

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

**EL BONO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL I.G.S.S.
CON GRADO ACADÉMICO, UNA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

GILMA NINETH MÉRIDA BARRIOS

GUATEMALA, FEBRERO DE 2015

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

**EL BONO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL I.G.S.S.
CON GRADO ACADÉMICO, UNA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GILMA NINETH MÉRIDA BARRIOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

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 Días

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).

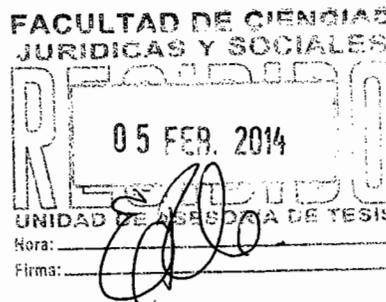


Licenciado
José Alfredo Lemus Castro
Abogado y Notario

6ª. Avenida "A" 20-38, Edificio "Comercial El Portillo", segundo piso, oficinas número 14, zona 1 del municipio de Guatemala
Número telefónico móvil: 55973975. Correo electrónico: jalemus63@hotmail.com

En la ciudad de Nueva Guatemala de la Asunción, 15 de octubre de 2,013.

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



Licenciado Mejía:

De manera atenta me dirijo a usted con el propósito de hacer de su conocimiento que en cumplimiento del cargo recaído en mi persona, según resolución de fecha tres de julio de dos mil trece, emitida por esa Jefatura, a solicitud de la Bachiller **Gilma Nineth Mérida Barrios**, quien se identifica con el carné 8112265, fui nombrado como asesor del informe final de tesis intitulado **"EL BONO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL I.G.S.S CON GRADO ACADÉMICO, UNA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD"**, razón por la cual me permito presentarle mi dictamen de conformidad con lo que determina el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En la siguiente forma:

Según el enfoque del trabajo de tesis de la ponente, no fue pertinente hacer ningún cambio en lo relativo al punto, en ese sentido quedo tal cual fue aprobado.

Contenido científico y técnico de la investigación de tesis.

El trabajo de investigación presenta coherencia entre los elementos del método científico, en el planteamiento del problema, definición de objetivos, marco teórico, formulación de hipótesis, así como conclusiones y recomendaciones originarias del análisis de resultados obtenidos en el proceso de investigación.

Metodología y técnica de investigación utilizada.

La metodología de investigación reúne condiciones para la consecución de objetivos y ordenamiento de las actividades para una reproducción de los métodos descriptivo e inductivo y analítico-explicativo para este tipo de estudios. Sustentándose en variada fundamentación doctrinaria, sintetizando de buena manera lo analizado.

En relación a las técnicas de investigación se identifica la utilización del análisis documental para desarrollo de síntesis y deducciones para la posterior generación de conclusiones, asimismo se utilizó la técnica de estudio de casos, sobre la necesidad de que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social equipare los salarios devengados por los trabajadores sociales, pues tanto los técnicos en trabajo social, como los profesionales con grado académico, cumplen las mismas funciones en paridad de conocimiento y profesionalidad.



Licenciado
José Alfredo Lemus Castro
Abogado y Notario

6ª avenida "A" 20-38, Edificio "Comercial El Portillo", segundo piso, oficina número 14, zona 1 del municipio de Guatemala
Número telefónico móvil: 55973975. Correo electrónico: jalemus63@hotmail.com

Redacción.

En lo referente al aspecto formal, la redacción del trabajo de tesis cumple con las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, además se hace en un estilo claro y sencillo y en cuanto a su contenido, dado lo especial del tema, el suscrito estima que en el futuro podrá servir de consulta para los estudiosos del tema.

Conclusiones y recomendaciones.

Las conclusiones resumen los resultados del análisis documental realizado, y las recomendaciones responden a la delimitación de la investigación, asimismo el posterior seguimiento acerca del tema investigado.

Bibliografía investigada.

