

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

**NECESIDAD DE CREAR UNA NORMA LEGAL COERCITIVA PARA OBLIGAR AL
PATRONO A ENTREGAR TOTAL E INMEDIATAMENTE AL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, LA CUOTA LABORAL QUE LES
DESCUENTA A LOS TRABAJADORES**



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 GILBERTO AGUILAR PIVARAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal:	Lic. Luis Fernando Hernández Recino
Secretario:	Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Vocal:	Lic. Moises Raul De León Catalan
Secretario:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

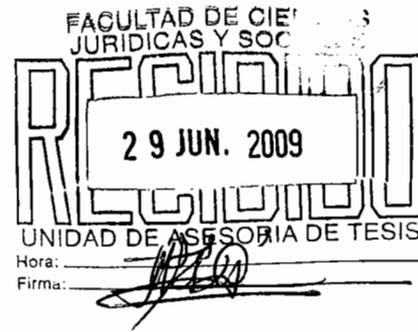
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licenciado Víctor Manuel Pérez Cordón
Abogado y Notario



Ciudad de Guatemala, 29 de junio de 2009.

Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy;
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis.
Universidad de San Carlos de Guatemala;
Ciudad Universitaria.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Me dirijo a usted, en cumplimiento de la designación recaída en el suscrito, para asesorar la tesis del Bachiller **PABLO GILBERTO AGUILAR PIVARAL**, intitulado “NECESIDAD DE CREAR UNA NORMA LEGAL COERCITIVA PARA OBLIGAR AL PATRONO A ENTREGAR TOTAL E INMEDIATAMENTE AL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, LA CUOTA LABORAL QUE LES DESCUENTA A LOS TRABAJADORES”; a este respecto de conformidad con la revisión realizada, a usted expongo lo siguiente:

1. El trabajo de investigación realizado por parte del sustentante, conforme las sugerencias del estudio y el análisis correspondiente, muestra un contenido científico y técnico aceptable; esto debido a que presenta una realidad legal de la inexistencia de normas coercitivas en el régimen de seguridad social, dando como resultado el incumplimiento de patronos al entregar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las cuotas laborales que les descuenta a los trabajadores, existiendo por consiguiente, de la necesidad de crear una norma legal coercitiva para obligar a que cumplan los patronos con esta obligación.
2. Es prudente indicar que en la estructura formal de la tesis, se observan los métodos utilizados, el científico, deductivo, analítico y sintético, que permitió inferir que la situación de los trabajadores guatemaltecos son perjudicados cuando el patrono no cumple con entregar total e inmediatamente al seguro social la cuota laboral que les descuenta. También la utilización de la técnica bibliográfica que comprueba que se hizo el acopio de la información la cual fue importante para realizar este trabajo de investigación.
3. La redacción de la tesis ha cumplido con los lineamientos trazados, en donde luego de haber leído y analizado el contenido del trabajo, y de haber sostenido varias entrevistas e intercambios de puntos de vista con el autor, se le sugirió cambios en el contenido y forma, respetando desde luego la orientación propia del trabajo e ideas del autor; dando como resultado obtener un ajuste perfecto para poder lograr un buen trabajo de investigación por parte del sustentante.

Licenciado Víctor Manuel Pérez Córdón Abogado y Notario



4. El presente trabajo de tesis constituye un aporte científico y técnico, para la ejecución de una norma jurídica coercitiva para que los patronos cumplan con sus obligaciones, de forma total e inmediata ante el seguro social guatemalteco; planteamiento realizado, que es considerado como beneficioso para los trabajadores que no gozan de las ventajas de los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
5. En el trabajo del sustentante, que el tema esta desarrollada en forma satisfactoria al tenor de los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, siendo el presente trabajo un aporte necesario para la aplicación de una norma legal coercitiva por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, incluyendo un proyecto de acuerdo de Junta Directiva de dicha institución nacional. También es importante hacer resaltar que las conclusiones y recomendaciones planteadas, congruentemente se ajustan al contenido general de su trabajo, y son con base a la realidad de nuestro país; así la bibliografía consultada constituye un aporte amplio, para que sea tomado en cuenta, en el desarrollo de futuras investigaciones.

Con base a lo antes expuesto EMITO DICTAMEN APROBATORIO, de la totalidad del proyecto de tesis del bachiller **Pablo Gilberto Aguilar Pivaral**; para que satisfechos los requisitos pertinentes sea discutido en su examen general público.

Con muestras de consideración y alta estima, me suscribo de usted, como deferente servidor.

Atentamente;



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

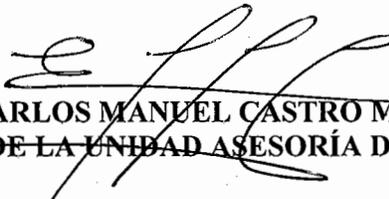
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

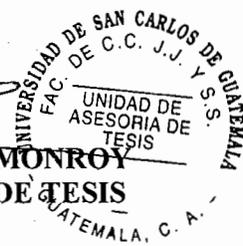


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta de julio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR MANFREDO MALDONADO MÉNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante PABLO GILBERTO AGUILAR PIVARAL, Intitulado: “NECESIDAD DE CREAR UNA NORMA LEGAL COERCITIVA PARA OBLIGAR AL PATRONO A ENTREGAR TOTAL E INMEDIATAMENTE AL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, LA CUOTA LABORAL QUE LES DESCUENTA A LOS TRABAJADORES”.

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


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/nnmr.



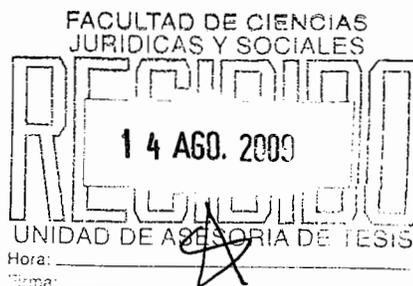
LICENCIADO HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ

-ABOGADO Y NOTARIO-

Guatemala, 14 de Agosto de 2,009.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy,
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Distinguido Licenciado:

En cumplimiento de la resolución emitida por esa Unidad de Asesoría de Tesis; en donde se me nombra como revisor de tesis del Bachiller **Pablo Gilberto Aguilar Pivaral**, intitulado: **“Necesidad de crear una norma legal coercitiva para obligar al patrono a entregar total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores”**. Para el efecto, procedo a remitir el siguiente dictamen:

1. El contenido científico y técnico de la tesis, es de carácter jurídico en materia de seguridad social, el cual desarrolla lo concerniente a la necesidad de crear una norma coercible, que obligue al patrono a entregar total e inmediata la cuota laboral al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; siendo importante este tema para evitar los perjuicios e injusticias que se cometen en contra de los trabajadores en nuestro país, y así puedan disfrutar de los beneficios que brinda el seguro social.
2. Al desarrollarse la investigación se emplearon los métodos y técnicas acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método científico, en sus fases de recolección de la información, comprobación confrontada con la realidad, y utilizando los procesos de conceptualización. También se utilizó el método analítico sintético para documentar formalmente la investigación tras el análisis realizado y la síntesis correspondiente.
3. Durante el trabajo, se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas, y documental; debido a que con las mismas se obtuvo información acorde y de forma ordenada para la elaboración, con datos de actualidad.



LICENCIADO HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ
-ABOGADO Y NOTARIO-

4. Se utilizó una redacción adecuada durante el desarrollo de la tesis, la cual denota interés por parte del sustentante; estableciéndose con ello la importancia de dejar con claridad sobre la aplicación de medidas severas, para el cumplimiento de las obligaciones por parte de los patronos ante el régimen de seguridad social.
5. El sustentante consideró tomar en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las correcciones que en el desarrollo de la revisión se formularon, obteniendo con ello una investigación de gran trascendencia para la sociedad trabajadora guatemalteca, la cual incluye un proyecto de acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
6. Es de importancia resaltar que a las conclusiones que se llegaron, fueron que se tenga conocimiento que no existen medidas severas para que el patrono que esta obligado a pagar las contribuciones al régimen de seguridad social y que no lo hace, realmente cumpla, esto conforme la creación de una norma legal coercitiva; y se recomienda que tanto el Estado y la autoridad única en materia de seguridad social, tomen las medidas pertinentes. Es de mencionar en este dictamen, que la bibliografía empleada es congruente y bastante amplia.
7. El trabajo de tesis muestra dedicación y esfuerzo, y tuve la oportunidad de guiarlo durante el proceso de la investigación, aplicando los métodos indicados; con lo cual se comprobó la "Necesidad de crear una norma legal coercitiva para obligar al patrono a entregar total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores"

Por tal motivo considero, que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, en especial el Artículo 32, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente DICTAMEN FAVORABLE.

Me es grato suscribirme, su atento y seguro servidor.

Lic. Hector Manfredo Maldonado Mendez
-Abogado y Notario-
Colegiado 5251

Licenciado
HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de enero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante PABLO GILBERTO AGUILAR PIVARAL, titulado NECESIDAD DE CREAR UNA NORMA LEGAL COERCITIVA PARA OBLIGAR AL PATRONO A ENTREGAR TOTAL E INMEDIATAMENTE AL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, LA CUOTA LABORAL QUE LES DESCUENTA A LOS TRABAJADORES. 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/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS TODOPODEROSO:** Base fundamental de mi fe, por sus integrales principios y valores que estarán como frontales entre mis ojos. Por darme fuerzas en los momentos difíciles y por brindarme la oportunidad de otro triunfo más, bajo su perfecta y santa bendición.
- A MIS PADRES:** Pablo Aguilar Florián y María Cristina Pivaral Aldana, quienes en la tierra y desde el cielo me han observado. Homenajes loables, por el apoyo que me brindaron en el desarrollo de todos mis estudios; por sus esfuerzos y sacrificios realizados en mi vida.
- A MI ESPOSA:** Mirtala Hernández Rivera, gracias por su paciencia y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Pablo Brossly y Cristine Priscila, sea este un legado y ejemplo perdurable a sus vidas, para que proyecten sus metas y logren triunfar.
- A MIS HERMANOS:** Willy Mauricio, Nidia Amarilis, Yuli Jannette y Ana Graciela, con quienes comparto este triunfo en familia, y a la vez motivando a la unidad y solidaridad familiar.
- A:** Personas Tan Especiales. Que me brindaron su total e incondicional apoyo, que han sido motivación durante mi vida; con mucho respeto.
- A:** Licenciados:
Héctor Manfredo Maldonado Méndez, Víctor Manuel Pérez Cordón, Oscar Armando Santos Cristales, Manuel Antonio Díaz Castillo, y Neftali Rivera Barrientos. Agradecimiento especial, porque con su sincera amistad, confianza y ayuda profesional, motivaron e impulsaron con éxito mi deseo de superación académica.
- A:** El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por ser una institución social con grandes valores humanitarios junto con su gente; siendo un eslabón importante en mi vida para alcanzar este nuevo triunfo.
- A:** La Tricentenario y Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, por lograr ser el gran y principal templo de mi formación académica y profesional.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme abrigado en sus aulas, resguardándome y adquiriendo en las mismas, los conocimientos necesarios e indispensables de este bendecido ministerio.

A MIS AMISTADES:

Que han sido y seguirán siendo para mí, una parte muy importante en mi diario caminar; con mucho aprecio.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales del derecho del trabajo	1
1.1. Nociones del derecho del trabajo	1
1.2. Principios, naturaleza jurídica y finalidades	5
1.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho del trabajo	11
1.4. Marco legal guatemalteco del derecho del trabajo	15

CAPÍTULO II

2. Consideraciones generales de la seguridad social	29
2.1. Nociones de la seguridad social	29
2.2. Principios, naturaleza jurídica y finalidades	36
2.3. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Norma mínima de la seguridad social	40
2.4. Marco legal guatemalteco de la seguridad social	48

CAPÍTULO III

3. Instituciones que velan por el derecho del trabajo y la seguridad social en Guatemala	61
3.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección General de Trabajo	61
3.1.1. Organización	61
3.1.2. Inspección y vigilancia	62
3.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, División de Inspección	67

	Pág.
3.2.1. Organización	67
3.2.2. Inspección y vigilancia	74
3.2.3. Acciones legales contra patronos por faltas de trabajo y previsión social	80
3.3. Organismo Judicial, Tribunales de Trabajo y Previsión Social	90
3.3.1. Organización	90
3.3.2. Proceso punitivo laboral	91
3.4. Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República; Procuraduría de los Derechos Humanos, Defensoría de los Derechos de los Trabajadores	96

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de crear una norma legal coercitiva para obligar al patrono a entregar total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores	103
4.1. Acerca del patrimonio, el fraude, la estafa, y la apropiación y retención indebida en Guatemala	103
4.2. Manifestación de acciones que cometen los patronos en perjuicio de los trabajadores, por incumplimiento al régimen de seguridad social	110
4.3. Medidas severas que se deben aplicar a patronos que incumplen con sus obligaciones al régimen de seguridad social	116
4.4. Sobre un proyecto de Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	122
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES	127
ANEXO	129
BIBLIOGRAFÍA	145



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se escogió, por la problemática que tienen actualmente los trabajadores en las empresas que funcionan en el país, en donde sus patronos incumplen con la obligación de entregar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de manera total e inmediata la cuota laboral que les descuenta a sus trabajadores.

El objetivo general de esta investigación, es establecer la necesidad de crear una norma legal coercitiva para obligar al patrono a entregar total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores; esto mediante medidas que realmente sean severas para evitar que se sigan dando las constantes injusticias y perjuicios en contra de la clase trabajadora, esto debido a que aún existen leyes en materia laboral y de seguridad social, que son desventajas para el trabajador.

Se plantea un proyecto de acuerdo al régimen de seguridad social, con planteamientos coercitivos; para así lograr obligar a los patronos a cumplir con sus deberes ante la entidad única, nacional y encargada de la seguridad social en Guatemala; y los resultados obtenidos en la presente investigación pretenden ser objetivos, reales y concluyentes.

Esta tesis está conformada por cuatro capítulos; el primero, desarrolla las consideraciones generales del derecho del trabajo, incluyendo las nociones, principios, naturaleza jurídica y finalidades, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho del trabajo y su marco legal guatemalteco; el segundo, describe las consideraciones generales de la seguridad social, tomando en cuenta las nociones, principios, naturaleza jurídica y finalidades, el convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre la norma mínima de la seguridad social y su marco legal guatemalteco; el tercero, presenta todo lo referente a las instituciones que velan por el derecho del trabajo y la seguridad social en Guatemala, entre las cuales están el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, el



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través de la División de Inspección, el Organismo Judicial y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y la Procuraduría de los Derechos Humanos a través de la Defensoría de los Derechos de los Trabajadores. Consecuentemente el cuarto capítulo, contempla la necesidad de crear una norma legal coercitiva para obligar al patrono a entregar total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores conllevando conceptos que se relacionan con la problemática, la manifestación de acciones que cometen los patronos en perjuicio de los trabajadores por incumplimiento al régimen de seguridad social, las medidas severas a considerar y sobre un proyecto de Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; las conclusiones a las cuales se arribó, con las recomendaciones correspondientes y pertinentes, en anexos el Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la bibliografía respectiva.

Con relación a los métodos empleados, estos fueron científico, analítico-sintético e inductivo-deductivo; permitiendo con el método científico, observar y plantear la problemática para recopilar información y así formular, experimentar y comprobar la hipótesis con su respectiva conclusión o comprobación; los demás métodos se utilizaron para procesar la información, documentando el marco teórico más formal, esto sirviendo para inferir que la situación de los trabajadores al no estar cubiertos al régimen de seguridad social, les afecta o perjudica. Las técnicas utilizadas fueron, la investigación bibliográfica, observación directa e indirecta, esto sirvió para el acopio de la información y documentación posible, y así establecer que los patronos no reportan a todos sus trabajadores en las planillas de seguridad social, y también, a quienes sí les ha descontado la cuota laboral respectiva, los mismos no cumplen en entregar de forma inmediata al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; existiendo por ello, el incumplimiento por parte de los patronos.

El presente trabajo, desea brindar un aporte, para beneficio del trabajador juntamente con su núcleo familiar; para que así pueda gozar y disfrutar, de los beneficios que brinda el régimen de seguridad social en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales del derecho del trabajo.

Se considera que el derecho del trabajo es una rama autónoma, cuyos conceptos se difundieron y se han garantizado por los Estados, mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países civilizados, cuyos derechos y garantías no han llegado a su final, sino que se han desarrollado con base a ideas de democracia, libertad, derechos humanos, naturales y económicos.

1.1. Nociones del derecho del trabajo.

► Antecedentes: “En la esclavitud, no se tenía ningún derecho ni una posición de preferencia en los trabajos que desempeñaban los esclavos; a partir de la época medieval cuando la sociedad se encontraba más organizada, se dan a conocer las clases agrícolas y se puede considerar a los señores feudales como patronos, y a los siervos como trabajadores. Paralelamente se crearon algunas agrupaciones de trabajadores de artesanías, teniendo alguna subordinación de trabajo. En Alemania a finales del siglo XVII, se produjo una sublevación, que se considera en la actualidad como uno de los antecedentes más remotos de asociación de personas trabajadoras.

El punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho del trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, dándose la



industrialización acelerada y conllevando al trabajador de las industrias a hacer explotado por jornadas excesivas, salarios indecorosos, medidas de seguridad e higiene inexistentes, y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Inglaterra existía una situación similar, motivando la reacción de la clase trabajadora por mejorar sus condiciones relativas a la disminución de las jornadas de trabajo, algunas medidas de higiene y seguridad, y la protección de mujeres y niños, entre otras. Los conquistadores españoles en la colonia, sometieron a los indígenas a una esclavitud, teniendo como consecuencia que algunos dispusieran dirigirse a la Corona Española para que emitieran algunas leyes para la protección del indígena, entre las cuales se pueden mencionar las Leyes de Indias y las Reales Cédulas, conteniendo ordenamientos mínimos para protegerlos, las normas protectoras de los niños en el campo, regulación de la jornada máxima de doce horas para adultos, prestación de alimentos por parte de los dueños de haciendas; y otras leyes que sólo tienen valor histórico por no cumplirse”.¹

Se puede decir, que en Guatemala durante la época de la independencia también continuó esta situación de sometimiento de la Corona Española, y fue hasta en la revolución liberal, en que se legislaron algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el anterior Código Civil. Las normas del derecho del trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador; con la Revolución de Octubre de 1944 nació el derecho del trabajo más

1. Pérez Botija, Eugenio. **Curso del derecho del trabajo**; Pág.6.



homogéneo, preciso y protector; este nacimiento tuvo posiciones encontradas, porque el patrono no estaba de acuerdo en aceptar las condiciones que le fueron impuestas, que no significaban realmente privilegios o acomodamiento para el trabajador sino únicamente condiciones mínimas para él y su familia, para así satisfacer sus necesidades más elementales. Esas oposiciones se presentaron por ser éste, un derecho protector de la clase trabajadora, aunque muchas de sus normas desde el punto de vista del derecho vigente no sean positivas, ante las tremendas injusticias que se cometen en contra los trabajadores.

► Definición: El derecho del trabajo es: “Aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios; también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”;² también son: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y que configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.³

Se puede decir, que el derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas condiciones generales para la prestación de trabajo.

2. Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, tomo II; Pág.576.

3. Castellanos Dávila, Randolph Fernando. **Los principios que inspiran al derecho del trabajo**; Pág.23.



► Denominación: Se considera, que se ha tratado de denominar adecuadamente; como lo es:

-Legislación industrial: Esta es la primera denominación que se le asignó, y es de origen francés nacida después de la primera guerra mundial; y fue porque en Francia, al surgir la industrialización, las diferentes industrias organizaron las primeras leyes de reivindicación trabajadora. Esta denominación es bastante limitada porque deja fuera de protección a los del campo, a los de servicios, comerciantes y burócratas.

-Derecho obrero: Se le llamó así porque se funda principalmente como protector de los obreros o trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho del trabajo, como el trabajador del campo, de servicios y otros.

-Derecho social: Este ha tenido muchos defensores, especialmente en la América del Sur y aún en Europa, donde se ha aceptado como una denominación correcta, debido a que por ser el trabajador de una clase social, debe ser denominado derecho social.

También se le ha denominado como derecho nuevo, derecho económico y derecho de economía organizada, pero las denominaciones que más se han generalizado en América Latina son las de derecho del trabajo y derecho laboral.

En Guatemala se le conoce como derecho del trabajo, y puede decirse que no ha habido ninguna controversia seria, relacionada con la denominación de esta rama del derecho; y aún se le llama indistintamente derecho del trabajo o derecho laboral, siendo



la idea de derecho del trabajo, llamado así también en nuestro Código de Trabajo.

1.2. Principios, naturaleza jurídica y finalidades.

► Principios del derecho del trabajo: También se ha conocido con otros nombres, entre los más importantes se mencionan: principios que inspiran al derecho del trabajo, principios ideológicos del derecho del trabajo, y postulados del derecho del trabajo. Estos principios nutren a esta noble rama del derecho, que pretenden otorgar condiciones decorosas de vida, y son indispensables conocerlos y comprenderlos para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social en beneficio para el trabajador; es bien claro que cada uno de ellos tienen características particulares que les dan naturaleza propia, aún cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores.

Los principios ideológicos y que inspiran al derecho del trabajo, se encuentran en su parte considerativa en nuestra norma laboral, siendo los siguientes:

-Es tutelar de los trabajadores: Este principio indica que es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual lo logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente frente a los demás.

Algunos afirman que el mismo viola el principio de igualdad que establece que todos los



ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral es indispensable tutelar a la parte más débil; es decir, que el derecho del trabajo no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad sino tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno, hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones; por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar al más débil, que es el trabajador. Se puede considerar, que en efecto el mismo sitúa al trabajador con ventajas frente al patrono, esto con el fin de lograr una igualdad legal para su respectiva protección.

-Son garantías mínimas: El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las características mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador.

Se considera que estas garantías sociales son de carácter mínimo, porque realmente es lo menos que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende que no es un salario que va compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

-Son irrenunciables: Este consiste en que no se pueden renunciar los derechos mínimos para el trabajador, y los trabajadores no pueden renunciar a las garantías mínimas por tratarse de normas imperativas, de forzoso cumplimiento aún en contra de



la voluntad de los particulares, pues por otro lado sabemos que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos laborales son nulas **ipso jure**. Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios, los cuales son, la contratación individual, la contratación colectiva, y de manera muy especial que es a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Se puede decir entonces, que no se pueden renunciar los derechos laborales mínimos porque estos derechos son obligatorios a favor del trabajador; sólo a través de los contratos individuales y colectivos por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, aumentando el salario por encima del mínimo que la Ley establece para el trabajo o actividad de que se trate, reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo, o bien aumentando los días de vacaciones, entre otros; de manera especial, es el pacto colectivo de condiciones de trabajo, la institución por excelencia, que sirve para superar las garantías mínimas para el trabajador.

-Es necesario e imperativo: Este principio es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que el derecho del trabajo limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

Se puede decir, que en el caso del derecho del trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento u obligatorias, pues se estima que configurarán un contenido mínimo de beneficio de los trabajadores; si no fuera obligatorio o imperativo, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.

