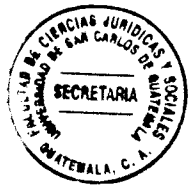
³² FERNÁNDEZ, Luis, **Ob.cit.**, pág. 85.



La pensión por vejez corresponde a aquellos asegurados que, pasada determinada edad, ya no se encuentran empleados. Para tener derecho a la pensión por vejez, es necesario que el asegurado haya pagado, como mínimo, ciento ochenta contribuciones mensuales al programa; asimismo, haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que establece el Artículo 17 del reglamento. El Acuerdo 1124 de la junta directiva del IGSS fue derogado por el Acuerdo 1257 de ese mismo órgano director, el cual contiene reformas paramétricas a las condiciones para acceder al derecho de una pensión. A la fechas de la presente investigación, dicho Acuerdo fue impugnado de inconstitucional, y la inconstitucionalidad de ley de carácter general se encuentra en estado de resolver ante la Corte de Constitucionalidad.

Cuando acontece la muerte de un afiliado al programa IVS, sus beneficiarios pueden acceder a los siguientes servicios: a) una cuota mortuoria (gastos de entierro) y b) pensión por sobrevivencia (viudedad, orfandad y otros sobrevivientes).

El IGSS contribuye con una cuota mortuoria cuando fallece un afiliado, o bien, en caso de muerte de cargas familiares de los asegurados. El reglamento citado (Artículo 22) establece que el derecho a la cuota para gastos de entierro se adquiere cuando el afiliado tenga acreditados por lo menos dos meses de contribución al programa en los últimos seis meses anteriores a su muerte y se le prestará siempre que no tenga el mismo derecho a causa de otra prestación. También tienen derecho a recibir la cuota mortuoria quienes hubieren tenido derecho a pensión de invalidez o vejez (conforme los requisitos del reglamento) o bien, quienes ya hubiesen sido pensionados por invalidez, vejez o sobrevivencia.



Tienen derecho a la pensión por sobrevivencia (Artículo 28 del referido reglamento):

- Esposa o mujer (unión de hecho legalmente inscrita) que haya vivido con el fallecido hasta su muerte.
- Mujer de quien no se comprobó convivencia pero que, efectivamente, recibía del causante una ayuda económica indispensable para sobrevivir.
- Compañera que (a falta de las mencionadas anteriormente) hubiere convivido maridablemente con el causante durante dos años ininterrumpidos hasta la fecha de su muerte, aún cuando éste hubiere estado casado, siempre y cuando la esposa no tenga derecho a la pensión. En todo caso, la pensión se otorgará únicamente a una beneficiaria.
- Hombre sobreviviente que reúna las calidades de la esposa, mujer o compañera y que, además, estuviere incapacitado totalmente para trabajar.
- Hijos naturales o adoptados legalmente por el causante, menores de edad solteros (sin hogar formado) y los que siendo mayores de edad se encuentren incapacitados para trabajar.
- Hijos póstumos del causante (pensionados a partir de su nacimiento).
- La madre (que no esté pensionada por derecho propio) de quien se pruebe que dependía económicamente del causante.
- El padre (que no esté pensionado por derecho propio) que se encuentre incapacitado totalmente para trabajar y de quien se pruebe que dependía económicamente del acusante.



1.5.5 Enfermedad-maternidad-accidentes (E.M.A.)

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

- Los trabajadores afiliados;
- El trabajador que se encuentre desempleado o con licencia sin goce de salario (cuando haya prestado al programa cuatro contribuciones, al menos, dentro de los seis meses inmediatos anteriores a la fecha de aparición de la enfermedad) siempre que haga la solicitud dentro de los primeros dos meses de desempleo o licencia (Artículo 17 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva del IGSS);
- Los hijos del afiliado o del que se encuentre en período de desempleo o licencia (con las características mencionadas anteriormente) que sean menores de cinco años.

En caso de maternidad tienen derecho:

- La trabajadora afiliada;
- La esposa del trabajador afiliado o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su defecto, la compañera que cumpla con los requisitos específicos establecidos en el reglamento respectivo;



- La trabajadora que se encuentre desempleada o la esposa o compañera del trabajador que se encuentre desempleado, siempre que la pérdida del empleo haya ocurrido durante el embarazo de la mujer;
- La esposa o compañera del afiliado fallecido, que se encuentre en estado de *embarazo en la fecha del fallecimiento de éste (Artículo 18 del Acuerdo 466)*.

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

Las prestaciones en servicio que brinda el programa comprenden la asistencia médica que consiste en: "...el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto... que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población", (Artículo 1 del Acuerdo 466 Junta Directiva).

Comprende, tanto en casos de enfermedad como de maternidad asistencia médico-quirúrgica general y especializada, asistencia odontológica, servicios farmacéuticos, rehabilitación y suministro de equipo ortopédico y protésico, exámenes radiológicos, de laboratorio y demás evaluaciones accesorias, trabajo social, transporte, hospedaje y alimentación.



“Las prestaciones en dinero que brinda el programa de Enfermedad y Maternidad constituyen subsidios aportados por el Instituto a aquellos trabajadores que se encuentran incapacitados temporalmente para trabajar a causa de una enfermedad o de la maternidad, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por los Reglamentos para optar al beneficio.

Existe pues un subsidio por enfermedad que se concede únicamente a los trabajadores afiliados que tienen acreditadas tres contribuciones dentro de los seis meses inmediatos anteriores a aquel en que ha iniciado la enfermedad. El subsidio es otorgado a partir del cuarto día de incapacidad hasta por veintiséis semanas por una enfermedad (prorrogable por trece semanas más atendiendo a la clase de enfermedad y el dictamen del médico del Instituto).³³

El subsidio por maternidad se presta únicamente a las trabajadoras afiliadas que han contribuido en tres períodos dentro de los últimos seis meses inmediatos anteriores a la fecha en que se inicie el reposo prenatal, aún si no hacen uso de la asistencia médica brindada por el instituto.

El subsidio por maternidad equivale al cien por ciento del salario base de la afiliada y se paga durante treinta días antes de la fecha probable del parto (certificada por médico del Instituto) y durante los cincuenta y cuatro días siguientes a éste; la prestación del subsidio está supeditada a que la afiliada se abstenga de realizar cualquier actividad remunerada.

³³ *Ibíd.*, pág. 81.



La protección relativa a accidentes se encuentra regulada en el Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS, Reglamento sobre protección relativa a accidentes. Tienen derecho a recibir los beneficios que otorga tanto los afiliados como sus parientes.

Se reputan como parientes del afiliado: a) la esposa o mujer con quien el afiliado viva en unión de hecho legalmente reconocida, o bien, la mujer con quien, sin estar unido ni casado, el afiliado haya convivido durante el año anterior al accidente y que sea económicamente dependiente de él; y b) los hijos del afiliado que sean menores de cinco años de edad.

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

Las prestaciones en servicios incluyen:

- Prevención. Prevención de accidentes de trabajo, salud ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo.
- Primeros Auxilios. En los lugares de trabajo habrá que contar con medios para proporcionarlos a los trabajadores y un botiquín.
- Asistencia Médica. La misma protección brindada en caso de enfermedad y maternidad.
- Rehabilitación. Parte activa del tratamiento médico.

Las prestaciones en dinero comprenden:

- Subsidio por incapacidad temporal. El subsidio es diario y le corresponde a aquellos afiliados que son suspendidos temporalmente de sus labores por un médico del Instituto.
- Subsidio por incapacidad permanente. Procede en los casos de mutilación, daño irreparable y/o trastorno funcional definitivo ocasionados por accidentes. El subsidio es mayor atendiendo a la clase de incapacidad permanente que le sea determinada al trabajador.
- Cuota Mortuoria. Se refiere a los gastos de entierro del afiliado o uno de sus parientes (los comprendidos en el concepto según el reglamento) que muriere a causa de un accidente. Se presta en los mismos términos contenidos en el programa IVS.

1.6 De la seguridad social hacia la seguridad social integral

Hasta aquí, la evolución de la seguridad social en Guatemala le ha llevado desde una primera idea de previsión social en 1906 a la instauración de un seguro social en 1944 y la implementación de todo un régimen que, partiendo de todo lo analizado en apartados anteriores, podría decirse es tradicional y es compatible con las premisas impuestas por los principios básicos de la seguridad social: solidaridad (sobre todo), integridad, público y obligatorio.

Sin embargo, todo el camino recorrido en esta materia aún no es suficiente. Es preciso alcanzar nuevas etapas: "...cualquier cosa antes que permanecer estáticos".³⁴

Los sistemas de seguridad social estáticos dejan de responder a su cometido, por ello es preciso revisarlos constantemente y apuntar hacia la expansión de su cobertura. Con relación a esto se sugiere: "...que los beneficios no se restrinjan a la fuerza laboral formalmente concebida, sino que se extiendan a los trabajadores independientes, luego a los... 'informales', hasta llegar a las clases desposeídas y menesterosas..."³⁵ Es alcanzar la máxima realización de la solidaridad social.

La cobertura constituye sólo uno de los parámetros que permite evaluar la eficiencia de los sistemas, se mencionan otros factores como: "...su sostenibilidad financiera, la calidad de sus beneficios y su mayor o menor grado de progresividad, así como la eficiencia de su operación".³⁶

La experiencia guatemalteca ha evidenciado que el sistema debe mejorar pero las bases de una reforma deben ser a su vez sustentadas por exhaustivos estudios que encaminen el actual régimen de seguridad social a un sistema que sea integral y contemporáneo, que incluya en su cobertura a mayor población y que eleve la calidad de sus beneficios.

³⁴ RUIZ, Ángel, **Ob.cit.**, pág. 34.

³⁵ **Ob.cit.**, pág. 38.

³⁶ JIMENEZ Y CUADROS, Alfonsino, **Derecho de seguridad social y del trabajo**, pág. 88.



Chile, por ejemplo, es pionero en el tema de la reforma a la seguridad social; constituye inspiración para los países extranjeros y referencia en el debate internacional sobre el futuro de la seguridad social.

“Hasta 1980 funcionaba en Chile un sistema de seguridad social público que se financiaba mediante el sistema de triple contribución (cotizaciones de los trabajadores, empleadores y el Estado) que prestaba beneficios definidos, tanto del área de servicios de salud como del área pensional mediante un sistema de 32 cajas de previsión”.³⁷

Para 1974 se inicia el proceso de reforma del sistema hasta que en mayo de 1981 empieza a funcionar el nuevo sistema de pensiones, privado y de capitalización individual.

En términos generales, el nuevo sistema puede describirse así: “...consiste en un esquema de contribuciones definidas en que los trabajadores depositan mensualmente el 10% de sus salarios en cuentas individuales de capitalización, administradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP’s). La contribución patronal, que variaba entre el 12% y el 15%, fue eliminada y los trabajadores tuvieron un reajuste salarial por el mismo monto”.³⁸

Desaparece el sistema de triple contribución y, siendo los beneficiarios los únicos contribuyentes, todos los riesgos corren ahora por la sola cuenta de cada trabajador;

³⁷ MORALES, María, **La recepción del modelo chileno en el sistema de pensiones mexicano**, pág. 26.

³⁸ **Ibíd.**, pág. 28.

asimismo, actualmente el régimen es administrado por entidades de derecho privado denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones.

“Las Administradoras de Fondos de Pensiones son sociedades anónimas especiales cuyo objeto exclusivo es administrar el fondo de pensiones y otorgar los beneficios que ofrece el régimen: pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia, (Artículo 23 del Decreto Ley 3,500 de Chile). Cobran comisiones o cuotas libremente establecidas por cada una para cubrir los costos administrativos de su gestión y por contratar seguros de muerte e invalidez con las compañías de seguros de vida. Con esto, los costos del sistema se trasladan a los beneficiarios”.³⁹

El Estado presta un subsidio a las cuentas individuales de los trabajadores que no tienen mayor capacidad contributiva y que llenan ciertos criterios de elegibilidad; los otros trabajadores que no llenan los requisitos para gozar del subsidio, reciben un beneficio asistencial, cuando sí cumplen los requisitos para tal beneficio.

La principal característica del nuevo sistema es que no es administrado por el Estado (como lo exige el principio público) sino por entidades privadas con ánimo de lucro. A merced de ello, se desplaza la idea de solidaridad siendo cada persona la única responsable de su propio fondo de pensión.

El nuevo sistema tampoco cumple con el principio de integridad pues abarca exclusivamente los servicios pensionales por vejez, invalidez y sobrevivencia dejando

³⁹ *Ibíd.*, pág. 29.



de lado los servicios del área de salud y la protección relativa a enfermedad, maternidad y accidentes.

A decir de Morales: "...se estableció en Chile un nuevo sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, con un régimen obligatorio que se basa en la capitalización individual de contribuciones definidas y beneficios indefinidos (pues depende del monto de los fondos acumulados por los afiliados durante su vida activa)... con administración privada y libertad de elección para el afiliado..."⁴⁰

El nuevo sistema chileno se aparta en gran medida de los principios que informan a la seguridad social y por ello ha sido criticado en numerosas ocasiones. No cumple con lo estipulado en los Convenios 102, norma mínima sobre seguridad social y 128 relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.

"...que la introducción de la reforma no presentó mayores dificultades ni oposición dado el contexto político y económico que le rodeó. La propuesta fue implementada sin opinión de la sociedad pues su concepción y puesta en práctica tuvieron lugar en la época de la dictadura. Por otro lado, en lo económico, para inicios de la década de los ochenta, Chile poseía una situación fiscal solvente, contaba con superávit primarios que le permitieron el financiamiento de los costos de transición del sistema de seguridad antiguo (sistema público de reparto) al nuevo sistema privado de capitalización".⁴¹

⁴⁰ *Ibíd.*, págs. 31-32.

⁴¹ MARQUEZ, Claudia, **La nueva seguridad social**, pág. 55.

Se considera que la decisión por la reforma fue apresurada y no bien analizada: "...los argumentos para la reforma no tuvieron como soporte un proceso previo de examen profundo de los principios actuariales que rigen los seguros sociales o tal vez los ignoraron".⁴²

Se argumentaba que la situación del país reflejaba un desequilibrio financiero y notables injusticias que hacían inviable el sistema. Sin embargo, se considera que el culpable de la mala situación de Chile no pudo ser exclusivamente el régimen de seguridad social pues las manifestaciones negativas de la realidad, como el desempleo, no eran producto del sistema de seguridad social sino de políticas estructurales más complejas; entonces, se opina: "...no equilibraron financiera y actuarialmente el sistema cuando éste era de creación reciente y estaba en período de acumulación; por tanto, mucho menos pudieron hacerlo cuando el sistema había madurado".⁴³ No podía exigirse óptimos resultados de un sistema de seguridad social al cual no se le procuró, a nivel estatal, el contexto necesario para tal efecto.

La experiencia chilena, pese a que no es recomendada por muchos autores, ha sido referencia útil para los otros países. Morales menciona que en América Latina, a partir de la reforma chilena, nueve países más introdujeron las propias, que no en todos los casos responden al modelo chileno.

⁴² MORALES, María, **Ob.cit.**, pág. 41.

⁴³ MARQUEZ, Claudia, **Ob.cit.**, pág. 58.



Las reformas implementadas a los regímenes de seguridad social en Latinoamérica, responden a tres modelos diferentes:

“1) Sustitutivo. Las reformas cierran el antiguo sistema público (impiden nuevas afiliaciones) y lo reemplazan con un sistema de capitalización plena e individual, administración privada y obligatorio: Chile, México, Bolivia, El Salvador y Nicaragua. 2) Mixto. Las reformas dieron paso a un sistema de capitalización individual de carácter complementario, pues coexiste con el antiguo sistema. Al tiempo del retiro los asegurados reciben dos pensiones, una básica y otra complementaria: Argentina, Uruguay y Costa Rica. 3) Paralelo. La reforma modifica parcial o totalmente el antiguo sistema y termina su monopolio creando un nuevo sistema de capitalización individual que compite con el público. La adhesión a uno de los dos sistemas es obligatorio y los afiliados pueden trasladarse entre una opción y otra: Colombia y Perú”.⁴⁴

Es cierto que un sistema de seguridad social, dada su naturaleza, no debe permanecer estático e inmutable, la reforma siempre es necesaria. Sin embargo, debe cuidarse que, en el afán de lograr modernas actualizaciones y aparentes avances en los sistemas, no se destruyan los fundamentos que justifican y que integran la filosofía subyacente de la seguridad social, especialmente la solidaridad (como es el caso del modelo chileno).

Morales, acuña que: “...no debe olvidarse que la seguridad social es uno de los instrumentos existentes más valiosos para lograr, en forma organizada y en un contexto

⁴⁴ MORALES, María, **Ob.cit.**, pág. 188.



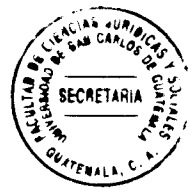
de solidaridad, la mejor redistribución de la riqueza, el combate a la pobreza, la participación de la población en el desarrollo y la tranquilidad del ser humano a través de la satisfacción de los elementos que integran su nivel de bienestar”.⁴⁵

El proceso de reforma de los regímenes de seguridad social deben resguardar los principios que la informan para que no deje de ser seguridad social. No existe un modelo de sistema que sea útil en todos los tiempos y en todos los países, pero deben idearse mecanismos útiles para la confección de trajes a la medida que respondan a la realidad de los países; aquí cobra utilidad la experiencia de los países que Morales denomina la segunda generación, por haber seguido a Chile en los procesos de reforma, pues sirven de referencia a aquellos que anhelan mejoras en sus sistemas.