La revisión y el análisis documental son de fuentes bibliográficas adecuadas, diversas y actualizadas para el objeto de estudio.

Por lo anteriormente considerado y anotado, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el presente trabajo de investigación de tesis, por estimar que reúne con suficiencia los requisitos necesarios para ser presentado y defendido en el Examen Público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted deseándole éxitos en el desempeño de las actividades realizadas en la Unidad de Asesoría de Tesis.

Deferentemente,



José Alfredo Lemus Castro
Abogado y Notario
Colegiado No.: 11,318

c.c. archivo.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 11 de febrero de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO HECTOR RENÉ GRANADOS FIGUEROA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante GILMA NINETH MÉRIDA BARRIOS, intitulado: "EL BONO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL I.G.S.S. CON GRADO ACADÉMICO, UNA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD".

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


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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/yr.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



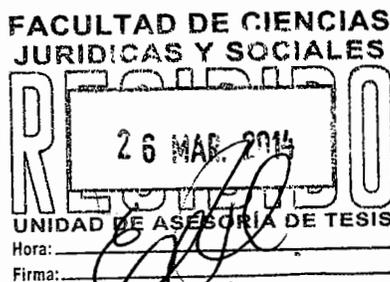


Licenciado
HECTOR RENÉ GRANADOS FIGUEROA
Abogado y Notario

7ª. Avenida 15-13 Edificio Ejecutivo sexto nivel, oficina número 61 zona 1 Municipio de Guatemala

Guatemala, 13 de marzo de 2014

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



Doctor Mejía:

Me es grato dirigirme a Usted, con el objeto de hacer de su conocimiento que en virtud de la resolución de fecha 11 de febrero de 2,014, la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la cual fui nombrado como Revisor del informe final de tesis intitulado **"EL BONO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL I.G.S.S. CON GRADO ACADEMICO. UNA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD"**, por lo tanto procedí a revisar la presente investigación y que me permito hacer las consideraciones siguientes en estricta observancia y bajo la directriz del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

- I. **El contenido científico de esta tesis estriba:** en la existencia de un vacío legal en la norma objeto de análisis del trabajo de investigación, en relación al **BONO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL I.G.S.S. CON GRADO ACADÉMICO. UNA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD**. Asimismo se establece posibles soluciones ante la disyuntiva planteada, enfocándose en todo momento en forma técnica para obtener resultados efectivos.

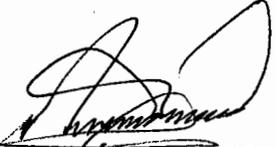
- II. **Metodología de la Investigación Utilizada:** Fue estrictamente la apegada al método deductivo inductivo, al estudiar de lo general a lo particular y viceversa, lo cual permitió la obtención de criterios válidos. Las referencias Bibliográficas utilizadas fueron suficientes para la recolección de datos de una forma adecuada, obteniendo información que enriqueció el contenido.



- III. **Redacción utilizada:** El desarrollo de esta tesis ha sido la correcta en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento entre cada capítulo, empleando lenguaje eminentemente técnico y jurídico.
- IV. **Existe un verdadero y tangible aporte para el estudio de las Ciencias Jurídicas:** toda vez que en el desarrollo de la presente tesis, se presentan tópicos que sirven de base para argumentar jurídicamente la desprotección de los derechos de los **Trabajadores Sociales del I.G.S.S., con Grado Académico y que es una Violación del Derecho de Igualdad.**
- V. **Al leer y analizar cada una de las conclusiones,** se establecieron cuáles son los problemas concretos que genera la violación al Derecho de Igualdad de los Profesionales de Trabajo social con Grado Académico. Existiendo relación directa con el contenido capítular de la presente investigación.
- VI. **En cuanto a las Recomendaciones formuladas,** éstas se plantean de forma clara, precisa y adecuándose en todo momento a lo desarrollado dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, con el fin de proteger los derechos de las y los **Trabajadoras Sociales del I.G.S.S. con Grado Académico.**
- VII. **Bibliografía:** El apartado de la Bibliografía se encuentra completo, en virtud de que se utilizaron diferentes fuentes, tanto de soporte como papel y soporte electrónico. Todo lo anterior, hace que la presente Tesis muestre fundamento en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración, el trabajo de Investigación de la estudiante GILMA NINETH MÉRIDA BARRIOS, reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen general Público, por lo que habiendo observado cada una de las revisiones y correcciones emitidas por mi Persona, **CONFIERO DICTAMEN FAVORABLE** del presente trabajo de Tesis.