-Es un derecho realista y objetivo: Es realista porque estudia al individuo en su realidad social, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar la posición económica de las partes; es objetivo porque su tendencia es resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social, y a base de hechos concretos y tangibles.

Se puede manifestar que este principio también es de gran transcendencia, toda vez que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

-Es esencialmente conciliador entre capital y el trabajo: Este principio adolece de muchos inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento mediante la intervención directa de las partes interesadas, tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos.

Se puede evidenciar, que técnicamente este principio no se aplica en el derecho del



trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque estamos conscientes que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores pero muchos en perjuicio de la clase trabajadora.

-Es de estabilidad: Este principio consiste en la permanencia de las relaciones laborales, y se ha ido perfilando a partir de la segunda guerra mundial como uno de los más importantes del derecho laboral; se puede decir, que no solamente permite que los trabajadores tengan ingresos seguros y que se especialicen en determinada actividad sino también se asegura el trabajador para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social, logra jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado durante toda su vida.

Con toda razón se puede afirmar, que al derecho del trabajo no le interesa tanto el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, actualmente se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo por muchas razones; como el hecho de que las indemnizaciones no resuelven ningún problema desde el punto de vista social, debido a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea, le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de muchas dificultades que enfrentará al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado ampliamente competitivo por otros comerciantes y por los Tratados de Libre Comercio que se han convenido con otros países; lo más probable es que tarde o temprano se vea en la necesidad de buscar un nuevo empleo tomando en consideración toda la problemática que actualmente existe con ello.

-Es hondamente democrático: Este principio indica que es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social que es tan necesario para que impere una efectiva libertad de contratación al no limitarlo; este a nuestro criterio, impulsa a nuestro país a estar dentro de los marcos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

► Naturaleza Jurídica: Existe una división entre el derecho público y el derecho privado es un dogma del siglo pasado en relación a la ciencia política, que era el ordenamiento general de la sociedad y tenía en cuenta intereses generales. El derecho público es el que reglamenta la organización y las actividades del Estado, también los demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan; el derecho privado rige las relaciones e instituciones en que intervienen los sujetos con carácter particular.

El derecho del trabajo es una institución jurídica pública, porque se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico a quien le debe su existencia, y porque pertenece al ámbito de los derechos de naturaleza pública. En nuestro Código de Trabajo en el inciso e) considerando cuarto, establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, y al ocurrir su aplicación, el interés privado cede ante el interés social o colectivo.

► Finalidades: La finalidad inmediata es mejorar el nivel de vida del trabajador, normas que dentro del derecho público no pueden renunciarse, son nulas de pleno derecho

todas aquellas disposiciones que vengán a limitar los derechos consignados para los trabajadores; otra finalidad importante es que también trata de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores sin perjuicio alguno en contra de la clase trabajadora.

1.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho del trabajo.

Entre los convenios ratificados por Guatemala, se detallan los siguientes:

“-Convenio No.10 ratificado el 14 de junio de 1988, denunciado al ratificar el convenio 138.

-Convenio No.15 ratificado el 13 de junio de 1989, denunciado al ratificar el convenio 138.

-Convenio No.62 ratificado el seis de junio de 1973, denunciado al ratificar el convenio 167.

-Convenio No.63 ratificado el cuatro de junio de 1981, denunciado al ratificar el convenio 160.

Se hace necesario agrupar por materias los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, de la manera siguiente:

-Convenio No.1, Sobre las horas de trabajo (Industrial).

-Convenio No.11, Sobre el derecho de asociación (Agropecuaria).

-Convenio No.13, Sobre utilización de la cerusa (Pintura).

-Convenio No.14, Descanso semanal en las empresas industriales (Industrial).

-Convenio No.16, Sobre el examen médico de los menores (Trabajo marítimo).

-Convenio No.19, Sobre la igualdad de trato (Accidentes de trabajo).



- Convenio No.26, Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (Trabajo).
- Convenio No.29, Sobre el trabajo forzoso (Trabajo).
- Convenio No.30, Sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas).
- Convenio No.45, Sobre el trabajo subterráneo de mujeres.
- Convenio No.50, (Dejado de lado) Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas.
- Convenio No.58, (Revisado) Sobre la edad mínima (Trabajo marítimo).
- Convenio No.59, (Revisado) Sobre la edad mínima (Industrial).
- Convenio No.64, (Dejado de lado) Sobre los contratos de trabajo (Trabajadores indígenas).
- Convenio No.65, (Dejado de lado) Sobre las sanciones penales (Trabajadores indígenas).
- Convenio No.77, Sobre el examen de los menores (Industrial).
- Convenio No.78, Sobre el examen médico de los menores (Trabajos industriales).
- Convenio No.80, Sobre la revisión de los artículos finales.
- Convenio No.81, Sobre la inspección del trabajo.
- Convenio No.86, (Dejado de lado) Sobre los contratos de trabajo (Trabajos indígenas).
- Convenio No.87, Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio No.88, Sobre el servicio de empleo.
- Convenio No.89, (Revisado) Sobre el trabajo nocturno (Mujeres).
- Convenio No.90, (Revisado) Sobre el trabajo nocturno de los menores (Industrial).
- Convenio No.94, Sobre cláusulas de trabajo (Celebrados por autoridades públicas).
- Convenio No.95, Sobre la protección del salario.
- Convenio No.96, (Revisado) Sobre las agencias retribuidas de colocación.



- Convenio No.97, (Revisado) Sobre los trabajadores migrantes.
- Convenio No.98, Sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva.
- Convenio No.99, Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (Agricultura).
- Convenio No.100, Sobre igualdad de remuneración.
- Convenio No.101, Sobre las vacaciones pagadas (Agricultura).
- Convenio No.103, (Revisado) Sobre la protección de la maternidad.
- Convenio No.104, Sobre la abolición de las sanciones penales (Trabajadores indígenas).
- Convenio No.105, Sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio No.106, Sobre el descanso semanal (Comercio y oficinas).
- Convenio No.108, Sobre los documentos de identidad de la gente de mar.
- Convenio No.109, Sobre relativo a salarios, horas de trabajo a bordo y dotación.
- Convenio No.110, Sobre las plantaciones.
- Convenio No.111, Sobre la discriminación (Empleo y ocupación).
- Convenio No.112, Sobre la edad mínima (Pescadores).
- Convenio No.113, Sobre el examen médico de los pescadores.
- Convenio No.114, Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores.
- Convenio No.116, Sobre la revisión de los artículos finales.
- Convenio No.117, Sobre política social (Normas y sociales).
- Convenio No.118, Sobre la igualdad de trato (Seguridad social).
- Convenio No.119, Sobre la protección de la maquinaria.
- Convenio No.120, Sobre la higiene (Comercio y oficinas).
- Convenio No.122, Sobre la política del empleo.



- Convenio No.124, Sobre el examen médico de los menores (Trabajo subterráneo).
- Convenio No.127, Sobre el peso máximo.
- Convenio No.129, Sobre la inspección del trabajo (Agricultura).
- Convenio No.131, Sobre la fijación de salarios mínimos.
- Convenio No.138, Sobre la edad mínima de trabajo.
- Convenio No.141, Sobre organizaciones de trabajadores rurales.
- Convenio No.144, Sobre la consulta tripartita (Normas internacionales del trabajo).
- Convenio No.148, Sobre el medio ambiente de trabajo (Contaminación aire y auditiva).
- Convenio No.149, Sobre el personal de enfermería.
- Convenio No.154, Sobre la negociación colectiva.
- Convenio No.156, Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio No.159, Sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas).
- Convenio No.160, Sobre estadísticas de trabajo.
- Convenio No.161, Sobre los servicios de salud en el trabajo.
- Convenio No.162, Sobre el asbesto.
- Convenio No.167, Sobre la seguridad y salud en la construcción.
- Convenio No.169, Sobre pueblos indígenas y tribales.
- Convenio No.182, Sobre las peores formas de trabajo infantil". 4

Se puede considerar, que estos convenios han venido a regular las actividades de los trabajadores, debido a que previo a ellos, se les explotaba, se les tomaba como objeto, y se les daba un trato inhumano, por esto se enfatiza que estos convenios han venido a

4. Ministerio de trabajo y previsión social. **Publicación de convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala;** Pág. 6, 7 y 8.

ayudar a la clase trabajadora; también se hace la observación que no se consignan algunos convenios en virtud de que fueron denunciados al ratificar otros que versan sobre la misma materia; por otra parte, todos los convenios de la Organización Internacional de Trabajo detallados anteriormente, han desarrollado protecciones para la clase trabajadora, y en Guatemala se han creado ciertas normas que regulan estos derechos de los trabajadores.

1.4. Marco legal guatemalteco del derecho del trabajo.

Los derechos de los trabajadores en Guatemala, quedan protegidos por una serie de normas de trabajo y previsión social, como la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y sus reglamentos, y los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala. Para entender el marco legal guatemalteco, en cuanto al derecho del trabajo, es necesario referirnos a las fuentes formales del derecho común pero también debe advertirse que existen otras fuentes del derecho del trabajo que no eran conocidas con anterioridad, esto conforme el Artículo 15 del Código de Trabajo en donde contiene el orden jerárquico de las fuentes del derecho del trabajo, el cual indica que, “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativa al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Al artículo anterior se le hace crítica, debido a que el legislador únicamente se concretó,

a fuentes que ya eran fuentes del derecho civil y no consideró o hizo caso omiso de que en el derecho del trabajo hay otras fuentes que son propias de esta institución. No se puede negar el carácter de fuente formal del derecho del trabajo al derecho internacional del trabajo, al pacto colectivo o a la sentencia colectiva; la Ley en el derecho del trabajo no priva sobre las demás fuentes formales, sino cuando impide la formación de un derecho autónomo que reduzcan los beneficios que la misma otorga a los trabajadores, pero nada impide que el derecho autónomo mejore los beneficios consignados en ella.

La Ley constituye un **minimun**, es el punto de partida mínimo que no puede disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones trabajadores patronales; las demás fuentes formales del derecho del trabajo, la costumbre y usos locales, el pacto colectivo y la sentencia colectiva entre otros, derogan a la ley; pero no dentro del concepto usual de derogación sino en el sentido que la hacen inoperante. En la clasificación de las fuentes del derecho del trabajo están las generales, siendo aquellas normas que se aplican a todas las relaciones trabajadores patronales; y las especiales, son las que contienen reglas que sólo tienen validez para uno o varios patronos. Dentro de las de carácter general, señalamos el capítulo relativo al trabajo de la Constitución de la República y el Código de Trabajo; dentro de las especiales, la costumbre en la empresa y el pacto colectivo de condiciones de trabajo de una empresa.

► Sujetos del trabajo: -El trabajador: el Código de Trabajo en su Artículo 3, señala que, "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales,



intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se resalta el elemento persona individual y no acepta que el trabajador sea una persona jurídica, tampoco no hace la distinción entre empleado y trabajador cuando se habla de uno u otro se hace referencia a todo el que presta sus servicios; pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial: empleados de confianza, empleados no sujetos a la jornada de trabajo y trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato; esto conforme el Artículo 351, 124 y 212 del Código de Trabajo, respectivamente.

-El patrono y la empresa: el Código de Trabajo en su Artículo 2, establece que, “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Con base a lo anterior, patrono puede ser persona individual o persona jurídica, y la empresa es una unidad económica que tiene ánimo de lucro y crea y satisface necesidades económicas produciendo bienes o servicios. Para tener calidad de patrono se requiere el empleo de una o varias personas, mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo; el carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso, por lo cual puede ser patrono, una institución de beneficencia respecto a las personas que le sirven, y también un sindicato respecto a su personal.

-Sustitución del patrono: esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo, el cual indica que, “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los



contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono, no responde en ningún caso, el patrono sustituido”.

En este sentido, es necesario determinar la responsabilidad de los patronos sustituidos y sustitutos frente a los trabajadores y la de estos respecto de aquellos; el patrono sustituto en virtud de la enajenación adquiere todos los derechos, pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso.

La sustitución del patrono persigue la continuidad de la relación de trabajo y ser una medida de protección de los salarios de los trabajadores; la Ley ha pensado que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores pero no ha requerido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme y en segundo lugar por el cambio de dirección de la empresa.

-Los auxiliares del patrono: el Artículo cuatro del Código de Trabajo, regula que los, “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

Los representantes del patrono son de mucha importancia en el derecho del trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores; también están los trabajadores de confianza esto conforme el Artículo 351 del Código de Trabajo en su quinto párrafo, el cual se establece que, “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”.

► Relación de trabajo: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley, y de sus normas supletorias”.⁵

Se puede manifestar, que son tres las posiciones principales relacionadas con la teoría de la relación de trabajo, la primera sostiene que no hay necesidad de una teoría de la relación de trabajo aparte del contrato de trabajo; basta con la existencia del contrato, porque este es suficiente para regular toda la relación jurídica entre patronos y trabajadores proveniente de una relación laboral. Esta es una posición contractual que proviene de los defensores del derecho civil, que viene siendo como la única rama del derecho rectora del derecho de las obligaciones.

5. Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo Guatemalteco, primer curso**; Pág.34.



La otra sostiene que hay relación de trabajo, haya o no contrato de trabajo; para los que sostiene esta posición, lo más importante no es el contrato de trabajo, pues basta con la existencia de ésta para que el trabajador cuente con la protección que le brindan las normas de trabajo y previsión social. Esta es una posición constitucionalista y trata de mostrar la total autonomía de la relación de trabajo.

Y la última, es una posición intermedia que dice que el contrato de trabajo es el que da origen a la relación de trabajo, y que la relación de trabajo sólo amplía la relación jurídica que proviene del contrato y de las leyes de trabajo y previsión social. Esta teoría es sostenida por muchos tratadistas y ha tenido mucha influencia en las relaciones de trabajo. Conforme al Artículo 19 del Código de Trabajo el cual señala, “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”. Esto sostiene que la relación de trabajo, es suficiente para que exista el contrato de trabajo, con ella nace una relación jurídica entre patrono y trabajador lo cual da origen a todas las obligaciones relativas al trabajo y también a la aplicación de todas sus normas consecuentemente.

► Contrato de trabajo: “Es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente, es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o de dirección, de la actividad



profesional de la otra”.⁶

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

Los derechos laborales mínimos empiezan a surtir efectos, desde el inicio del contrato o relación de trabajo, a excepción del período de prueba, que es de dos meses; y entre los derechos del trabajador señalados por las leyes relacionadas podemos mencionar las siguientes:

-Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante; según Artículo 92 del Código de Trabajo.

-Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuo, lo mismo que los días de asueto; según Artículo 126 y 127 del Código de Trabajo.

-Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas

6. Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, nueva edición aumentada y corregida; Pág.95.



máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas; según Artículo 116 del Código de Trabajo.

-Derecho a percibir pago adicional por laborar en tiempo extraordinario cuando se labora fuera de las jornadas ordinarias y también cuando se trabaja en los días de descanso o de asueto; cuando se labora en días de descanso o asueto se pagará como día ordinario más el cincuenta por ciento del pago ordinario, con el entendido que los días de descanso y de asueto se deben pagar aunque no se trabajen; según Artículo 121 del Código de Trabajo.

-Derecho de gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo; según Artículo 130 del Código del Trabajo.

-Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al cien por ciento del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario; según Artículo 1, del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

-Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa; según Artículo 82 del Código de Trabajo.

-Derecho a recibir una pensión al ser retirado por enfermedad, invalidez permanente o vejez; según Artículo 82 literal e) del Código de Trabajo.

-Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si éste falleciere estando al



servicio de un patrono; según Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo.

► Jornadas de trabajo: Estas se encuentran reguladas en los Artículos del 116 al 125 del Código de Trabajo; dentro de las cuales mencionamos las siguientes:

-Jornada ordinaria diurna; se le llama jornada ordinaria efectiva diurna, sin que sea mayor de ocho horas al día, y se le llama máxima porque puede ser menor a voluntad de las partes mediante contratación. Esta jornada no puede ser mayor de 48 horas a la semana, porque la mayor generalmente es de 44 ó 45 horas a la semana, debido a que la mayoría de las empresas solamente trabajan hasta medio día del sábado; y sólo será de 48 horas cuando se refiera a trabajos agrícolas o ganaderos.

-Jornada ordinaria nocturna; se entiende que es jornada nocturna a las labores realizadas entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas de la mañana del día siguiente. Esta jornada está fijada en seis horas diarias y no puede ser mayor de 36 horas a la semana.

-Jornada ordinaria mixta; es cuando se labora parte en el período diurno y parte en el período nocturno, pero siempre se considerará jornada nocturna si el período laborado es mayor de cuatro horas en el período nocturno, o sea, después de las 18:00 horas. La jornada mixta no puede ser mayor de siete horas diarias, ni mayor de cuarenta y dos horas a la semana.

El tiempo efectivo de trabajo es aquel tiempo que el trabajador permanece a disposición



de su patrono, si un trabajador deja de laborar durante su jornada de trabajo por no haber actividad que desarrollar, ese tiempo no laborado se computa como trabajado dentro de la respectiva jornada esto se debe a que el trabajador ha dejado de laborar por culpa o a sabiendas del patrono, las jornadas de trabajo pueden dividirse en dos períodos al día, uno en las horas de la mañana y otro en las horas de la tarde; el otro sistema es el que en nuestro medio se llama jornada única, en el cual el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de la jornada, esa media hora de descanso debe computarse como tiempo efectivo de trabajo y solamente se puede aceptar a trabajar media hora más cuando solamente se labora de lunes a viernes.

-Jornada extraordinaria; es el tiempo que se labora fuera del tiempo fijado para las jornadas ordinarias y tiene la característica de que se remunera mejor que la jornada ordinaria; en nuestro medio la ley fija un cincuenta por ciento más de lo que se paga en la jornada ordinaria, la mayor remuneración de la jornada extraordinaria se debe en principio a dos razones; primero, disuadir a los empresarios a retener al trabajador más del tiempo fijado para la jornada ordinaria; y segundo, el supuesto de que se retiene al trabajador por más tiempo por que se obtiene beneficios económicos para el patrono, por lo que se debe pagar mejor.

-Límites de la jornada ordinaria y extraordinaria; estas no pueden ser mayor de doce horas diarias y solamente quedan exentos de ese límite aquellos casos muy calificados como riesgos inminentes que haya peligro para las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas, o que por la naturaleza de la emergencia no sea posible suspender los trabajos. La ley establece excepciones a los



límites de las jornadas de trabajo; como los representantes del patrono, porque se supone que éste labora con un horario libre; los que laboran sin fiscalización superior inmediata, éstos son los empleados de confianza que tampoco están sujetos a un horario estricto; los que ocupan puestos de vigilancia o puestos que requieren su sola presencia, generalmente éstos tienen un horario permanente porque no pueden retirarse del lugar que vigilar; los que realizan sus labores fuera de los locales de la empresa como los agentes, comisionistas, los promotores de ventas y otros que tienen carácter de trabajadores.

-Los demás trabajadores que por la naturaleza de sus labores no están sometidos a un horario o jornada de trabajo, pero en todo caso, estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias.

-Casos de jornadas especiales; entre estos podemos mencionar los trabajadores de transportes, comunicaciones y aquellos de naturaleza continua.

► Descansos de trabajo: Estos se encuentran regulados en los Artículos del 126 al 137 del Código de Trabajo, y estos tienen tres propósitos importantes: el primero de carácter filosófico, los seres necesitan de descanso para poder rendir con mayor eficiencia en un nuevo período de trabajo semanal; el segundo de carácter familiar, porque permite al trabajador permanecer dentro del grupo familiar; y el tercero tiene un carácter social y cultural, pues el descanso permite a las familias relacionarse entre sí, y dedicarse a otra clase de actividades sociales, culturales o religiosas. Dentro de estos descansos, están:

-Días de descanso semanal; el trabajador tiene derecho a un día de descanso después de seis días de labores continuas, generalmente el descanso principia el día sábado a partir de las doce horas comprendiendo el día domingo completo.

-Días de asueto; estos días casi siempre están fijados en el calendario anual, ya sean de carácter conmemorativo, acontecimientos nacionales o religiosos. Los días de asueto están enumerados en el Artículo 127 del Código de Trabajo; y en el segundo párrafo del citado artículo regula que, "El patrono esta obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal".

-Período de vacaciones; es derecho del trabajador gozar de un período de vacaciones después de un año continuo de labores con un mismo patrono, el período de vacaciones mínimo es de quince días hábiles de conformidad con el Artículo 130 del Código de Trabajo. Se entiende que todo período de vacaciones es con goce de sueldo, el patrono debe señalar con tiempo al trabajador cuándo principiará a gozar de su período de vacaciones y estas vacaciones no son compensables en dinero, es decir que el trabajador debe tomar sus vacaciones, y tiene derecho a reclamar al pago de las vacaciones retrasadas por los últimos dos años que no las haya disfrutado; la concesión debe constar por escrito y es imputable al patrono la falta de ello.

►El Salario: Este se encuentra regulado en los Artículos del 88 al 115 del Código de Trabajo, y su definición se encuentra contemplado en el Artículo 88 de la Ley referida, el

cual indica que, “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Se puede mencionar, que entre las clases de salarios que existen, están los siguientes:

-Salario ínfimo; este tiene tres aspectos: aquel que se encuentra muy por debajo de la retribución general; el que no coincide con la calidad de la labor desempeñada, aunque significa remuneración aceptable en otras tareas; y el que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador, entendidas éstas con el criterio social de la época y el lugar.

-Salario mínimo; este es un límite retributivo laboral que no cabe disminuir la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo determinado.

-Salario básico; consiste en la retribución mínima que se fija en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, y constituye una conquista porque es superior al salario mínimo.

-Salario máximo; es aquel que no puede rebasarse.

► Suspensión de trabajo: Se encuentra regulada en los Artículos del 65 al 69 del Código de Trabajo, teniendo como finalidad principal garantizar la estabilidad en el empleo, y defender al trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de la relación laboral. La suspensión de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones laborales, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrono cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo.



En nuestra legislación expresa que hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales como lo son las prestaciones de trabajo y pagos de salarios, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Se puede decir, que la suspensión tiene carácter temporal y la intención es mantener con vida la relación jurídica proveniente de la prestación de servicios; al concluir la causa que dio origen se reanudan los efectos, el trabajador vuelve a su labor y el patrono paga el salario formal de lo cual no produce disolución de la relación laboral o contrato de trabajo.



CAPÍTULO II

2. Consideraciones generales de la seguridad social.

La seguridad social, surge como consecuencia del desarrollo de la sociedad, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y de su familia; se ha estado garantizando por los Estados, mediante el derecho público, y contemplándose en varios países en sus normas constitucionales, logrando así, un mayor equilibrio y estabilidad social.

2.1. Nociones de la seguridad social.

► Antecedentes: “El hombre ha encontrado diferentes modalidades para solucionar el problema de los riesgos que lo amenazan, así en la época patriarcal y en los tiempos de los regímenes feudales encontró la forma de caridad, asistencia o bien de ayuda mutua; forma que resultó insuficiente cuando la transformación de la producción que la revolución industrial trajo consigo, que acentuó la formación de la clase obrera industrial, aumentando la importancia de los riesgos sociales y la dependencia de un salario, cuya privación da lugar a desamparo para las familias de los trabajadores. La evolución de estos sistemas de protección social y los progresivos cambios en las condiciones de trabajo y de las necesidades de los trabajadores hicieron surgir los seguros sociales.