Finalmente, se considera que la solidaridad, vista como la justificación misma de la seguridad social, sugiere la adopción de un modelo mixto más que uno sustitutivo como el de Chile que, al final, presentó deficiencias que no se vislumbraban al inicio.

No es posible que un sistema de seguridad social funcione sin solidaridad pues se trata de un asunto eminentemente social y, siendo un servicio público, el Estado no podría privatizarlo, menos aún si alguien va a lucrar con él. Los organismos privados deberían ser complemento y no sustitutos de la función pública.

⁴⁵ *Ibíd.*, pág. 193.



Puede implementarse una reforma siempre que sus bases respeten las normas internacionales y los principios básicos de la Seguridad Social y se adecue a las particularidades de cada país.

1.7 Reflexión final

La seguridad social puede concebirse como un sistema o régimen dotado de una compleja estructura institucional que funciona a nivel social, de forma obligatoria, y que constituye la más clara manifestación de solidaridad y conciencia colectiva de los grupos humanos. Mediante la seguridad social, las sociedades procuran bienestar a sus integrantes, en la medida de su necesidad, garantizándoles una forma de subsistencia cuando, por eventualidades de la vida, dejan de ser productivos, temporal o permanentemente. Está estrechamente ligada con el trabajo.

La seguridad social no equivale a la asistencia social pues ésta es beneficencia pública y su naturaleza es esencialmente distinta. Tampoco puede equipararse a la previsión social porque el contexto referencial de la seguridad social abarca más que sólo políticas de previsión.

La seguridad social no es el seguro social porque éste consiste en el principal medio del que se vale la previsión social para cumplir con su cometido: proveerse de fondos en el presente para disponer de ellos ante la realización futura de cualesquiera contingencias sociales que tiendan a ocasionar daños económicos a los trabajadores y sus núcleos familiares.



Es el principio de solidaridad el que justifica plenamente la existencia de los sistemas de seguridad social y es la filosofía que subyace en ellos. Suele entenderse como la ayuda que la sociedad brinda a sus integrantes para proveerse de bienestar y se encuentra modificada por el principio del trato jurídicamente diferenciado que tiene como finalidad, no un ideal de plena igualdad sino la equiparación de las naturales desigualdades.

No es recomendable abrazar la idea de solidaridad para justificar la adopción de un Estado paternalista pues el reto de la Seguridad Social no consiste en que el Estado se configure como el único proveedor de justicia sino en lograr el punto de equilibrio entre las necesidades humanas y las posibilidades de seguridad que todos juntos, tanto la sociedad como sus integrantes pueden conseguir. Habrá de comprenderse bien la premisa, si bien la sociedad debe procurar a sus integrantes un destino, no debe hacer el destino de cada uno.

El régimen de seguridad social guatemalteco fue evolucionando desde el año de 1946 en que se hablaba de un seguro social. Posteriormente, con la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala, vigente hoy, ya se habla de un régimen de seguridad social. Su génesis se considera uno de los logros de la revolución. A la fecha funciona a la luz de los principios de solidaridad, obligatorio, público e integrado.

Conforme al principio público, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el órgano rector y administrador estatal del sistema de seguridad social. Desarrollándose en su compleja estructura, presta a los beneficiarios la protección



asistencial y previsional que ofrece el régimen, teniendo la facultad de reglamentar la forma de financiar y prestar sus servicios.

Conforme al principio obligatorio, el financiamiento del régimen de seguridad social guatemalteco se basa en una triple contribución, habiendo una aportación por parte del Estado, otra por parte de los empleadores y otra por parte de los trabajadores que, a su vez, son los beneficiarios del sistema.

Conforme al principio de integridad, el régimen de seguridad social guatemalteco, a través de sus programas, brinda protección tanto en el área de servicios de salud como en el área de servicios pensionales. Su cobertura se extiende a los siguientes riesgos: enfermedad, maternidad, accidentes, invalidez, vejez y sobrevivencia.

Es cierto que un sistema de seguridad social, dada su naturaleza, no debe permanecer estático e inmutable, la reforma siempre es necesaria. Sin embargo, debe cuidarse que, en el afán de lograr modernas actualizaciones y aparentes avances en los sistemas, no se destruyan los fundamentos que justifican y que integran la filosofía subyacente de la seguridad social, especialmente la solidaridad, como sucede en los sistemas privados.

Los sistemas privados de seguridad social destruyen la solidaridad (principio fundamental de la seguridad social) y la reemplazan con la idea de una sociedad individualizada en la que cada uno vela por su seguridad; por esto la gente queda



desprotegida. No habiendo una conciencia colectiva, no puede haber seguridad social como tal.

CAPÍTULO II



2. Trabajo temporal agrícola según la organización internacional del trabajo

- OIT-

Los trabajadores agrícolas asalariados no constituyen un grupo homogéneo. Los términos y condiciones de empleo pueden tener una infinidad de variantes, creando categorías distintas: trabajadores agrícolas permanentes (de tiempo completo); trabajadores agrícolas temporales o eventuales; trabajadores agrícolas estacionales; trabajadores migratorios; trabajadores a destajo o trabajadores con algún tipo de retribución en especie. Se recuerda en este punto, que en el presente capítulo se aborda el tema de los trabajadores agrícolas desde una perspectiva general, según los estudios de la OIT, y no será hasta los siguientes dos capítulos que el tema se circunscribirá a la situación guatemalteca.

Existen muchos trabajadores agrícolas indígenas que forman parte de la fuerza de trabajo empleada. Los trabajadores agrícolas realizan sus tareas por algún tipo de salario, ya sea en dinero, en especie o una combinación de ambos. Trabajan en el marco de una relación laboral, bien con un agricultor o compañía agrícola, bien con un contratista o subcontratista laboral.

A continuación, estudiaremos quiénes son los trabajadores agrícolas, según la Organización Internacional del Trabajo, tanto en su calidad de permanentes, como en su calidad de temporales, eventuales y estacionarios; entre otros aspectos.



2.1 ¿Quiénes son los trabajadores agrícolas?

“Los trabajadores agrícolas asalariados son las mujeres y hombres que trabajan en los campos de cultivo, huertos, invernaderos, unidades ganaderas e instalaciones de procesamiento básico para producir los alimentos y fibras del mundo. Están empleados en fincas de tamaño pequeño o mediano, así como bien en plantaciones y explotaciones industrializadas. Son asalariados porque no poseen ni arriendan la tierra que trabajan ni las herramientas ni equipos que utilizan, lo que les diferencia del grupo de los agricultores”.⁴⁶

La demanda de trabajo agrícola fluctúa según las estaciones y esto se refleja en la fuerza de trabajo. “Los horarios de trabajo pueden ser extremadamente largos durante la siembra y la cosecha, con horarios más cortos fuera de las temporadas pico de trabajo. Durante los períodos de mayor labor la jornada puede ser de sol a sol, a lo que hay que sumar el transporte de ida y vuelta a los campos. La intensidad del trabajo deja poco lugar para el descanso; la duración de la jornada ofrece poco tiempo para la recuperación. Los sistemas de pago pueden exacerbar esta situación. Como los salarios mínimos tienden a ser bajísimos o simplemente inexistentes y muchos trabajadores eventuales, temporales o estacionales reciben al menos una parte de su salario a destajo (por ejemplo, por kilo de cosecha recolectada, surco desmalezado o

⁴⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible**, pág. 23.



hectárea fumigada), hay un fuerte incentivo económico para extender al máximo los horarios de trabajo, con el fin de mejorar las ganancias”.⁴⁷

Gran parte del trabajo agrícola requiere por naturaleza un gran esfuerzo físico, con largos ratos de pie, agachados, inclinados o llevando a cabo movimientos repetitivos en posturas incómodas. El riesgo de accidente se ve aumentado por la fatiga, herramientas pobremente diseñadas, terrenos difíciles, exposición a los elementos y una salud, en general, frágil.

Aunque el cambio tecnológico ha atenuado la pesadez y monotonía del trabajo agrícola, ha introducido también nuevos riesgos, especialmente asociados con la utilización de maquinaria sofisticada y el uso intensivo de plaguicidas que a menudo

Se aplican sin las medidas necesarias de seguridad, información ni capacitación. Se afirma: “No sorprende que el número de accidentes y enfermedades fatales y graves sea alto. Aun así, los trabajadores agrícolas están entre los menos protegidos en términos de acceso a atención médicas básica, compensaciones laborales, seguro por discapacidad a largo plazo y prestaciones al supérstite (indemnización)”.⁴⁸

⁴⁷ Ob.cit.

⁴⁸ Ob.cit.



2.2 Trabajadores permanentes, a tiempo completo

Los trabajadores agrícolas a tiempo completo o permanentes gozan en general de mayor seguridad en el empleo, salarios relativamente más altos, mejores alojamientos y mejores beneficios sanitarios y laborales que otros trabajadores agrícolas asalariados. Sin embargo, esto no quiere decir que estén bien pagados en comparación con otras categorías salariales de un país dado. Los salarios en las áreas rurales, tanto en términos de liquidez como en términos reales, son normalmente menores que en las ciudades, y las jornadas laborales son más largas.

Indica la Organización Internacional del Trabajo que: “Muchos trabajadores agrícolas a jornada completa viven en la línea de pobreza o por debajo de ella. Los contratos de empleo estable son la forma de contrato menos habitual y su proporción en el empleo agrícola total ha disminuido en la mayoría de los países. Existe una tendencia a pasar del trabajo de tiempo completo a formas de trabajo más precarias o estacionales, fenómeno a menudo denominado como ‘flexibilización’ o ‘precarización’ del empleo, con una mínima o inexistente protección social”.⁴⁹

2.2 Trabajadores eventuales, temporales y estacionales

La mayoría de los trabajadores agrícolas asalariados en la mayoría de los países en desarrollo y en algunos países desarrollados están empleados de forma estacional y a menudo eventual o temporaria. Los trabajadores eventuales —a decir de la OIT—: “...son

⁴⁹ **Ibíd.**, pág. 25.



aquellos empleados y remunerados al final de cada jornada trabajada o por tarea realizada”.

Continúa indicando la OIT que los trabajadores temporales son: “...aquellos contratados por un período de tiempo específico pero limitado. La mayoría de los trabajadores estacionales, eventuales o temporales no reciben tipo alguno de seguridad social o indemnización por desempleo, vacaciones pagadas ni licencia por enfermedad o maternidad. De hecho muchos de los asalariados agrícolas a tiempo completo carecen también de estos beneficios”.⁵⁰

Un número cada vez mayor de trabajadoras son empleadas como trabajadoras eventuales o temporales. Peor aún, muchos trabajos son clasificados como empleo eventual o temporario aún cuando en realidad se trata de trabajo continuo. La práctica de hacer rotar a los trabajadores para poder negarles los beneficios de la categoría de empleo permanente está también muy extendida.

“En la industria de recolección de flores, por ejemplo, los datos facilitados por la Federación Nacional de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Uganda (Ugandan National Union of Plantation and Agricultural Workers) muestran que la mayoría de las personas empleadas como trabajadores eventuales son mujeres. Más del 70% de esta fuerza de trabajo está empleada informalmente sin estabilidad laboral ni beneficios de otro tipo como la licencia anual. Las mujeres están contratadas principalmente en las secciones de recolección y clasificación de flores. A un trabajador de tiempo completo

⁵⁰ Ob.cit.



se le paga un total de 70.000 chelines ugandeses (35 dólares estadounidenses) al mes, mientras que un jornalero gana 1.500 chelines ugandeses al día (75 centavos de dólar). La tendencia hacia el trabajo eventual y temporal es alentada, entre otras cosas, por la imposibilidad de predecir las condiciones climáticas, la inestabilidad en la demanda del mercado y leyes laborales que exigen ciertos beneficios, como la indemnización por despido, pago de licencia y atención médica para los empleados estacionales y permanentes”.⁵¹

2.3 Trabajadores migratorios

“Los trabajadores migratorios pueden encontrarse en todas las clases de relaciones laborales, pudiendo ser trabajadores eventuales, temporales, estacionales o incluso a tiempo completo. Pueden ser trabajadores migratorios de otra zona del país o extranjeros. Vengan de donde vengan, los trabajadores migratorios sufren siempre grandes desventajas en términos de salarios, protección social, alojamiento y protección médica”.⁵²

La globalización y los ajustes estructurales han transformado la agricultura de muchos países en un sector orientado a la exportación y extremadamente dependiente de la mano de obra migratoria. Según una consulta sindical sobre migración irregular y tráfico de personas en Europa realizada en 2003: “...es básicamente el poder de las grandes cadenas de supermercados lo que obliga a los agricultores a producir a muy bajos

⁵¹ COMITÉ SOBRE EL TRABAJO EN LAS PLANTACIONES, **Informe 1: recientes desarrollos en el sector de las plantaciones**, pág. 40.

⁵² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Ob.cit.**, pág. 28.



costos. Los agricultores responden a la presión, reduciendo el costo de la mano de obra y pasando así toda la carga a los trabajadores agrícolas. Una baja remuneración y condición laboral por un trabajo pesado no resultan atractivos para la mano de obra nacional. De esta manera los agricultores contratan cada vez más mano de obra migratoria. En algunas zonas, como en la provincia de Almería, en España, más del 90% de los trabajadores agrícolas son inmigrantes”.⁵³

La migración laboral es una de las principales consecuencias de la creciente flexibilización laboral, el empleo eventual, los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y la pobreza. Esta movilidad laboral es muy pronunciada en todo el mundo.

La mano de obra migratoria se compone a menudo de: “...familias enteras, aunque oficialmente sólo el cabeza de familia está contratado. En muchos países, los hijos de los migratorios y de los trabajadores estacionales trabajan junto a sus padres aunque no figuren en la nómina”.⁵⁴ Como gran parte del trabajo es pagado a destajo, los trabajadores migratorios y los trabajadores estacionales necesitan que sus hijos trabajen para alcanzar un salario vital.

2.4 Trabajadores rurales indígenas

Los trabajadores rurales indígenas forman parte de la fuerza de trabajo rural de muchos países. Habiendo sido expulsados de su propia tierra, a menudo terminan siendo

⁵³ PROGRAMA IN FOCUS DE LA OIT, **Migración irregular y tráfico humano**, pág. 8.

⁵⁴ **Ibíd.**, pág. 9



trabajadores agrícolas, frecuentemente bajo condiciones de empleo y trabajo paupérrimas.

“En muchos países de América Latina, por ejemplo, las condiciones de vida y empleo de los trabajadores indígenas y sus familias están por debajo del promedio correspondiente a aquellos que pertenecen a lo que se denomina ‘sociedad predominante’, incluidos los trabajadores rurales no indígenas”.⁵⁵ Estas diferencias son evidentes en lo que se refiere al acceso a la educación, la seguridad social, los niveles de afiliación a sindicatos, los salarios y la salud y seguridad ocupacional.

2.5 Jóvenes trabajadores

El Artículo 16 del Convenio de la OIT sobre Salud y Seguridad en la Agricultura de 2001 (número 184) establece que: “...la edad mínima para desempeñar un trabajo en la agricultura que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años”.

Sin embargo, las leyes, regulaciones o autoridades nacionales pueden autorizar, tras una consulta previa a las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores interesados, el trabajo desde los 16 años siempre y cuando se brinde una formación anterior adecuada y la seguridad y salud de los jóvenes trabajadores estén plenamente protegidas.

⁵⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, *Op.cit.*, pág. 28.

2.6 La «relación» de empleo

La «relación» de empleo comprendida en las distintas formas de trabajo asalariado es a menudo compleja y difícil de entender, especialmente allí donde se utiliza mano de obra eventual o esta es proporcionada a través de contratistas.

La relación laboral es: "...una noción que crea un vínculo legal entre una persona denominada 'empleado' y otra llamada 'empleador' a quien el trabajador o la trabajadora suministran trabajo o servicios bajo determinadas condiciones a cambio de una retribución".⁵⁶ El concepto de una relación laboral es común a todos los sistemas legales y tradiciones pero las obligaciones, derechos y derecho a prestaciones asociados varían según el país.

Una de las consecuencias asociadas a los cambios en la estructura del mercado de trabajo, la organización del trabajo y la deficiente aplicación de las leyes es el creciente fenómeno de trabajadores que se encuentran de hecho empleados pero se hallan sin la protección de una relación laboral. Esta forma de falso autoempleo es más habitual en las economías menos formalizadas. Sin embargo, muchos países con mercados de trabajo bien estructurados están experimentando también un incremento de este fenómeno. Algunas de estas tendencias son nuevas; otras han existido durante décadas.

⁵⁶ *Ibíd.*, pág. 36.