Respetuosamente,


Lic. **HÉCTOR RENÉ GRANADOS FIGUEROA**
COLEGIADO 5,824
Héctor René Granados Figueroa
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

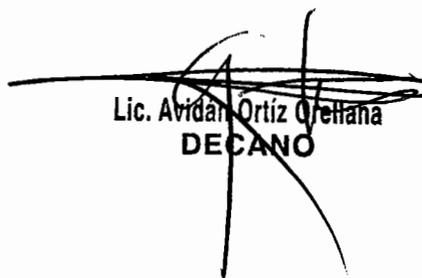


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GILMA NINETH MÉRIDA BARRIOS, titulado EL BONO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL I.G.S.S. CON GRADO ACADÉMICO, UNA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD. 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. Avidan Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser tan maravilloso al haberme permitido alcanzar una meta más en mi vida.
- A MIS PADRES:** Manuel Mérida Argueta y Ocataví Barrios y Barrios. Este triunfo también es de ustedes. (D.E.P)
- A MIS HERMANOS:** Con todo cariño
- A TODA MI FAMILIA:** Con aprecio y respeto.
- A MIS AMIGOS:** En general.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por los conocimientos adquiridos.
- A: GLORIOSA Y TRICENTENARIA** Universidad de San Carlos de Guatemala
- A:** Usted, especialmente.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales.....	1
1.1. Antecedentes históricos de la seguridad social.....	1
1.2. Definición de seguridad social.....	4
1.2.1. Transferencias sociales.....	6
1.2.2. Protección social.....	6
1.2.3. Seguridad social.....	7
1.2.4. Asistencia social.....	7
1.3. Principios que rigen la seguridad social.....	8
1.3.1. Principio de universalidad objetiva.....	8
1.3.2. Principio de no discriminación.....	10
1.3.3. Principio de integridad.....	10
1.3.4. Principio de unidad.....	10
1.3.5. Principio de solidaridad.....	10
1.3.6. Principio de internacionalidad.....	11
1.4. Objetivos de la seguridad jurídica.....	11
1.5. Fuentes de la seguridad jurídica.....	12
1.5.1. La constitución de un Estado.....	12
1.5.2. Convenios colectivos.....	13
1.5.3. La jurisprudencia.....	13
1.5.4. Convenios internacionales.....	14
1.6. El seguro social.....	16
1.7. Historia del seguro social.....	16
1.8. Historia del seguro social en Guatemala.....	17



Pág.

CAPÍTULO II

2.	Nociones preliminares.....	23
2.1.	Relaciones históricas del trabajo social.....	23
2.2.	Antecedentes históricos del trabajo social.....	25
2.3.	Definición de trabajo social.....	27
2.4.	La función social concreta del trabajo social.....	28
2.5.	El trabajo social como actividad técnica.....	30
2.6.	El objeto de trabajo social.....	30
2.7.	Departamento de trabajo social.....	31
2.8.	El trabajador social.....	32
2.9.	Difusión de la seguridad social.....	33
2.10	Función del trabajador social en I.G.S.S.....	33