Después de la segunda guerra mundial, el Código de Lovaina elaborado como modelo

por un núcleo católico, pretendió constituirse en un modelo de la seguridad social; éste instrumento creado por la iglesia católica impulsaría una nueva tendencia. El Código de Lovaina consagra el derecho del ciudadano a que se le garantice una renta mínima de subsistencia en una situación de necesidad vital; este ordenamiento pone en manos del Estado la protección de los ciudadanos, los requisitos y el monto de la renta mínima vital garantizada lo cual parecería encuadrar la prestación en las que prodiga la asistencia social, con igual criterio este código establece que, será el Estado el que deberá financiar las contingencias de enfermedad, cargas de familia, ayuda a los minusválidos y formación de profesionales.

Se infiere de lo expuesto anteriormente, que se incorpora al sistema a los trabajadores autónomos y a otros segmentos conocidos como parte de la seguridad social, pero simétricamente todos participan en el costo de este nuevo modelo. La seguridad social planteó una solución basada en el principio de solidaridad, estructurando una forma institucional que permite garantizar al trabajador y a su familia frente a la ocurrencia de eventualidades, riesgos o contingencias, a las cuales no puede hacer frente por sus propios medios; este sentido de solidaridad y el conocimiento de que las vicisitudes del trabajo y de la vida en general afectan por igual a todos los trabajadores, originó el crecimiento del campo de aplicación de los seguros sociales, habiéndose instituido el primer sistema de seguro obligatorio por poderes públicos en Saint Gall en el año 1895 a 1897 con una caja municipal Suiza.

En 1925 la Organización Internacional del Trabajo trató y resolvió respecto de los problemas generales de la seguridad social, consideró que ésta debería cubrir el



conjunto de riesgos inherentes a la actividad de los trabajadores asalariados que las legislaciones nacionales deberían prevenir toda pérdida de la capacidad de trabajo de los obreros y hacer viable la posibilidad de percibir un ingreso en cualquier momento y ante cualquier contingencia; a partir de ello, puede decirse que se consideró a los seguros sociales como un sistema universal.

En el año 1935, Estados Unidos pone en vigencia la primera modalidad de seguridad social, que a nivel latinoamericano existiría; posteriormente el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 4 de junio de 1953 en su trigésima quinta reunión adoptó con fecha 28 de junio de ese mismo año, el Convenio sobre la Seguridad Social; y así la seguridad social, surge como consecuencia del desarrollo de la sociedad, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en todo el mundo”. 7

En Guatemala, la seguridad social se propició, conforme a la preparación de un estudio denominado Bases de la Seguridad Social, y así fue que en 1946 se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; dicha institución es la encargada de velar porque se cumplan las leyes y reglamentos de la seguridad social, en pro de los trabajadores.

► Definición: “La Organización Internacional del Trabajo presenta la seguridad social como la cobertura de los infortunios sociales de la población. En la Declaración de Santiago de Chile, de 1942, se proclama que la seguridad social debe promover las

7. Cabanellas de Torres. **Ob. Cit**; Pág.371.

medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo, o mantenerlo en un alto nivel, a incrementar la producción, y las rentas nacionales, y distribuirlas equitativamente a mejorar la salud, alimentación, vestuario y educación general y profesional de los trabajadores y de sus familias”.⁸ “La seguridad social es un derecho natural, de observancia obligatoria y aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que asegura a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad, ignorancia y desocupación, con el fin de que en todos los países se establezca, mantenga y acreciente el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostenga a los incapacitados, eliminados de la vida productiva”.⁹

Este último concepto contiene los elementos necesarios para definir, en forma universal lo que es la seguridad social; asimismo en dicho concepto inspira la seguridad social en México, ya que en este país la seguridad social cubre a toda la población activa del mismo; mientras que en Guatemala la seguridad social no tiene ese sentido tan amplio, aunque debe cubrir a todo el país, es un régimen de seguridad mínimo que sólo cubre a sus afiliados y no a todos sus habitantes. Algunos estudiosos de los fenómenos sociales, tratan de desarrollar estos conceptos y definirlos de diferentes formas, por lo que se concibe la seguridad social, como un conjunto de disposiciones legislativas que crean un derecho a determinadas prestaciones para determinadas categorías de personas, en contingencias específicas.

8. Cabanellas de Torres. **Ob. Cit;** Pág.371.

9. García Cruz, Miguel. **La seguridad social;** Pág.68.



Se tiene que tomar conciencia de que la seguridad social está dirigida con especial énfasis a compensar, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad profesional, que sufra una persona protegida.

La seguridad social en Guatemala tiene debidamente su definición, en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República que entró en vigor el 14 de enero de 1986, mismo el que consigna que: El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y el derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse; y debe participar con las Instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos

administrativos y el de lo contencioso administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

► Denominación: Existen varios conceptos relacionados con la seguridad social, entre los cuales están:

-Bienestar social: “Es un sistema relacionado de instituciones sociales en cualquier sociedad, un sistema unificado por valores, objetivos y principios operativos comunes; los aspectos institucionales de la vida social que expresan la preocupación colectiva de la sociedad por el bienestar de sus miembros en cuanto individuos y en los grupos familiares y comunitarios”.¹⁰

Se puede entender que este concepto es aún más amplio que el de seguridad social, porque no se dedica únicamente a las personas en forma individual, sino como integrante de una familia o comunidad; o sea que debe llenar, no sólo la necesidad de salud y la económica, debido a que ésta abarca todo tipo de problemas sociales como educación, instrucción, readaptación y recreación.

-Previsión social: “Es el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles, y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social, tales instituciones son los seguros sociales, las

10. Smith, Edmund Arthur. **Teoría del bienestar social**, traducción de inglés de Mario Tomé; Pág.28.

cooperativas y las mutualidades”.¹¹

Como se aprecia, este ayudará a futuro de los riesgos que sufra la población, específicamente a la parte vulnerable económicamente, preparando con anticipación cualquier contingencia de daño; encontrándonos en su campo de aplicación o amplia en los rubros a cubrir, porque esta no es solo es aplicable a los trabajadores cubiertos por un determinado sistema, como sería el caso de la seguridad social en nuestro país sino que tiene propósitos más elevados como los seguros sociales en los planes de la vivienda barata y sistemas de ahorro.

-Servicio público: “Es el servicio que satisface una necesidad colectiva y cuya gestión es asumida por la administración directamente, ya por una persona o entidad, por su encargo o con su colaboración y un régimen jurídico especial”.¹²

De acuerdo lo anterior, se considera que este consiste en satisfacer una necesidad colectiva asumida por la administración pública o por una persona o institución bajo un régimen jurídico especial; teniendo este servicio las características de continuidad, uniformidad, garantía, igualdad y comodidad; conforme las sociedades del mundo.

-Bien común: “El bien común abarca el conjunto de aquellas condiciones de vida social con las cuales los hombres, las familias y las asociaciones pueden lograr con mayor

11. Cabanellas de Torres. **Ob. Cit**; Pág.95.

12. García Oviedo, Carlos, E. Martínez Useros. **Derecho administrativo**, tomo II, 9a. edición; Pág. 203.

plenitud y facilidad su propia perfección”.¹³

Para una mejor comprensión, se diría que el bien común es todo aquello que le permite al hombre tener una vida mejor, conforme la evolución de la sociedad y de las diversas instituciones que la integran, como ejemplo de bien común, tenemos: la paz, el desarrollo, la educación, la religión y el trabajo.

-Asistencia social: “Es toda asistencia a un estado de necesidad comprobada”.¹⁴

“Organización benéfica destinada a asegurar ciertos servicios sociales por parte de entidades que sean de derecho público”.¹⁵ Se puede decir, que ésta se da ante una necesidad a través de una entidad de beneficencia, asegurando ciertos servicios sociales.

-Servicio social: “Es el conjunto de esfuerzos humanos tendientes a aliviar el sufrimiento de las miserias, luchar contra los flagelos sociales y elevar al individuo y la familia al cuadro social al que pertenecen”.¹⁶ Se entiende, que el servicio social tiende a aliviar el sufrimiento de los flagelos sociales, para que el individuo y su familia puedan superarlos.

2.2. Principios, naturaleza jurídica y finalidades.

13. Martone, Francisco José. **Los fundamentos de la asistencia social**; Pág.92.

14. **Ibid.** Pág.93.

15. Cabanellas de Torres. **Ob. Cit**; Pág.40.

16. Martone. **Ob. Cit**; Pág. 93.

► Principios de la seguridad social: Para considerarlos, se tiene que establecer que esta, es una función que en la realidad incumbe al Estado, y desde su perspectiva debe dar cobertura a toda la población cualquiera que fuere la contingencia, sin que el costo impida el acceso a la prestación; contando con autonomía científica, didáctica, legislativa y jurisdiccional, con sujetos y objeto propio, y métodos para el desarrollo de sus instituciones, siendo esencial su juridicidad; estos principios muy importantes, son:

-Solidaridad: Se expone, que “En los fundamentos de las resoluciones aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, sobre la seguridad de los medios de vida, se sostuvo que el financiamiento de las prestaciones debe fundarse en el principio de solidaridad entre ricos y pobres, hombres, mujeres, asalariados y empresarios, personas jóvenes o de edad avanzada”.¹⁷ Conforme lo anteriormente indicado, se encuentra la idea de apoyo mancomunado, de todo el cuerpo social, cualidad que sustenta el ligamen habido en las entidades mutuales y que es dictado como principio en los seguros sociales y en la seguridad social; este principio de solidaridad se refiere concretamente al aspecto financiero, esto para el sostenimiento de la seguridad social, para beneficio de todas las personas, sin importar su situación social.

-Universalidad: Este principio es el que tiende a dar cobertura a toda la población, en algunos países se incluye a todos los habitantes, sin que tenga relevancia la vinculación laboral de empleado o desempleado, ama de casa o discapacitado, sin posibilidad de acceder al mercado de trabajo.

17. Rodríguez Nieto, Carlos. **Instrumentos internacionales de seguridad social**; Pág.44.



El ámbito de protección subjetiva es amplio y su protección se extiende a toda la población sean nacionales o extranjeros, trabajadores dependientes o autónomos, desocupados o impedidos de incorporarse a las fuerzas de trabajo por razones físicas, de edad o por cualquier otra tipo de razones.

El Artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, París, 10 de diciembre de 1948, consagró que, toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y dicho documento establece: “1.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tienen asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2.- La maternidad y la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”.

En lo anteriormente establecido, se puede contemplar la universalidad de la seguridad social para toda persona, dando un avance en materia laboral en todo el mundo, y generando mayor accesibilidad para toda persona trabajadora juntamente con su familia.

-Integralidad: Este principio tiende a dar cobertura a todas las contingencias, no sólo a aquellas que originen una insuficiencia económica, sino también a las que tiendan a

mejorar el nivel de vida del hombre, y también en lo espiritual. Señala la doctrina que el principio de universalidad se refiere al ámbito de protección personal, mientras que el de integridad aspira a dar cobertura al hombre contra cualquier contingencia posible.

-Unidad de gestión e intermediación: Este principio, “trata de dos conceptos que son diferenciales, relacionados el primero con la forma que la seguridad social es organizada en cada país... La inmediatez toma en consideración, en cambio, que los beneficios que otorga la seguridad social están destinados a remediar situaciones de desamparo económico, lo que supone que no se van a otorgar cuando se acredite el derecho, sino que debieran llegar al beneficiario en tiempo oportuno”.¹⁸ Es importante señalar que dentro de los principios que se plantean está el de unidad, tanto en la organización de la seguridad social y de la inmediatez, para lograr otorgar los beneficios del seguro social ante las situaciones adversas, a favor de los trabajadores.

-Igualdad: Este principio deriva en sentido más amplio de igualdad ante la ley, y tiene como objeto que, en igualdad de circunstancias, los sujetos protegidos reciban similares beneficios, sosteniendo que los hombres son a la vez, iguales y desiguales; son iguales en cuanto a su naturaleza o esencia de seres humanos, y son desiguales en cuanto a su existencia y cualidades accidentales y concretas de cada individuo.

► Naturaleza jurídica: Para establecerse la naturaleza de la seguridad social, la doctrina concuerda al sostener que el beneficiario es titular de un derecho subjetivo de

18. Podetti, Nicolau. **Acerca de los principios de la seguridad social**; Pág. 140.



naturaleza jurídico pública, por esa razón la seguridad social pertenece al ámbito de los derechos de naturaleza pública. Se ha razonado con anterioridad, que estamos en presencia de un derecho objetivo de naturaleza jurídico pública, con un fuerte tinte asistencial por lo que la consecuencia lógica es que sea imprescriptible; sin embargo, en la legislación guatemalteca los derechos derivados de los programas de seguridad social que se otorgan, prescriben.

► Finalidades: La seguridad social contempla las siguientes:

- Mejorar el nivel de vida de las clases desvalidas.
- Auxiliar a cuantos tengan que sufrir situaciones adversas en lo personal, en lo familiar y en lo económico.
- Prevenir y subsanar los riesgos a que el hombre está expuesto en su vida diaria.
- Proteger y procurar el alivio oportuno y adecuado.
- Lograr la rehabilitación e incorporación a las actividades laborales y habituales
- Brindar beneficios al grupo familiar y de la sociedad en general.

Se debe entender que la seguridad social apunta a que el sistema, otorgue prestaciones igualitarias, integrales y humanizadas en especie o dineraria, a cargo del ente encargado para ello.

2.3. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la norma mínima de la seguridad Social.

El Convenio número 102 de la Organización Internacional de Trabajo, se refiere sobre

la norma mínima de la seguridad social, y se remontan al año 1935 fecha en la cual Estados Unidos pone en vigencia la primera modalidad de seguridad social que a nivel latinoamericano existiría, posteriormente el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el cuatro de junio de 1953 en su trigésima quinta reunión adoptó con fecha 28 de junio de ese mismo año, el Convenio sobre la Seguridad Social. A partir de esa fecha 108 países han ratificado el convenio y nuestro país en particular lo ratificó el 27 de abril de 1955, y en el sistema social guatemalteco son sujetos de aplicación de este convenio todos los trabajadores y sus respectivas familias.

► **Ámbito de aplicación:** Este convenio, está determinado por los riesgos y contingencias sociales que la seguridad social va a proteger, debiéndose entender por todos aquellos acontecimientos o fenómenos futuros y posibles, capaces de ocasionar una pérdida económica, y por tanto una consecuencia perjudicial no sólo por hechos desafortunados como los accidentes, la enfermedad o la invalidez, sino también a ciertos acontecimientos gratos, como es el caso del nacimiento de los hijos que también ocasionan gastos ocasionales y permanentes para el sostén de la familia. Los riesgos que contempla son: enfermedad, desempleo, vejez, accidente de trabajo, enfermedad profesional, prestaciones familiares de maternidad, invalidez y sobrevivencia.

► **Riesgos protegidos:** -Enfermedad; en este caso la protección se orienta por prestaciones en dinero, durante lapsos mas o menos prolongados, así como la medicina preventiva y curativa con inclusión de intervenciones quirúrgicas cuando se necesiten, tomando como base que las necesidades a parte de significar un peligro mortal en algunas ocasiones también provocan la disminución o pérdida del salario



en caso de prolongarse.

-Vejez; este riesgo disminuye la capacidad de trabajo y las prestaciones establecidas para él, son el pago de jubilaciones o pensiones, el alojamiento especializado en asilos o casas para ancianos y la protección personal completa si carecen de miembros familiares que puedan cuidarlos.

-Accidente o de enfermedad profesional; estos tienen consecuencias similares a las enfermedades o accidentes comunes, y su efecto es la disminución del salario. La protección en relación a estos se inicia con normas de higiene y seguridad laboral, para continuar con prestaciones en dinero superiores a los riesgos no profesionales, atención médica, rehabilitación y orientación, provisión de prótesis, servicios y talleres de reducción especializada.

-Invalidez; este lleva aparejado la imposibilidad mayor o menor y más o menos prolongada para trabajar, la que en algunos casos puede ser indefinida, teniendo como consecuencia la rebaja o pérdida del salario. A este respecto se establecen prestaciones temporales en dinero, pensiones, tratamientos de readaptación, y puestos que puedan ser desempeñados por incapacitados parciales.

-Prestaciones familiares; en estos casos se asigna una compensación social, que se concreta en subsidios monetarios, estas prestaciones tienen que ser en relación al número de miembros de familia que dependen de cada trabajador, que se encuentre imposibilitado.

-Maternidad; dentro del aspecto conyugal o fuera de él, el embarazo y el alumbramiento representan múltiples gastos de carácter médico y quirúrgicos, a parte de los de sostenimiento del recién nacido que ya pasan a ser parte de las cargas de familia. Por esta razón aunque esto no es un riesgo, el amparo de la mujer que va ser madre se sustancia en la atención que debe recibir la misma, durante la concepción y el parto, y en el caso guatemalteco aún después del parto.

-Muerte como causa de sobrevivencia, viudez y orfandad; las consecuencias de este riesgo, son el desamparo del núcleo familiar que dependía del trabajador fallecido y el abono de los gastos originados por la enfermedad y el entierro. La protección va dirigida a subvencionar tales desembolsos y así remediar la pérdida del sostén económico de la familia.

► Prestaciones que comprende: Las prestaciones que determina el convenio, se establecen en el Artículo 10, y son las siguientes:

-En caso de estado de mórbido: la asistencia médica general, comprendida por la visita a domicilio; la asistencia por especialistas prestada en hospitales a personas hospitalizadas y no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales; el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y la hospitalización de dichas personas, cuando fuere necesaria.

-En caso de embarazo, parto y sus consecuencias: la asistencia prenatal, la asistencia

durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por un médico o por una comadrona diplomada, y la hospitalización cuando fuere necesaria. Adicionalmente a las prestaciones señaladas en el convenio, deja establecido, que el beneficiario o sostén de la familia podrá ser obligado a participar en los gastos de asistencia médica recibida por él mismo en caso de estado mórbido.

► **Periodo de calificación:** El Artículo 11 del Convenio, establece la obligación de lo que denomina el período de calificación para que los trabajadores puedan tener derecho al seguro. Este periodo de calificación consiste en un período de cotización, un periodo de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de estos que deberá exigir la legislación interna de cada Estado. En el caso de la seguridad social en Guatemala, requiere como única condición la calidad de afiliado, la cual la tienen todos aquellos trabajadores que laboren en centros de trabajo en donde el número de trabajadores sea mayor o igual a tres, y que el mismo haya contribuido una cantidad mínima de contribuciones.

► **Seguros sociales que regula:** El seguro por enfermedad; éste integra una de las instituciones más defendidas y difundidas de la seguridad social, por cuanto que todos los humanos son, por el padecimiento patológico o el deterioro de la vida, sujetos de la muerte; en ese final, la mayoría de las personas suelen experimentar con mayor o menor frecuencia malestar en su salud, y por lo tanto requieren asistencia médica, asistencia que por lo general en el ámbito particular resulta muy onerosa si se toman en cuenta los altos honorarios médicos, los cuales no se encuentran al alcance de muchos guatemaltecos.

De lo anterior surge entonces la necesidad de proteger la salud, que recibe el nombre de seguro de enfermedad, y que podríamos definir como aquel que garantiza a los asegurados contra el pago de una cuota en particular, la asistencia clínica y quirúrgica necesaria, el servicio farmacéutico y la provisión de aparatos de prótesis cuando fuere necesario; puede entonces señalarse que su objeto no es sólo curar, sino facilitar su reincorporación más rápida a la actividad social correspondiente sea el trabajo subordinado o cualquier otra actividad.

El seguro por desempleo; este seguro tiene por objeto, garantizar el ingreso o retribución que la persona puede perder con ocasión de haber terminado en cualquier forma su relación o contratación de trabajo; aquí se establece como prestación, el pago de una cantidad en dinero igual a la retribución dejada de percibir. En relación a este seguro, el seguro social guatemalteco no lo prevé, y representa todavía una cuestión muy distante a alcanzar, que solo se ha podido materializar mediante algunas asociaciones civiles de auxilio.

El seguro por vejez; este no constituye solo la garantía o certeza de longevidad, que pretende el instinto de conservación del hombre sino más bien una forma de la previsión laboral y del amparo social manifestado a través del seguro; el objeto de este es proporcionar a los trabajadores y otros asegurados, el derecho a retirarse, conservando una remuneración al alcanzar determinada edad o en determinados casos tiempo de servicio. En Guatemala esta normativa se ha mantenido inestable, puesto que de conformidad con el Artículo 26 del convenio, la edad exigida es la de 65 años, mientras que en nuestro país hasta el año 2010, era de 15 años de servicio y 60 años

de edad; actualmente tienen que ser 18 años de servicio y 61 años de edad.

El seguro de accidente de trabajo y de enfermedad profesional; este pretende cubrir una responsabilidad que es única del empresario, pues dependerá de las medidas de higiene y seguridad implementadas por éste en el centro de trabajo; su objeto se basa en hacer efectivo al trabajador el pago de cantidades en dinero en forma periódica hasta su completa recuperación en caso de enfermedad y accidente o el pago de una indemnización cuando en caso de accidente se dé la pérdida de algún miembro del cuerpo, o bien el pago de una pensión vitalicia si la enfermedad es irreversible.

A este respecto el seguro social guatemalteco establece el programa invalidez, vejez y sobrevivencia, por medio del cual los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo que hubiere ocasionado pérdida parcial de alguna parte del cuerpo, pueden obtener una retribución vitalicia, hasta el momento de su muerte sin trabajar.

El seguro por invalidez; este deviene de la inhabilidad o decadencia física permanente, con pérdida o disminución considerable de las energías naturales y de la capacidad para el trabajo; este convenio, establece el pago de una indemnización única cuando el daño es reversible y el pago de una prestación periódica cuando el daño es irreversible, y en Guatemala se establece la existencia del programa invalidez, vejez y sobrevivencia el cual protege entre otros riesgos el de invalidez, previniéndose el pago de indemnización por única vez o de una remuneración periódica, según el caso.

El seguro por maternidad; este seguro que se refiere a las trabajadoras y que protege la



posibilidad que durante el transcurso de sus vidas puedan llegar a ser madres, quizá el aspecto más importante, es que este no cubre un riesgo sino más bien se constituye en el amparo que se brinda a la trabajadora cuando, por el trance de cumplir con la suprema función de transmitir la vida debe abandonar durante algún tiempo el trabajo, con la consiguiente pérdida del salario y el riesgo de descuidar al hijo y comprometer su salud.

El objeto entonces, es proteger al producto de la concepción, a la trabajadora que es madre, y su estabilidad laboral, por cuanto se busca suspender la relación de trabajo mientras dura su estado y proveerle de una remuneración igual al salario que constituya a este durante todo aquel tiempo.

El Convenio número 102, establece como prestaciones específicas de este seguro la suspensión del empleo, la asistencia médica pre y post natal y el pago completo del salario de la mujer trabajadora que se encuentra grávida; nuestra legislación establece la obligación de remunerar durante el período pre y post natal a la mujer trabajadora, en una cantidad equivalente al salario que deriva de su contrato de trabajo y a esto adiciona el goce de un período de lactancia de una hora diaria en los centros de trabajo, por diez meses contados a partir del reinicio a sus labores posterior al período post natal, pudiéndose a ampliar dos meses más.