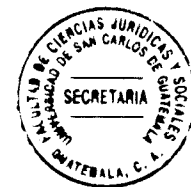
Explica la OIT que: “Los cambios en la estructura del mercado laboral y en la organización del trabajo están desembocando en nuevos patrones laborales, tanto dentro como fuera del marco de la relación laboral. En algunas situaciones puede que no quede claro si el trabajador está empleado o realmente es autónomo”.⁵⁷

“El empleo encubierto se produce cuando el empresario trata a una persona empleada como algo distinto a un empleado, de manera de ocultar su verdadero estatus legal. El falso autoempleo, la falsa subcontratación, el establecimiento de pseudo-cooperativas, la falsa prestación de servicios o las falsas reestructuras empresariales son algunas de las maneras más frecuentes de disfrazar una relación laboral”.⁵⁸ El efecto de estas prácticas puede servir para denegar la protección laboral al trabajador y evitar los costes que pueden conllevar los impuestos y las contribuciones a la seguridad social.

Hablamos de una relación laboral ambigua cuando el trabajo se lleva a cabo o los servicios se prestan bajo condiciones que levantan serias dudas sobre la existencia de una relación laboral. Cada vez son más los casos en los que se hace difícil distinguir entre trabajo dependiente e independiente, incluso cuando no hay una verdadera intención de encubrir la relación laboral. A este respecto es ampliamente reconocido que en muchas áreas la distinción entre empleados y trabajadores independientes se ha vuelto poco nítida. Una de las características de las nuevas formas de trabajo es la autonomía o mayor independencia de los trabajadores.

⁵⁷ **Ob.cit.**

⁵⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Conclusiones concernientes a las relaciones laborales**, pág. 93.



La claridad y la capacidad de anticipación de la ley son de interés de todos los implicados. Los trabajadores y los empleadores deberían conocer su condición y, por consiguiente, sus respectivos derechos y obligaciones legales.

Está en el interés de todos quienes participan en el mercado de trabajo asegurar que la *amplia variedad de acuerdos que dan forma a una relación laboral o prestación de servicios* pueda situarse en un marco legal adecuado. Unas normas claras resultan indispensables la justa gobernanza del mercado de trabajo.

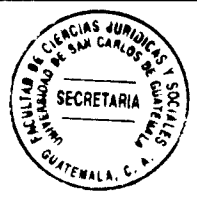
2.7 ¿Por qué concentrarse en los trabajadores agrícolas asalariados?

Los trabajadores agrícolas asalariados constituyen un grupo ocupacional muy extenso.

A nuestro juicio y a decir de la OIT:

- “Se estima que de una fuerza de trabajo total en la agricultura de 1.100 millones de personas, 450 millones son trabajadores agrícolas asalariados”.⁵⁹ Esto significa que representan el 40% de la mano de obra agrícola mundial y tienen un papel principal en la alimentación mundial y en producción de fibras.
- El trabajo asalariado es actualmente una de las características principales del empleo en las áreas rurales y el número de trabajadores asalariados está aumentando en la mayoría de regiones del mundo.

⁵⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT– Informe sobre desarrollo humano sostenible a través del trabajo agrícola, pág. 56.



- “Las mujeres que trabajan asalariadas en la agricultura constituyen normalmente entre el 20 y el 30% de la fuerza de trabajo asalariada, llegando hasta el 40% en América Latina y el Caribe. El número de mujeres asalariadas también está aumentando en la mayoría de regiones del mundo. Los nuevos puestos de trabajo están más orientados a la exportación, como por ejemplo la recolección de flores y el cultivo y empaquetado de verduras”.⁶⁰ Estos trabajos son clasificados a menudo como temporales o estacionales aunque se trate en realidad de empleo continuo.
- “Los trabajadores asalariados muy a menudo son mal remunerados, con salarios muy por debajo de los del sector industrial. Estos trabajadores y sus familias viven habitualmente por debajo de la línea de pobreza y forman parte del núcleo de la pobreza rural en muchas zonas del mundo”.⁶¹ Son millones los trabajadores que reciben los salarios más bajos del sector rural, por debajo incluso de lo necesario para subsistir.
- “Su trabajo es muy a menudo inestable y temporal. Los problemas de empleo han aumentado a medida que el impacto de la globalización lleva a la disminución de los puestos de trabajo permanentes y a una fuerza de trabajo cada vez más precarizada y marginada (con frecuencia empleada a través de contratistas y subcontratistas)”.⁶² Los trabajadores migratorios enfrentan mayores dificultades todavía.
- Sus condiciones de vida y de trabajo son a menudo muy pobres.

⁶⁰ *Ibíd.*, pág. 57.

⁶¹ *Ob.cit.*

⁶² *Ob.cit.*



- “Los trabajadores agrícolas se ganan la vida en uno de los tres sectores más peligrosos del mundo, junto a la minería y la construcción. Se enfrentan a una serie de riesgos laborales que van desde maquinaria peligrosa, cableados y artefactos eléctricos inseguros, enfermedades de transmisión animal y caídas desde alturas hasta la exposición a plaguicidas tóxicos. Cada año muere un gran número de trabajadores agrícolas asalariados y agricultores (170.000 en 1997 según estimaciones de la OIT), resultan heridos o padecen enfermedades relacionadas con el trabajo”.⁶³
- En muchas partes del mundo, los trabajadores agrícolas ven denegados sus derechos más fundamentales: el derecho a la libertad sindical, a organizarse y a negociar colectivamente con los empresarios. Los trabajadores rurales son más susceptibles a convertirse en mano de obra forzada que otras categorías de trabajadores. Y aún así, las condiciones de trabajo dignas y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores agrícolas resulta esencial para el desarrollo sostenible.
- Los trabajadores agrícolas se ven excluidos en muchos países de los procesos de “El VIH/SIDA también está diezmando la fuerza de trabajo agrícola en muchas zonas del mundo. La enfermedad está relacionada con el entorno de trabajo. No sólo afecta a los trabajadores sino que también tiene como consecuencia la pérdida de capacidad productiva de la agricultura, perjudicando a explotaciones, plantaciones y economía nacional”.⁶⁴

⁶³ Ob.cit.

⁶⁴ Ob.cit.



- La frecuencia del trabajo infantil en la agricultura menoscaba la agricultura sostenible y la seguridad alimentaria porque mantiene un círculo vicioso en el que los ingresos del hogar son insuficientes para cubrir las necesidades de la familia. La mayoría de los niños trabajan porque sus padres no ganan lo suficiente para mantener a sus familias y mandarlos a la escuela.

2.8 Salud y agricultura sostenible

Debido a la naturaleza arriesgada de las ocupaciones agrícolas y a la a menudo remota localización de explotaciones y plantaciones, la atención médica es una prestación importante para los trabajadores agrícolas. Según la OIT –y recordemos que se trata de un enfoque mundial y no nacional–: “Mediante negociaciones colectivas, los sindicatos han sido capaces de negociar con los empleadores, especialmente en las plantaciones, en pro de una mejor atención sanitaria para sus miembros que no sería posible de otra forma. Sin embargo, la carencia de servicios públicos de salud en áreas rurales es un aspecto de la agricultura sostenible que necesita ser considerado”.⁶⁵

A nivel global, las condiciones de salud en países en desarrollo han mejorado espectacularmente en los últimos 40 años. Se estima, no obstante, que: “...cerca de 1.000 millones de personas pobres han sido excluidos de la revolución mundial de la salud y se beneficiarían con los programas de desarrollo. Los trabajadores agrícolas asalariados componen un porcentaje significativo de esos 1.000 millones y los hijos de éstos también serán a menudo especialmente vulnerables a las enfermedades infantiles

⁶⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, *Op.cit.*, pág. 59.



de la pobreza, como diarrea, infecciones respiratorias agudas, malaria, sarampión y enfermedades perinatales. La mayoría de estas enfermedades, si no todas, no sólo están estrechamente vinculadas a la pobreza, sino también a la falta de desarrollo sostenible en áreas rurales”.⁶⁶

Se puede agregar que: “3.000 millones de personas -más de la mitad de la población mundial- carecen de acceso a un saneamiento adecuado, 1.000 millones no tienen acceso al agua potable y un 40% de la población mundial sufre escasez de agua.109 Más de 800 millones de personas que viven en áreas rurales carecen de acceso a agua adecuada y segura”.⁶⁷

2.8.1 Género y atención médica o sanitaria

El vínculo entre género, pobreza y salud es igualmente fuerte. “El 70% de los 1.200 millones de personas que vivían en la pobreza en el año 2000 eran mujeres. Algunas estimaciones sobre un período de 20 años indican que el incremento en el número de mujeres pobres en áreas rurales en 41 países en desarrollo fue un 17% superior al de los hombres. La desnutrición proteínica es significativamente superior en las mujeres del sur de Asia, donde reside casi el 50% de desnutridos del mundo. Medio millón de mujeres mueren innecesariamente a causa de complicaciones del embarazo agravadas por cuestiones relacionadas con la pobreza y la lejanía”.⁶⁸

⁶⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD –OMS–, **A nuestra salud**, págs. 1 y 2.

⁶⁷ **Ibíd.**, pág. 4.

⁶⁸ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD –OMS–, **Salud y ambiente en un desarrollo sostenible**, pág. 10.



Casi todos estos problemas están vinculados directa o indirectamente con la falta de desarrollo agrícola sustentable y la marginación y vulnerabilidad de las mujeres que trabajan en la agricultura.

2.8.2 Atención médica y sanitaria en las plantaciones

Los empleadores han proporcionado tradicionalmente en las plantaciones una atención médica básica en forma de dispensarios o clínicas capaces de tratar enfermedades benignas o lesiones menores. No obstante, hay muy pocos datos específicos disponibles sobre la educación y la salud en las plantaciones como para determinar si se ha logrado algún progreso.

Además, la carencia de medicinas esenciales es también un problema común en muchos países. La OMS estima que: "...más de una tercera parte de la población mundial no puede acceder a medicinas esenciales y muchas de estas personas viven en áreas rurales".⁶⁹

2.8.3 Condiciones de higiene y servicios de bienestar

La falta de servicios de higiene, especialmente cuando se trabaja en el campo, es otro problema. Los trabajadores y, a menudo, sus niños están en peligro. Con frecuencia —a decir de la OMS—: "...los padres llevan consigo a sus niños al campo debido a la carencia de servicios de guardería en las áreas rurales. Los niños y los jóvenes están

⁶⁹ *Ibíd.*, pág. 11.



expuestos, por tanto, a algunos de los mismos riesgos profesionales que sus padres, incluso aunque no trabajen. Trabajadores y niños también se encuentran en un alto riesgo de contraer parásitos o enfermedades infecciosas debido a las pobres condiciones sanitarias de los campos y de sus alojamientos”.⁷⁰

2.8.4 Esquemas de seguridad social y prestaciones

La seguridad social es definida como la combinación de planes de seguros sociales basados en las contribuciones y la asistencia social financiada mediante los impuestos. En su forma más integral, los sistemas de seguridad social pretenden proveer nueve tipos de prestaciones, a saber: atención médica, prestaciones por enfermedad y maternidad, subsidios familiares, prestaciones por desempleo, lesiones laborales, invalidez y prestaciones a la familia en caso de fallecimiento, y pensiones.

Uno de los problemas mundiales clave que afronta actualmente la seguridad social es el hecho de que: “...más de la mitad de la población mundial, trabajadores y personas a su cargo, está excluida de cualquier tipo de protección de seguridad social”.⁷¹

El problema es particularmente grave en la agricultura. Los datos de la OIT muestran que: “...menos de un 20% de los trabajadores agrícolas del mundo está cubierto por una o más de las nueve prestaciones citadas anteriormente”.⁷² Puesto que los altos niveles de pobreza y de fluctuación de ingresos son característicos de los trabajadores

⁷⁰ **Ibíd.**, pág. 14.

⁷¹ **Ibíd.**, pág. 17.

⁷² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Ob.cit.**, pág. 70.



asalariados en la agricultura, estos son, en especial, económicamente vulnerables cuando pierden la facultad de ganarse el salario en caso de muerte, lesión, enfermedad, invalidez o desastres naturales. “Aun donde hay cobertura legal segura para los trabajadores agrícolas, muchos programas de seguridad social no logran alcanzar a todos o a alguno del grupo destinatario, y algunos de los beneficiarios potenciales no hacen buen uso de las prestaciones disponibles”.⁷³

Pocos países en desarrollo son capaces de proporcionar cobertura de seguridad social integral para cualquiera de las anteriores contingencias. Para estos países, la mejora de la protección de la seguridad social es un objetivo de desarrollo clave.

Para las poblaciones rurales, las normas contenidas en el Convenio sobre seguridad y salud en la agricultura de la OIT, en 2001 (número 184), representan un importante paso adelante. El Artículo 21 afirma:

“1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los trabajadores del sector agrícola deberán estar cubiertos por un régimen de seguro o de seguridad social contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, tanto mortales como no mortales, así como contra la invalidez y otros riesgos para la salud relacionados con el trabajo, que les brinde una cobertura por lo menos equivalente a la ofrecida a los trabajadores de otros sectores.

⁷³ Ob.cit.

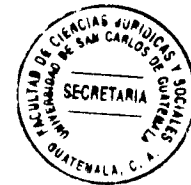


2) Dichos regímenes podrán ser integrados en un régimen nacional o adoptar cualquier otra forma apropiada que sea conforme con la legislación y la práctica nacionales”.

En el último capítulo de esta tesis trataremos el tema de la cobertura del régimen de seguridad social a los trabajadores temporales agrícolas. Sin embargo, previo a ello, abordaremos la situación de este sector productivo en el marco nacional.



CAPÍTULO III



3. Estatus del trabajo agrícola en Guatemala

La historia colonial y republicana de Guatemala está permeada en el problema de la tierra. Ayer, como hoy, el control de este bien natural no sólo es el fundamento de la estratificación económica en el país, sino también es el factor determinante de las relaciones de poder, y confiere identidad de clase superior a sus acaparadores.

La histórica acumulación inmoral de la tierra en pocas manos, no sólo ha generado y genera el latifundismo, las desigualdades socioeconómicas, la inseguridad alimentaria, etcétera, sino, sobre todo, produjo y produce la aniquilación psicológica y existencial de las grandes mayorías de los despojados que quedaron y subsisten sin tierra en Guatemala, mendigando ser sobreexplotados como jornaleros en las fincas.

Es decir, el problema tierra, en Guatemala, genera y se constituye en un problema antropológico que hace que campesinos e indígenas despojados de sus tierras se asuman como indignos subhumanos, mientras los patrones finqueros (empresarios) se arrogan la cualidad de superhombres. Por eso, los patrones asumen a los jornaleros (ex propietarios legítimos de las tierras) como un complemento más de la tierra que pierde sentido si no se los explota. Y, cuando éstos toman conciencia y se organizan para defender sus derechos, los criminalizan, persiguen, encarcelan y asesinan selectivamente a los dirigentes sociales y sindicales.



3.1 Estudio sobre el estatus actual del trabajo agrícola en Guatemala

Entre los hallazgos estadísticos más contundentes que configuran la condición laboral de jornaleros/as en las fincas agrícolas en Guatemala, son, según un estudio:

- “Sobre identidad y género en las fincas, el 69% de las y los jornaleros en las fincas se autodefine como indígena maya, y sólo el 6% como mestizo. El 25% de jornaleros son mujeres, y 11% de jornaleros son niños/as.
- En cuanto a los derechos fundamentales, sólo el 14% de jornaleros indica que trabajan hasta 8 horas diarias. El 70%, labura entre 9 a 12 horas diarias en las fincas, pero sin merecer pago por horas extras.
- La unidad de medida de trabajo predominante es la tarea (cantidad de producción) para la jornada. El 57% de jornaleros/as indica que requiere de la ayuda de sus familiares para terminar la tarea diaria, pero siempre por el mismo salario.
- Sobre el salario, el 90% de jornaleros gana un salario mensual por debajo del salario mínimo establecido. En el caso de las mujeres, el 97% gana por debajo del salario mínimo.
- En cuanto a las vacaciones anuales, sólo el 3% indica que goza de dicho derecho. El 90% responde que no tiene vacaciones. El 42% de jornaleros/as responde que no le pagan el séptimo.
- El 90% señala no estar afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



- En lo concerniente a la salud y seguridad ocupacional en las fincas, el 94% de trabajadores indica que trabaja en situación de peligro latente, y sin protección adecuada. El 95% señala que no cuenta con lugares adecuados, ni higiénicos, para ingerir sus alimentos durante el trabajo.
- Con relación a la estabilidad laboral y la sindicalización, los contratos de trabajo en las fincas agrícolas son verbales, y únicamente el 4% del total de jornaleros indica ser trabajador permanente. Sólo el 1% de jornaleros responde que existe organización sindical en las fincas, y el 84% indica que la sanción inmediata para quienes intentan organizarse en sindicatos es el despido del trabajo.
- En cuanto a la presencia del Estado en las fincas, por medio de la Inspección General del Trabajo, sólo el 1% de jornaleros/as responde que sí conoce de la visita de los inspectores laborales a las fincas. El 82% de jornaleros encuestados señala que los inspectores laborales reciben soborno de los patrones en las fincas.
- En cuanto a la situación de las mujeres embarazadas, en el 100% de los casos, no existe una asignación de tareas adecuado a su estado de gravidez, y cuando ya no son capaces de cumplir con sus funciones son despedidas, asimismo, no cuentan con período pre natal ni post natal, ni mucho menos hora de lactancia”.⁷⁴

Así es como se desgastan jornaleros y jornaleras jóvenes en las fincas agrícolas modernas (sin ilustración) hasta convertirse en intoxicados músculos indeseados en las fincas cuando llegan a los cuarenta años de edad. Sobreviven sin Estado y sin

⁷⁴ COMITÉ DE DESARROLLO CAMPESINO –CODECA–, **Estudio sobre las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras agrícolas en las fincas guatemaltecas**, págs. 55 - 56.



derechos, a pesar que existen leyes nacionales y convenios internacionales vigentes. Esta es la triste realidad de la Guatemala profunda.