CAPÍTULO III

3.	La igualdad y no discriminación.....	35
3.1.	Definiciones.....	36
3.2.	La discriminación.....	42
3.3.	Clases de discriminación.....	43
3.3.1.	Discriminación directa.....	44
3.3.2.	Discriminación indirecta.....	45
3.4.	El impacto de la discriminación.....	46
3.5.	La acción afirmativa.....	46

CAPÍTULO IV

4.	Las prestaciones laborales.....	49
4.1.	Las vacaciones.....	49
4.2.	El aguinaldo.....	52
4.2.1.	Origen del aguinaldo.....	53



4.2.2. Formas históricas de recibir el aguinaldo.....	55
4.3. El bono vacacional.....	55
4.4. El bono anual.....	57
4.5. El bono por antigüedad.....	57
4.6. La indemnización.....	59
4.7. Otras prestaciones legalmente reconocidas.....	59
4.8. Breves consideraciones sobre el origen del salario.....	61
4.9. Denominaciones.....	61
4.10. Definiciones.....	62
4.10.1. El carácter material o alimentario del salario.....	64
4.10.2. El carácter moral del salario.....	66
4.10.3. El carácter cultural del trabajo.....	68
4.11. Fuentes normativas de la determinación del salario.....	68

CAPÍTULO V

5. El bono profesional para los trabajadores sociales del I.G.S.S con grado académico, una violación al principio de igualdad	71
5.1. Bases históricas de la creación de la escuela de trabajo social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	71
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN



Con la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en la Revolución de Octubre de 1944, también se creó la Escuela Superior del Servicio Social, más tarde llamada Escuela Superior de Trabajo Social, siendo así que surge en nuestro país la carrera del trabajador social, que en los últimos años ha tenido una serie de cambios que de alguna manera han dejado resultados favorables, tales como la profesionalización de este sector, la cual quedó en manos de la Escuela de Trabajo social como nueva unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Dentro de los objetivos se puede afirmar que no todos se lograron, puesto que en el transcurso de la investigación solamente algunos pudieron alcanzarse; pues no pudo comprobarse de manera contundente que exista una clara violación al principio de igualdad.

Estos avances, han producido una serie de problemas de carácter operacional en las diferentes instituciones, donde se presta el servicio de trabajo social, especialmente en I.G.S.S, en donde se les ha clasificado como técnicos en trabajo social y licenciados, situación que ha provocado malestar en el sector, tales como desigualdad salarial, discriminación al momento del pago de prestaciones y específicamente en el pago del bono profesional que exige que para ser beneficiario de éste, debe de contarse como mínimo con grado académico de licenciado.

En la hipótesis se plantea que no existe una motivación para este sector que le permita continuar con sus estudios, y realizarse como profesionales útiles a la sociedad, que desempeñen sus funciones en igualdad de prestaciones, frente a los que si poseen grado profesional.

El marco teórico de la investigación, fue auxiliado por los textos de mayor trascendencia en materia de seguridad social, trabajo y previsión social, así como algunas doctrinas clásicas tales como el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau.



El primer capítulo desarrolla algunas consideraciones introductorias generales, la seguridad social, definiciones, objetivos, fuentes de la seguridad social, el seguro social, etcétera; el segundo capítulo, trata sobre los antecedentes históricos del trabajo social, definiciones, funciones del trabajador social; el tercer capítulo, considera aspectos relacionados con el principio de igualdad y no discriminación, las clases de discriminación, el impacto de la discriminación; el cuarto capítulo, señala cuestiones tales como: las prestaciones laborales, vacaciones, aguinaldo, origen histórico de éste, los diferentes bonos, tales como el de antigüedad, el profesional y el vacacional; por último, el quinto capítulo, una reseña histórica de la formación de las escuelas de trabajo social, un breve análisis de la violación al principio de igualdad, en el pago de la prestación del bono profesional a los trabajadores sociales.