El seguro de sobrevivencia; este es el que persigue proteger la contingencia, que tenga como resultado la pérdida de medios de subsistencia sufrida por la viuda o los hijos, derivado de la muerte del sostén de la familia. En cuanto a esto, el mismo convenio



establece en su Artículo 60, el derecho para la viuda y los hijos de reclamar el pago de una prestación que consiste en la entrega de una cantidad de dinero en forma periódica que permita la subsistencia de ésta y sus hijos. El seguro social está obligado por medio del programa invalidez, vejez y sobrevivencia a retribuir una prestación por sobrevivencia a la viuda y a los hijos menores, y también a los hijos que sean mayores de edad que se encuentren incapacitados, del trabajador fallecido; programa al que por cierto se han acogido miles de personas y del que actualmente se cuestiona su financiamiento por lo oneroso que presuntamente resulta.

El seguro de prestaciones familiares; este seguro tiene por objeto el pago de un sobresueldo que la seguridad social debe pagar al trabajador con numerosa familia imposibilitado de cubrir todas las necesidades de ésta. Es quizás, la especie de seguros menos frecuente en casi todos los Estados que a la fecha han ratificado el Convenio No.102, pues se requiere de un agresivo programa económico que permita mantener el financiamiento de este tipo de programas, que en países como el nuestro, podrá resultar totalmente insuficiente, si tomamos en cuenta la enorme demanda que tendría como consecuencia de los altos índice de desempleo y de los bajos salarios, que no permiten tener al trabajador una existencia decorosa.

2.4. Marco legal guatemalteco de la seguridad social.

El primer gobierno de la Revolución de Octubre de 1944 en Guatemala, consciente de la realidad nacional, adoptó sin discriminación los principios y estructura sobre la seguridad social. Se comprendió que previamente a implantar un régimen de seguridad

social en nuestro país, procedía realizar un examen de la realidad nacional y en base al resultado, concretar en disposiciones legales los principios generales de la seguridad social particularmente la orientación ideológica de un sistema de conformidad con las costumbres, tradiciones, nivel cultural y estándares de vida que serían resultados positivos para la sociedad guatemalteca bajo un régimen propio, nacional y unitario de seguridad social.

Los expertos en seguridad social, Oscar Barahona Streber, abogado costarricense y J. Walter Dittel, actuario chileno, adquirieron el compromiso de hacer un estudio de la realidad guatemalteca que permitiera: “1). Sentar las bases ideológicas del sistema que aquí se establezca; 2). Determinar la implantación de los seguros sociales, en lo inmediato y en lo mediato, de acuerdo con las características de las distintas ramas de dichos seguros y la realidad nacional; 3). Determinar las normas que se deben seguir para confeccionar la Ley de seguros sociales, así como las provisiones que ésta indispensablemente debe contener; y, 4). Precisar la política que debe seguirse en la aplicación de seguros sociales, por ramas de seguros, por capas de población y por zonas del territorio de la República”.¹⁹

El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; que es una institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en

19. Barahona Streber, Oscar y Dintel J. Walter. **Bases de la seguridad social en Guatemala**; Pág.49.



beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la república, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias, los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación pues ello significa incurrir en falta de previsión social.

Al promulgarse la Constitución de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1945, el pueblo encontró entre las garantías sociales en el Artículo 63, donde se establece el seguro social obligatorio. Aún con los cambios políticos que ha sufrido el país desde la promulgación de la carta magna que concibió la seguridad social en Guatemala, se ha conservado su fundamento original en las que le han sucedido; así en el Artículo 141 de la Constitución de 1965, se expresó el reconocimiento del derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes.

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, el cuatro de junio de 1953 en su trigésima quinta reunión adoptó el Convenio sobre la seguridad social, con fecha 28 de junio de ese mismo año; a partir de este momento 108 países han ratificado el convenio y nuestro país en particular lo ratificó el 27 de abril de 1955.

Finalmente en nuestros días, la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, dice en su primer párrafo del Artículo 100 sobre la Seguridad Social. "El estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social



para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es creado con la intención de ayudar a los trabajadores en materia de salud; con la participación del Estado, patronos y empleados hace posible el principio que la inspiró y que se encuentra contenida en la parte considerativa de su Ley Orgánica.

► Programas de seguridad social en Guatemala: Dentro de estos programas están:

-El programa de enfermedad y maternidad: Con fecha 16 de abril de 1964, la Junta Directiva emitió el Acuerdo 410 que contiene el Programa sobre protección relativa a enfermedad y maternidad, o sea incorporó a éste el materno infantil; y a pesar de haberlo elevado, para su aprobación al Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la misma fecha de su emisión, fue aprobado hasta el 10 de mayo de 1967 por Acuerdo Gubernativo 1149. Se hace necesario hacer mención que el Acuerdo 466 de Junta Directiva regula paralelamente a este programa, lo relacionado a la asistencia médica, entrando en vigor a partir de 1967.

A partir del 30 de octubre de 1968, quedó cubierto el departamento de Guatemala por el programa de enfermedades generales en base al Primer Acuerdo de aplicación del reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad. El mismo disponía que a partir del uno de septiembre siguiente, quedarán cubiertos los departamentos de Zacapa, Chiquimula, Jutiapa, Jalapa, Baja Verapaz, El Progreso, Sololá, Quiché, Totonicapán, Huehuetenango y Petén.

El 18 de mayo de 1978, la Junta Directiva aprobó el Acuerdo 616 que contiene el Segundo Acuerdo de aplicación del reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad; el mismo disponía que, a partir del uno de septiembre siguiente, quedarán cubiertos los departamentos de Zacapa, Chiquimula, Jutiapa, Jalapa, Baja Verapaz, El Progreso, Sololá, Quiché, Totonicapán, Huehuetenango y Petén.

El 12 de junio del año 1978, por medio del Acuerdo 621 se dispuso que el departamento de Sacatepéquez, quedaría cubierto también a partir de la fecha señalada en el párrafo precedente.

El 31 de agosto de 1978, la Junta Directiva en Acuerdo 625 suspendió temporalmente la cobertura del programa de enfermedad maternidad en los departamentos de Jutiapa, Jalapa, El Progreso, Sololá, Quiché, Huehuetenango, Petén y Sacatepéquez; es decir, que quedaron cubiertos los de Zacapa, Chiquimula, Baja Verapaz y Totonicapán. Por disposición contenida en el Acuerdo 626 del cuatro de diciembre de 1978 de Junta Directiva, a partir del uno de febrero del año siguiente, quedaron cubiertos los departamentos de Jalapa, Sololá, Quiché y Sacatepéquez.

El Artículo 1 del Acuerdo mencionado en el apartado precedente, disponía que a partir del uno de marzo de 1979 también se extendía el programa de enfermedad y maternidad a los departamentos de Jutiapa y Petén. Sin embargo, en Acuerdo 630 del 12 de febrero de 1979, la Junta Directiva dispuso una suspensión temporal, para estos departamentos y los de El Progreso y Jutiapa, a pesar de que en el Acuerdo 616 se indica claramente que, como acto previo a su emisión, se habían realizado los estudios



necesarios y que el Instituto contaba con los recursos indispensables para el funcionamiento.

El seis de febrero de 1989, la Junta Directiva emitió el Acuerdo 849 que contiene la extensión del programa de enfermedad y maternidad al departamento de Escuintla, a partir del uno de julio de 1989, mismo que fue sancionado y publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de abril de 1989.

El 25 de septiembre de 1995, la Junta Directiva emitió el Acuerdo 1024 que contiene la extensión del Programa de Enfermedad y Maternidad al departamento de Suchitepéquez, a partir del dos de enero de 1996, mismo que fue sancionado y publicado en el Diario de Centroamérica el 12 de enero de 1996. Y el 30 de septiembre de 2002, la Junta Directiva emitió el Acuerdo 1095 que contiene la Extensión del programa de enfermedad y maternidad a los departamentos de Alta Verapaz, Retalhuleu, Izabal y Quetzaltenango, entrando en vigor a partir del dos de enero del año 2003.

El 24 de febrero de 2003, la Junta Directiva emitió el Acuerdo 1121 que contiene la Extensión del programa de enfermedad y maternidad a los departamentos de Chimaltenango, Huehuetenango, San Marcos y Jutiapa, entrando el uno de junio de ese mismo año. Y el 26 de enero de 2010, la Junta Directiva emitió el Acuerdo 1243 que contiene la extensión del programa de enfermedad y maternidad al departamento de Santa Rosa, El Progreso y Petén, entrando en vigor a partir del uno de abril de dicho año; cumpliéndose con esto, la cobertura a nivel nacional.



El programa materno infantil, actualmente se encuentra inmerso dentro del programa de enfermedad y maternidad; el Acuerdo 211 que el 17 de marzo de 1952 emitió la Junta Directiva contiene el Reglamento sobre protección materno infantil, el mismo determina la forma y condiciones en que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe otorgar las prestaciones médicas, infra y extra hospitalarias en dinero y de otra índole a las afiliadas y beneficiarias con derecho de aquellas zonas geográficas que mediante Acuerdos separados fueron quedando paulatina y gradualmente cubiertas.

Sobre esa base, a partir del uno de mayo de 1953, mediante Acuerdo 230 de Junta Directiva implantó el referido Programa en el departamento de Guatemala para las trabajadoras afiliadas, la esposa o mujer de hecho del trabajador afiliado, la conviviente cuya vida marital con el trabajador afiliado tuviera un tiempo mínimo de un año anterior a la solicitud de servicios y los hijos de las afiliadas y beneficiarias con derecho. Y no fue sino hasta el uno de septiembre de 1978 en que extendió horizontalmente sus beneficios a los departamentos de Zacapa, Chiquimula, Baja Verapaz y Totonicapán y el uno de febrero de 1979 a los de Jalapa, Sololá, Quiché y Sacatepéquez; desde esta fecha se encuentra regulado este programa dentro de los acuerdos del programa de enfermedad y maternidad. Después de 63 años de vigencia de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se logra tener cubierto los riesgos de enfermedad y maternidad con éste programa en toda la República.

-El programa de accidentes en general: La Ley Orgánica del Instituto fue publicada por partes en el Diario Oficial en las fechas siguientes: 31 de octubre, uno y cuatro de noviembre de 1946; habiendo legalmente cobrado vigencia en la última de las fechas



de conformidad con el Artículo 12 de las disposiciones transitorias y derogatorias. Después del proceso realizado para integrar la Junta Directiva en la forma que establece el Artículo 4 del Decreto 295 del Congreso de la República, el 24 de junio de 1947, el órgano director emitió el Acuerdo 4 de Junta Directiva de dicho Instituto que contiene el Reglamento de Inscripción de Patronos para el municipio de Guatemala; y el nueve de diciembre del mismo año el Acuerdo 12 de Junta Directiva también de esta institución, dispuso que a partir del uno de enero de 1948 quedaban cubiertos los trabajadores de patronos de ese municipio por los riesgos relacionados con los accidentes de trabajo.

Conviene señalar que el Instituto, para estar en capacidad de iniciar la cobertura de determinada jurisdicción geográfica, debía emitir en cada caso, un Acuerdo previo para la inscripción de los patronos que tuvieran a su servicio un mínimo de cinco trabajadores con la finalidad de establecer la suficiencia o insuficiencia de la capacidad de infraestructura hospitalaria ya instalada la necesidad de su complementación y como segundo paso procedía fijar la fecha de inicio de cobertura.

El ocho de abril de 1948 aprobó el Reglamento de inscripción de patronos de los departamentos de Quetzaltenango, Izabal, Escuintla, Sacatepéquez y Guatemala, y dispuso que a partir del uno de octubre siguiente, quedarán protegidos los trabajadores de esas circunscripciones departamentales por los accidentes con relación o por consecuencia del trabajo, según Acuerdos 24 y 50 respectivamente, de Junta Directiva. De los datos anteriores se infiere que había conciencia y preocupación de las autoridades directivas y administrativas del Instituto para la protección de los



trabajadores de patronos declarados formalmente inscritos y aún cuando no siguiera literalmente las recomendaciones formuladas por los expertos antes mencionados era el trabajo sistemático y sostenido para llegar al final que se deseaba.

El 30 de junio de 1949 la Junta Directiva aprobó el Acuerdo 97 puso en vigor a partir del uno de agosto de 1949 el Reglamento sobre protección relativa a accidentes en general para los departamentos ya citados y para el de Chimaltenango.

El proceso posterior de cobertura del área nacional en lo que concierne al programa de accidentes en general fue el siguiente: A partir del uno de junio de 1951 cubrió los departamentos de Suchitepéquez y Retalhuleu y los municipios de Pajapita, Ayutla y Ocos del departamento de San Marcos; el uno de julio de 1952 ordenó la protección de los trabajadores del departamento de Santa Rosa y los municipios de Malacatán, San Pablo, El Rodeo, San Rafael Pie de la Cuesta, Catarina, El Tumbador, La Reforma, Nuevo Progreso y el Quetzal del departamento de San Marcos.

El uno de enero de 1961 extendió la cobertura al departamento de Zacapa; el uno de octubre de 1964 cubrió el departamento de Alta Verapaz; el uno de abril de 1965 cubrió el departamento de Alta Verapaz; el uno de diciembre de 1965 cubrió el departamento de Chiquimula; y el uno de marzo de 1966 cubrió la cobertura al departamento de Jutiapa.

El uno de marzo de 1966 inició la protección de los trabajadores del departamento de Jalapa; y el uno de octubre de 1966 quedaron protegidos los trabajadores de los



departamentos de Baja Verapaz, El Progreso, Guastatoya y Totonicapán y los restantes municipios de San Marcos hasta esa fecha excluidos: cabecera de San Marcos, San Pedro y San Antonio Sacatepéquez, Comitancillo, San Miguel Ixtahuacán, Concepción Tutuapa, Tacaná, Sibinal, Tajumulco, Tejutla, Ixchiguán, San José Ojetenán, San Cristobal Cucho, Sipacapa, Esquipulas Palo Gordo, Río Blanco y San Lorenzo.

El uno de enero de 1967 cubrió los departamentos de Quiché y Sololá; el uno de enero de 1971 cubrió el departamento de Petén; y a partir del uno de junio de 1979, por disposición contenida en Acuerdo 605 la Junta Directiva ordenó la cobertura de los 18 municipios del departamento de Huehuetenango.

Así quedó cubierta el área nacional al programa de accidentes en general.

-El programa de invalidez, vejez y sobrevivencia: El 30 de diciembre de 1968 la Junta Directiva emitió el Acuerdo 481 que el Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia, el cual fue aprobado por el Organismo Ejecutivo el 12 de marzo de 1969; tomando en cuenta que el Artículo 70 de este acuerdo faculta a la Junta Directiva a determinar los lugares, circunscripciones geográficas o capas de población a quedar protegidas por el Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.

El 22 de octubre de 1970 dicha Junta emitió el Primer Acuerdo de aplicación, número 498, disponiendo que el mismo a partir del uno de enero del año siguiente cobrara vigencia, en función de plan piloto, pero que fuese exclusivamente para los trabajadores



del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El motivo en que se fundamentó esa medida, radicó en el hecho de que era indispensable obtener experiencia en su funcionamiento, como acto previo a aplicarlo a nivel nacional, a fin de poder estructurar convenientemente el sistema administrativo especial que requería, por cuanto el mismo venía a romper los moldes tradicionales de otorgamiento de las prestaciones, al establecer que la cuantía de las pensiones se determinaría en base a la suma de salarios acumulados en el número específico de meses llamado período de referencia.

Esa experiencia, pues era posible al contar con una fuente directa e inmediata de información, en relación tanto al nombre de los trabajadores como del salario devengado, descuentos a hacer por contribuciones y el número de afiliación indispensable para el registro sistemático de cada cuota aportada al Programa y el diseño de la cuenta individual. Encontrándose el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según sus propias autoridades, preparado técnica y administrativamente para extender a nivel nacional la cobertura de ese Programa después de haberlo experimentado y perfeccionado a través de la primera aplicación a su propio personal a partir del uno de enero de 1971; el uno de marzo de 1977, dicho programa se aplicó a nivel nacional para favorecer a todos los trabajadores de patronos declarados formalmente inscritos, incluyendo los trabajadores del Estado pagados por planilla, es decir que sólo quedaron excluidos los presupuestados por estar protegidos por el Decreto número 63-88 del Congreso de la República, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.



El uno de marzo de 1988, entró en vigencia el Acuerdo 788 de Junta Directiva, conteniendo el reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia; el cual dejó derogado todo lo que regulaba este programa anteriormente. Y el Acuerdo 1124 de Junta Directiva que entró en vigencia en el año 2002, dejando sin efecto el Acuerdo 788 ya mencionado.

Para finalizar, en cuanto a los programas de seguridad social en nuestro país, podemos decir que éstos actualmente, se encuentran vigentes y regulados mediante los siguientes acuerdos:

-Acuerdo 410 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.

-Acuerdo 1002 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre protección relativa a accidentes.

-Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.

-Acuerdo 1235 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular; este programa entró en vigencia el día 10 de Septiembre del año 2009, y solamente se encuentra vigente en el departamento de Guatemala .





CAPÍTULO III

3. Instituciones que velan por el derecho del trabajo y la seguridad social en Guatemala.

3.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección General de Trabajo.

Este ministerio, que integra el Organismo Ejecutivo, tiene por finalidad la dirección, orientación y ejecución de la política del país; dentro de las disposiciones legales que le rigen están los convenios internacionales de trabajo aplicables a Guatemala, y el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República emitido el 29 de abril de 1961. Tiene autonomía de funciones, es un órgano de carácter ejecutivo dependiente del Presidente de la República; sin embargo esto no significa que todas sus decisiones deban estar necesariamente avaladas por éste, aunque se debe aclarar que deben estar en concordancia con las políticas y planes de gobierno.

El Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben coordinar sus acciones en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone el segundo párrafo del Artículo 274 del Código de Trabajo.

3.1.1. Organización.

La estructura administrativa, esta organizada de la forma siguiente:

“-Despacho Ministerial: Esta a cargo del Ministro de Trabajo y Previsión Social, máxima



autoridad de esta institución; Viceministro Laboral, Viceministro de Previsión Social, y Viceministro Administrativo Financiero. Se apoya en los órganos de Dirección de Planificación y Cooperación, Consejo Técnico, Asesoría de Asuntos Específicos, y Secretaría de Comunicación Social.

-Inspección General de Trabajo.

-Dirección General de Trabajo.

-Dirección General de Previsión Social.

-Dirección General de Empleo, Formación y Capacitación.

-Dirección Administrativa.

La misión es, velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad; y la visión es, ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad".²⁰

3.1.2. Inspección y vigilancia.

La Inspección General de Trabajo tiene a cargo la inspección y vigilancia de los derechos laborales, esto por medio de sus inspectores, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. Los

20. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **El trabajo y la previsión social**; Pág.2 y 3.

arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector tienen carácter de título ejecutivo.

Tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Debe publicar en el diario oficial, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas; además procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Los inspectores de trabajo al igual que los trabajadores sociales, son autoridades que tienen obligaciones y facultades conforme el Artículo 281 Código de Trabajo, el cual establece:

“a). Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;

b). Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronales. En el caso de los libros de contabilidad



podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;

c). Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

d). Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la opción de medidas de aplicación inmediata;

e). Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las



disposiciones legales;

f). Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social;

g). Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;

h). Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;

i). Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

j). Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

k). Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los



sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio;

l). Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no amerite prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo;

m). Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las



leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo conforme lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código”.

Es conveniente resaltar, que toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

3.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, División de Inspección.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es la institución encargada de la seguridad social en Guatemala, en apoyo mismo a la sociedad guatemalteca, brindando la protección a la clase trabajadora; fue legalmente creada el 30 de octubre de 1946 mediante el Decreto 295 del Congreso de la República, esto por las condiciones de atraso e injusticias tan pronunciadas que se vivían en ése entonces para el trabajador y su familia. Se instauró un régimen de seguridad social obligatorio, solidario y con ideas eminentemente realistas, dando atención a las necesidades de los trabajadores con los beneficios que otorga a través de los diferentes programas que brinda, conformados en sus reglamentos.

3.2.1. Organización.

Es una institución autónoma, nacional, única, obligatoria, y esta dotado de personería jurídica propia y con plena facultades y obligaciones; sus órganos superiores son:



“-Junta Directiva: Es la autoridad suprema y en consecuencia le corresponde la dirección general de las actividades de éste.

-Gerencia: Es el órgano ejecutor y tiene a su cargo la representación, administración y gobierno del mismo. Debe de estar integrada por un gerente y uno o más subgerentes. Las subgerencias que actualmente son: subgerente financiero, subgerente de prestaciones en salud, subgerente de integridad y transparencia administrativa, subgerente de planificación y desarrollo, subgerente administrativo, subgerente de prestaciones pecuniarias y subgerente de Recursos Humanos.

-Consejo Técnico: Está integrado por un grupo de asesores, cumple funciones consultivas; es un cuerpo colegiado multidisciplinario integrado por expertos, debiendo ser nombrados por el gerente, con aprobación de Junta Directiva.

La misión es, proteger a nuestra población asegurada contra la pérdida o deterioro de la salud y del sustento económico, debido a las contingencias establecidas en la ley; y la visión es, ser la institución de seguro social caracterizada por cubrir a la población que por mandato legal le corresponde, así como por su solidez financiera, la excelencia calidad de sus prestaciones, la eficiencia y transparencia de gestión”.²¹

Las delegaciones y cajas departamentales de Gerencia siguen los principios nacional, unitario y obligatorio, y tienen cobertura en todo el país; las direcciones

21. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **El IGSS para todos**; Pág.2.



departamentales, son los responsables de acuerdo a la estructura jerárquica de dirigir las actividades administrativas, financieras y de otorgamiento de prestaciones pecuniarias y de salud, y de las dependencias bajo su jurisdicción territorial; las cuales, dependerán de los subgerentes, de quienes recibirán las directrices técnicas de su competencia.

► El régimen financiero: La obligación tripartita de contribuir la establece el artículo 100 de la Constitución Política de la República y el Artículo 27 de la Ley Orgánica de Instituto contenida en el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, que fija la cuantía para cada uno de los sectores indicados. Las tres partes Estado, patronos y trabajadores deben contribuir a sufragar el costo total de los beneficios que en un determinado momento se necesiten, en la proporción que establece el Artículo 39 literal a) del Decreto 295 ya mencionado, así: Estado 25%, Patronos 50% y Trabajadores 25%.

“Actualmente en el año 2014, contribuyen al régimen de seguridad social los afiliados en un número de 1,223,581 incluyendo agroindustria, el Instituto y Estado; los patronos en un número de 141,463 desprendiéndose 38,228 cancelados, 5,977 suspensos, 2,725 anulados, y 94,533 patronos vigentes que son éstos últimos los que contribuyen.

Los porcentajes según áreas cubiertas y programas en vigor se encuentran regulados, en lo que respecta a la protección relativa a accidentes por el Artículo 46 del Acuerdo 1002 de Junta Directiva; en relación a los programas por enfermedad y maternidad por el Artículo 62 del Acuerdo 410 de la misma Junta Directiva; y en cuanto al programa de



invalidez, vejez y sobrevivencia, por el Artículo 40 del Acuerdo 1124 de Junta Directiva.