Las principales plantaciones de monocultivos son cultivadas fundamentalmente por mano de obra indígena. Según el referido estudio –con relación a las fincas agrícolas de Guatemala–: “...el 69% de las y los encuestados se definen como indígenas mayas. Si a ello sumamos el 18% de xincas y el 4% de garífunas, estamos ante un mercado laboral conformado en un 91% por trabajadores/as indígenas, xincas y garífunas”.⁷⁵

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) de 2006, la población indígena en Guatemala representa: “...el 40% de la Población Económicamente Activa (PEA), y 38 % del total de la población nacional”.⁷⁶

Estos datos confirman, no sólo el rostro indígena del proletariado agrícola en Guatemala, sino que el trabajo sumergido en el agro guatemalteco, por sus condiciones socioeconómicas, está reservado mayoritariamente para la población indígena.

Este factor de identidad cultural del proletariado agrícola debe ser tomado en cuenta al momento de emprender políticas o proyectos que busquen mejorar las condiciones laborales agrícolas en Guatemala.

⁷⁵ *Ibíd.*, pág. 61.

⁷⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), **Encuesta nacional de condiciones de vida – ENCOVI–2006**, pág. 12.



La educación es un factor determinante para el ejercicio de los derechos y superar las causas del empobrecimiento. En el caso de indígenas empobrecidos: "...el 8.5% de jefes de hogar no tienen escolaridad, y el 5.5% cursó la primaria. En tanto que entre los empobrecidos no indígenas, sólo el 2.8% carece de algún grado de escolaridad, y el 7.8% cursó primaria".⁷⁷

El trabajo sumergido en el agro guatemalteco, por sus condiciones socioeconómicas, está reservado mayoritariamente para la población indígena.

Regularmente las sociedades imaginan que la masa de jornaleros en las fincas agrícolas está conformado por varones. Esto, por el esfuerzo físico que requiere dicho trabajo. Sin embargo, los resultados de una investigación, indican que: "...el 25% de quienes trabajan de jornaleros en el agro guatemalteco son mujeres. Ellas son ocupadas, en su mayoría, por las fincas bananeras. Las mujeres también aportan desde las fincas agrícolas, incluso en condiciones mucho más sumergidas que los varones. Además, el 11% del total de las y los trabajadores son niños, en calidad de 'ayudantes sin pago'. Es decir, menores de 18 años que trabajan ayudando a sus padres jornaleros".⁷⁸

Según ENCOVI 2006, en Guatemala existen: "...más de medio millón de menores trabajando cuyas edades oscilan entre 14 y menos años".⁷⁹

⁷⁷ *Ibíd.*, pág. 16.

⁷⁸ COMITÉ DE DESARROLLO CAMPESINO –CODECA–, *Ob.cit.*, pág. 59.

⁷⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Ob.cit.*, pág. 15.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 4°, establece que todas las personas son iguales en dignidad, oportunidades y derechos. El Convenio número 111 de la OIT, sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación (1958), obliga a los estados firmantes a eliminar todo tipo de discriminación laboral, y garantizar igualdad de oportunidades para todos/as. Sin embargo, la discriminación en el mercado laboral de las fincas agrícolas guatemaltecas, no sólo se origina por la edad, el sexo, el grado de escolaridad, o el origen cultural, sino también el estado de gravidez de las madres trabajadoras.

Según un estudio realizado:

- “El 85% de las y los entrevistados indica que las mujeres en estado de gestación ya no son aceptadas en las fincas agrícolas como jornaleras. Es decir, la mujer jornalera agrícola está desahuciada del mercado laboral por el simple de hecho de ser madres, porque las fincas demandan energía y sangre joven, sin obstáculos familiares.
- El 8% indica que los meses límite de gestación aceptados en las fincas es de 8 meses, a veces, casi algunos días antes del parto. Una vez ocurrido el parto, o bien, pocos días o semanas antes de ocurrir, las mujeres son despedidas directa e injustificadamente, sin goce de prestaciones...”,⁸⁰ en total vulneración de los Convenios de la OIT, la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, relativos a la protección de la mujer y la maternidad, y de la inamovilidad laboral de la que ésta goza durante ese período.

⁸⁰ COMITÉ DE DESARROLLO CAMPESINO –CODECA–, **Ob.cit.**, pág. 62.



Esta exclusión laboral generalizada, no sólo afianza la institucionalización de la discriminación por razón de género en el país, sino que consolida el empobrecimiento socioeconómico de las familias en el área rural, y asegura una desprotección de la vida, la maternidad y la infancia, para las mujeres jornaleras.

Otros datos relevantes del estudio de CODECA, circunscrito a las fincas agrícolas, son los siguientes:

- “El 55% de las y los jornaleros agrícolas y ganaderos no saben para quién trabaja. Es más, ignoran casi por completo la identidad del dueño de la finca. Este dato nos indica varios elementos: Primero, los finqueros casi nunca ‘se relacionan’ con los jornaleros, sino es mediante sus representantes o administrativos. Segundo, las y los jornaleros, ante el incumplimiento o vulneración de sus derechos laborales, y al desconocer al dueño de la finca, tienen serias dificultades para demandar y lograr se restituyan o respeten sus derechos laborales, si esto fuese el caso. Tercero, las y los trabajadores agrícolas en Guatemala continúan bajo la arbitrariedad de reclutadores o contratistas que cometen una serie de abusos, sin que exista control y sanción alguna por parte del Estado.
- El 65% de los peones agrícolas, desconoce el destino de hacia dónde va lo que produce. El 31% indica que el producto de su trabajo va al mercado extranjero, y un 4% responde que es para el mercado nacional. Lo cierto es que muy poco de lo que producen los monocultivos queda en el mercado interno. Casi todo va para el exterior, incluido los excedentes económicos generados por dichos negocios. Lo que queda para el país, en buena medida, son y serán tierras inutilizadas, aguas



contaminadas, bosques destruidos y cuerpos humanos exprimidos y contaminados”.⁸¹

De esta manera, el trabajador agrícola en las fincas se convierte en un músculo autómatas que cultiva el campo sin tener conciencia de lo que produce y para quién produce. Desvirtuándose casi por completo, por estas condiciones, la dignidad del trabajo y del trabajador.

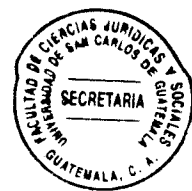
3.1.1 La madre trabajadora

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso c), establece el derecho de la igualdad de salarios. Esta disposición constitucional se desarrolla en el Artículo 151 del Código de Trabajo. El principio de la no discriminación laboral permea todos los convenios de la OIT. Pero, sobre todo, está reafirmado en el Convenio número 111 de la OIT, sobre Discriminación Laboral (1958), que exige a los estados miembros a eliminar todo tipo de discriminación en el acceso o retribución del trabajo realizado.

Para el año 2012, el salario mínimo por día establecido para el sector agrícola fue de Q.68.00 (mensual, Q.2,324.00). Pero, el estudio del CODECA evidencia que: “...el 97% de las mujeres que trabaja en las fincas agrícolas, no reciben ni tan siquiera el salario mínimo establecido”.⁸²

⁸¹ **Ob.cit.**

⁸² **Ibíd.**, pág. 65.



Este dato muestra la discriminación múltiple institucionalizada que pesa sobre la mujer guatemalteca, no sólo en las fincas, sino en el mercado laboral en general.

El Informe Anual sobre el Estado Mundial de la Agricultura y la Alimentación (SOFA 2010-2011) de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación FAO, señala que: "...únicamente el 8% de las mujeres guatemaltecas residentes en el área rural tienen un salario. En otros términos, todas trabajan, pocas reciben salario, pero casi nadie alcanza al salario mínimo".⁸³

Si a los jornaleros en las fincas se los explota y discrimina por indígenas, por empobrecidos, por razón de la edad, por no tener suficiente grado de escolaridad, etcétera, a las mujeres se las discrimina y abusa por estos motivos.

Mucho más aún si son madres. Muchas de ellas se quejan de que trabajan presionadas en permanente acoso sexual. Esta discriminación y racismo institucionalizados y permitidos por el Estado condena a las jornaleras a las condiciones laborales más violentas y abusivas.

Según datos: "...el salario promedio del afiliado agrícola ascendía a Q.1.839.92, siendo el promedio para varones de Q.1.864, y el promedio para mujeres de Q.1.499".⁸⁴

⁸³ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACIÓN – FAO– **El estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA 2010-2011)**, pág. 86.

⁸⁴ INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL –IGSS–, **Informe anual de labores 2011 del IGSS**, pág. 35.



El carácter discriminatorio del mercado laboral hacia la mujer en el sector agrícola es un relato de la condición machista y patriarcal del mercado laboral a nivel global. Esta misoginia, tan patológico como el racismo, naturaliza la situación subalterna de la mujer en el área productiva. De lo contrario, no se puede encontrar explicación alguna del por qué una mujer que trabaja igual o mejor que un varón casi nunca devenga mejor salario que un varón u ocupe un puesto superior en la jerarquía laboral, incluso teniendo experticia y formación profesional superior.

Según se informa: "...cuanto más paupérrimo es el salario, mayor es el porcentaje de mujeres que ganan dicho salario. Cuanto mayor es el salario general, mayor es el porcentaje de varones que acceden a dicho salario".⁸⁵

Así como se racializa el trabajo en las fincas, así también la discriminación contra la mujer trabajadora es un factor que muestra el carácter misógino del mercado laboral en las fincas agrícolas de Guatemala.

El inciso k) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece con precisión que la mujer trabajadora tiene derecho a treinta (30) días de descanso forzoso, antes del parto, y a cuarentaicinco (45) días de post parto. Ambos períodos con salario. Esta disposición constitucional es desarrollada y reglamentada en los artículos 151 al 152 del Código de Trabajo. De la misma manera la, Parte VII titulada

⁸⁵ COMITÉ DE DESARROLLO CAMPESINO –CODECA–, **Ob.cit.**, pág. 63.



como Protección de la Maternidad, del Convenio número 110 de la OIT, obliga a los estados parte a que garanticen los mecanismos para el cumplimiento de este derecho.

Los datos de la investigación del CODECA indican: "...que el 98% de las trabajadoras en las fincas agrícolas no gozan tampoco de este derecho. Además, el 100% de las y los entrevistados indica que las fincas no brindan condiciones adecuadas para el trabajo de mujeres con hijos".⁸⁶

Un argumento para explicar este dato podría ser que: en las fincas agrícolas no trabajan mujeres por el esfuerzo físico que en este sector se requiere. Pero, según datos del recién citado estudio, tal y como lo advertimos anteriormente, el 25% del total de trabajadores agrícolas en las fincas de Guatemala son mujeres.

Este derecho, al igual que el resto de los derechos laborales vulnerados, se incumple recurriendo, según el estudio que nos sirve de fuente: "...al reclutamiento de trabajadoras mediante intermediarios y contratos verbales, intimidando a las mujeres con la amenaza del despido inmediato ante posible embarazo sobrevenido".⁸⁷

⁸⁶ Ob.cit.

⁸⁷ Ob.cit.



3.1.2 Estabilidad laboral

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso t), con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, establece sanciones en contra de despidos injustificados.

Así mismo, el Código de Trabajo, en su Artículo 26, indica que se presume el carácter indefinido de todo contrato de trabajo, salvo acuerdo lícito expreso. Esta misma ley reconoce también contrato a plazo fijo (para trabajos temporales y de obra), pero es una excepción.

Sin embargo, la inestabilidad laboral de los jornaleros en las fincas agrícolas es otro de los factores que configuran la naturaleza de este mercado laboral. Esta inestabilidad laboral, en las fincas se denomina trabajo temporal. Y, los supuestos contratos temporales, en muchos casos, no son más que práctica generalizada para evadir responsabilidades laborales por parte de los empleadores.

Según el estudio del CODECA: "...el 96% de las y los jornaleros de las fincas agrícolas de Guatemala, indica ser trabajador temporal en las fincas. Pero, el 70% responde que trabaja un tiempo menor a un año, y el restante 30% afirma que trabaja de uno a más de 20 años. La ecuación de estos datos indica que las y los jornaleros trabajan, en los

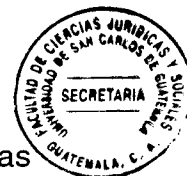
hechos, de manera permanente en las fincas, pero siempre bajo el tipo de contrato temporal, con no mayor a sesenta días de duración”.⁸⁸

En países como Uruguay o Argentina, para preservar los derechos laborales de trabajadores agrícolas se diferencia entre lo que es un trabajo temporal y el trabajo discontinuo. El trabajo discontinuo implica la contratación del mismo jornalero, por el mismo empleador, en diferentes ciclos de producción, mediado por períodos inactivos, haciendo acumulativo los tiempos de servicio a favor del trabajador.

El cultivo agrícola, por el calendario cíclico agrícola, es continuo y permanente. Las fincas no sólo requieren mano de obra para el corte de los productos. La preparación del suelo, la siembra, la limpieza y mantención, etcétera, necesitan de jornaleros (aunque no en proporciones como para el corte), y los finqueros los contratan. Pero, casi siempre se contratan a los mismos jornaleros, para las diferentes actividades, pero por períodos cortos. Esto no es trabajo temporal, es trabajo discontinuo.

La inestabilidad laboral en las fincas es estimulada y creada por el mismo sistema del mercado laboral. Por eso, según el estudio del CODECA: “...el 96% de las y los jornaleros indica que en los últimos meses sí se despidió a trabajadores en la finca. Entre los motivos para el despido de trabajadores/as que indican los encuestados son: El 44% dice por no pagar prestaciones. El 15%, por fin de cosecha o temporada. El 12%, por reclamar derechos. Según estos datos, sólo 15% de los despidos sería justificado porque ocurre por la finalización de una etapa agrícola, el 85%, son

⁸⁸ *Ibíd.*, pág. 64.



injustificados. Ahora bien, en el caso de las mujeres embarazadas, el 100% de las mujeres que se encontraba en estado de gravidez fue despedida pocos días o semanas antes de dar a luz”.⁸⁹

En el caso de los despedidos por reclamar derechos, los testimonios de las y los encuestados indican que: “...los despedidos ‘ingresan a la lista negra’, quienes difícilmente podrá encontrar trabajo en la misma finca o en alguna otra finca vecina, porque entre los capataces y los patrones se cruzan información”.⁹⁰

Con estas u otras medidas de coerción, el jornalero despedido o no está obligado a renunciar a sus derechos laborales, y conservar su trabajo temporal, para luego ser recontratado bajo las mismas o peores condiciones, y a las mujeres que ni se les ocurra quedar embarazadas y formar o continuar una familia. Esto ocurre, muy a pesar que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, dispone la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

3.1.3 La inspección general y los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social

El Artículo 278 del Código de Trabajo establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios

⁸⁹ **Ibíd.**, pág. 65.

⁹⁰ **Ob.cit.**



colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Además, establece que todos los arreglos conciliatorios facilitados y firmados por los inspectores, con la aprobación del Inspector General, tiene carácter de título ejecutivo. Esas y otras disposiciones que regulan la naturaleza y funciones de la Inspectoría General del Trabajo (IGT) se encuentran indicadas en los Artículos 278 al 282 de la misma ley.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en las fincas agrícolas, la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó el Convenio número 129 de la OIT, sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura (1969). También está la parte XI, relativo a la inspección laboral, del Convenio número 110 de la OIT, sobre Plantaciones (1958). Estos Convenios contienen acuerdos obligatorios relativos a la cantidad y calidad profesional de inspectores, competencias, recursos y medios necesarios para el ejercicio de las funciones.

En Guatemala no sólo se carece de la cantidad suficiente de inspectores/as de trabajo, sino también de una adecuada formación profesional de éstos. Además, estos funcionarios no cuentan con las herramientas, ni la logística necesaria para abarcar a todo el territorio nacional.

Según información del CODECA: “En 2003 el IGT contaba con 277 inspectores para todo el país. En 2006, 257 inspectores. En 2010, 225 inspectores. Y en 2013 subió a



299 inspectores. Para el 2011, había un promedio de 25,641 trabajadores por cada inspector/a, la gran mayoría de inspectores no contaban con medios de transporte para hacer las visitas de campo, y los que contaban con movilidad, no tenía para combustible, ni viáticos”.⁹¹

Y es más, en 2004, mediante una Sentencia de la Corte de Constitucionalidad, se anuló la facultad sancionadora de la IGT, la misma que se le había atribuido, mediante Decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, para hacer cumplir los derechos de los trabajadores.