Dentro de las conclusiones, se afirmó que los trabajadores sociales de carrera técnica, desempeñan el trabajo en las mismas condiciones de competitividad, conocimientos, eficiencia, experiencia y antigüedad por lo que al igual trabajo, también igual salario y prestaciones, especialmente el bono profesional.

Los métodos utilizados fueron el inductivo, que se utilizó para ordenar y secuenciar de manera lógica el bosquejo de tema; el método analítico, que nos permitió establecer de manera clara que materiales bibliográficos podían incorporarse a la investigación; y, el método sintético, que fue de vital importancia para condensar el flujo de información incorporado al presente trabajo.

Las recomendaciones proponen que al trabajador social de carrera técnica se le otorguen equivalencias para que pueda graduarse a nivel de licenciatura, omitiéndosele el ejercicio profesional supervisado, por contar anteriormente con una buena experiencia en el campo de la práctica. Dentro de las conclusiones, el trabajo social en Guatemala, es uno de los pilares fundamentales en la construcción de una sociedad más equitativa, por contener este un mayor y real acercamiento a los múltiples problemas, que afectan a nuestra nación especialmente a los sectores sociales más vulnerables.



CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales

En la década de 1940 surge en Guatemala una nueva visión de país, evento que fue documentado históricamente con la Revolución nacionalista de 1944, que trajo como consecuencia radicales cambios, principalmente en el área social, y especialmente en el derecho del trabajo y la seguridad social, que actualmente sólo es un pálido fantasma de lo que esta institución fue en sus albores; en esa época renacieron los grandes principios de libertad, igualdad y fraternidad que dieron vida a la revolución francesa, siendo así que la legislación nacional en su generalidad representaba verdaderamente la voluntad de las grandes mayorías, cuyo único amparo era la ley y equilibrio frente a una vieja y tradicional oligarquía. Producto de ese movimiento las leyes laborales son consideradas eminentemente sociales y el seguro social se constituyó en un verdadero baluarte que velaba por la salud física y económica de aquellas generaciones de antaño, lamentablemente hoy no puede decirse lo mismo, los constantes saqueos y manoseos por parte de los conquistadores de la cosa pública de tradicional pensamiento español y han dejado lívidamente aquellos pujantes y vigorosos años en los cuales el único ideal aceptable era el bienestar y la paz social.

1.1. Antecedentes históricos de la seguridad social

Las culturas del mundo antiguo no fueron ajenas al deseo de seguridad social, así en Egipto se crearon las instituciones de defensa y de ayuda mutua, que prestaban auxilio en caso de enfermedad, como el servicio de salud pública, financiado con un impuesto



especial: En Babilonia se obligaba a los dueños de los esclavos al pago de los honorarios a los médicos que los atendían en caso de enfermedad. En Grecia, los ciudadanos que por sus limitaciones físicas no podían subvenir a sus necesidades, eran auxiliados y educados los hijos de quienes habían perecido en defensa del Estado. Las herencias consistían en asociaciones de trabajadores con fines de ayuda mutua. Las herencias tuvieron también existencia en Grecia, cuando el trabajador estuvo a cargo exclusivo de los esclavos.

En Roma surgieron los collegia corpora officie, asociaciones de artesanos con propósitos mutuales, religiosos y de asistencia a los colegiados y a sus familiares, que asumían la obligación de atender sus funerales. Los collegia subsistieron hasta la caída de Roma como resultado de las invasiones de los barbaros.

Las guildas oriundas de Escandinavia y extendidas en Gran Bretaña y los pueblos germanos en el siglo VII fueron asociaciones de asistencia mutua, unidas por el juramento de ayudar y socorrer en determinadas circunstancias a los enfermos, apoyadas en el principio de solidaridad. En los países del cercano y medio oriente florecieron los wakouf a manera de fundaciones piadosas, en cuya virtud el fundador y sus miembros dedicaban sus propiedades a Dios y afectaban sus rentas a los hombres menesterosos. En el siglo VIII Carlo Magno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, viejos enfermos, sin trabajo y a los huérfanos cuando no contaban con ayuda familiar.