A continuación se presenta el cuadro de dichos porcentajes en Guatemala:

<u>PROGRAMA</u>	<u>PATRONOS</u>	<u>TRABAJADORES</u>
Accidentes en General	3 %	1 %
Enfermedad y Maternidad	4 %	2 %
Invalidez, Vejez y Sobrevivencia	<u>3.67%</u>	<u>1.83%</u>
Total de contribuciones a pagar:	10.67%	4.83% “.22

► Procedimiento para el pago de las contribuciones: En el departamento de recaudación recibe las contribuciones realizadas por todos los afiliados y todas las personas que deban a la Institución, así como la de pagar las prestaciones o deudas de la institución a terceras personas. La División de registro de patronos y trabajadores depende del departamento de recaudación, esta es la unidad encargada de llevar el control de los patronos inscritos al régimen; así mismo coordina con éstos entre otras actividades las formas de pago, y de los convenios en caso que los patronos se atrasen en la entrega de sus cuotas.

El procedimiento del pago de las contribuciones, se encuentra contenido en el Acuerdo 1118 de Junta Directiva del Instituto, Reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social. El Acuerdo en referencia establece las normas a seguir, hasta la efectiva captación de las contribuciones que se encuentran obligados a pagar los patronos, los trabajadores y el propio Estado como patrono y como Estado; y para

22. **Ibid.** Pág.10.



complementarlo se encuentra también el Acuerdo 36/2003 de Gerencia, Instructivo para la aplicación del reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social; ambos se encuentran vigentes a la presente fecha.

Este procedimiento inicia cuando el patrono deduce al trabajador al momento de pagar su salario, el importe de la cuota laboral correspondiente, dejando constancia de las sumas descontadas individualmente en su contabilidad y/o registros de trabajadores o salarios. Dicho descuento debe practicarse sobre el salario afecto a contribuciones, con la excepción de bonos incentivos, pagos por concepto de indemnización y compensación en dinero por vacaciones, derivadas de la cancelación de la relación o contrato de trabajo.

Las cuotas del Estado como patrono y como Estado, así como las de los patronos particulares, son cuotas de exclusivo cargo, no pudiendo por ningún motivo ser deducidas de los salarios de los trabajadores; esto conforme el inciso b) del Artículo 39 del Decreto 295 del Congreso de la República, y el Artículo 4 del Acuerdo 1118 de Junta Directiva.

► La planilla de seguridad social: Es el documento por medio del cual, bajo declaración jurada, el patrono formalmente inscrito reporta mensualmente a sus trabajadores y los salarios pagados a los mismos, por un periodo de contribución determinado. El Instituto tiene elaborados formularios, con el objetivo de facilitárselos a los patronos; de lo cual los patronos pueden inclusive elaborarlas en forma computarizada, siempre y cuando conforme al Artículo 3 del Acuerdo 36/2003 de Gerencia, Instructivo para la aplicación

del reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social; también se encuentra el procedimiento de pago por planilla electrónica, que es un esquema mediante el cual, los patronos pueden realizar el pago de cuotas patronales y laborales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a través de un convenio de adhesión, el cual deberá ser solicitado por parte del patrono al departamento de recaudación.

Cada patrono se encuentra obligado a presentar por cada centro de trabajo, las correspondientes planillas dentro de los primeros veinte días del mes siguiente al que corresponde la planilla respectiva; su entrega y el pago de sus respectivas cuotas deben de hacerse simultáneamente de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 6 y 7 del Acuerdo 1118 de Junta Directiva, en las oficinas del Instituto, cajas y delegaciones departamentales, y así como en los bancos del sistema debidamente autorizados.

Anteriormente estaba contemplado en el Artículo 14 del Acuerdo 546 de Junta Directiva del Instituto, que si le era imposible al patrono pagar simultáneamente la cuota patronal y laboral, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social podía, si encontraba justificada la imposibilidad, recibir únicamente el valor de las contribuciones de los trabajadores; sin embargo esto fue derogado, y actualmente no se encuentra regulado dicho extremo.

► Medicina y prestaciones en dinero: Con respecto a las medicinas, éstas son proporcionadas a los afiliados cuando se encuentran hospitalizados, siendo un coadyuvante a las madres beneficiarias o afiliadas al régimen, para la alimentación de

los lactantes hasta los cinco años; en cuanto a medicina preventiva, existe un programa para los infantes beneficiarios, las cuales les son aplicadas dentro de las edades de mayor riesgo para cierto tipo de enfermedades como la poliomielitis, el sarampión y la tos ferina, entre otros. Las prestaciones en dinero, estas se traducen en cantidades y proporciones que establecen las leyes del seguro social; de esta manera se mantiene la economía familiar y se garantiza al trabajador que su otorgamiento se hará en el momento preciso en que se requiera, combatiendo así la incertidumbre y la inseguridad.

► Pensiones: Dentro de las clases de pensiones están:

-Pensión por vejez: Esta no es más que la edad postrera de la vida normal y está dirigido a todo aquel trabajador que siendo afiliado al Instituto y habiendo contribuido, haya sobrepasado los sesenta años de edad.

-Pensión por invalidez: Es la calidad negativa de quien queda impedido para desenvolverse físicamente; el trabajador protegido tiene que tener un grado de invalidez, se considera inválido al asegurado que se haya incapacitado para procurarse su sustento mediante un trabajo proporcionado a su vigor físico, a sus capacidades mentales, a su formación profesional y ocupación anterior, la remuneración habitual que percibe en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación análoga.

-Pensión por sobrevivencia: Es el estado jurídico en que pueden quedar protegidos los beneficiarios de un afiliado al régimen, que haya fallecido; en igualdad de circunstancias se incluyen a beneficiarios del pensionado por sobrevivencia que dependía



económicamente del trabajador fallecido, cuando al momento de ocurrir la muerte se encontraba laborando, dicho pensionado ya gozaba de los beneficios del programa de invalidez, vejez y sobrevivencia.

3.2.2. Inspección y vigilancia.

La inspección y vigilancia se encuentra a cargo de la División de Inspección, depende de la Subgerencia Administrativa, se encarga de verificar las inspecciones que involucran las inscripciones, revisiones, verificación de vigencia de derechos y otras incidencias relacionadas con los sectores patronal y laboral.

El procedimiento de las inspecciones que se practican, son con el fin de determinar los períodos y el valor de las cuotas no declaradas ni pagadas por los patronos ó aquellas que tengan por objeto comprobar la exactitud de las declaraciones y pagos efectuados anteriormente. Cabe hacer mención que a partir del uno de abril de 1955, al departamento de Inspección se le denominó División de Inspección; por lo que toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales, de cualquier infracción que cometan los patronos o afiliados.

Al respecto, el Artículo 50 del Decreto 295 de Congreso de la República de Guatemala señala que, "El Departamento de Inspección y de visitaduría social del Instituto, debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos, y sus miembros tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:



- a). Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el párrafo anterior;

- b). Pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido;

- c). Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de los sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida el cumplimiento de sus deberes;

- d). Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

- e). Gozan de franquicia telegráfica cuando tengan que comunicarse, en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

- f). Las actas que levanten y los informes que rindan en materia de sus atribuciones,



tiene plena validez en tanto no se demuestre de modo evidente su falsedad o parcialidad; y

g). Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de las inspecciones; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los afiliados; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes propios de su cargo, deben ser destituidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda”.

También es conveniente manifestar, que toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales, de cualquier infracción que cometan patronos o los afiliados en contra de esta Ley o de sus reglamentos.

► Las liquidaciones: Son producto de las revisiones que se efectúan por parte de los inspectores, se efectúan de las formas siguientes:

-Liquidación de oficio: Esta tiene lugar, cuando un patrono inscrito al régimen de seguridad social, ha omitido la presentación de sus planillas de seguridad social y el pago de sus respectivas cuotas en la forma y tiempo estipulados por las normas reglamentarias; en cuyo caso, el Instituto está facultado, de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 12 del Acuerdo 1118 de Junta Directiva, de efectuar en forma unilateral la liquidación de oficio, mediante la estimación con base en el promedio

de los salarios reportados al Instituto en planillas de seguridad social correspondientes a meses anteriores al período que se liquida; pudiendo también hacerse con base en la información obtenida de actas por revisiones de libros de contabilidad o registros, planillas de salarios, nóminas de sueldos u otros documentos relacionados con pagos a trabajadores que obren en poder del Instituto.

-Liquidación de contribuciones caídas en mora: Esta se origina siempre por el incumplimiento por parte del patrono, en la presentación de sus planillas y la falta de pago de sus respectivas cuotas, lo que trae como consecuencia la intervención de los inspectores del Instituto, con el objeto de revisar los documentos contables del patrono inscrito, a efecto de determinar el monto de las contribuciones dejadas de pagar o la situación de la empresa.

-Liquidación por diferencias: Esta tiene lugar cuando el patrono paga contribuciones inferiores sobre el monto de los salarios efectivamente pagados, y se origina cuando al hacer la revisión de los documentos contables u otros de la empresa, se determina que el patrono reporta salarios menores y consecuentemente paga contribuciones sobre sumas inferiores a las que de conformidad con la ley se encuentra obligado.

-Liquidación final: Es la que se formula previo a emitir el Acuerdo de cancelación de inscripción patronal, y que involucra los adeudos pendientes de pago que el patrono ha mantenido desde su inscripción hasta el momento en que clausurare actividades, por lo que con base a este Acuerdo deja de tener obligación de cotizar al régimen de seguridad social.

► **Notas de cargo:** Constituyen el documento de cobro, emitido en contra de un patrono formalmente inscrito al régimen de seguridad social que contiene el adeudo derivado de su obligación patronal, y emitida en virtud de la falta de cumplimiento en el pago de sus contribuciones en el tiempo establecido por el Artículo seis del Acuerdo 1118; es decir, dentro de los veinte primeros días del mes siguiente al que se originó la obligación. Estas sirven de base para emitir las certificaciones que se utilizan como títulos ejecutivos para iniciar el procedimiento económico coactivo. A través de la nota de cargo, formulada en base en el pliego de liquidación correspondiente, se notifica al respectivo patrono el adeudo que mantiene, esto conforme con la liquidación practicada.

► **Impugnación de liquidaciones:** Las liquidaciones de un adeudo se notifica mediante una nota de cargo, y para la impugnación de la liquidación notificada a través de la nota de cargo, el patrono cuenta con el término de quince días hábiles, según lo establece el Artículo 14 del Acuerdo 1118 de Junta Directiva. Dicha norma regula esto de una manera un tanto contradictoria, toda vez que habla de un plazo no mayor de 15 días hábiles, lo que considero antitécnico, ya que de conformidad con la Ley del Organismo Judicial, según su Artículo 142 numeral 6, los plazos son continuos, incluyéndose en ellos los domingos y días feriados declarados oficialmente, por lo que lo correcto sería hablar únicamente de término, al tenor de lo preceptuado por el Artículo y numeral señalado.

Si el patrono no impugna la nota de cargo en el término ya señalado, la liquidación queda firme y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social está obligado a iniciar sin

dilación el procedimiento económico coactivo correspondiente.

► Reconocimientos de deuda: El Artículo 21 del Acuerdo 1118 de Junta Directiva, faculta al departamento de recaudación para aceptar de los patronos que no puedan cancelar sus contribuciones, la suscripción de un reconocimiento de deuda; por imperativo legal contenido en el artículo 27 del Reglamento de recaudación de contribuciones, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social determinará en el instructivo de recaudación, la forma y contenido del reconocimiento de deuda; en el Acuerdo 36/2003 de Gerencia, se encuentra regulado lo anteriormente indicado en sus Artículos 38 al 46.

Esto considero que es conveniente, para aquellos patronos que quieren pagar sus contribuciones y así reportar a los trabajadores que empleó; sin embargo no existe garantía para que el pago respectivo sea cierto para aquellos patronos que al final incumplen, sino solo alarga el tiempo para que cumpla la parte patronal, mientras que los trabajadores en todo ese tiempo no esta cubierto a la seguridad social de forma inmediata.

► Trámites administrativos previos al procedimiento económico coactivo: No obstante que el Instituto se encuentra legalmente en disposición de iniciar el proceso económico coactivo respectivo, para compeler a los patronos morosos o insolventes al pago de las cuotas del régimen de seguridad social; desde el momento en que la nota de cargo formulada en su contra y debidamente notificada quede firme, en virtud de que el patrono no haya hecho uso de los procedimientos legales para su impugnación; el

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la práctica, previo a promover la ejecución correspondiente, acostumbra enviar por escrito requerimiento extrajudiciales de carácter amistosos y únicamente recurre a las acciones legales como último recurso, es decir cuando los patronos adoptan actitudes totalmente negativas en cuanto a cumplir con sus obligaciones. Si los requerimientos a los que hemos hecho referencia en el presente apartado no surten los efectos deseados, iniciarán el proceso económico coactivo correspondiente; sin embargo cabe señalar que los trabajadores son los que salen perjudicados al no definirse la situación de ellos frente a los beneficios de los programas que brinda el Instituto, debido a todo este tiempo que transcurre.

3.2.3. Acciones legales contra patronos por faltas de trabajo y previsión social.

El Artículo 269 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece lo siguiente: “Son faltas de trabajo o de previsión social las infracciones o violaciones que se cometan por acción u omisión contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”. Podemos decir que si existe una definición, en cuanto a lo que son falta de trabajo y previsión social; sin embargo, la organización legislativa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no contiene ninguna definición de lo que se considera una falta de previsión social; únicamente establece que en todo juicio que se siga para la imposición de multas o sanciones debe iniciarse y resolverse en definitiva ante y por los tribunales de trabajo y previsión social, dentro de los cuales debe ser tenido como parte; esto conforme Artículo 53, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco

de Seguridad Social.

Se hace mención que el Artículo 56 del Decreto 295 del Congreso de la República, manifiesta que los reglamentos deben precisar qué infracciones a los mismos o a esa ley específicamente, teniendo carácter de punibles y la sanción ordinaria que debe imponerse, tomando en cuenta las reglas establecidas en los incisos de dicho artículo.

Ahora analizaremos las faltas de previsión social que se encuentran vigentes, aunque no sean severas para el fiel cumplimiento del traslado de las cuotas laborales y patronales hacia el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por parte del patrono; refiriéndonos conforme a cada uno de los programas, la cual se presenta de la forma siguiente:

-Programa de accidentes en general: En el Acuerdo 1002 de Junta Directiva, Reglamento sobre protección relativa a accidentes, se incluyen sanciones a los infractores o violadores de sus normas y dan lugar a la imposición de sanciones, en pleno desarrollo a lo indicado en el Decreto 295 del Congreso de la República.

El Artículo 50 del Acuerdo referido, hallamos que dentro de las sanciones por infracciones o violaciones a dicho normativo, y constitutivas de faltas de previsión social, se encuentran las siguientes:

Primer párrafo. La infracción de las disposiciones contenidas en los Artículos 5, 6, 9, 12,14, 17, 18, 20, 44 y 52 por parte del patrono, tiene carácter punible y será

sancionada en cada caso con una multa de cien a quinientos quetzales. Esta norma está comunicada con lo preceptuado en el Artículo 5 del mismo normativo, el cual dice que los patronos están obligados a proporcionar la demás información que el Instituto les solicite para establecer los derechos de sus trabajadores o los de sus familiares.

El Artículo 6 expresa, acerca de la responsabilidad del patrono, al hacer constar cierta información en el Certificado de Trabajo correspondiente. Y el Artículo 12 establece que el patrono debe cumplir en su empresa las disposiciones y recomendaciones que el Instituto le dicte sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Acerca del Artículo 14, este indica que los patronos deben suministrar los medios para que se presten los primeros auxilios a la víctima de un accidente que ocurra dentro de su empresa, y quedan obligados a mantener en cada centro de trabajo un botiquín de emergencia así como el personal adiestrado para usarlo, al efecto el Instituto colaborará en su capacitación. El botiquín estará equipado de acuerdo con las normas que dicte la institución, tomando en cuenta el número de trabajadores de cada empresa, la naturaleza de ésta, el grado de peligrosidad y posibilidades económicas.

Los Artículos 17 y 18, respectivamente hacen mención de que los patronos no deben permitir que los trabajadores suspensos en sus labores por el Instituto, vuelvan a laborar sin autorización escrita de éste. Y de que los patronos están obligados a conceder permiso con goce de salario a sus trabajadores para que asistan a las unidades médicas o administrativas del Instituto, para someterse a examen o tratamiento médico o para cobrar las prestaciones en dinero que les correspondan; este



permiso se debe concretar al tiempo estrictamente necesario, extendiéndosele la constancia de asistencia por parte de la institución responsable.

Conforme el Artículo 20, manifiesta que el patrono debe restituir al trabajador en su puesto primitivo de trabajo o asignarle una ocupación compatible con su capacidad remanente de trabajo; esto cuando el afiliado que esté en tratamiento médico o de rehabilitación por accidente, con la autorización respectiva del médico tratante para trabajar, en el único caso en que el trabajo contribuya al proceso de rehabilitación.

Por otra parte, el Artículo 44 contempla que si con posterioridad al otorgamiento de una prestación resulta que los datos suministrados por el patrono son inexactos o falsos, dicho patrono debe reintegrar al Instituto el valor de las prestaciones que haya otorgado en servicio, en especie y en dinero, sin perjuicio de las sanciones legales que procedan, para lo cual, la Gerencia debe ordenar que se formule la liquidación de cobro correspondiente. Por último, el Artículo 52, que se refiere a que todo patrono declarado formalmente inscrito, sus representantes, sus trabajadores y cualesquiera personas que hayan presenciado el acaecimiento de accidente, deben suministrar los datos que les solicite el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el objeto de esclarecer las circunstancias en que haya ocurrido.

Segundo Párrafo. Toda reincidencia por parte del patrono da lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo para la pena. Habrá reincidencia cuando se infrinja por segunda vez el presente Reglamento, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta a la que dé origen

a la nueva sanción.

-Programa de enfermedad y maternidad: Este programa se encuentra contenido en el Acuerdo 410 de la Junta Directiva, Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad, en el cual lo mismo que en otras disposiciones analizadas, se incluyeron las faltas de previsión social, como aquellas infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometieran contra del Reglamento y que dan lugar a sanciones, de conformidad a lo establecido en el Artículo 63.

En el Acuerdo 410 de Junta Directiva no existe artículo que contenga las infracciones o violaciones sancionadas, sino que fueron especificadas en forma separada, determinando previamente a su análisis acotar lo que establecen como norma general los Artículos 69 y 70. El Artículo 69, contempla el caso de la reincidencia, multireincidencia o reiteración de la omisión de las faltas de previsión social, afirmando que la pena en estos casos será duplicada aun cuando exceda los límites máximos establecidos o, actuar en su defecto, como norma el Código de Trabajo en el inciso b. del Artículo 271, por lo cual la imposición, pago y conversión de la multa impuesta por los juzgadores de trabajo y previsión social en esta materia, ha de apreciarse lo que se dijo anteriormente.

El Artículo 70, los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones deben iniciarse y resolverse ante y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social teniéndose al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como parte en los mismos, modificando en parte lo dicho en el Decreto 295 del Congreso de la República en el Artículo 53, en



aquella expresión de ante y por, pero ello viene a refrendar lo ya argumentado.

Las infracciones y violaciones contempladas como faltas de previsión social en el Acuerdo 410 de la Junta Directiva, son:

El Artículo 64, dispone que cuando el patrono se negare a expedir el certificado de trabajo, no utilizare el formulario que para ese efecto proporciona el Instituto o no cumpla con las instrucciones que éste le imparta, será sancionado con multa entre veinte a cien quetzales. Es importante anotar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pone mucho interés en el certificado de trabajo, esto porque este documento sirve para los controles generales que incidirán en el otorgamiento de prestaciones y servicios médicos, además de otros beneficios a los afiliados y sus beneficiarios, por lo que los datos que se inserten en este certificado de trabajo, han de ser lo más fidedignos posible, debido a los efectos que genera, por lo que deberán ser llenados con suma diligencia y cuidado.

El Artículo 65, establece la falta de previsión social consistente en que cuando el patrono infrinja las disposiciones del Artículo 45, da lugar a que se le imponga una multa entre veinte y cien quetzales. El aspecto referido en el Artículo 45 es que el patrono niegue, el permiso con goce de salario a sus trabajadores para que puedan asistir a los centros de atención médica en caso de hallarse enfermos o en riesgo de maternidad o para la practica de cualquier examen que el Instituto ordenare y a la vez, no suspendan a sus trabajadores en su labor habitual en caso de incapacidad certificada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



El mismo artículo comentado, contempla una sanción para quien pretenda, utilizando fraude, obtener una prestación o se provoque intencionalmente una enfermedad que de origen a incapacidad, según lo indicado en el Artículo 47; esta situación además tiene sanción de tipo penal por encontrarse dentro de lo previsto en los Artículos 263, 266, 321, 322 y 325 del Código Penal, tipificados como estafa, estafa mediante lesión, falsedad material, falsedad ideológica, y uso de documentos falsificados.

El Artículo 66, establece que toda violación por parte del patrono a las disposiciones contenidas en el párrafo primero y segundo del Artículo 46, da lugar a la imposición de una multa entre veinte y quinientos quetzales. El Artículo 46, primero y segundo párrafo, indican que el patrono no puede cancelar la relación laboral o los contratos de trabajo de los trabajadores, mientras estén recibiendo subsidios por enfermedad o maternidad así como que al terminar la incapacidad certificada por el Instituto, deberán reponer a los trabajadores en sus puestos primitivos y asignarles una ocupación análoga y económicamente equivalentes; y, también, porque si el trabajador se encuentra recuperado parcialmente de su incapacidad debe asignársele una labor compatible con su capacidad remanente para el trabajo, exceptuando el caso que el patrono no tenga o no pueda conceder el trabajo por no contarle como compatible a la capacidad del trabajador para la labor determinada con su condición física o capacidad remanente.

El Artículo 67, preceptúa que toda violación a una disposición prohibitiva, da lugar a una multa entre treinta y trescientos quetzales.

El Artículo 68, formula la falta de previsión social cuando se viole una disposición



preceptiva con multa entre veinte y doscientos quetzales. Debe entenderse como disposición preceptiva, para los efectos de la infracción o violación, aquella orden que debe guardarse y cumplirse emanada de la autoridad para un inferior o dependiente; y, por disposición prohibitiva, la orden emanada de una autoridad que niega a los inferiores o dependientes su facultad de disposición o de mando.

-Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia: Este programa inicialmente se implantó en el departamento de Guatemala conforme al Acuerdo 481 de la Junta Directiva, Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia, el cual fue sustituido totalmente por el Acuerdo 788 de la misma Junta; y este a la vez fue sustituido también totalmente por el Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto.

Al igual que el Acuerdo 410 de dicha Junta, tienen indicados cuáles son las infracciones y violaciones que constituyen faltas de previsión social, como la norma del Artículo 56 al Artículo 60; y el Artículo 61, que trata de los casos de reincidencia, multireincidencia o reiteración de las faltas, las cuales son sancionadas con duplicarse la pena de la que corresponde, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo establecido, o en defecto, se procederá en la forma que establece el Código de Trabajo. El Artículo 62 de dicho Acuerdo, que los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones, el Instituto debe ser tomado siempre como parte de los juicios que se sigan ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Las infracciones o violaciones en el Reglamento, en el Artículo 57 considera falta de previsión social, el hecho que el patrono se niegue a expedir el certificado de trabajo o



su equivalente, cuando no utilice los formularios proporcionados por el Instituto o también cuando incumpla con las instrucciones que éste imparta, sancionándola con multa de quinientos a un mil quetzales.