Esta realidad de insuficiencia administrativa de la IGT se manifiesta en los resultados de la investigación del CODECA, donde: “...sólo el 1% de jornaleros/as entrevistadas en las fincas agrícolas, responde que sí recibe visitas de inspectores del trabajo en las fincas, frente al 99% que niega conocer la presencia de estas autoridades en las fincas”.⁹²

Según el estudio que nos sirve de fuente: “Para el 2010, en el país existían sólo once juzgados dedicados exclusivamente al sector de trabajo y previsión social, y dieciocho juzgados resolvían más de una rama de justicia, incluyendo la laboral. Los procesos judiciales colectivos en materia de libertad sindical y negociación colectiva tardan un

⁹¹ **Ibíd.**, pág. 68.

⁹² **Ob.cit.**



promedio de cinco años en resolverse. Los registros indican que entre 2006 y 2007 se declararon legales sólo dos huelgas laborales”.⁹³

Esta inoperancia administrativa no sólo se debe a la insuficiencia numérica del personal, con formación deficitaria y recursos materiales restringidos, sino también se debe a los actos de corrupción en las que se involucran los funcionarios de dicha institución.

Indica el CODECA que: “Para el 82% de jornaleros entrevistados en las fincas agrícolas, los inspectores del trabajo reciben soborno de los patronos. Sólo el 9% indica que estos funcionarios del Estado no son sobornados por los empleadores. De esta manera, la IGT, entidad pública creada para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, despierta la desconfianza y el rechazo entre las y los jornaleros”.⁹⁴

En las diferentes entrevistas que realizó el CODECA, con delegados/as departamentales de la IGT y con inspectores, se concluye: “...evidenciamos que existen una carencia de formación profesional y técnico en estos funcionarios. Ninguna autoridad entrevistada supo indicarnos metas institucionales de trabajo, casi ninguno pudo mostrar o exponer su Plan Operativo Anual (POA). Ninguno de los funcionarios jerárquicos entrevistados supo indicarnos con exactitud cuántas fincas agrícolas existían en los departamentos respectivos. La responsable nacional de comunicación

⁹³ **Ibíd.**, pág. 69.
⁹⁴ **Ob.cit.**

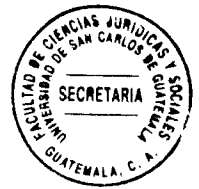


social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en una entrevista, no supo indicarnos el monto exacto del salario mínimo vigente.

Todos los funcionarios del IGT reconocen que existe sistemática violación de derechos laborales en Guatemala, pero no existe una propuesta para garantizar el cumplimiento de la ley en el mundo laboral. Es más, una de las delegadas departamentales de la IGT resume la filosofía de esta institución en los siguientes términos: 'Si no se violasen derechos laborales. Si todo estuviera nítido allá afuera. No tendría razón de existir nuestra institución. Nosotros estamos porque se violan los derechos'. De esta manera la sistemática violación de derechos laborales se convierte en una justificación, y razón de ser de la burocracia estatal guatemalteca".⁹⁵

Hace 17 años atrás, la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) y el *Estado-Ejército* firmaron el *Acuerdo de Paz Firme y Duradera*, con la finalidad de implementar transformaciones significativas en el Estado y la sociedad. Uno de los contenidos de dicho acto, fue el *Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (ASESA)*. En este documento el Estado se comprometió a revisar la legislación laboral y garantizar la igualdad entre varones y mujeres, incorporar en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a todos los trabajadores, mejorar los servicios de inspección laboral, asegurar la vigilancia laboral efectiva en el área rural, atender y resolver con inmediatez los abusos y vulneración de derechos que soportan los jornaleros en las fincas agrícolas, reducir los niveles de desempleo y subempleo, etcétera.

⁹⁵ *Ibíd.*, págs. 70 y 71.



Estos y otros compromisos fueron elevados a rango de ley, mediante la Ley Marco de los Acuerdos de Paz (Decreto número 52-2005 del Congreso de la República). Pero, a falta de voluntad política de los gobernantes estos acuerdos continúan sin implementarse en buena medida.

En Guatemala no sólo se carece de la cantidad suficiente de inspectores/as de trabajo, sino también de una adecuada formación profesional de éstos. Además, estos funcionarios no cuentan con las herramientas, ni la logística necesaria para abarcar a todo el territorio nacional.

3.2 Soluciones ante la problemática

Sabida entonces la problemática que afrontan día a día desde tiempos coloniales hasta la presente fecha, las mujeres y madres trabajadoras del sector agrícola, de las fincas guatemaltecas –aunque ésta no es la finalidad del presente estudio–, cabe proponer algunas soluciones, que si bien es cierto no significan la invención de fórmulas inéditas para solventar esta clase de fenómenos, sí pueden representar medidas específicas para contrarrestar, y si no eliminar, al menos sí, minimizar las fracturas sociales y violaciones económicas-laborales que sufre ese sector vulnerable de la población guatemalteca:

- Es necesario crear una guía práctica y sencilla de derechos básicos laborales para los trabajadores y las trabajadoras del sector agrícola. Mismo que debe ser difundido

mediante copias impresas al grupo objetivo; y además crear jornadas de divulgación oral, gráfica, ilustrativa y ejemplificante para todos los interesados, considerando los grados de analfabetismo de ese sector. Esta metodología debe implementarla el *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*, y puede apoyarse de las *Municipalidad* de cada circunscripción territorial.

- Debe elevarse el número de Inspectores de Trabajo, capacitarlos y sensibilizarlos en el tema. Con enfoque en la igualdad de género y protección de la maternidad.
- Debe elevarse el número de órganos jurisdiccionales especializados y con jurisdicción privativa en materia de trabajo y previsión social. Y de la misma forma capacitarlos y sensibilizarlos en el tema. Con enfoque en la igualdad de género y protección de la maternidad.
- La Procuraduría de los Derechos Humanos, debe incrementar el número de monitoreos e inspecciones in situ, en las fincas agrícolas, para verificar el debido cumplimiento de los deberes y derechos laborales, por ser estos, derechos humanos sociales que carácter prioritario y tutelar.
- El Gobierno Central, dentro de sus políticas públicas de desarrollo urbano y rural, debe focalizar esfuerzos en el sector laburante de las fincas agrícolas, para evitar la comisión de arbitrariedades como las denunciadas en el presente trabajo de graduación.
- El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a través de su Departamento de Inspección, debe incrementar las visitas de campo en las fincas bananeras, y en general en las fincas agrícolas del país, para verificar la inclusión de los



trabajadores agrícolas al sistema de seguridad social. De lo contrario, proceder a imponer las sanciones correspondientes y efectuar las inscripciones de oficio.

- El Congreso de la República de Guatemala debe crear un Instituto Público de la Defensa de los Derecho Laborales (tal y como existe un Instituto Público de la Defensa Pública Penal), dedicado a prestar asesoría y auxilio jurídico gratuito y oficioso en materia laboral, principalmente para los sectores más vulnerables, como el de los trabajadores y trabajadoras agrícolas.
- El Congreso de la República de Guatemala, debe incluir en el Código de Trabajo, la modalidad de contrato individual de trabajo denominado: de trabajo fijo discontinuo, que se materializa en un contrato por el que el empleador se compromete con el empleado a que este, durante unos meses al año, todos los años, tenga un trabajo fijo y que cuando pasen estos meses el empleado salga de la empresa para estar por completo fuera de ella hasta que, al siguiente año, vuelva a ser necesario su trabajo en la empresa. Poseer un contrato fijo discontinuo, aunque peor que un trabajo fijo a secas, es bueno para el empleado por cuanto asegura que todos los años, mientras la actividad de la empresa sea normal y el empleado cumpla con su trabajo, este va a tener la seguridad de estar trabajando y generando derecho a prestación de desempleo para el tiempo en que haya de estar sin trabajar en la empresa.
- Asimismo, deben agravarse las sanciones administrativas en contra de patronos que despidan injustificadamente de forma directa o indirecta a las mujeres en estado de gestación, así como cuando se vulneren aquellos derechos dedicados a proteger la maternidad, a los hijos y a la vida familiar de las trabajadoras.



- Los diputados al Congreso de la República, deben asignar los recursos suficientes para que las entidades involucradas antes mencionadas, cumplan sus funciones de manera eficaz, eficiente y oportuna.

Finalmente, como corolario podemos indicar que los derechos establecidos, tanto en las leyes nacionales, como en los convenios internacionales de la OIT, son sistemáticamente incumplidos en las fincas agrícolas guatemaltecas, incluso con la complicidad estatal. Derechos como el pago de salario mínimo establecido, libertad sindical, estabilidad laboral, vacaciones, seguridad social, descansos semanales, salubridad y seguridad, etcétera, son constantemente infringidos en la gran mayoría de las fincas agrícolas.

El mercado laboral agrícola en Guatemala está racializado porque el trabajo duro en las fincas es destinado casi exclusivamente para indígenas empobrecidos con menor grado de escolaridad. Además, dicho mercado laboral es altamente misógino porque excluye a las mujeres, sobre todo madres, de las oportunidades laborales en igualdad de condiciones con los varones.

La permanente y sistemática violación de los derechos laborales en las fincas agrícolas expresa la ausencia casi total del Estado como garante y autoridad para el cumplimiento de derechos. La insuficiencia o inoperancia del sistema judicial y de la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en las fincas muestran la complicidad del propio Estado en la vulneración de derechos



laborales. En otros términos, la ausencia de derechos en las fincas es consecuencia de la ausencia del Estado en el mercado laboral agrícola.

La generación de las condiciones adecuadas para posibilitar el trabajo decente en el área rural depende en buena medida de la intervención eficiente del Estado en dicho mercado laboral. Sin embargo, es urgente que las organizaciones campesinas y sindicales faciliten procesos de formación y asesoramiento jurídico para que los mismos trabajadores sean las y los defensores principales de sus propios derechos laborales.



CAPÍTULO IV



4. El derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales del sector agrícola y ganadero en Guatemala

En este último capítulo abordaremos el tema específico de la problemática que atañe a los trabajadores del campo, agrícolas y ganaderos (agropecuarios), relacionada con las dificultades para acceder a los servicios de la seguridad social. Finalmente propondremos una solución a la problemática. Cabe resaltar que las fuentes de la problemática tienen un fundamento técnico objetivo y veraz, cual es, un estudio actuarial elaborado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en torno al tema analizado.

“Los estudios actuariales comprenden Los hechos económicos y sociales sometidos a leyes probabilísticas y financieras, así como cualquier tipo de hecho, circunstancia o acontecimiento que involucre riesgos y pueda afectar los bienes económicos o financieros de personas o entes públicos y privados, con el fin de proponer diagramas de acción equilibrados que permitan el cumplimiento de las prestaciones recíprocas de las partes”.⁹⁶

De igual forma se establece que, actuario es una: “Persona versada en los cálculos matemáticos y en los conocimientos estadísticos, jurídicos y financieros concernientes a

⁹⁶ TROWBRIDGE, Charles L., **Conceptos fundamentales de la ciencia actuarial**, pág. 12.



los seguros y a su régimen, la cual asesora a las entidades aseguradoras y sirve como perito en las operaciones de estas”.⁹⁷

Por lo anterior, nuestro estudio es altamente objetivo y contemporáneo. (Ver ANEXO 1 de la presente tesis).

4.1 Identificación del grupo especial

El Código de Trabajo (Artículos 138 al 196) regula los denominados “régimenes especiales de trabajo”, estos se definen como el conjunto de normas que regulan a determinadas clases de trabajo, que por sus características particulares de contratación y de prestación de servicios, merecieron un trato diferenciado por la legislación, en comparación al régimen ordinario o general de trabajo. Entre los regímenes especiales que contempla nuestro ordenamiento jurídico tenemos:

- El trabajo agrícola y ganadero;
- El trabajo de mujeres y menores de edad;
- El trabajo a domicilio;
- El trabajo doméstico;
- El trabajo de transporte;
- El trabajo de aprendizaje;
- El trabajo de mar y en las vías navegables; y

⁹⁷ Ob.cit.

- El régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

Para efectos del presente estudio nos interesa únicamente tratar el tema del trabajo agrícola y ganadero; al respecto el Artículo 138 del Código de Trabajo establece:

“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

Asimismo, se establecen las siguientes definiciones:

- “Agrícola. (Del lat. agricōla). 1. adj. Perteneciente o relativo a la agricultura o a quien la ejerce.
- Agricultor, ra. (Del lat. agricultor, -ōris). 1. m. y f. Persona que labra o cultiva la tierra.
- Agropecuario, ria. (De agro- y pecuario). 1. adj. Que tiene relación con la agricultura y la ganadería.



- Pecuario, ria. (Del lat. pecuariŭs). 1. adj. Pertenciente o relativo al ganado”.⁹⁸

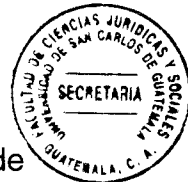
Lo anterior significa que el trabajo agropecuario es el equivalente al trabajo agrícola y ganadero.

Aunado a ello, debemos referirnos únicamente a los trabajadores que prestan sus servicios de forma eventual o temporal, que por lo general es la manera en que los trabajadores agropecuarios son contratados. La doctrina informa que:

“Visto el funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. No existe otra posibilidad que las dos nombradas. De este modo, normalmente las actividades del giro de la empresa asumirán la calificación de “permanentes” para ella. De otro lado, lo dicho no implica exclusión alguna de las actividades temporales dentro de una empresa. Dentro del funcionamiento normal de una empresa puede sobrevenir la contratación de una persona por una obra o servicio determinado.

Como se ve, para detectar lo permanente o lo temporal no interesa si la actividad empresarial es habitual o accesoria, sino lo relevante está en determinar lo estable por contraposición a lo transitorio. De ahí que, las labores temporales de los trabajadores

⁹⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **Diccionario de la lengua española**, en: www.rae.es/



han de posicionarse lógicamente en las actividades estrictamente transitorias de cualquier empresa, complementando de esta forma a las labores permanentes”.⁹⁹

Ahora bien, en cuanto a si un contrato de trabajo es a plazo indeterminado o a plazo fijo, el Artículo 25 del Código de Trabajo, regula que:

“El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada”.

Por lo anterior, se concluye que un contrato de trabajo para un trabajador eventual o temporal puede encuadrarse en la modalidad de a plazo fijo o para obra determinada.

⁹⁹ ARCE ORTIZ, Elmer G., **Estabilidad laboral y contratos temporales**, pág. 5.

Además, dado que el Código de Trabajo refiere como trabajadores agrícolas y ganaderos a otros análogos, es necesario que el Instituto tenga la facultad de disponer a cuáles otros análogos se les considerará como trabajadores eventuales agropecuarios.

Entonces, sumados todos los elementos precedentes hasta el momento, arribamos a la siguiente definición de trabajadores temporales agropecuarios: son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que el Instituto calificará y considerará como tales, que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta, y que no son contratados de forma fija, regular o indefinida.

La definición anterior no comprende a los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo permanente de una empresa agrícola o ganadera.

4.2 Régimen general y regímenes especiales

Los regímenes especiales son un conjunto de normas que regulan situaciones con circunstancias y condiciones particulares que merecen un trato especial y diferenciado por parte de la autoridad con facultad para emitir leyes, reglamentos y demás disposiciones legales; a pesar de ello, en la mayoría de los casos a éstas situaciones especiales les son aplicables las normas que regulan el “régimen general”.

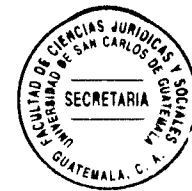


Un ejemplo de ello, son los Regímenes Especiales de Trabajo, los cuales se rigen por sus propias normas especiales –y– por las normas del régimen general; puesto que a dichos regímenes especiales también les son aplicables otras normas generales que regulan derechos y obligaciones atendibles a todos los trabajadores: como el derecho de sindicalización, el in dubio pro operario, igualdad salarial, el aguinaldo, el Bono 14, el trabajo de menores, la indemnización, la inspección de trabajo, las normas procesales, y muchísimos ejemplos más.

En el presente caso se utiliza el mismo criterio, ya que se trata de crear un Régimen Especial para los Trabajadores Temporales Agropecuarios (TTA's), que contiene su propia normativa especial, ajustada a las particulares condiciones de éste grupo productivo; lo cual no es óbice para que al mismo tiempo, se les aplique las normas del régimen general de seguridad social, para las demás circunstancias y condiciones que no estén expresamente reguladas por su régimen especial.

4.3 Problemática: condiciones reglamentarias homogéneas para un grupo especial

Los trabajadores temporales que trabajan para empresas formalmente inscritas en el régimen de Seguridad Social ya están cubiertos por los Programas vigentes, y de hecho forman parte del registro de afiliados reportados en los boletines de afiliación institucionales; aunque existe la posibilidad de que algunos patronos no cumplan con la ley, dejando sin reportar a algunos de sus trabajadores, dando origen a un subregistro en el sector.