En las culturas americanas pre colombinas como el imperio Tahuantinsuyo de los Incas, “garantizaron a la totalidad de los seres humanos bajo su jurisdicción, el derecho a la vida mediante la satisfacción plena de las necesidades físicas primordiales, como alimentación, vestido, vivienda y salud, que equivalía a la supresión del hambre y de la miseria, causados por las desigualdades sociales y por los no previstos efectos destructores de la naturaleza incontrolables por el hombre”.¹

En consecuencia de esta apretada síntesis, se desprende que desde las épocas más remotas tuvieron presencia en diversas colectividades humanas: la indigencia, la enfermedad y, en general, lo que ahora denominamos riesgos y contingencias sociales, a los que trataron de dar solución las distintas culturas, de acuerdo con sus respectivas peculiaridades. Es satisfactorio comprobar que el fatalismo no fue la característica de las comunidades antiguas, porque en la medida de sus posibilidades, idearon los mecanismos que se han relacionado, para atenuar hasta donde les era posible los infortunios que desde siempre padece la humanidad.

La seguridad Social: “La expresión seguridad social concebida como parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión y asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y la prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual, según definición razonada de Pérez Leñero apareció en el mundo occidental a partir de la Social Security Acta del 14 de Agosto de 1936, promulgada por Franklin D. Roosevelt, con la finalidad de hacer frente a la crisis económica que asolaba el país, erradicar la miseria y evitar las convulsiones sociales

¹ Valcárcel, Luís E. *Historia del Perú antiguo*. Pág. 35.



que podrían producirse. Para tal efecto, se dieron medidas contra la desocupación, por medio de subsidios a los desempleados; de asistencia, en favor de las personas económicamente débiles, con preferencia a las viudas, indigentes y ancianos; seguros de invalidez, vejez, muerte y desempleo, para todos los trabajadores por cuenta ajena. Esta ley fue la primera que consideró a la seguridad social como sistema de concepción integral, utilizando todas las instituciones destinadas a lograr ese propósito.”²

1.2. Definiciones de seguridad social

El concepto de seguridad social puede apreciarse desde un punto de vista genérico, que comprende la prevención y remedio de toda clase de riesgos sociales, o bien, como una etapa en la marcha ascendente de la prevención social en la que la contribución personal deja de ser condición para obtener los servicios, y resalta como punto de partida la necesidad. Es así que para Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo que seguridad social es: “el conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan a la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas”.³

Para Pérez Leñero la seguridad social “es la expresión concebida como parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión y

² Ricardo Nugent. **Estudios del derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 157.

³ Olea Manuel Alonso y Torturo José Luis. **Instituciones de seguridad social**. Pág. 116.



asistencia tiene por fin defender o propulsar la paz y la prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual”⁴.

Sin embargo José Manuel Almansa dice que el concepto de seguridad social no es fácil de asir. “Quizá sea el de seguridad social uno de los conceptos que más se resisten a su juridización. En el lenguaje común se sabe que es seguridad y se sabe que es social, sin embargo no hay acuerdo para expresar un contenido jurídico con la unión de ambos vocablos, es que las dificultades de conceptualización derivan de la propia equivocidad terminológica; del propio contenido jurídico, mutable por la evolutividad de las circunstancias y los sistemas de organización social y sobre todo por la diferente perspectiva, política y jurídica, desde la que se observa la seguridad social.”⁵ (sic)

Efectivamente los conceptos de seguridad social y protección social han ido cambiando con el tiempo y en la actualidad se emplean en todo el mundo con significados diversos, en razón de esta diversidad de sentidos. Resulta muy difícil formular una definición precisa de cada uno de estos conceptos, sobre todo porque ninguno de ellos se emplea de forma coherente, sino que sus significaciones varían considerablemente según el país y las organizaciones internacionales de que se trate. Además, la terminología clásica se ha enriquecido con otras expresiones nuevas, como las de transferencias sociales, transferencias monetarias o condicionadas o no condicionadas, y el piso de protección social.