El Artículo 58, indica que la violación por parte del patrono a las disposiciones contenidas en los Artículos 13 y 52 de este reglamento, dan lugar a imponer una multa entre quinientos y un mil quetzales. Y a quien pretenda fraudulentamente obtener una prestación se le impondrá una multa de un mil quetzales. El artículo 13, menciona que el patrono está obligado a conceder permiso al trabajador con goce de salario, cuando sus trabajadores tengan que asistir a las unidades médicas de esta institución, durante el tiempo necesario, para la práctica de los reconocimientos y exámenes prescritos. Mientras que el Artículo 52 dispone, que los patronos están obligados a proporcionar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los datos relacionados conforme al régimen de seguridad social que éste les solicite, dentro del plazo que se les fije.

El Artículo 59, indica la sanción a imponer cuando se produzca violación a una disposición prohibitiva contenida en la presente reglamentación, con multa entre quinientos quetzales y un mil quetzales.

El Artículo 60, establece una sanción entre quinientos y un mil quetzales, cuando se produzca violación a una disposición preceptiva contenida en ésta reglamento.

Tal y como se explicó en el Acuerdo 410 de Junta Directiva, debe entenderse como disposición preceptiva para los efectos de la infracción o violación, aquella orden que



debe guardarse y cumplirse emanada de la autoridad para un inferior o dependiente; y, por disposición prohibitiva, la orden emanada de una autoridad que niega a los inferiores o dependientes su facultad de disposición o de mando.

-Sobre recaudación de contribuciones: El Acuerdo 1118 de Junta Directiva, en el caso de incumplimiento de pagar las contribuciones y la omisión de entregar las planillas de seguridad social así como a cualquier violación a una disposición del mismo, solamente señala que el Instituto iniciará las acciones legales correspondientes, las cuales se harán ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiendo que ser tenido como parte; de lo cual esto en la realidad no se cumple por no existir medidas que en verdad sean severas para obligarlo a cumplir con su obligación al régimen de seguridad social.

-Sobre el programa especial de protección para trabajadoras de casa particular: Este programa es nuevo y fue creado mediante Acuerdo 1235 de Junta Directiva, que entró en vigencia el día 10 de Septiembre del año 2009. Al igual que otros Acuerdos ya mencionados, este tiene indicados cuáles son las infracciones y violaciones que constituyen faltas de previsión social, como la norma del Artículo 60 al Artículo 64; y el Artículo 66 que se refiere específicamente a la sanción en cada caso con una multa de cien a quinientos quetzales, y, sobre toda reincidencia, entendiéndose esta cuando se infrinja por segunda vez el presente reglamento, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta a la que dé origen a la nueva sanción.

El Artículo 66 de dicho Acuerdo, establece que los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones, el Instituto debe ser tomado siempre como parte de



los juicios que se sigan ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

3.3. Organismo Judicial, Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Judicial es un organismo que desempeña su actividad en forma independiente de los otros dos altos organismos del Estado, y sus funciones son jurisdiccionales y administrativas. Es uno de los tres poderes del Estado, que actúa como los demás en forma independiente, al que le corresponde impartir la justicia de acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes de la República, por medio de los Tribunales de Justicia quienes tienen la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

3.3.1. Organización.

Cada uno de los órganos que lo integran, tienen las funciones que le asigna su propia ley y los reglamentos y acuerdos que emite la Corte Suprema de Justicia, y las que le asignen otras leyes; siempre que tengan congruencia con la administración de Justicia y que no intervengan en su independencia funcional y económica. Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. El Artículo 284, del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, enuncia: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son: a). Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente Juzgados; b). Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y c). Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas”.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento; y sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se deben establecer conforme a jurisdicción en cada zona económica que la corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a la concentración de trabajadores, industrialización del trabajo, número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales y el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo previo a la Inspección General de Trabajo.

3.3.2. Proceso punitivo laboral.

Estos procesos, se conforman por la realización de una serie de actos y actitudes ante autoridades judiciales, que realizan las partes involucradas en el mismo, en sus diferentes calidades de denunciados, sindicados, demandados, acusadores o demandantes, para obtener un derecho justo del Estado por medio de su aparato jurisdiccional.

En el caso concreto del proceso punitivo laboral, éste es el que decide acerca de la participación, querida o no en la comisión u omisión de una persona en una falta de trabajo o en una falta de previsión social, y su sanción conforme a las leyes de trabajo y previsión social, impuesta por el órgano jurisdiccional competente.

► Naturaleza jurídica, y la finalidad perseguida por el proceso: Esto conforme a nuestro

ordenamiento jurídico, es público; y la finalidad es evitar nuevas infracciones o violaciones a las leyes laborales y los derechos laborales, por lo que la sanción como tal involucra el conocimiento por la población de los efectos a que está expuesto el funcionario o particular que obre en sentido contrario a las estipulaciones que contienen las reglamentaciones de seguridad social.

► Los efectos jurídicos del proceso punitivo laboral: Son los siguientes:

-La sanción pecuniaria que se impone al infractor de leyes de trabajo o previsión social.

-La remisión de copia certificada de la sentencia dictada por el juez o el tribunal de trabajo y previsión social a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para su registro.

-La imposición de penas duplicadas a los infractores en caso de ser reincidentes o multireincidentes.

-La conversión de la pena pecuniaria impuesta en prisión, conforme lo determina el juzgador de paz del ramo penal dentro de los rangos previstos en la ley penal.

► Trámite: Con lo normado en el Artículo 269 del Código de Trabajo, se conceptúan como faltas de trabajo y faltas de previsión social, todas aquellas infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de tal Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que se encuentren



penadas con multa.

El proceso punitivo laboral se rige por lo siguiente:

-La relación para perseguir faltas de trabajo y previsión social es pública; conforme Artículo 415 del Código de Trabajo.

-Existe obligación de las autoridades que conozcan de la comisión o la omisión que produzca una falta de trabajo o de previsión social, de denunciarlas; conforme Artículo 416 del Código de Trabajo.

-La denuncia ha de hacerse en forma directa, por escrito o verbalmente, ante el juez de trabajo y previsión social o por medio de la autoridad política más inmediata para que pueda iniciarse el proceso respectivo; conforme Artículo 417 del Código de Trabajo.

-El escrito de denuncia o querrela debe contener como requisitos mínimos: Tribunal al que se dirige, nombre y apellidos completos del denunciante o querellante, edad, estado civil, profesión u oficio, vecindad, lugar para recibir notificaciones, nombre y apellidos del denunciado o querello o en su caso, la empresa que infrinja las normas de trabajo; la relación de hechos en forma clara y precisa, y otros aspectos que faciliten la investigación.

La denuncia o la acusación que fuere hecha en forma verbal en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, deberá constar en acta que levantará el secretario del mismo,

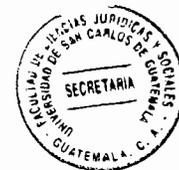
cumpliendo con los requisitos indicados en el párrafo anterior para lo que fuere observable; esta denuncia o querrela presentada por escrito, deberá ser ratificada dentro de un plazo de tres días de haberse presentado, bajo apercibimiento que si incumpliere su presencia el denunciante, se tendrá por ratificada si se trata de hechos que constituyen falta de trabajo o previsión social, o sancionada con multa de diez a cien quetzales, sin perjuicio de otras responsabilidades, si no fueren faltas. Se hará en forma directa por escrito o verbalmente, ante el Juez de Trabajo y Previsión Social o por medio de la autoridad política más cercana.

En la denuncia o querrela que se hiciere ante autoridad competente y en ejercicio de su cargo, la ratificación será omitida, siempre que llene los requisitos previstos y respaldada con el sello respectivo; conforme Artículo 418 del Código de Trabajo.

-En caso que el propio funcionario judicial tuviere conocimiento de la comisión que la produzca, dictará resolución ordenando la instrucción y la averiguación que correspondan.

-Una vez aceptada la denuncia o querrela, en su caso, a instruida de oficio, el juzgador mandará citar al acusado o sindicado para escuchar su versión en forma indagatoria.

-Si en la diligencia de declaración en forma indagatoria del asunto o sindicado, reconoce la veracidad de los hechos que se le imputan, el juzgador sin más trámite dictará sentencia dentro del perentorio término de veinticuatro horas, imponiendo las sanciones correspondientes.



-En el supuesto que el denunciado negare la participación en los hechos vertidos, y si lo estima conveniente, el juez abrirá a prueba el asunto por el plazo de diez días, pasados los cuales, se hayan o no recibido medios de prueba, dictará sentencia dentro del plazo de cinco días.

La resolución que abra a prueba el asunto, deberá dictarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la celebración de la indagatoria del infractor y se notificará al acusador o denunciante para que, en su caso, rinda la prueba que estime oportuna a sus pretensiones e intereses; en todo caso y aún cuando no se haga ofrecimiento de prueba, el juzgador pesquisará de oficio, pero la prueba será recibida con citación de la parte contraria; conforme Artículo 420 del Código de Trabajo.

-Las sanciones que fueren impuestas al infractor deberán hacerse efectivas inmediatamente de sabidas, si se tratare de personas individuales pero si son referidas a personas jurídicas, lo serán a través de sus personeros o directivos. En caso de produjera la insolvencia en el pago de la multa impuesta, se convertirá en prisión simple en la forma que prevé la ley penal y conforme a los rangos de conversión respectivos.

-Las sentencias que se hubieren dictado, condenando al infractor, deberán ratificarse para su registro en el Archivo de Faltas; conforme Artículos 269 y 424 del Código de Trabajo.

-Contra las sentencias dictadas en el proceso punitivo laboral, cabe el recurso de apelación, el cual se interpondrá dentro de tres días siguientes de efectuada la

notificación y si no se interpusiere, será elevada en consulta a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que resolverá dentro de los ocho días siguientes de recibido el proceso, sin trámite alguno; conforme Artículo 425 del Código de Trabajo”.

3.4. Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República; Procuraduría de los Derechos Humanos, Defensoría de los Derechos de los Trabajadores.

► La Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República: Se encuentra regulado en el Artículo 273 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y en cuanto a su definición, el Artículo 1 del Decreto 54-86 reformado por el Decreto 32-87, ambos del Congreso de la República, Ley de la Comisión de los Derechos Humanos y del Procurador de los Derechos Humanos, establece: “Es un órgano pluralista que tiene la función de promover el estudio y actualización de la legislación sobre derechos humanos en el país, conociendo con especialidad leyes, convenios, tratados, disposiciones y recomendaciones para la defensa, divulgación, promoción y vigencia de los derechos fundamentales inherentes a la persona, su dignidad, integridad física y psíquica y el mejoramiento de la calidad de vida, así como el logro del bien común y la convivencia pacífica en Guatemala”.

Esta Comisión se integra con un diputado para cada uno de los partidos políticos representados en el Congreso de la República, en el correspondiente período para el cual fueron electos; y el Congreso de la República dentro del término de los quince



días siguientes al 15 de enero de cada año, elegirá y dará posesión a la Comisión. La elección de los miembros integrantes de la misma, se hará a propuesta de los diputados de los respectivos partidos políticos; en caso de renuncia justificada o ausencia definitiva de algunos de los miembros de la Comisión, el Congreso de la República nombrará al sustituto, el que debe pertenecer al mismo partido político del sustituido. Y si un miembro de la Comisión renunciara al partido político a que perteneciere al momento de hacerse la designación, se hará una nueva para que el partido político esté representado.

También será el medio de relación del Procurador de los Derechos Humanos, con el Pleno del Congreso, trasladando informes y gestiones que dicho funcionario formule al Congreso; la Comisión podrá hacer observaciones por separado sobre los informes del Procurador.

► Procuraduría de los Derechos Humanos: Se encuentra regulado en el Artículo 274 de la Constitución Política de la República; y el Artículo 8 del Decreto 54-86 reformado por el Decreto 32-87, ambos del Congreso de la República, Ley de la Comisión de los Derechos Humanos y del Procurador de los Derechos Humanos, en cuanto a su definición, en enuncia: "... es un comisionado de los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Tratados y Convenciones Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala; y para el cumplimiento de las atribuciones no está supeditado a organismos, instituciones o funcionario alguno, y actuará con absoluta independencia".

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 274, establece sobre el Procurador de los Derechos Humanos, que "... Tendrá las facultades de supervisar la administración, ejercerá su cargo por un período de cinco años, y rendirá informe anual al pleno de Congreso, con el cual se relacionará a través de la Comisión de Derechos Humanos". Podemos agregar, que también investigará y denunciará comportamientos administrativos lesivos a los intereses de las personas, y toda clase de denuncias que le sean planteadas por cualquier persona, sobre violaciones a los derechos humanos; tendrá dos procuradores adjuntos, quienes además le sustituirán, por orden de nombramiento, en caso de impedimento o de ausencia temporal, y ocuparán el cargo en caso quedare vacante, mientras se elige al nuevo titular; de lo cual deberán reunir las mismas calidades requeridas para el cargo de Procurador, y serán designados directamente por éste. La Procuraduría de Derechos Humanos tiene la característica de ser estatal, y cuenta con la unidad de Defensoría de los Derechos de los Trabajadores.

► Defensoría de los Derechos de los Trabajadores, Mario López Larrave: "Esta unidad del Procurador de los Derechos Humanos, fue creada según Acuerdo SG-4/2002, y tutela los derechos específicos de los trabajadores, tanto en el ámbito colectivo como individual, brinda y desarrolla labor de asesoría, en incidencia de políticas públicas, de acompañamiento, de investigación y de sensibilización en el campo de los derechos humanos del trabajo, conocidos como los derechos económicos sociales como énfasis a los derechos laborales de la población.

Esta Defensoría también es denominada Mario López Larrave, y atiende en forma



focalizada a través del análisis, la incidencia, la promoción y el monitoreo, los derechos de los grupos sociales en situación de vulnerabilidad, aborda temas que por su impacto requiere un abordaje o una intervención diferente.

La misión es, fortalecer tanto el interior de la Procuraduría como al exterior de la misma, la defensa y promoción de los Derechos Humanos en general y específicamente de los derechos económicos y sociales de los trabajadores, aumentando la participación e incidencia de los mismos en las políticas públicas que directamente los afecten fundamentalmente los de carácter laboral; y la visión es, promover y defender los Derechos Humanos en forma integral, será la base para el desarrollo democrático, económico, y social que permita la construcción de una paz firme y duradera así como la construcción de una nación, plurilingüe, multicultural y multiétnica.

Esta organizada de la manera siguiente: Procurador de los Derechos Humanos, Dirección de Defensorías, Defensor, Auxiliar de Defensoría y Oficiales. Y la finalidad que se persigue, es establecer la responsabilidad del denunciado al determinar si existe o existió una violación a derechos humanos en el caso denunciado, e iniciar proceso en contra de la persona, funcionario, empleado público, e instituciones públicas o privadas.

Para los efectos del procedimiento de investigación de las denuncias presentadas o acciones iniciadas de oficio se deberá actuar de conformidad con lo establecido en la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos Decretos 54-86 y 32-87 del Congreso de la República, los reglamentos correspondientes y las disposiciones de carácter interno

emitidas por el Procurador”. 23 Por lo anterior, es de muy importante esta unidad de Defensoría, pues protege los derechos que le son inherentes a los trabajadores, en aquellos momentos le son violentados sus derechos; conforme al expediente ordinario, es iniciado por denuncia verbal o escrita, y el expediente de oficio, se apertura por cualquier noticia de violaciones a derechos humanos y por cualquier medio de comunicación, dándosele el trámite siguiente:

-Resolución inicial; se abre expediente y dentro de la misma resolución se ordena realizar la denuncia, por la posible comisión de un delito y se ordena realizarlo en la primera resolución, misma que se elabora inmediatamente de recibida la denuncia.

-Solicitud de informe circunstanciado; se pide por escrito a la persona denunciada de violar derechos humanos y a todos los superiores jerárquicos de la persona denunciada, es decir a funcionarios inmediatos y superiores, convirtiéndose todas las personas enunciadas, obligadas a informar al Procurador a la solicitud de éste para que respondan. El obligado debe remitirlo en el plazo de cinco días.

-Segunda resolución; se realiza dentro de los ocho días contados de la fecha de la solicitud de investigación, la cual puede resolverse atendiendo a cualquiera de las situaciones siguientes: Que no existan razones para presumir violación de los derechos humanos se ordenará al archivo; y que existan razones para presumir violación de los

23. Procurador de los Derechos Humanos. **La Defensoría de los Derechos de los Trabajadores;**
Pág.2.



derechos humanos, la particularidad de esta es que se señala un plazo que no exceda de treinta días para continuar y finalizar el trámite por medio de una resolución para mejor resolver y vencido dicho termino, debe realizarse el proyecto de resolución final que signa el Procurador de Derechos Humanos.





CAPÍTULO IV

4. Necesidad de crear una norma legal coercitiva para obligar al patrono a entregar total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores.

Existen instituciones que guardan relación con ciertas acciones y perjuicios que se le ocasionan al trabajador, y por consiguiente con su familia; considerándose necesario crear una norma legal coercitiva para obligar a que los patronos entreguen total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la cuota laboral respectiva.

4.1. Acerca del patrimonio, el fraude, la estafa, y la apropiación y retención indebida en Guatemala.

► El patrimonio: "En los primeros tiempos, el patrimonio entre los romanos sólo comprendía las cosas corporales que se transmitían de generación en generación, como propiedad de la familia ejercida por el *pater*. Pero en la época clásica, el patrimonio estaba constituido por las cosas materiales y los derechos sobre ellos, y además por los créditos y obligaciones.

De aquí los dos grandes grupos de derechos patrimoniales constituidos: Uno por los derechos reales o poderes inmediatos que los hombres ejercen sobre las cosas por sí mismos y con carácter absoluto, y el otro formado por los derechos de crédito u

obligación que solamente autoriza para exigir de una persona determinada, una prestación que pueda consistir en dar, hacer o no hacer. Las adquisiciones patrimoniales se verifican a título singular cuando recaían sobre un objeto determinado, y universal cuando afectaba todo un patrimonio como en el caso de la herencia.

En sentido estricto, el patrimonio significó lo recibido del padre. También significó el conjunto de bienes de una persona, su caudal. Estas dos significaciones, aún se usan entre nosotros y puede definirse como el conjunto de derechos y obligaciones de una persona; pero no todos, porque no forman parte de él, como los derechos de patria potestad, los de tutela, ni ninguno de los llamados derechos acerca de la persona”.²⁴

El patrimonio se ha definido “Como el conjunto de obligaciones y derechos susceptibles de una valoración pecuniaria, que constituye una universalidad de derechos *Universi Juris*. Según se ha expuesto, el patrimonio de una persona estará siempre integrado por un conjunto de bienes, derechos y además, por obligaciones y cargas”.²⁵ Por lo anterior, podemos considerar que el patrimonio está relacionado con los derechos y obligaciones del trabajador, por ser el conjunto de éstos que componen el mismo; por tal razón, cuando el patrono le descuenta al trabajador la cuota laboral y este no lo hace efectivo a la institución correspondiente, sino que lo retiene o se apropia de dicha cuota, al trabajador se le está ocasionando perjuicios en detrimento de su patrimonio.

► El fraude: “El fraude propiamente dicho está integrado por el perjuicio al

24. Fernández de León, Gonzalo. **Diccionario jurídico**, tomo IV, 3a. edición; Pág.89.

25. Rogina Villegas, Rafael. **Compendio de derecho civil**, tomo II, 1a. edición; Pág.8.

extraño ocasionado por maniobras maliciosas”.²⁶ “En un sentido general, engaño, abuso de confianza, acto contrario a la verdad o a la rectitud”.²⁷ Se puede decir, que fraude es el acto mediante el cual se ocasiona daño a una persona, esto por no obrar con verdad o rectitud.

“Era imposible precisar la naturaleza de los fraudes, que se agrupaban bajo el nombre de estafa. Esta palabra por su evolución etimológica *de fallere* significa fraude, y según el uso común, quiere decir engaño intencionado”.²⁸ “Conforme a su noción doctrinaria penal, el fraude es un delito patrimonial que consiste en términos generales, en obtener mediante falacias o engaños o por medio de maquinaciones o falsos artificios, la usurpación de cosas o derechos ajenos”.²⁹ El derecho actual limita el concepto de delito de fraude, designados en otras legislaciones como defraudaciones, estafas u otros engaños, que son cometidas en términos generales, por medios engañosos.

El fraude, se deduce que son infracciones que en sus móviles y en sus efectos tienen la más profunda analogía. Constituye importantes delitos y la apropiación ilícita de bienes ajenos, sus resultados coinciden porque todos ellos perjudican a la persona víctima, por la disminución de su patrimonial y porque causan a sus autores un aprovechamiento indebido de derechos. Consiste ciertamente en el error producido por el empleo de ciertas maniobras, siendo intencional las maniobras y procedimientos de cualquier

26. Puig Peña, Federico. **Derecho penal parte especial**, tomo IV, volumen II, 5a. edición; Pág.247.

27. Cabanellas de Torres. **Ob. Cit**; Pág.173.

28. De Paz Moreno, Antonio. **Curso de derecho penal mexicano**, 1a. edición; Pág.89.

29. González de la Vega, Francisco. **Derecho penal mexicano**, tomo II, 3a. edición; Pág.175.

naturaleza que sean propios para llevar a cabo estos actos, no solamente se limitan al perjuicio resentido por la persona trabajadora al disminuirse sus valores o derechos patrimoniales, sino que se traducen de hecho, en un enriquecimiento ilícito del patrono obtenido por la apropiación del bien o derecho apropiado.

El fraude, a pesar de su ausencia de riesgos personales, representa mayor peligro para los bienes o derechos del trabajador, y es motivo de intensa alarma social, esto debido a que la astucia del patrono, dificulta la previsión del mismo, porque éstos retienen y en la mayoría de los casos, se apropian de la cuota laboral descontada, no entregándola debidamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Tiene amplios márgenes de personalidad, dentro de los cuales se contrarrestaría por una enérgica sanción a los distintos patronos, es la forma de represión contra el fraude.

► La estafa: “El origen del delito de estafa, radica conforme a sus antecedentes, en las fuentes del derecho romano, coincidiendo la mayoría de tratadistas que fue en Roma en donde tuvo su origen; éste delito con el nombre de crimen *estellionatus* de *Stelio*, que significa salamandra, animal que expuesto a los rayos solares cambia de color y está dotado de mucha vivacidad de indefinibles colores cuando se pone a los rayos del sol; esto sugirió a los romanos en aquella época este nombre, otorgándole como título aplicable a todos los hechos criminosos cometidos en perjuicio de la propiedad o patrimonio ajeno.