El problema que plantea la cobertura de estos trabajadores, está implícito en la normativa, según Acuerdos 1154, 1155, 1156 y 1157 de Junta Directiva, que establece que quienes se afiliaron a partir del 5 de agosto del 2005, deben contribuir por lo menos 4 meses en los últimos 6 meses anteriores a que ocurra la contingencia que origina la solicitud de atención por los riesgos de enfermedad o maternidad, para tener derecho a las prestaciones en servicio. Siendo que la periodicidad de trabajo en algunos casos es inferior a este período, se les dificulta recibir contraprestaciones a cambio de sus aportes, en el caso de los programas de salud, específicamente por enfermedad y maternidad.

Esta situación podría suceder en todas las empresas inscritas al régimen de seguridad social, para aquellos trabajadores que por las condiciones propias de su trabajo, su contratación implica relaciones laborales cortas o en casos aislados de trabajadores de reciente ingreso al mercado laboral; sin embargo, esta situación es más frecuente en el campo, debido a las características de las labores agropecuarias.

4.4 El mandato de igualdad

Derivado de la contención generada entre la situación particular de los Trabajadores Temporales Agropecuarios y las condiciones reglamentarias homogéneas para ese grupo especial, se plantea la necesidad de establecer condiciones reglamentarias especiales aplicables a ese estrato particular de la población afiliada, en orden de resolver su situación y que exista congruencia entre el período temporal dentro del cual



se requieren los beneficios institucionales y las circunstancias particulares de esa capa de la población productiva del país. Ello trae consigo determinar si el mandato de igualdad o principio constitucional de igualdad se ve vulnerado o no. Al respecto caben las siguientes consideraciones:

El mandato de igualdad se refiere a que no se podrá establecer diferencias arbitrarias e irrazonables entre trabajadores en atención a la duración del vínculo contractual; y, al momento de aplicar la ley laboral tampoco podrá hacerse distinción alguna basada en el carácter fijo o indeterminado del contrato que une al trabajador con su empresa.

Por lo demás, queda claro que si existiera una justificación objetiva y razonable para efectuar la distinción entre un trabajador contratado a plazo fijo y otro por tiempo indeterminado no se está lesionando el principio de igualdad.

El principio de igualdad supone que ante situaciones iguales existe la prohibición de diferenciar, siempre y cuando la distinción de trato obedezca a motivos sin justificación objetiva, permitiéndose el trato diferenciado cuando éste se base en causas razonables.

Podemos afirmar, por tanto, que el principio de igualdad no ha ordenado la existencia de una igualdad de trato en el sentido absoluto; la alusión a la razonabilidad de los factores de diferenciación aleja a la igualdad del simple igualitarismo desconocedor de todo elemento distintivo.



A través del artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT denominado “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” se consagra la llamada igualdad de trato. En otras palabras, todos los actos empresariales o los actos con participación de la voluntad de otros sujetos privados (convenio colectivo), no podrán establecer condiciones diferenciadas para los contratados a plazo fijo y los contratados por tiempo indeterminado, salvo que exista una justificación objetiva y razonable.

La Corte de Constitucionalidad, al tratar el principio de igualdad se ha pronunciado en ese mismo sentido, tal y como apreciaremos a continuación:

"...el principio de igualdad, plasmado en el artículo 4o. de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias. Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge..." (100) (101)

¹⁰⁰ CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Gaceta No. 24, expediente No. 141-92, página No. 14, sentencia: 16-06-92.

¹⁰¹ CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Gaceta No. 64, expediente No. 583-01, sentencia: 02-05-02.



“...La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del Derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad...”¹⁰²

Por todo lo anteriormente expuesto, afirmamos que existen circunstancias reales –que constituyen una base de razonabilidad– que impone la necesidad de otorgar un trato diferenciado a los trabajadores temporales agropecuarios, lo cual no significará por ningún motivo la vulneración del mandato de igualdad, sino por el contrario, supondrá la positivización efectiva de ese mandato.

A continuación –con fines referenciales– se expone la forma en que los reglamentos institucionales vigentes regulan las prestaciones en servicios y en dinero, del Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes –EMA– (RÉGIMEN GENERAL) –véase página siguiente–.

¹⁰² CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Opinión Consultiva emitida por solicitud del Presidente de la República, Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, resolución: 04-11-98.



4.5 Alternativas consideradas para resolver la problemática

A continuación presentamos las distintas alternativas para solventar la problemática y la que consideramos más efectiva:

- Alternativa uno: Prestación del servicio sin acreditación de cuotas previas.
Consideraciones ante la alternativa: Según los estudios actuariales, ésta posibilidad no es financieramente conveniente para el Instituto, puesto que los mismos concluyen que: existe actualmente un excedente entre los ingresos obtenidos de los trabajadores temporales y los costos de su protección, derivado de que se reciben contribuciones previas al otorgamiento de prestaciones. Si se modifica la normativa actual, en el sentido de otorgar las prestaciones médicas sin requerir contribuciones previas, los ingresos se mantendrían en los mismos niveles, mientras que los gastos se elevarían, produciendo un déficit de Q. 25,710,318.38. (Ver ANEXO 1 de la presente tesis).
- Alternativa dos: Pago anticipado de las cuotas mínimas que es necesario acreditar.
Consideraciones ante la alternativa: Se consideró requerir un pago anticipado denominado “cuota única en garantía” que englobara el monto total de las contribuciones mínimas requeridas. Sin embargo, ésta alternativa conlleva varias dificultades a saber: el patrono debería asumir inicialmente y en un solo pago el costo de la cuota única, aunque posteriormente se la descontara mensualmente al trabajador; ¿qué sucedería cuando el salario del trabajador variara, por tratarse de una circunstancia futura?; ¿qué sucedería si la relación de trabajo terminara antes de que al patrono pudiera realizarle todos los descuentos al trabajador?; ¿qué



sucedería en el caso de los patronos morosos?; ¿qué sucedería si se determinara que la persona no era afiliado del Instituto?; etcétera.

- Alternativa tres: Inversión del proceso: primero recibir el servicio y luego efectuar el pago mensual del mínimo de cuotas necesarias. Consideraciones ante la alternativa: Esta alternativa conllevaría la suscripción de un reconocimiento de deuda y suscripción de un convenio de pago. Además de aplicarse algunas de las dificultades de la alternativa anterior, se adicionarían todas las dificultades relativas al cobro de títulos ejecutivos que actualmente afronta el Instituto.
- Alternativa cuatro: Prestación del servicio acreditando cuatro cuotas dentro de los doce meses anteriores. Esta alternativa se considera la más viable actualmente, aunque debe irse aplicando paulatina y progresivamente, lo cual es permitido por la Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del IGSS. Se recomienda empezar con el sector de la caña de azúcar, toda vez que según el estudio actuarial, es el único que por el momento tiene la capacidad económica para el efecto. Asimismo, es necesario que los patronos utilicen el sistema de planilla electrónica y el certificado electrónico de trabajo, por motivos de control y acreditación, puesto que, se trata de una población que acreditará derechos cuando se compruebe que en los doce meses anteriores ha reportado al menos cuatro cuotas, y sucederá que esas cuotas probablemente estén repartidas entre diferentes patronos. Al respecto de esta alternativa, los estudios actuariales informan que, una posición intermedia en que se reduciría el déficit, puede ser el dejar el requisito de contribuciones previas tal como está y aumentar a 12 meses el período durante el cual pueden acreditar dichas contribuciones, en esta forma se



beneficiaría aquellos trabajadores que laborarán en la temporada anterior. (Ver ANEXO 1 de la presente tesis).

Con relación a este último tópico se plantea ampliar la flexibilización de requisitos de contribuciones previas, en el sentido de requerirse cuatro meses de cotización dentro de los últimos doce meses calendario anteriores. Esta opción se considera recomendable frente a la alternativa de no exigir contribuciones previas, debido a que la fijación de tiempos de espera después de la contratación de servicios para ser acreedores a beneficios, es una norma de los seguros sociales. Por otro lado, con la opción propuesta, se obtienen economías porque la normativa excluiría a los trabajadores temporales que no aportaron al régimen en la temporada anterior.

4.6 Ampliación progresiva de cobertura

En cuanto a la aplicación paulatina o progresiva del Acuerdo propuesto, es decir, a la facultad que la Junta Directiva otorgaría a la gerencia, de indicar expresamente mediante un Acuerdo del gerente, a qué sector o sectores de la totalidad de trabajadores eventuales agrícolas se aplicará inicialmente las disposiciones aprobadas por el órgano director, y de ir incluyendo de la misma forma, paulatinamente a los demás sectores del trabajo eventual agrícola, conforme lo permita la situación y condiciones reales del Instituto y del país; tal facultad se encuentra sustentada plenamente por la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del IGSS:



Constitución Política de la República de Guatemala: Artículo 100. “Seguridad social... 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”.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Artículo 27. “...el Instituto goza de una amplia libertad de acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala, de conformidad con las siguientes reglas: a) Debe tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país; las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades”.

Artículo 37.- “El Instituto goza de una amplia libertad de acción, en armonía con lo dispuesto por el artículo 27, para decidir:

- a) El orden y época en que deba asumir, total o parcialmente, cada uno de los diferentes riesgos, de acuerdo con las posibilidades que haya de otorgar los correspondientes beneficios; y,
- b) La fijación de la mayor o menor extensión que en cada caso proceda dar a los respectivos beneficios o a las diversas clases de éstos, de acuerdo con el nivel de vida, necesidades, posibilidades económicas y demás características de los distintos grupos de la población.



Los reglamentos deben determinar los métodos, requisitos, definiciones y, en general, todos los otros detalles y normas que sean necesarios para aplicar técnicamente los principios que contiene este capítulo”.

Una de las virtudes del Acuerdo propuesto, es que prepara la base para que sus disposiciones se apliquen al universo entero de Trabajadores Eventuales Agrícolas, y permite al mismo tiempo, que el Instituto mantenga un control permanente del momento oportuno en que se incluirá a otros sectores de ese universo. Según los estudios actuariales, es recomendable iniciar ·únicamente· con los trabajadores temporales agrícolas de la caña.

4.7 Propuesta

Para solventar la problemática referida en líneas anteriores, se propone crear un régimen especial de protección para los Trabajadores Temporales Agropecuarios (TTA's), con la particularidad de que las condiciones para acceder a las prestaciones en servicio por los riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes se ajusten a las características propias de contratación de esa capa de la población productiva, a efecto de que el período contributivo y el período para acceder a los beneficios sean concordantes. Dicho régimen especial se basa en el principio de solidaridad que es propio del derecho de seguridad social.



Cabe agregar que si las condiciones del régimen general continúan aplicándose a este grupo especial de afiliados, éstos difícilmente gozaron de los beneficios de la seguridad social oportunamente.

Por último, se reitera que las características que particularizan a los trabajadores temporales agropecuarios, se regirán por normas especiales, pero al mismo tiempo se les aplicarán –cuando las disposiciones especiales no lo establezcan expresamente–, las normas generales relacionadas con el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA), toda vez que, lo que fundamentalmente se regulará de manera diferenciada o especial son las condiciones y requisitos para acreditar derechos.

Para verificar nuestra propuesta de acuerdo que contiene la solución planteada a la problemática, y la exposición de motivos artículo por artículo, deberá consultarse el ANEXO 2 de la presente tesis.

Por último, concluimos con una reflexión de Simón Bolívar: “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.¹⁰³

¹⁰³ ANÓNIMO, **Anales bolivarianos**, pág. 19.





CONCLUSIONES

1. La seguridad social en Guatemala es un derecho de todos los habitantes, pero principalmente de las clases más vulnerables. Un sistema de seguridad social adecuado, oportuno y amplio, asegura mejores niveles de vida y de salud. Se trata pues, de un derecho humano social, que protege a la colectividad de ciudadanos y a cada individuo de los riesgos que pueden acaecerle.
2. Según la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo temporal en las fincas agrícolas se encuentra sumamente desprotegido en la práctica en casi todos los países del mundo, incluyendo a Guatemala, pese a que existen diversos Convenios con sus respectivas Recomendaciones y Protocolos complementarios que tutelan los derechos de ese grupo productivo.
3. El trabajo agrícola en las fincas guatemaltecas posee altos índices de incumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, las medidas de higiene y seguridad en el campo son nulas, no obstante ese sector laboral está constantemente expuesto a los riesgos derivados de la naturaleza e intensidad del trabajo del agro guatemalteco.
4. Actualmente, a los trabajadores temporales agropecuarios (agrícolas y ganaderos), se les descuentan las cuotas de seguridad social periódicamente; sin embargo, para acceder a los servicios, deben reportar cuatro cuotas dentro



de los seis meses anteriores, pese a que solamente trabajan entre dos o tres meses por período, lo que les imposibilita el acceso a la seguridad social.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado de Guatemala, a través del presidente de la República, Ministerio de Finanzas Públicas y Congreso de la República, diseñar un plan financiero para saldar la deuda billonaria que se debe al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por concepto de cuotas de seguridad social, para que dicho Instituto pueda mejorar la calidad y oportunidad de sus servicios.
2. Se recomienda a la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, velar por el estricto cumplimiento de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, pues constituyen un marco de derechos humanos a preservar, que deben mantenerse positivamente.
3. Se recomienda a la Inspección General de Trabajo, disponer de mayor cantidad de personal para realizar visitas periódicas en las fincas agrícolas guatemaltecas, a efecto de verificar el debido cumplimiento de la legislación laboral, con énfasis en los niveles de seguridad, higiene y salud en el trabajo, velando sobre todo por tutelar el trabajo de las mujeres y erradicar el trabajo infantil.
4. La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con base en sus estudios actuariales, debe emitir un Acuerdo que permita a los trabajadores agrícolas y ganaderos acceder oportunamente a los servicios de la seguridad



social, evitando que paguen cuotas periódicas sin tener un acceso real a dichos servicios, para el efecto, puede consultarse el ANEXO 2 de la presente tesis.



ANEXOS





*Subgerencia de Planificación y Desarrollo
Departamento Actuarial y Estadístico*

Caracterización de los Trabajadores Temporales de la Actividad Agrícola





INFORME DEL ESTUDIO DE MODIFICAR LAS CONDICIONES A LOS
TRABAJADORES TEMPORALES PARA ADQUIRIR DERECHO A LAS
PRESTACIONES EN SERVICIO

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

Departamento Actuarial y Estadístico

Febrero de 2012



Contenido

I INTRODUCCION.....	116
II POBLACION	117
III DEMANDA DE PRESTACIONES	119
IV IMPACTO FINANCIERO.....	120
Costos.....	120
Ingresos.....	122
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122



**ESTUDIO ACTUARIAL SOBRE MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES
PARA ADQUIRIR DERECHO A LAS PRESTACIONES EN SERVICIO,
APLICADO A LOS TRABAJADORES TEMPORALES**

I INTRODUCCION

Los trabajadores temporales que trabajan para empresas formalmente inscritas en el régimen de Seguridad Social ya están cubiertos por los Programas vigentes, y de hecho forman parte del registro de afiliados reportados en los boletines de afiliación institucionales; aunque existe la posibilidad de que algunos patronos no cumplan con la ley, dejando sin reportar a algunos de sus trabajadores, dando origen a un subregistro en el sector.

El problema que plantea la cobertura de estos trabajadores, está implícito en la normativa, según Acuerdos 1154, 1155, 1156 y 1157 de Junta Directiva, que establece que quienes se afiliaron a partir del 5 de agosto del 2005, deben contribuir por lo menos 4 meses en los últimos 6 meses anteriores a que ocurra la contingencia que origina la solicitud de atención por los riesgos de enfermedad o maternidad, para tener derecho a las prestaciones en servicio. Siendo que la periodicidad de trabajo en algunos casos es inferior a este período, se les dificulta recibir contraprestaciones a cambio de sus aportes, en el caso de los programas de salud, específicamente por enfermedad y maternidad.

Esta situación podría suceder en todas las empresas inscritas al régimen de seguridad social, para aquellos trabajadores que por las condiciones propias de su trabajo, su contratación implica relaciones laborales cortas o en casos aislados de trabajadores de reciente ingreso al mercado laboral; sin embargo, esta situación es más frecuente en el campo, debido a las características de las labores agrícolas.

El cuadro 1 presenta los requisitos exigidos para adquirir derechos a las prestaciones antes y después del 5 de agosto de 2005.



Cuadro 1
Numero de meses de contribuciones previas para adquirir derecho a las prestaciones, antes y después del 5 de agosto de 2005

Prestaciones	Accidentes		Enfermedad		Maternidad	
	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después
En servicio	0	0	0	4 de 6	0	4 de 6
En dinero	3 de 6	3 de 6	3 de 6	4 de 6	3 de 6	4 de 6

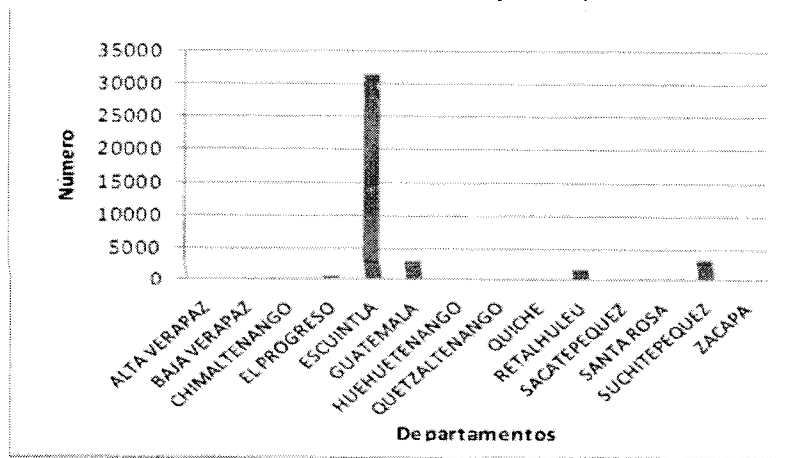
Fuente: Normativa relativa a los Programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes.