⁴ Pérez Leñero José. **Fundamentos de la seguridad social**. Pág. 35

⁵ Almansa José Manuel. **Derecho de la seguridad social**. Pág. 98



1.2.1. Transferencias sociales

Este concepto designa una transferencia en efectivo o en especie (acceso a bienes y servicios sociales) de un grupo a otro de la sociedad. En los últimos años se ha empleado esta expresión para referirse a los regímenes, que sobre la sola base de la residencia, proporcionan prestaciones a todos los residentes (transferencias monetarias universales) o a los regímenes de asistencia social que requieren otros factores adicionales como condición previa. (Transferencias monetarias condicionales), un ejemplo de ello es tener determinado número de cuotas pagadas al seguro social y cumplir con determinada edad para gozar de este beneficio.

1.2.2. Protección social

El concepto de protección social suele tener un sentido más amplio que el concepto de seguridad social, e incluir específicamente la protección que los miembros de una familia o de una comunidad local se prestan entre sí. Ahora bien, en otro contexto el concepto de protección social se utiliza en un sentido más restringido que el de seguridad social, refiriéndose únicamente a las medidas en pro de los miembros más pobres, vulnerables o excluidos de la sociedad. Así pues, por desgracia en muchos contextos las expresiones seguridad social y protección social se emplean indistintamente como sinónimos



1.2.3. Seguridad social

El concepto de seguridad social que se adopta actualmente abarca todas las medidas relacionadas, con las prestaciones en efectivo o en especie, encaminadas a garantizar una protección en determinados caso, por ejemplo:

- Falta de ingresos laborales debido a enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez o muerte de un miembro de la familia.
- Falta de acceso o acceso a precios excesivos a la asistencia médica.
- Apoyo familiar insuficiente en particular para los hijos y adultos a cargo.
- Pobreza generalizada y exclusión social.

Los sistemas de seguridad social pueden ser de carácter contributivo o no contributivo.

1.2.4. Asistencia social

Las prestaciones de seguridad social que dependen del nivel de ingresos del beneficiario, es decir, que estén supeditadas a la comprobación de recursos o que se basan en formas de focalización similar (por ejemplo, la evaluación indirecta de los medios de vida y la focalización geográfica), suelen denominarse asistencia social. Se trata por lo general de un mecanismo para mitigar la pobreza, las prestaciones pueden concederse en efectivo o en especie.

En Guatemala el concepto que más se asimila a nuestra realidad es el de asistencia social y en este sentido el Artículo 27 de la Ley Orgánica número 295 del Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social, señala: "Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del Régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tiene el derecho a recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran que se les otorgue.

1.3. Principios que rigen la seguridad social

Para efectos de su eficacia o identidad la seguridad social se inspira en algunos principios rectores clásicos, tales como el principio de universalidad objetiva, universalidad subjetiva, integridad o suficiencia, unidad y solidaridad.

1.3.1. Principio de universalidad objetiva

Este principio consiste en que la seguridad social debe extenderse a todas las contingencias sociales de carácter no voluntario, como enfermedad, desempleo, vejez, invalidez, muerte, maternidad, sobrevivencia, salud y riesgos ocupacionales, comprendiendo en etapas más avanzadas las que afectan lo social económico y cultural.