En el derecho romano había sobre éste delito un concepto más o menos confuso. La noción de estafa tardó en aparecer y definirse bien; generalmente se le confundió con el



hurto y la falsedad. Según todos los tratadistas que han estudiado a fondo el derecho romano en la evolución de ésta institución, la estafa fue considerada como un crimen *extraordinarium*, que era el nombre romano de los delitos; y cuando se incriminaba el engaño que producía sobre la víctima, se llamaba al hecho *estellionatus*, término que ha desaparecido del derecho penal y sólo subsiste en derecho civil”.³⁰

Diversos autores que han tratado del estudio sobre la estafa, la han definido de diversas formas, y así tenemos que estafa es un “Delito que se consigue un lucro valiéndose del engaño, la ignorancia o el abuso de confianza”;³¹ “La estafa es el perjuicio patrimonial causado con ánimo de lucro y originado por engaño fraudulento”.³² Se puede decir entonces que, fraude es cuando induciendo a error a otro, mediante ardid o engaño, lo defraudare en su patrimonio en perjuicio propio o ajeno.

Asimismo se puede decir que, el perjuicio patrimonial en la estafa, es un elemento que consiste en el detrimento del patrimonio de la víctima o en la posibilidad de que se produzca, debe ser conocido y valorado porque el valor de lo que haya sido defraudado es la base para la imposición de la pena, es decir que el perjuicio debe ser real de naturaleza patrimonial y efectivo, valorable en dinero; basta un perjuicio posible y éste perjuicio no desaparece por el reintegro de la cantidad estafada que puede tener influjo en la responsabilidad civil que de éste provenga. La existencia de un engaño; también es un elemento típico y esencialísimo de la estafa, al punto que lo diferencia de

30. Ramos, Juan Pablo. **Curso de derecho penal**, tomo VI; Pág.199.

31. Cabanellas de Torres. **Ob. Cit**; Pág.154.

32. Puig Peña. **Ob. Cit**; Pág.249.



las otras formas de apropiación; el engaño puede darse de muchas formas tan variadas, como variada que es la mente humana, y consiste en aprovecharse del error provocado y mantenido por el agente en la persona engañada para obtener la entrega de suma o cosa que se logra; este engaño es mostrándolos como verdaderos o una alteración o supresión de los hechos verdaderos. Animo de lucro; este elemento es de carácter genérico, aplicable a todos los delitos de éste tipo que atentan contra la propiedad; no es concebible la apropiación de una cosa ajena sin que el autor se proponga la obtención de un proyecto y se caracteriza por la apropiación a través de distintos medios de una cosa ajena, pues el culpable se propone la obtención de un provecho; “No es necesario que el autor alcance el lucro que se propusiera, pues el delito existe desde el momento en que el culpable ingresa en su patrimonio ilegítimamente, lo que pertenece a otro, poniéndolo fuera del poder y alcance del legítimo poseedor”.³³

La estafa, está constituida la intención o voluntad de emplear medios engañosos o fraudulentos, adecuados para sorprender la buena fe y la credulidad ajena; que consiste en la intención de inducir a error a alguien por medio de ardid o engaño para obtener un provecho injusto, siendo el ardid una maniobra subjetivamente dirigida a fin de engañar.

También consideramos, sobre el fraude y la estafa, que anteriormente era imposible precisar el fraude debido a que se agrupaban bajo el nombre de estafa, pero se

33. Puig Peña. **Ob. Cit;** Pág.251.

considera doctrinariamente que la estafa es un fraude específico o calificado.

► La apropiación y retención indebida: Al referirnos al concepto de apropiar, esto significa: “Hacer propio de alguno cualquier cosa, adjudicarse un derecho, idea, etc.”.³⁴

Conforme a lo que es retención, acerca de esta podemos decir, que es la: “Facultad que corresponde al tenedor de una cosa ajena para conservar la posesión de la misma hasta el pago de lo debido por razón de ella. No configura privilegio, sino una prenda constituida unilateralmente, al amparo de un derecho reconocido por ley”.³⁵

La apropiación y retención indebida, es entonces el perjuicio que se ocasiona a una persona al apropiarse o distraer dinero o bien mueble que hubiere recibido en depósito, en comisión o administración, o por cualquier otra causa que produzca una obligación de entregarlos o devolverlos. Podemos resumir diciendo acerca de la apropiación y retención indebida, que esta constituye, la primera en apoderarse o hacer propio algo, mientras que la retención es conservar la posesión de algo hasta su pago; en ambas se da una situación indebida. Y la estafa, como ya se dijo, ésta actúa mediante engaño actuando de mala fe, puesto que quebranta la buena fe depositada en él.

► Los delitos contra el patrimonio, la estafa o fraude específico o calificado, y la apropiación y retención indebida, en la legislación penal guatemalteca: El Decreto 17-

34. Océano. **Diccionario enciclopédico ilustrado universo**; Pág.75.

35. Cabanellas de Torres. **Ob. Cit**; Pág.353.

73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal, en el Libro Segundo Título VI Capítulo V y VI, en sus Artículos 263 al 273, contiene los delitos contra el patrimonio: a). La Estafa: estafa propia, casos especiales de estafa, estafa mediante destrucción de cosa propia; estafa mediante lesión, estafa en la entrega de bienes, estafa mediante cheque, defraudación de consumos, estafa de fluidos, estafa mediante informaciones contables; b). De las Apropiações Indebidas: apropiación y retención indebida, apropiación irregular.

No se pretende tipificar como delitos en materia penal, todas las infracciones que cometan los patronos en contra de los trabajadores cuando les descuenta la cuota laboral y éste no lo entrega como debe al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; porque se considera que proveyendo de una norma legal que contemple medidas severas, se le coaccionará al patrono a cumplir con sus obligaciones que tiene ante el régimen de seguridad social, a través de multas y cierre temporal o definitivo entre otras cuando se cometan este tipo de infracciones. Esto con el fin de fortalecer nuestro régimen de seguridad social y que el trabajador pueda estar protegido con su núcleo familiar, y poder disfrutar de los beneficios a que tiene derecho, por parte del seguro social en nuestro país

4.2. Manifestación de las acciones que cometen los patronos en perjuicio de los trabajadores, por incumplimiento al régimen de seguridad social.

► Al estar obligado el patrono a descontar la cuota laboral por emplear tres o más trabajadores, este no lo hace: El Artículo 1 del Acuerdo 1123 de Junta Directiva del



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece que “patrono es toda persona individual o jurídica, que emplea los servicios de trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”; y el Artículo 2 de dicho Acuerdo regula: “Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social. Los patronos que se dediquen a la actividad económica de transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto, utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno o más trabajadores”.

Por otra parte, el Artículo 3 del Acuerdo 1123 de esta institución dice: “El patrono está obligado a: a). Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b). Pagar la cuota patronal; y c). Solicitar inmediatamente su inscripción en el régimen de seguridad social, desde la fecha en que ocupe tres empleados”.

Conforme lo expuesto anteriormente, existen trabajadores que tienen derecho de los beneficios que brinda la seguridad social; sin embargo los patronos incumplen con este precepto legal, dando como resultado el perjuicio en contra de la clase trabajadora por el incumplimiento de estos patronos.

No descontar la cuota laboral al trabajador, significa que no será afiliado al régimen de seguridad social, esto por el incumplimiento del patrono a descontar la cuota laboral que corresponde; esto genera una serie de situaciones en contra del trabajador y cada vez es más frecuente este tipo de manifestaciones por parte de los patronos, y las



Cuando el patrono incumple con reportar al trabajador en las planillas de seguridad social ya mencionadas, da como resultado que no reciba las atenciones en los diferentes programas que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; por lo que, nuevamente se le perjudica a la clase trabajadora en conjunto con su núcleo familiar, y no disfruta de este derecho del régimen de seguridad social.

► Al descontar la cuota laboral y reportar al trabajador en planillas de seguridad social, el patrono no entrega inmediatamente y en su totalidad las contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: El Artículo 3 del Acuerdo 1118 de Junta Directiva del Instituto, dice: “El patrono está obligado a descontar las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores, para enterarlas al Instituto junto con la contribución patronal, dentro del plazo reglamentario...”; el artículo 6 de dicho Acuerdo, establece: “Todo patrono formalmente inscrito en el régimen de seguridad social debe entregar al Instituto, bajo su responsabilidad, dentro de los veinte primeros días de cada mes, la planilla de seguridad social y sus soportes respectivos, y las cuotas correspondientes a los salarios pagados dentro del mes calendario anterior, salvo que el Instituto establezca su propio calendario de pagos”.

El incumplimiento de los patronos, que sí descuentan la cuota laboral y reportar al trabajador en planillas de seguridad social, pero que no entregan de manera inmediata y en su totalidad la cuota laboral que les descuenta a sus trabajadores, es otra manifestación que tiende a crear una situación perjudicial para éstos trabajadores. Esto es porque resulta que el trabajador o algún miembro familiar se ve en la necesidad de hacer uso del derecho que tiene a la seguridad social, a través de sus diferente



programas; y resulta que el patrono no ha cumplido a entregar inmediatamente la cuota laboral y la propia que corresponde, esto quiere decir que el patrono no ha entregado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las cuotas de los meses anteriores. Esto genera que no sea tomado en cuenta para disfrutar del seguro social perjudicando al trabajador con su familia, y el patrono bien gracias; y lo más lamentable que sigue pasando, que no hay acciones para que esto realmente ya no siga sucediendo.

Otra situación que sucede, es que el trabajador devenga en su trabajo una cantidad de salario determinado, y el patrono en las respectivas planillas de seguridad social para pago, le anota una cantidad menor que la que devenga; esto muchas veces lo hacen algunos patronos por tal de pagar menos en las contribuciones al régimen de seguridad social, ya que la misma se calcula en base a un porcentaje establecido.

Podemos decir entonces, que no existen medidas severas que obliguen, en la realidad, a que el patrono cumpla con entregar inmediatamente y en su totalidad las contribuciones, que lo hace cuando se le da la gana; y todo apunta a que pese a que está obligado ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero como siempre incumple, siendo el perjudicado también como siempre, el trabajador.

► Al descontar la cuota laboral, no reporta al trabajador en planillas de seguridad social y no entrega total e inmediatamente las contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sino el patrono se apropia de dicho dinero: Por último, en relación a las manifestaciones de las acciones que cometen los patronos, en perjuicio de los trabajadores; resulta que sí descuenta la cuota laboral pero no reportan al trabajador en

las planillas de seguridad social respectiva, no entregan total e inmediatamente las contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, durante varios meses, años e inclusive décadas; ya sea porque en algunos casos desapareció la empresa, falleció o desapareció el patrono o bien abandonó el país desde hace vario tiempo, entre otros.

Sin embargo, es totalmente lógico pensar que el patrono es el responsable, la retuvo y nunca la hizo efectiva a ésta institución, y el trabajador y su núcleo familiar desamparados ante el régimen de seguridad social, que sí tenían derechos al mismo; pero el patrono incumplió con las leyes y reglamentos de la seguridad social en nuestro país, y el dinero ni es devuelto; este descuento laboral, es parte del salario del trabajador, que es parte del patrimonio de un trabajador.

Estos casos, como muchos que suceden en la realidad en perjuicio a los trabajadores en Guatemala, es injusto; y el patrono se apropia de muchas cantidades de dinero que les descuenta a los trabajadores en concepto de cuota laboral, pues no los entrega al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Las acciones legales que le competen a esta institución y a otras que velan y protegen a la clase trabajadora tienen que ir encaminadas a procedimientos legales, y son importantes tomar en cuenta, para que se ponga un alto al perjuicio que se le ocasiona al trabajador y su núcleo familiar; por lo que en este capítulo se presenta un proyecto de Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que incluye una serie de medidas severas que deberán ser aplicadas a esta clase de patronos, para poder erradicar esta problemática cada vez más común en nuestro país.

4.3. Medidas severas que se deben aplicar a patronos que incumplen con sus obligaciones al régimen de seguridad social.

Las medidas severas que se desarrollan en el presente trabajo de tesis, son planteadas con el objeto de poder disminuir los perjuicios que se cometen en contra de la clase trabajadora, debido a que en la realidad el patrono descuenta la cuota laboral a sus trabajadores y la traslada cuando se le da la gana, y en otras ocasiones no la traslada al ente encargado de la seguridad social en nuestro país, en muchos de los casos apropiándose de las mismas; no existiendo la voluntad de las instituciones que velan por la protección al trabajador ni tampoco de las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y esto por consiguiente deja sin cobertura al trabajador de los beneficios que brinda el régimen de seguridad social.

Estas medidas severas pretenden crear un conjunto de normas legales, para que el patrono traslade inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que le descuenta al trabajador. Con relación a las sanciones pecuniarias que se plantean, las mismas tendrán que ser conforme al salario mínimo vigente, esto con el fin de que sean dinámicas y acordes a la realidad actual en que se cometen las infracciones en materia de seguridad social, las cuales estarán contenidas en un proyecto de Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, desarrollado en éste capítulo.

► **Infracciones sancionadas con cierre temporal:** El cierre temporal de una empresa, es una medida que actualmente no se tiene contemplada, y que se hace necesario aplicar

cuando el patrono realmente no incluye a su trabajador al seguro social; y esta se dará cuando suceda lo presupuestos siguientes:

-Realizar actividades sin estar inscrito al régimen de seguridad social como patrono, siendo responsable por estar obligado al momento de emplear tres trabajadores o más.

-Omitir el pago de las contribuciones, al no presentar las planillas de seguridad social para su respectivo pago dentro de los primeros veinte días del mes siguiente, del mes vencido.

-No anotar al total de los trabajadores que emplea.

-Consignar otras cantidades de salarios que no sean los realmente pagados al trabajador.

-Negar la asistencia justificada por parte del trabajador, a los diferentes beneficios o servicios que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

► Resistencia a la acción de Inspección: El inspector del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ha tenido obstáculos para ejercer su actividad, y estas han sido ocasionadas por la parte patronal; debido a que no existe una medida severa que sancione la resistencia a la acción de inspeccionar, por parte esta institución.

La resistencia se da por cualquier acción u omisión que obstaculice o impida la acción de inspeccionar a las empresas propiedad de los patronos, por parte del Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social; de lo cual sería resistencia después de vencido el plazo improrrogable de tres días, contados a partir del día siguiente de la citación para que presente la documentación o información salarial, contable o financiera que corresponda. También constituye resistencia a la acción de inspección, cualquier acción u omisión que le obstaculice o impida el acceso inmediato a los libros, documentos y archivos, o al sistema informático de la empresa del patrono que se relacionan con el pago de las contribuciones; esto en los casos en que el inspector deba requerir el acceso inmediato, para evitar el riesgo de alteración o destrucción de documentos.

Se considerarán acciones de resistencia las siguientes:

-Impedir u obstaculizar las actuaciones o diligencias necesarias, para que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pueda inspeccionar, determinar y recaudar las contribuciones al régimen de seguridad social.

-Negarse a proporcionar información e impedir el acceso inmediato a los libros, documentos y archivos, o al sistema informático del patrono que se relacionan con el pago de las contribuciones, necesarios para establecer el total de salarios, que es la base imponible de las contribuciones, y comprobar el pago de las contribuciones al régimen de seguridad social.

-Negarse el patrono a proporcionar la información referente a actos, contratos u otros hechos o relaciones laborales que generen pago de contribuciones tanto de la cuota laboral y patronal.



-No rehacer sus registros de salarios, contables u otros relacionados a los salarios de trabajadores, o rehacerlos fuera del plazo establecido de treinta días calendario, en los casos de destrucción, pérdida, deterioro, extravío, o delitos contra el patrimonio que se produzcan respecto de libros, registros, documentos, archivos o sistemas informáticos.

► **Infracciones a los deberes formales:** Las infracciones a los deberes formales, es un medio que servirá para que el patrono definitivamente sea formal en todos sus actos, puesto que en cuestiones administrativas tiene que tener mucho cuidado para no caer en sanciones por estas infracciones. Dentro de estas, se plantean los siguientes supuestos por parte del patrono:

-Omisión de dar aviso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de cualquier modificación de los datos de inscripción del patrono y de la empresa, y también de la dirección del patrono y de la empresa.

-Omisión o alteración del número patronal y del número de afiliación en la declaración de planillas de seguridad social que se paga mensualmente por parte del patrono, en certificados de trabajo y en cualquier otro documento que se presente ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

-No tener los libros de salarios, contables u otros, y demás registros relacionados con pagos de salarios; o no llevar al día dichos libros y registros. Se entiende que están al día, si todas las operaciones se encuentran asentadas en los libros y registros debidamente autorizados y habilitados.



-Llevar o mantener los libros y registros, en forma o lugar distinto de los que obligan el Código de Comercio, leyes tributarias y las respectivas normas de seguridad social.

-Omitir la retención o percepción de las contribuciones, de acuerdo con las normas establecidas.

-No presentar las planillas de seguridad social, y demás documentos que están obligados los patronos mostrar, esto dentro del plazo establecido en los Acuerdos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

-No presentarse a las oficinas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando su presencia sea requerida, siempre que en la misma se haga constar el objeto.

-No presentar informes u otra documentación ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, conforme a los establecidos en los diferentes Acuerdos.

► Otras medidas severas: Entre otras medidas a considerar, están:

-Omisión de pago de contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se dará por la falta de pago de contribuciones o pago incorrecto por mal cálculo, por parte de los patronos, detectada por esta institución.

-En La comisión de un delito o de una falta que se encuentre contemplada en la legislación penal de Guatemala, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se

abstendrá de imponer sanción alguna y procederá a hacerlo de conocimiento de la autoridad competente. No obstante lo anterior, si el patrono efectúa el pago de las contribuciones caídas en mora, ello no libera de la responsabilidad penal. En ningún caso sancionará dos veces por el mismo concepto.

-Se sancionará al efectuar pago extemporáneo de contribuciones, los patronos que descuenten la cuota laboral a los trabajadores, y no entreguen inmediatamente en tesorería del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

-La concurrencia de Infracciones, se dará cuando un hecho constituya más de una infracción, de lo cual se sancionará cada una de ellas. Por aparte, la reincidencia incurrida por el patrono dentro de dos años, será sancionada por resolución del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debidamente notificada; y al reincidente será sancionado con multa, la cual se aplicará, ésta incrementada en un cincuenta por ciento (50%); si la sanción se aplica en función del importe de una contribución, en ningún caso podrá ser mayor al monto del mismo.

Si la reincidencia se produce en infracción a los supuestos de: Realizar actividades sin haberse inscrito al régimen de seguridad social como patrono, siendo el responsable por estar obligado al momento de emplear tres trabajadores o más; omitir el pago de las contribuciones, al no presentar las planillas de seguridad social para su respectivo pago dentro de los primeros veinte días del mes siguiente del mes vencido; no anotar al total de los trabajadores que emplea; consignar otras cantidades de salarios que no sean los realmente pagados al trabajador; y, negar la asistencia justificada por parte del



trabajador a las unidades médicas y/o administrativas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se aplicó la primera sanción, se aplicará el cierre definitivo de la empresa, establecimiento o negocio; y se harán las gestiones correspondientes para que el Registro Mercantil General de la República cancele la inscripción y patente de comercio de estas empresas.

-También se tomará en cuenta la sanciones por parte de los funcionarios o empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; el que se dará cuando el funcionario o empleado abuse de su cargo o función, y ordene o cometa cualquier acto arbitrario o ilegal, en perjuicio del régimen de seguridad social, de los trabajadores o de terceros; y también cuando omita, rehúse hacer o retarde cualquier acto propio de su función o cargo; y asimismo, cuando revele o facilite revelación de hechos, actuaciones o documentos de los que tenga conocimiento por razón de su cargo, y que por disposición de la ley deban permanecer en secreto o confidencial.

4.4. Sobre un proyecto de Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En el presente trabajo de tesis, me permito presentar un proyecto de Acuerdo de Junta Directiva, de la institución nacional encargada de la seguridad social, que contiene una norma legal coercitiva que obliga al patrono a entregar total e inmediatamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores.



En el proyecto de Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, asiento mi criterio con respecto a la protección que debe darse a los trabajadores, en el sentido de que los patronos no restrinjan beneficios al trabajador en materia de seguridad social, por el incumplimiento a las obligaciones con el régimen de seguridad social.

Este proyecto se realiza conforme a lo que establece el Artículo 19 del Decreto 295 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual establece que, “De conformidad con los Artículos 3 y 15, son atribuciones de la Junta Directiva y, también, normas que regulan las relaciones de ésta con la Gerencia, a). Dictar, a propuesta del gerente los reglamentos necesarios para la correcta aplicación de esta ley, así como los que requiera el funcionamiento interno del Instituto. Los reglamentos que se refieran a fijación de cuotas o de beneficios a aplicación de alguna clase de éstos a cierta circunscripción territorial o capa de la población, o a determinación de penas, deben ser elevados al Organismo Ejecutivo, por conducto de los Ministerios de Economía y Trabajo, para su aprobación y publicación inmediata en el Diario Oficial”. El Proyecto referido se presenta en el apartado de anexo.





CONCLUSIONES

1. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es autónomo, y es la institución encargada de la aplicación del régimen de seguridad social en el país, cuyo régimen se instituye como función pública en forma nacional, unitaria y obligatoria; sin embargo debido a la falta de una norma legal coercitiva, el patrono no entrega de manera total e inmediata la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores.
2. Los reglamentos de seguridad social vigentes, no contemplan medidas severas para que el patrono que está obligado a pagar las contribuciones al régimen de seguridad social realmente cumpla; algunos patronos que conocen sobre los procedimientos actuales del seguro social, pagan las contribuciones si lo quieren hacer, sino las retienen, y en muchas ocasiones se apropian de las mismas.
3. Existe una pobre y débil recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social, por el incumplimiento del pago de las mismas por parte de los patronos que no lo efectúan, otros que no lo hacen de manera total, y otros patronos que no lo realizan inmediatamente, creando una situación insostenible en la recaudación de las contribuciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
4. Existen constantes abusos por parte de los patronos en contra de los trabajadores, en materia de seguridad social; y son tales, que sufre el trabajador y por consiguiente su familia, porque cuando el patrono no cumple con los pagos de las contribuciones correspondientes, el trabajador no tiene derecho a gozar de los beneficios que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



5. Los trabajadores no reclaman los derechos y los beneficios de la seguridad social, por falta de conocimiento de los mismos; esto debido a que son ignorados por no existir una política de divulgación por parte del Estado y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social hacia toda la población, y en especial hacia los trabajadores; para que así no se sigan aceptando las diferentes injusticias a que son objeto.



RECOMENDACIONES

1. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como ente autónomo, con función pública en forma nacional, unitaria, obligatoria, y como institución encargada de la aplicación del régimen de seguridad social en el país, debe aplicar una norma legal coercitiva para que el patrono entregue la cuota laboral que les descuenta a los trabajadores, de manera total e inmediata.
2. El proyecto de Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual contempla medidas severas, para que el patrono que está obligado a pagar las contribuciones al régimen de seguridad social, debe cumplir con estas obligaciones; y no retener dichas contribuciones, y mucho menos que no se apropie de las mismas.
3. Por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, aplicar las normas legales que contemplen medidas severas, para el cumplimiento del pago de las contribuciones, porque de esta forma los patronos se verán obligados a cumplir con el pago de las contribuciones de manera total e inmediata; y esto creará una sostenibilidad en la recaudación de las contribuciones.
4. Por parte de las autoridades encargadas de la seguridad social en el país, se tomen las medidas necesarias para evitar los constantes abusos que sufre el trabajador, y así juntamente con su familia puedan disfrutar de los beneficios a que tiene derecho, conforme a los diferentes programas que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



5. Por parte del Estado, y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, rescatar la actuación de los diferentes medios de comunicación, para lograr el conocimiento necesario de los derechos y beneficios al seguro social para toda la clase trabajadora del país; y de esta forma, se puedan eliminar las injusticias de los patronos, que no cumplen con sus obligaciones en materia de seguridad social.