El presente estudio se enfoca en el grupo de trabajadores temporales empleados en labores relacionadas con el cultivo y cosecha de caña de azúcar, estimándose que en esta actividad, el número de trabajadores se expande en un 85% como promedio en los meses de mayor actividad, pudiendo llegar a triplicarse, con relación a los meses de menor actividad en dicho cultivo.

II POBLACION

La explotación de la caña de azúcar se registra en varios departamentos de la república, sin embargo, es en el Departamento de Escuintla donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores ocupados en esta actividad; le siguen en importancia, los departamentos de Suchitepéquez, Guatemala y Retalhuleu.

Gráfica 1
Afiliados cotizantes de la caña de azúcar, registrados por departamento de la república, año 2011



Fuente: Departamento Actuarial y Estadístico

La contratación de trabajadores varía dependiendo del ciclo de producción, el cual se intensifica en los meses de noviembre de un año, a abril del año siguiente y se reduce a un nivel intermedio de contratación en los meses de mayo a julio, alcanzando su punto más bajo en el mes de septiembre.



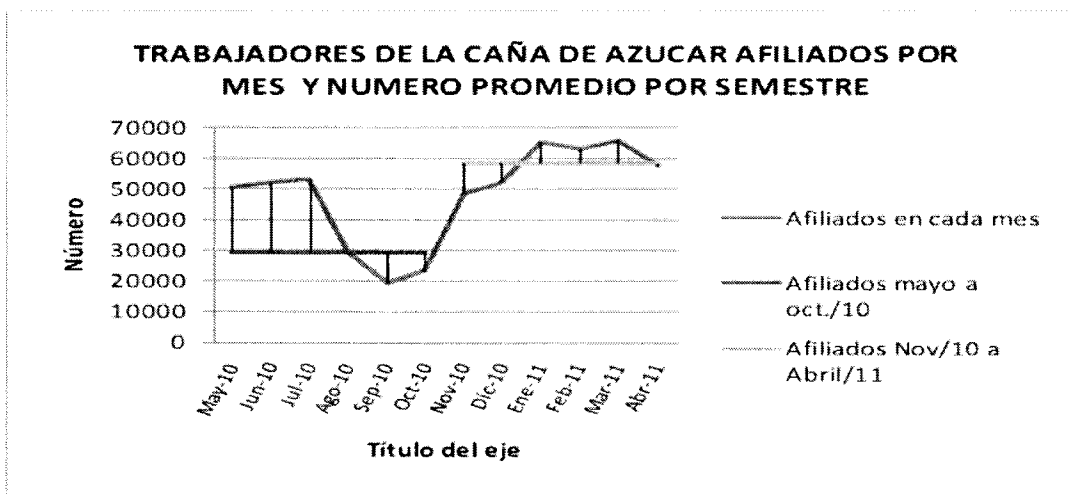
Cuadro 2
Afiliados cotizantes de la caña de azúcar, reportados mensualmente
Años 2010 y 2011

Meses	Número	
	2010	2011
Enero	60,509	65,550
Febrero	66,711	63,294
Marzo	50,505	65,845
Abril	49,507	57,647
Mayo	50,558	50,297
Junio	52,178	43,064
Julio	53,327	35,403
Agosto	29,241	25,698
Septiembre	19,175	23,997
Octubre	23,216	24,651
Noviembre	48,322	
Diciembre	52,020	

Fuente: Departamento Actuarial y Estadístico

Para fines prácticos, podría estimarse el valor medio mensual de los trabajadores temporales como la diferencia entre el valor medio mensual que se alcanza en el semestre de mayor actividad y el valor medio mensual del semestre de menor actividad.

Gráfica 2



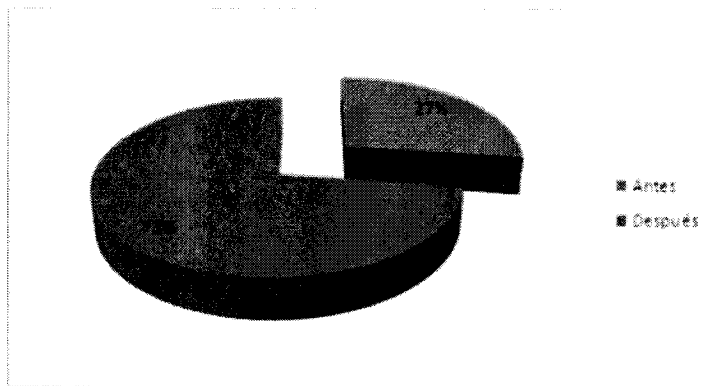
Fuente: Departamento Actuarial y Estadístico

En la época de baja producción el promedio mensual de trabajadores se sitúa en 29,439 y en la de alta producción en 58,780, estimándose que son contratados como promedio mensual 29,341 trabajadores temporales.



Una parte de los actuales trabajadores de la caña de azúcar, se afiliaron antes del 5 de agosto de 2005, por lo que disfrutaron de las condiciones de los Acuerdos 410, 466, 468 y 1002 de Junta Directiva en cuanto a la acreditación de derecho a las prestaciones; se estima que un 73% está afecto a las nuevas disposiciones, porcentaje que seguirá incrementándose conforme se va renovando la fuerza laboral.

Gráfica 3
Porcentaje de trabajadores de la caña,
según fecha de afiliación anterior o posterior al 5 de agosto de 2005



Fuente: Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias

III DEMANDA DE PRESTACIONES

Con base en las consultas totales de afiliados en los municipios con mayor actividad de la explotación de la caña de azúcar, de los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez y Retalhuleu y los afiliados totales de dichos municipios, se elaboraron los siguiente coeficientes de prestaciones esperadas por cada afiliado.

Cuadro 3
Coefficientes de consulta y hospitalización, por riesgo

Prestación	Enfermedad	Maternidad	Accidentes
Consultas	4.058602	0.389825	0.537570
Día cama ocupada	0.651098	0.123607	0.094410

Fuente: Cálculo realizados en Departamento Actuarial y Estadístico

La demanda esperada de 29,341 trabajadores temporales se estimó tomando como base los coeficientes de demanda por afiliado y considerando que estos están referidos a una exposición al riesgo de 12 meses, se realizó el ajuste para que refleje únicamente los meses de exposición al riesgo, con derecho a prestaciones, que tendrían los trabajadores temporales.



Cuadro 4
Estimación de la demanda por riesgo, en el primer año

Riesgo	Demana actual		Incremento de demanda		Nueva demanda	
	Consultas	Días paciente	Consultas	Días paciente	Consultas	Días paciente
Enfermedad	39,694	6,368	39,694	6,368	79,388	12,736
Maternidad	3,813	1,209	3,813	1,209	7,626	2,418
Accidentes	10,515	1,847			10,515	1,847
Totales	54,022	9,424	43,507	7,577	97,529	17,001

Fuente: Cálculos realizados en Departamento Actuarial y Estadístico

En la demanda actual se considera que los trabajadores temporales, tienen derecho a las prestaciones por enfermedad y maternidad, durante 2 meses en actividad y 2 meses en inactividad, mientras que por el riesgo de accidentes, tienen derecho a 6 meses en actividad y 2 meses en inactividad. Si este derecho se extiende a todo el periodo de contratación más 2 meses en periodo de desempleo, el período de demanda de servicios médicos se amplía a 8 meses, excepto en el caso de accidentes que no requiere contribución previa para tener derecho a las prestaciones en salud. El incremento de servicios a prestar a esta población se estima en 43,507 consultas y 7,577 días paciente.

IV IMPACTO FINANCIERO

1. Costos

Se aplicaron los costos unitarios de las atenciones, de acuerdo con la información de todas las unidades médicas, estimándose las siguientes cifras:

Cuadro 5
Costo de la demanda actual de los trabajadores temporales

Riesgo	Consultas	Costo Unit.	Costo total consulta	Días pac	Costo Unit.	Costo total días
Enfermedad	39,694	504.46317	20,024,161.23	6,368	1216.23672	7,744,995.43
Maternidad	3,813	168.34070	641,883.09	1,209	1093.17950	1,321,654.02
Accidentes	10,515	256.09233	2,692,810.82	1,847	942.73483	1,741,231.24

Fuente: Cálculos realizados en Departamento Actuarial y Estadístico

El costo de la demanda actual, se estima en Q.34,166,735.84, este valor se incrementaría en las siguientes cifras:



Cuadro 6
Costo de la demanda adicional de atención médica
de los trabajadores temporales

Riesgo	Consultas	Costo Unit.	Costo total	Días pac.	Costo Unit.	Costo total
Enfermedad	39,694	504.46317	20,024,161.23	6,368	1216.23672	7,744,995.43
Maternidad	3,813	168.34070	641,883.09	1,209	1093.17950	1,321,654.02
Accidentes			-			-
Totales	43,507		20,666,044	7,577		9,066,649

Fuente: Cálculos realizados en Departamento Actuarial y Estadístico

Al suprimirse el tiempo de espera para tener derecho a las prestaciones médicas, el costo de la consulta externa y la hospitalización se incrementaría en Q29,732,693.77, que sumados al costo actual, alcanzaría un total de Q63,899,429.61.

El costo de las prestaciones pecuniarias se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro 7
Costo anual de las prestaciones pecuniarias adicionales
de los trabajadores temporales

Rubros de gasto	Enfermedad	Accidentes	Monto total
Número de trabajadores	29,341	29,341	
Subsidios			
Casos por afiliado-año	0.0283	0.0369	
Costo del caso	1,836.18	2,184.87	
Monto	254,112.10	591,380.35	845,492.45
Gastos de entierro			
Casos por afiliado-año	0.0007	0.0005	
Costo del caso	412.50	412.50	
Monto	8,472.21	6,051.58	14,523.79
Incapacidad permanente			
Casos por afiliado-año		0.0007	
Costo del caso		1574.74	
Monto		8,086.00	8,086.00
Total prestaciones pecuniarias			868,102.24

Fuente: Cálculos realizados en Departamento Actuarial y Estadístico

Se estimó que la cobertura de las prestaciones pecuniarias se hace efectiva por riesgos que ocurran durante 2 meses como promedio en el caso de enfermedad y 3 meses en el caso de accidentes; los casos de maternidad se consideraron irrelevantes debido a la baja participación de las mujeres en esta actividad. El valor de estas prestaciones asciende a Q.868,102.24 y representa un costo que deben financiar los trabajadores temporales con o sin modificaciones de la reglamentación.



El costo total que representa la modificación de la normativa sobre el tiempo de espera para tener acceso a las prestaciones en servicio y en dinero, se estima en Q64,767,531.85 anuales.

2. Ingresos

El salario medio de los trabajadores de la caña se estima en Q2,218.58 y se espera que durante 6 meses coticen con base en este salario, un promedio de 29,341 trabajadores temporales.

Cuadro 7
Estimación de la recaudación de los trabajadores temporales

Trabajadores temporales	Salario medio	Salario total	Aporte	Recaudación
29,341	2,218.58	390,572,135	10%	39,057,213.47

Fuente: Cálculos realizados en Departamento Actuarial y Estadístico

Existe actualmente un excedente entre los ingresos obtenidos de los trabajadores temporales y los costos de su protección, derivado de que se reciben contribuciones previas al otorgamiento de prestaciones. Si se modifica la normativa actual, en el sentido de otorgar las prestaciones médicas sin requerir contribuciones previas, los ingresos se mantendrían en los mismos niveles, mientras que los gastos se elevarían, produciendo déficit de Q25,710,318.38.

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores temporales del corte de la caña de azúcar, se estiman, como promedio del periodo de contratación, en una proporción del 100% respecto a los trabajadores permanentes de dicha actividad, alcanzando en algunos meses el 200%. En el presente estudio se estimaron 29,439 trabajadores permanentes que laboran todo el año a los cuales se agregan 29,341 trabajadores temporales durante 6 meses como promedio.
2. Los servicios que prestan las unidades médicas del IGSS en el área del corte de la caña de azúcar no reflejan, en forma relevante, las variaciones estacionales de dicho cultivo, en la demanda de atenciones médicas; posiblemente se deba a que se requiere acreditar contribuciones previas para acceder a las prestaciones en los casos de enfermedad y maternidad.
3. El derecho para acceder a las prestaciones para los trabajadores que se afiliaron con fecha anterior al 5 de agosto de 2005 se obtiene solo con la acreditación de la afiliación, el resto de trabajadores debe contribuir 4 meses para tener derecho a las prestaciones. De acuerdo a reportes de afiliación, un 73% de los afiliados en esta actividad se encuentran en esta última situación.



4. El costo de los servicios de atención médica que se presta actualmente a los trabajadores temporales del corte de caña se estima en Q.34.2 millones y se incrementa en 29.7 millones al extenderse el periodo durante el cual pueden disfrutar de las prestaciones en servicio y pecuniarias, alcanzando un costo de Q64.8 millones. El ingreso que proviene de los trabajadores que laboran en esta actividad se estima en Q.39.1 millones, cantidad que es superior en Q.4.9 millones, al costo de la protección que reciben actualmente; sin embargo, esta diferencia se vuelve negativa al suprimirse las contribuciones previas para tener derecho a las prestaciones, representando un déficit de Q25.7 millones.
5. El costo en exceso representa el 6.5% de los salarios, lo cual resulta demasiado oneroso para trasladarlo a la cotización actual. Por otro lado, una reducción de beneficios afectaría en un 100% las prestaciones de maternidad y parte de las prestaciones de enfermedad debido a que tendría que reducirse el costo actual en un 40%.
6. Una posición intermedia en que se reduciría el déficit, puede ser el dejar el requisito de contribuciones previas tal como está y aumentar a 12 meses el periodo durante el cual pueden acreditar dichas contribuciones, en esta forma se beneficiarían aquellos trabajadores que laboraron en la temporada anterior.





ANEXO 2

PROPUESTA DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS ARTÍCULO POR ARTÍCULO.

ARTÍCULO	CONTENIDO	EXPLICACIÓN
TÍTULO	NORMAS COMPLEMENTARIAS DEL PROGRAMA DE ENFERMEDAD, MATERNIDAD Y ACCIDENTES, PARA REGULAR LA PRESTACIÓN EN SERVICIOS Y EN DINERO A LOS TRABAJADORES TEMPORALES AGRÍCOLAS	<p>Son normas complementarias, porque las normas generales relacionadas al Programa EMA rigen como REGLA GENERAL, pero las del Acuerdo propuesto regirán de manera EXCEPCIONAL cuando se trate de los casos establecidos expresamente en el mismo.</p> <p>Es decir, cuando se trate de TRABAJADORES TEMPORALES AGRÍCOLAS, quienes por ser parte de un régimen especial de trabajo cuyas condiciones de contratación son particulares, deben ser objeto también de una regulación jurídica particular en materia de seguridad social.</p>
1	<p>Objeto. El presente Acuerdo tiene como objeto establecer normas complementarias a los Reglamentos institucionales relacionados con el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, en lo relativo a las prestaciones en servicios y en dinero, a los trabajadores temporales agrícolas, con la finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.</p>	<p>El primer artículo delimita el objetivo y fines del Acuerdo propuesto. Es decir, se refiere a los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas complementarias a los Reglamentos institucionales relacionados con el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes; • Prestaciones en servicios y en dinero; • Trabajadores temporales agrícolas; y • La finalidad, o sea protegerlos dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país
2	<p>Definición. Para efectos del presente Acuerdo se entenderá por TRABAJADORES TEMPORALES AGRÍCOLAS: los peones, mozos, jornaleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola los trabajos propios y habituales de ésta, y que no son contratados de forma fija, regular o indefinida.</p> <p>La definición anterior no comprende a los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola.</p>	<p>Este Artículo define específicamente a qué tipo de trabajadores/afiliados les será aplicado el Acuerdo propuesto.</p> <p>Dicha definición es una construcción jurídica: legal y doctrinaria. Que fue explicada ampliamente en el apartado de la presente tesis (capítulo IV), denominado: "I) IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO HETEROGÉNEO".</p>
3	<p>Ambito de aplicación. Todas las normas relacionadas con el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se aplicarán conforme lo establecen los Acuerdos institucionales correspondientes, salvo lo que expresamente se regule en este Acuerdo, relativo a las condiciones y temporalidad para que los Trabajadores Temporales Agrícolas acrediten el derecho y reciban del Instituto las prestaciones en servicio y en dinero correspondientes.</p>	<p>Este Artículo delimita el campo y universo de aplicación del Acuerdo propuesto (alcances y limitaciones del mismo).</p> <p>Le es aplicable la misma explicación utilizada para el "TÍTULO" del Acuerdo. (Ver primer cuadro explicativo).</p>
4	<p>Casos de excepción. A los Afiliados del Instituto, que tengan la calidad de Trabajadores Temporales Agrícolas y los beneficiarios de estos, inscritos al régimen de seguridad social antes del cinco de agosto de dos mil cinco (5/8/2005), en materia de prestaciones en servicio por enfermedad y maternidad, les será aplicable los Reglamentos correspondientes, a</p>	<p>Este Artículo es complementario del anterior, puesto que establece casos explícitos de excepción.</p> <p>Se trata pues, de aquel universo de afiliados que le es aplicable la normativa general relacionada con el Programa EMA, por disponer mejores condiciones a las establecidas en el Acuerdo propuesto. En ese universo</p>



	<p>excepción del presente Acuerdo.</p> <p>En igual condición a la establecida en el párrafo anterior, quedarán los Afiliados del Instituto, que tengan la calidad de Trabajadores Temporales Agrícolas y los beneficiarios de estos, inscritos al régimen de seguridad social en cualquier tiempo, en materia de prestaciones en servicio por el riesgo de accidentes.</p>	<p>encontramos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los afiliados inscritos al régimen de seguridad social antes del cinco de agosto de dos mil cinco (5/8/2005), en materia de prestaciones en servicio por enfermedad y maternidad; y • A los afiliados inscritos al régimen de seguridad social, en cualquier tiempo, en materia de prestaciones en servicio por el riesgo de accidentes.
<p>5</p>	<p>Aplicación paulatina. Se faculta a la Administración para que a través de un Acuerdo del Gerente se disponga expresamente a qué sector o sectores de la totalidad de trabajadores temporales agrícolas se aplicará inicialmente el presente Acuerdo. De la misma forma deberá irse incluyendo paulatinamente a los demás sectores del trabajo temporal agrícola, conforme lo permita la situación y condiciones reales del Instituto y del país.</p> <p>Cada vez que se pretenda extender la aplicación del presente Acuerdo, el Gerente de manera previa deberá informarlo a la Junta Directiva del Instituto.</p>	<p>Ver apartado de la presente tesis (Capítulo IV), denominado "AMPLIACIÓN PROGRESIVA DE COBERTURA".</p>
<p>6</p>	<p>Obligaciones patronales. Todo patrono de empresas o actividades agrícolas, cuando emplee el número mínimo de trabajadores establecido en la normativa correspondiente, tiene la obligación de incorporarlos al régimen de seguridad social.</p> <p>Todo patrono de empresas o actividades agrícolas que deba cumplir con la obligación establecida en el párrafo anterior, debe incorporarse al sistema de planilla electrónica de seguridad social del Instituto, así como utilizar el certificado de trabajo electrónico.</p> <p>El incumplimiento de la obligación establecida en el párrafo precedente, será sancionado por el Instituto de acuerdo con las normas vigentes para este tipo de casos y excluirá inmediatamente al patrono respectivo y a sus trabajadores de la aplicación del presente Acuerdo.</p> <p>La Gerencia queda facultada para utilizar un mecanismo administrativo distinto a la planilla electrónica de seguridad social y el certificado de trabajo electrónico, con la finalidad de lograr los mismos objetivos que se persiguen a través de estos.</p> <p>El patrono deberá consignar bajo su estricta responsabilidad, la calidad de Trabajador Temporal Agrícola del Afiliado, en el certificado de trabajo que le extienda para acreditar la vigencia laboral de éste.</p>	<p>Este Artículo es tremendamente importante, puesto que dispone una OBLIGACIÓN PATRONAL, SIN LA CUAL SERÍA INVIABLE LA APLICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO, cual es, que todo patrono de empresas agrícolas se incorpore al sistema de planilla electrónica de seguridad social y utilice el certificado de trabajo electrónico.</p> <p>Sucede pues, que para acreditar derechos será necesario que el Instituto determine dos circunstancias: 1) VIGENCIA LABORAL, con el certificado de trabajo; y 2) ACREDITAMIENTO de 04 cuotas dentro de los 12 meses anteriores al mes en que inicie la incapacidad. Para esta segunda circunstancia, será necesario buscar en el sistema, que el Afiliado tenga reportadas las cuotas referidas, aunque no sean consecutivas y aunque no se hayan realizado con el mismo patrono.</p> <p>Al mismo tiempo, el Acuerdo da margen a la Gerencia, de cambiar el mecanismo utilizado para el efecto, puesto que las normas deben estar conformadas por un elemento dinamizador que les conceda cierta movilidad y posibilidad de mutación, como consecuencia de la realidad que regulan.</p> <p>Además, se traslada al patrono la RESPONSABILIDAD de consignar en el certificado de trabajo, la calidad de TRABAJADOR TEMPORAL AGRÍCOLA del Afiliado, para que le sea aplicable el Acuerdo propuesto. Esto representa un nivel de garantía para evitar fraudes en perjuicio del patrimonio del Instituto, puesto que debemos entender que de consignar tal circunstancia en el certificado de trabajo, sin ser verídica, automáticamente se incurriría en la comisión de los delitos de FALSEDAD IDEOLÓGICA y ESTAFA.</p>
<p>7</p>	<p>Acreditación de derechos. Los trabajadores temporales agrícolas y sus beneficiarios, que sean sujetos de aplicación del presente Acuerdo, para tener derecho de manera inmediata a las prestaciones que legalmente les correspondan del Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes en las dependencias del Instituto, deberán acreditar lo siguiente:</p> <p>1. El afiliado, para las prestaciones en servicio y/o en</p>	<p>Este Artículo REPRESENTA LA REFORMA FUNDAMENTAL Y SUBSTANCIAL contenida en el Acuerdo propuesto. Representa –por así decirlo– la parte medular de la reforma.</p> <p>Regula las condiciones que deben acreditarse para que los trabajadores eventuales agrícolas y sus beneficiarios, puedan percibir las prestaciones institucionales del Programa EMA, dentro de un período temporal congruente con el período temporal que efectivamente</p>



	<p>dinero:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Vigencia laboral, a través del certificado respectivo; y b. Acreditar dentro de los doce (12) meses calendario anteriores al mes en que inicia la incapacidad, cuatro (4) periodos o meses de contribución, con uno o varios patronos de empresas agrícolas. Circunstancia que el Instituto verificará a través de los mecanismos administrativos que disponga la Gerencia. <p>2. El beneficiario, para las prestaciones en servicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Vigencia laboral del Afiliado de quien deriva el derecho, a través del certificado respectivo; y c. Acreditar dentro de los doce (12) meses calendario anteriores al mes en que inicia la incapacidad, cuatro (4) periodos o meses de contribución, con uno o varios patronos de empresas agrícolas, del Afiliado de quien deriva el derecho. Circunstancia que el Instituto verificará a través de los mecanismos administrativos que disponga la Gerencia. <p>La observancia de los requisitos anteriores no dispensa al Afiliado y a sus beneficiarios de cumplir con las demás condiciones y obligaciones que establezcan los otros Reglamentos aplicables.</p>	<p>labora este sector productivo del país, derivado de las condiciones particulares de su contratación.</p> <p>Ahora bien, en cuanto a la forma de acreditar los PERÍODOS O MESES DE CONTRIBUCIÓN, esta modalidad ofrece una novedad, que por tratarse de un tema eminentemente administrativo, se establece que será la Gerencia la que deberá determinarlo. Según la investigación realizada al construir el presente proyecto, se determinó que el mecanismo administrativo para establecer la acreditación de las cuotas correspondientes dentro del período señalado, es a través de la "CONSULTA DE DATOS POR AFILIADO".</p> <p>Al respecto del tema, el Proyecto de Modernización Financiera, de la Subgerencia Financiera del IGSS, informó que:</p> <p>"...Es posible presentar la información de las cuotas de contribución que han sido reportadas por los patronos en los doce últimos meses. Actualmente los colaboradores del área de Admisión de los hospitales y consultorios del Instituto (Unidad de Registros Médicos y Bioestadística), cuentan con acceso al Sistema de Registro Único de Afiliados y Patronos, consecuentemente, dentro de las herramientas de consulta que provee dicho sistema, existe un reporte denominado "CONSULTA DE DATOS POR AFILIADO", el cual, tal y como lo determina su nombre, se genera por el número de afiliación, es decir, se debe ingresar al sistema el número que identifica dentro del Seguro Social al trabajador afiliado para poder realizar la consulta. El reporte mencionado permite que se visualicen en la pantalla los datos generales del trabajador, datos laborales y sus respectivos aportes a la fecha, siempre que estos hayan sido realizados por medio del esquema de planilla electrónica, estos últimos son presentados por patrono, por fecha de la planilla de seguridad social y mes de contribución...</p> <p>No existe inconveniente técnico en desarrollar una herramienta informática que genere una certificación de los aportes de contribución de los afiliados del sector agrícola, con la CONDICIONANTE que el patrono debe de estar adherido al Sistema de Generación, Transmisión, Validación y Pago de la Planilla de Seguridad Social por medios electrónicos, habiendo ya enviado información por este medio y realizado el pago respectivo. Esta herramienta debería considerarse como adicional o complementaria al Certificado de Trabajo Electrónico... o al de papel..."</p>
<p>8</p>	<p>Interpretación. Los casos dudosos o no previstos en el presente Acuerdo, serán resueltos en su orden por: el Subgerente correspondiente y el Gerente del Instituto, procurando la adecuada protección de los derechos reconocidos en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la presente normativa y las demás que sean aplicables.</p>	<p>Todas las normas emitidas por el Congreso de la República de Guatemala, siempre contemplan un Artículo que guía al lector, acerca de la forma y el contexto en que debe ser INTERPRETADA la normativa.</p> <p>Empleando analógicamente esa práctica, se configuró el presente Artículo, con la finalidad de que NO se interprete arbitrariamente el Acuerdo propuesto, faltando a su espíritu o vulnerando los intereses del Instituto o los derechos de los Afiliados.</p>
<p>9</p>	<p>ARTÍCULO 9. Vigencia y período de aplicación. El presente acuerdo entrará en vigencia un día después de su publicación en el Diario Oficial; deberá elevarse al Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos del artículo 19, inciso a), párrafo segundo de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y será aplicable únicamente cuando el Instituto</p>	<p>Este Artículo se explicó en el apartado número VI) del presente documento, denominado: "PROHIBICIÓN DE APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA LEY".</p> <p>En adición a lo anterior, y, en cuanto a que la APLICACIÓN del Acuerdo propuesto debe DIFERIRSE al momento de su VIGENCIA, encontramos la siguiente justificación derivado de lo informado por el Proyecto de</p>



	<p>implemente las condiciones administrativas necesarias. El Gerente deberá informar oportunamente a la Junta Directiva acerca de la fecha en que se dio cumplimiento a lo dispuesto en este Artículo.</p> <p>Dado en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a los _____ días del mes de _____ de dos mil doce.</p>	<p>Modernización Financiera, de la Subgerencia Financiera:</p> <p>“...Con respecto al período de implementación de las herramientas informáticas para llevar a cabo la propuesta, este depende de la infraestructura de red y el equipo de cómputo de las Unidades Médicas del Instituto, así como de la capacidad de la Unidad de Planilla Electrónica (mesa de ayuda) para brindar el soporte operativo que requieran los patronos para el proceso de incorporación al Sistema de Planilla Electrónica, y de la División del Registro de Patronos y Trabajadores para la toma de datos biométricos, actualización, depuración y emisión del documento de identificación en el Seguro Social de los afiliados, así como el tiempo que le tome al patrono incorporarse al Sistema de Generación, Transmisión, Validación y Pago de la Planilla de Seguridad Social por medios electrónicos. Se deberá considerar el tiempo de capacitación a nivel nacional en el uso de la herramienta a desarrollar”.</p>
--	--	---



BIBLIOGRAFÍA

ARCE ORTIZ, Elmer G., **Estabilidad laboral y contratos temporales**, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2006.

BAEZ, Roberto, **Derecho a la seguridad social en el marco de los derechos humanos**, 1ª. ed., Ed. Elvix, Costa Rica, 2008.

BERGANZA, Gustavo, **Compendio de historia de Guatemala 1944-2000**, 1ª. ed., Ed. Universitaria, Guatemala, 2002.

BEVERIDGE, William, **La seguridad social: el informe Beveridge**, (s.e.) (s.E.) (s.l.i.) 2000.

CALVO LEÓN, Jorge Iván, **Principios de la seguridad social**, 2ª. ed., Ed. Roquil Quelox, Guatemala, 2006.

COMITÉ DE DESARROLLO CAMPESINO –CODECA–, **Estudio sobre las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras agrícolas en las fincas guatemaltecas**, 1ª. ed., Ed. Rukemik Na'ojil, Guatemala, 2013.

COMITÉ SOBRE EL TRABAJO EN LAS PLANTACIONES, **Informe 1: recientes desarrollos en el sector de las plantaciones**, 1ª. ed. (s.E.) New York, 2011.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Gaceta No. 24, expediente No. 141-92, página No. 14, sentencia: 16-06-92.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Gaceta No. 64, expediente No. 583-01, sentencia: 02-05-02.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, **Gaceta No. 64, expediente No. 949-02, sentencia: 06-06-02.**

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Opinión Consultiva emitida por solicitud del Presidente de la República, Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, resolución: 04-11-98.



DORMOND HERRERA, Emilio, **Historia de la seguridad social**, 1ª. ed., Ed. Pulsar, El Salvador, 2010.

FERNÁNDEZ, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, 1ª. ed. (s.E.) Guatemala (s.f.i.)

GRISOLIA, Julio, **Derecho de trabajo y de la seguridad social**, 7ª. ed., Ed. Río de la Plata, Argentina, 2009.

HEGEL, Friedrich, **Ciencia de la lógica**, (s.e.) (s.E.) España, 1997.

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL –IGSS–, **Informe anual de labores 2011 del IGSS**, (s.e.) (s.E.) Guatemala, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), **Encuesta nacional de condiciones de vida –ENCOVI–2006**, (s.e.) (s.E.) Guatemala, 2007.

JIMENEZ Y CUADROS, Alfonsino, **Derecho de seguridad social y del trabajo**, (s.e.) (s.E.) España, 2003.

MARQUEZ, Claudia, **La nueva seguridad social**, 1ª. ed., Ed. Gilmar Upac, Chile, 2010.

MORALES, María, **La recepción del modelo chileno en el sistema de pensiones mexicano**, 1ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2011.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACIÓN –FAO– **El estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA 2010-2011)**, 1ª. ed., (s.E.) New York, 2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), **Seguridad social: guía de educación obrera**, en: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT– **Informe sobre desarrollo humano sostenible a través del trabajo agrícola**, 1ª. ed., (s.E.) New York, 2012.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Administración de la seguridad social**, 1^a. ed., (s.E.) New York, 2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Conclusiones concernientes a las relaciones laborales**, 1^a. ed., (s.E.) New York, 2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Conferencia interamericana de seguridad social. Seguridad social: temas, retos y perspectivas**, 1^a. ed., (s.E.) New York, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–, **Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible**, 1^a. ed., (s.E.) New York, 2010.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD –OMS–, **A nuestra salud**, 1^a. ed., (s.E.) (s.l.i.) (s.f.i).

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD –OMS–, **Salud y ambiente en un desarrollo sostenible**, 1^a. ed., (s.E.) (s.l.i.) (s.f.i).

OROPEZA LÓPEZ, Alejandro, **La evaluación de la función pública en México y Centroamérica**, 2^a. ed., Ed. Oxloc, (s.l.i.) 2006.

PROGRAMA IN FOCUS DE LA OIT, **Migración irregular y tráfico humano**, 1^a. ed., (s.E.) New York, 2013.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **Diccionario de la lengua española**, en: www.rae.es/

RODRIGUEZ MESA, Rafael, **Estudios sobre seguridad social**, 3^a. ed., Ed. Tenoch, México, 2004.

RUIZ, Ángel, **Nuevo derecho de la seguridad social**, 3^a. ed., (s.E.) Argentina, 2003.

TROWBRIDGE, Charles L., **Conceptos fundamentales de la ciencia actuarial**, 5^a. ed., (s.E.) Reino Unido, 2006.



VAN GINNEKEN, Wouter, **Extender la seguridad social para todos**, 1ª. ed., (s.E.) (s.l.i.) 2004.

ZUÑIGA CISNEROS, Miguel, **La seguridad social y su historia**, 3ª. ed., Ed. ULM, (s.l.i.) (s.f.i.)

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 330, año 1961.

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

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

Acuerdo 410 de la Junta Directiva del IGSS, **Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad.**

Acuerdo 466 de la Junta Directiva del IGSS, **Reglamento de Asistencia Médica.**

Acuerdo 468 de la Junta Directiva del IGSS, **Reglamento de Prestaciones en Dinero.**

Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS, **Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes.**

Acuerdos 1154, 1155, 1156 y 1157 de la Junta Directiva del IGSS, sobre ampliación de cobertura.

Convenio 102 **Sobre Seguridad Social**, de la Organización Internacional del Trabajo.