ANEXO





INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

ACUERDO NÚMERO _____

LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de bienes y servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social, en proporción a sus ingresos.

CONSIDERANDO:

Que la seguridad social es un derecho de la persona y una obligación social; y que el régimen de seguridad social del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, para así crear condiciones satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

CONSIDERANDO:

Que con la experiencia obtenida y para cumplir con la obligación de asegurar y garantizar a sus afiliados el goce de la salud y el bienestar económico, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe de regular el cumplimiento de normas que contengan medidas severas, que coadyuven al sostenimiento del régimen de seguridad social en nuestro país, de manera que ésta sea una realidad y sin los obstáculos que actualmente hacen imposible su cumplimiento.

CONSIDERANDO:

Que no obstante el Acuerdo 1118 Reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social, contiene normas que velan por el cumplimiento del pago



de las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado, para financiar los programas de cobertura del régimen de seguridad social, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco; y éstas son incumplidas con la lógica consecuencia de atentar contra la seguridad social en perjuicio de los trabajadores.

P O R T A N T O:

En uso de las facultades que le confiere el inciso a). del artículo 19 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

A C U E R D A:

Dictar el siguiente:

REGLAMENTO PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA RECAUDACIÓN

DE CONTRIBUCIONES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto. El presente reglamento, establece las normas coercitivas para el sostenimiento de la recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social, que deben pagar los patronos y los trabajadores, para financiar los programas de cobertura, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien en el transcurso de este acuerdo se le denominará Instituto. El Estado estará normado de conformidad con el artículo 2 del presente Acuerdo.

Artículo 2. Contribuciones del Estado. Las contribuciones que corresponden al Estado como tal y como patrono, para contribuir al régimen de seguridad social, deben cubrirse y financiarse conforme lo que ordena la Constitución Política de la República, el

Decreto 295 del Congreso de la República Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y el Acuerdo 1118 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre recaudación de contribuciones.

Artículo 3. Irretroactividad. Las normas del régimen de seguridad social sancionatorias regirán para el futuro; sin embargo en caso de conflictos, éstas aplicarán conforme al artículo 32 del presente reglamento.

Artículo 4. Aplicación del Acuerdo. El presente Acuerdo será aplicable a las infracciones y sanciones, estrictamente al régimen de seguridad social.

Artículo 5. Responsabilidad. Los patronos o sus representantes que deban presentar declaración, lo harán de conformidad con las normas establecidas, siendo estos los responsables.

CAPÍTULO II

Infracciones al Régimen de Seguridad Social

Artículo 6. Definición. Toda acción u omisión que implique violación de normas del régimen de seguridad social en perjuicio de la clase trabajadora, constituye infracción que sancionará el Instituto, en tanto no constituya delito o falta sancionados conforme a la legislación penal.

Artículo 7. Competencia. Cuando se cometan o se presuman delitos tipificados como tales en la ley penal, relacionados con el régimen de seguridad social, el conocimiento de los mismos corresponderá a los tribunales competentes del ramo penal. El Instituto deberá denunciar inmediatamente el hecho a la autoridad judicial penal competente, sin perjuicio del cobro de las contribuciones adeudadas; el pago de las contribuciones no pagadas por el patrono y el no traslado de la cuota laboral descontada, no libera su

responsabilidad.

El juez contralor de la investigación en los procesos en que se discutan las obligaciones de las contribuciones al régimen de seguridad social, deberá permitir que los abogados designados por el Instituto, se impongan de las actuaciones judiciales y coadyuven con el Ministerio Público en la persecución penal.

Artículo 8. Infracciones. Son infracciones al régimen de seguridad social las siguientes:

a). Pago extemporáneo de las contribuciones. b). La mora. c). La omisión del pago de contribuciones. d). La resistencia a la acción de inspección patronal. e). El incumplimiento de las obligaciones formales. f). Las demás que se establecen expresamente en otros Acuerdos vigentes.

Artículo 9. Presunciones. Las presunciones establecidas en este Acuerdo y en otras normas relacionadas al régimen de seguridad social sobre infracciones y sanciones, admiten prueba en contrario.

Artículo 10. Concurrencia de infracciones. Cuando un hecho constituya más de una infracción, se sancionará cada una de ellas.

Artículo 11. Reincidencia. Para los efectos de este Acuerdo, incurre en reincidencia el sancionado por resolución del Instituto, debidamente notificada, que comete otra infracción dentro del plazo de dos años.

Al reincidente de infracción que únicamente esté sancionada con multa, se le aplicará ésta incrementada en un cincuenta por ciento (50%); si la sanción se aplica en función del importe de una contribución, en ningún caso podrá ser mayor al monto del mismo. Si la reincidencia se produce en infracción a los supuestos contemplados en el artículo

19 de este Acuerdo dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se aplicó la primera sanción se aplicará el cierre definitivo de la empresa, establecimiento o negocio; y se harán las gestiones correspondientes para que el Registro Mercantil General de la República cancele la inscripción y la patente de comercio.

Artículo 12. Extinción de la responsabilidad. Las infracciones y sanciones al régimen de seguridad social se extinguen por los motivos siguientes:

a). Exoneración. b). Prescripción. c). Y en los demás casos contemplados en el artículo 33 del Acuerdo 1118 de Junta Directiva del Instituto.

Artículo 13. Prescripción. Las infracciones y sanciones al régimen de seguridad social prescriben por el transcurso de seis años, contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o quedó firme la sanción correspondiente.

Artículo 14. Eximentes de Responsabilidad. Son causas eximentes de responsabilidad:

a). La incapacidad legal o absoluta. b). El caso fortuito y la fuerza mayor.

Artículo 15. Responsabilidad personal y por infracciones al régimen de seguridad social. Los patronos o sus representantes son responsables personalmente de las infracciones al régimen de seguridad social en que incurran.

Artículo 16. Autores. Se consideran autores, los patronos o sus representantes en la ejecución del hecho u omisión.

CAPÍTULO III

Infracciones Específicas y Sanciones

Artículo 17. Infracciones. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá establecer sanciones administrativas de su competencia, cuando considere que están infringiendo

las leyes laborales.

Artículo 18. Infracciones sancionadas con cierre temporal. Se aplicará la sanción de cierre temporal de empresas, cuando se incurra en la comisión de las infracciones siguientes:

- a). Realizar actividades sin haberse inscrito al régimen de seguridad social como patrono, siendo el responsable por estar obligado al momento de emplear tres trabajadores o más.
- b). Omitir el pago de las contribuciones, al no presentar las planillas de seguridad social para su respectivo pago dentro de los primeros veinte días del mes siguiente, del mes vencido.
- c). No anotar al total de los trabajadores que emplea.
- d). Consignar otras cantidades de salarios que no sean los realmente pagados al trabajador.
- e). Negar la asistencia justificada por parte del trabajador al Instituto.

Artículo 19. Cierre temporal de empresas. El cierre temporal de las empresas es la sanción que se impone a las personas individuales o jurídicas, propietarios o patronos de dichas empresas, que incurran en la comisión de las infracciones establecidas en el artículo 18 del presente Acuerdo. Cuando el patrono sea propietario de varias empresas, pero cometa la infracción sólo en una de ellas, la sanción se aplicará únicamente en aquella en que haya cometido la infracción.

La sanción de cierre temporal se aplicará por un plazo mínimo de cinco (5) días y por un máximo de quince (15) días, continuos. La sanción se duplicará conforme a lo dispuesto en este artículo, si el infractor opone resistencia o antes de concluir el plazo

de la sanción viola u oculta los dispositivos de seguridad, o por cualquier medio abre o utiliza las instalaciones temporalmente cerrada.

Artículo 20. Cómputo de recargos. Los recargos se aplicarán desde el día inmediato siguiente a la fecha del vencimiento del plazo establecido para pagar las contribuciones, hasta el día anterior en el que se efectúe el pago del mismo.

Artículo 21. Omisión de pago de contribuciones. La omisión de pago de contribuciones se constituye por la falta de pago de contribuciones o pago incorrecto por mal cálculo por parte de los patronos, detectada por el Instituto, siempre y cuando no constituya delito.

La sanción de la omisión de pago de contribuciones será sancionado con una multa equivalente a ocho salarios mínimos vigentes a la fecha en que se realice, por falta de determinación o la determinación incorrecta presentada por parte del patrono, detectada por Inspección. Si el patrono, una vez presentada la planilla de seguridad social rectificadas y paga antes de ser requerido o revisado por Inspección del Instituto, la sanción se reducirá dos salarios mínimos.

Artículo 22. Prohibición de doble pena. Si de la investigación que se realice, aparecen indicios de la comisión de un delito o de una falta, contemplados en la legislación penal, el Instituto se abstendrá de imponer sanción alguna y procederá a hacerlo de conocimiento de la autoridad competente. No obstante lo anterior, si el patrono efectúa el pago de las contribuciones caídas en mora, ello no libera de la responsabilidad penal. El Instituto en ningún caso sancionará dos veces por el mismo concepto.

Artículo 23. Pago extemporáneo de contribuciones retenidas. Los patronos que

descuenten la cuota laboral a los trabajadores, y no entreguen en tesorería del Instituto, serán sancionados con multa equivalente a ocho salarios mínimos. Si el responsable del pago lo hiciere efectivo antes de ser requerido por Inspección del Instituto, la sanción se reducirá en cuatro salarios mínimos.

Artículo 24. Mora. Incurre en mora el contribuyente que paga las contribuciones al régimen de seguridad social después del plazo fijado para hacerlo. La mora opera de pleno derecho, y aplicará en casos de que sean de oficio por parte del Instituto, en los cuales se aplicará la sanción por omisión de pagos de contribuciones establecida en el artículo 21 de este reglamento. El pago de la mora es independiente del pago de los intereses resarcitorios.

Artículo 25. Resistencia a la acción de Inspección del Instituto. Constituye resistencia cualquier acción u omisión que obstaculice o impida la acción de Inspección del Instituto, después de vencido el plazo improrrogable de tres días, contados a partir del día siguiente de la citación para que presente la documentación o información salarial, contable o financiera que corresponda. También constituye resistencia a la acción de Inspección del Instituto, cualquier acción u omisión que le obstaculice o impida el acceso inmediato a los libros, documentos y archivos, o al sistema informático de la empresa del patrono que se relacionan con el pago de las contribuciones, y otros; en los casos en que Inspección del Instituto deba requerir el acceso inmediato, para evitar el riesgo de la alteración o destrucción de documentos.

Se consideran acciones de resistencia las siguientes:

a). Impedir u obstaculizar las actuaciones o diligencias necesarias, para que Inspección del Instituto pueda inspeccionar, revisar, determinar y recaudar las contribuciones



correspondientes.

b). Negarse a proporcionar información e impedir el acceso inmediato a los libros, documentos y archivos, al sistema informático u otros del patrono, que se relacionan con el pago de las contribuciones, necesarios para establecer el total de salarios, que es la base imponible de las contribuciones, y comprobar el pago de las contribuciones al régimen de seguridad social.

c). Negarse el contribuyente a proporcionar la información referente a actos, contratos u otros hechos o relaciones laborales que generen pago de contribuciones.

d). No rehacer sus registros de salarios, contables u otros relacionados a los salarios de trabajadores, o rehacerlos fuera del plazo establecido de treinta días calendario, en los casos de destrucción, pérdida, deterioro, extravío, o delitos contra el patrimonio que se produzcan respecto de los libros, registros, documentos, archivos o sistemas informáticos.

La sanción será de una multa equivalente a cuatro salarios mínimos; cuando la resistencia sea de las que constituyen en forma inmediata, la sanción será de ocho salarios mínimos.

Artículo 26. Infracciones a los deberes formales. Constituyen estas infracciones, todas las acciones u omisiones que impliquen el incumplimiento de los deberes formales.

La Junta Directiva del Instituto revisará las sanciones para actualizar el valor de las mismas y hará las modificaciones pertinentes; corresponden a este tipo de infracciones, y se sancionarán como se indica, las siguientes:

a). Omisión de dar aviso al Instituto, de cualquier modificación de los datos de



inscripción del patrono y empresa, y dirección del patrono y empresa. Todo ello, dentro del plazo de treinta días, contados a partir de la fecha en que se produjo la modificación de estos datos.

La sanción consistirá en una multa diaria, que será equivalente a tres salarios mínimos dividido en treinta días.

b). Omisión o alteración del número patronal y del número de afiliación en la declaración de planillas de seguridad social que se paga mensualmente por parte del patrono, en certificados de trabajo y en cualquier otro documento que se presente o deba presentarse ante el Instituto.

La sanción consistirá en una multa de tres salarios mínimos.

c). No tener los libros de salarios, contables u otros registros, o no llevar al día dichos libros y registros. Se entiende que están al día, si todas las operaciones se encuentran asentadas en los libros y registros debidamente autorizados y habilitados.

La sanción consistirá en una multa de cinco salarios mínimos; esta sanción se aplicará sin perjuicio de la obligación del patrono respecto de los cuales el Instituto constató su atraso.

d). Llevar o mantener los libros y registros, en forma o lugar distintos de los que obligan el Código de Comercio, leyes tributarias y las respectivas normas de seguridad social.

La sanción consistirá en una multa de un salario mínimo, cada vez que se inspeccione al patrono y se establezca la infracción.

e). Omitir la retención o percepción de las contribuciones, de acuerdo con las normas establecidas.

La sanción consistirá en una multa de ocho salarios mínimos.

f). No presentar planillas de seguridad social y demás documentos que están obligados

los patronos dentro del plazo establecido en los Acuerdos del Instituto.

La sanción consistirá en una multa diaria, que será equivalente de dos salarios mínimos dividido en treinta días.

g). No presentarse a las oficinas del Instituto cuando su presencia sea requerida, siempre que en la citación se haga constar el objeto de la diligencia.

La sanción consistirá en una multa cuatro salarios mínimos por cada vez que sea citado y no concurriere.

h). No presentar informes u otros documentación ante el Instituto establecidos en los diferentes Acuerdos.

La sanción consistirá en una multa de cuatro salarios mínimos la primera vez; de seis salarios mínimos la segunda vez; y en caso de incumplir más de dos veces se aplicarán ocho salarios mínimos. Dicha sanción será aplicada, cada vez que incumpla con su obligación.

Artículo 27. Infracciones cometidas por los funcionarios o empleados del Instituto. Es cuando el funcionario o empleado del Instituto, abusando de su cargo o función, ordene o cometa cualquier acto arbitrario o ilegal, en perjuicio del régimen de seguridad social, de los trabajadores o de terceros; cuando omita, rehúse a hacer o retarde cualquier acto propio de su función o cargo, y asimismo, cuando revele o facilite revelación de hechos, actuaciones o documentos de los que tenga conocimiento por razón de su cargo y que por disposición de la ley, deban permanecer en secreto o confidencia. Las infracciones anteriores serán sancionadas por el Instituto, conforme las normas establecidas, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que correspondan.

Artículo 28. Exoneraciones. Las exoneraciones de multas y recargos corresponden a

la Junta Directiva del Instituto, los intereses constituyen recargos.

Artículo 29. Denuncias de trabajo y previsión social. Todas las violaciones de trabajo y previsión social que se cometan a los derechos del trabajador, se harán las denuncias que correspondan, conforme lo ordena el artículo 416 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV

Disposiciones Finales

Artículo 30. Vencimiento de plazos. Al vencimiento de cualquier plazo contemplado en el presente Acuerdo que sea día inhábil, este se trasladará al primer día hábil calendario siguiente.

Artículo 31. Conflictos. Los conflictos que resultaren de la aplicación del presente Acuerdo con normas dictadas en otros tiempos, se tomará conforme el artículo 36 de la Ley del Organismo Judicial.

Artículo 32. Casos no previstos. Los casos no previstos en el presente Acuerdo, serán conocidos y resueltos por la Junta Directiva del Instituto.

CAPÍTULO V

Disposiciones Transitorias y Derogatorias

Artículo 33. Divulgación. La Gerencia del Instituto, instruirá al Departamento de relaciones públicas con la colaboración del Departamento de recaudación y División de Inspección, para que realice una campaña publicitaria, con el propósito de divulgar a través de los diferentes medios de comunicación, toda la información relacionada con el presente Acuerdo.

Artículo 34. Aplicación de disposiciones. Para la aplicación de estas disposiciones, rigen todas las disposiciones contenidas en los demás reglamentos del Instituto que sean aplicables, toda vez que no se opongan a lo establecido al mismo; de lo cual



quedarán sin efecto las normas que contradigan a las contempladas en el presente Acuerdo.

Artículo 35. Vigencia. El presente Acuerdo 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 entrará en vigencia el día después de su publicación en el Diario Oficial.

Emitido en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la Ciudad de Guatemala, treinta de septiembre de dos mil catorce.

f). Presidente.

f). Primer y Segundo Vicepresidente.

f). Vocales.



BIBLIOGRAFÍA

- BARAHONA STREBER, Oscar y Dintel J. Walter. **Bases de la seguridad social en Guatemala**. Guatemala: Ed. Centro Editorial, 1946.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. T. II; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Nueva edición aumentada y corregida; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1993.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran al derecho del trabajo**. Tesis; Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- DE PAZ MORENO, Antonio. **Curso de derecho penal mexicano**. 1a. ed.; México: Ed. Juz, 1944.
- FERNÁNDEZ DE LEÓN, Gonzalo. **Diccionario jurídico**. T. IV, 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Contabilidad Moderna, (s.f.).
- GARCÍA CRUZ, Miguel. **La seguridad social**. México: Ed. Gráfica Panamericana S.A. de R.L., 1952.
- GARCÍA OVIEDO, Carlos, E. Martínez Useros. **Derecho administrativo**. Tomo II, 9a. edición; Madrid, España: Editorial Artes Gráficas Iberoamericanas, 1968.
- GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. **Derecho penal mexicano**. T. II, 3a. ed.; México: Ed. Porrúa S.A., 1944.
- GRUPO OCÉANO. **Diccionario enciclopédico ilustrado universo**. España: Ed. Océano, 2005.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **El IGSS para todos**. Guatemala: (s.e.), 2009.
- MARTONE, Francisco José. **Los fundamentos de la asistencia social**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Americalee, 1946.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **El trabajo y la previsión social**. Guatemala: (s.e.), 2007.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Publicación de Convenios Internacionales de Trabajo, Ratificados por Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 1988.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso del derecho del trabajo**. Madrid, España, 1957.



PODETTI, Nicolau. **Acerca de los principios de la seguridad social.** Santiago de Chile: Ed. Científica, 1992.

Procurador de los Derechos Humanos. **La Defensoría de los Derechos de los Trabajadores.** Guatemala: (s.e.), 2009.

PUIG PEÑA, Federico. **Derecho penal parte especial.** T. IV, vol. II, 5a. ed.; Madrid España: Ed. Nauta S.A., (s.f.).

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco, primer curso.** Guatemala: (s.e.), 1999.

RAMOS, Juan Pablo. **Curso de derecho civil penal.** T. VI, Biblioteca Jurídica Argentina, Superí 1479, Talleres Gráficos Ariel, Adolfo Berro 3838, Buenos Aires, Argentina, 1944.

ROGINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil.** T. II, 1a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1963.

RODRÍGUEZ NIETO, Carlos. **Instrumentos internacionales de seguridad social.** Guatemala: (s.e.), 1999.

SMITH, Edmund Arthur. **Teoría del bienestar social.** Traducción del inglés por Mario Tomé; Buenos Aires, Argentina: Editorial Humanistas, 1971.

- Legislación:

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

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1945.

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1965.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-73, 1973.

Convenio No.102, Norma Mínima de la Seguridad Social. Organización Internacional de Trabajo.

Declaración Universal de Derechos Humanos. París, 10 de diciembre de 1948.

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

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

Ley del Procurador de los Derechos Humanos. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 32-87, 1987.

Ley de la Comisión de Derechos Humanos. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 54-86, 1986.

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

Reglamento de Asistencia Médica. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 466, 1967.

Reglamento de Extensión del Programa de Enfermedad y Maternidad al Departamento de Escuintla. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 849, 1989.

Reglamento de Extensión del Programa de Enfermedad y Maternidad al Departamento de Suchitepéquez. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1024, 1996.

Reglamento de Extensión del Programa de Enfermedad y Maternidad en el Departamento de Santa Rosa. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1243, 2010.

Reglamento de Extensión del Programa de Enfermedad y Maternidad en los Departamentos de Alta Verapaz, Retalhuleu, Izabal y Quetzaltenango. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1095, 2002.

Reglamento de Extensión del Programa de Enfermedad y Maternidad en los Departamentos de Chimaltenango, Huehuetenango, San Marcos y Jutiapa. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1121, 2003.

Reglamento de Extensión del Programa de Enfermedad y Maternidad en los Departamentos de Jalapa, Sololá, Quiché y Sacatepéquez. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 626, 1978.

Reglamento de Inscripción de Patronos de los Departamentos de Quetzaltenango, Izabal, Escuintla, Sacatepéquez y Guatemala. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 24, 1948.

Reglamento de Inscripción de Patronos del Municipio de Guatemala. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 12, 1948.

Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1123, 2003.

Reglamento de Inscripción de Patronos de los Departamentos de Quetzaltenango, Izabal, Escuintla, Sacatepéquez y Guatemala. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 24, 1948.

Reglamento de Modificación del artículo 32 del Acuerdo 1118, Exoneración. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1200, 2007.

Reglamento de Prestaciones en Dinero. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 468, 1967.

Reglamento de Primer Acuerdo de Aplicación sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 475, 1968.

Reglamento de Primer Acuerdo de Aplicación sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 498, 1970.

Reglamento de Segundo Acuerdo de Aplicación sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 616, 1978.

Reglamento de Tercer Acuerdo de Aplicación sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 621, 1978.

Reglamento de la Subgerencia de Integridad y Transparencia Administrativa. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1150, 2005.

Reglamento del Departamento Legal. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1100, 1963.

Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1235, 2009.

Reglamento General para uso de la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1090, 2002.

Reglamento para la Aplicación de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social. Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 44/2003, 2003.

Reglamento para la Aplicación del Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social. Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 36/2003, 2003.

Reglamento sobre la Defensoría de los Derechos de los Trabajadores.
Procuraduría de Derechos Humanos, Acuerdo SG-4, 2002.

Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 546, 1975.

Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1118, 2003.

Reglamento Sobre Protección Materno Infantil. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 211, 1952.

Reglamento Sobre Protección Materno Infantil en el Departamento de Guatemala. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 230, 1953.

Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1002, 1995.

Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 50, 1948.

Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 97, 1949.

Reglamento de Extensión sobre Protección Relativa a Accidentes en General. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 605, 1979.

Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 410, 1964.

Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 481, 1968.

Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 788, 1988.

Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1124, 2003.

Suspensión Temporal sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 625, 1978.

Suspensión Temporal sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 630, 1979.