Cabe reconocer que el principio de universalidad tiene todavía limitado desarrollo y que aun aquellos que pueden aspirar a su protección, por estar comprendidos en el sistema, deben cumplir ciertos recaudos o encontrarse en algunas circunstancias particulares,



para lograrlo. Podría decirse que ni aun en las propuestas, un tanto utópicas, del famoso 'Estado de bienestar, la atención pudo ser generalizada y desprovista del cumplimiento de ciertos recaudos, para gozar de los beneficios del sistema. Por el contrario, un rastreo sobre las distintas legislaciones que contemplan beneficios de seguridad social para sus poblaciones, habrá de mostrar exigencias distintas al respecto, dando un panorama que va desde lo restrictivo a lo más amplio, pero siempre encontramos la necesidad de acreditar ciertas circunstancias y superar algunas exigencias, para poder acceder a los beneficios, que se ofrecen para todas o sólo algunas de las contingencias.

Por lo pronto, observamos que, en principio, los regímenes de seguridad social se refieren sustancialmente a los trabajadores dependientes, reservando una cobertura reducida, para sólo limitadas contingencias sociales, para beneficio de la población activa que no se encuentra en tal situación. En tal sentido, es común encontrar amplitud en los regímenes provisionales, en las respuestas contingencias biológicas, como vejez y muerte, donde no sólo participan, más allá de los dependientes, los trabajadores autónomos, sino también quienes, aun sin dependencia laboral en virtud de los roles sociales, cubren ciertas tareas domésticas, en su propio interés y el de su familia, como son las amas de casa. Estos últimos en algunos regímenes están comprendidos, pero su afiliación al sistema es voluntaria. Pero no encontramos tal cobertura general, particularmente compulsiva, ante otras contingencias como son las enfermedades o accidentes donde, en general, los autónomos se integran sólo voluntariamente al seguro de salud o a otra institución semejante. Ni qué hablar en cuanto a las



contingencias económico-sociales como son las cargas familiares y el desempleo, a las cuales normalmente son ajenos, y son sólo beneficiarios los asalariados y en ciertas condiciones.

1.3.2. Principio de universalidad de no discriminación

Significa que la seguridad social debe de comprender sobre una base no discriminatoria a toda la población independiente de su estado ocupacional, laboral, remuneracional, marital, género, etc.

1.3.3. Principio de integridad

Este principio de integridad o suficiencia apunta a que la seguridad social debe otorgar prestaciones o beneficios médicos, económicos o familiares que satisfagan totalmente las consecuencias directas de una contingencia social, solucionando al caso que afecta a un miembro de la población.

1.3.4. Principio de unidad

Este principio se traduce en una orientación sistemática, unitaria y estructurada de la seguridad social como una política pública coordinada, integral, uniforme y de conjunto.

1.3.5. Principio de solidaridad

Este principio sugiere que detrás de la seguridad social se encuentra un esfuerzo comunitario, pues todos los integrantes de la comunidad deben cooperar a la obtención

de sus objetivos de conformidad a sus ingresos y posibilidades, beneficiándose todos de acuerdo a sus necesidades; redistribuyendo así el ingreso nacional.

1.3.6. Principio de internacionalidad

Este principio comporta, por una parte, la incardinación de las instituciones fundamentales de la seguridad social en un marco jurídico unitario para fines de integración nacional, y por la otra, que dichas instituciones encuentran su fuente en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los sistemas iniciales de protección como se aprecia de la reseña precedente, resultaron incapaces para dar solución integral a los riesgos y contingencias sociales un primer paso en ese sentido fue el seguro social obligatorio, creado, dirigido y controlado por el Estado.

1.4. Objetivos de la seguridad social

- Reducir la inseguridad de los ingresos (que incluye el objetivo de erradicar la pobreza) y mejorar el acceso a los servicios de salud para todos con el fin de garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes;
- Reducir la desigualdad y la injusticia
- Establecer prestaciones adecuadas como un derecho reconocido.
- velar por que no haya discriminación basada en la nacionalidad, la pertenencia étnica o el género.
- Garantizar su viabilidad, eficacia y sostenibilidad desde el punto de vista fiscal.



1.5. Fuentes de la seguridad social

Fuentes del derecho de la seguridad social: Los hechos y circunstancias de la vida son la fuente generadora de todas las ramas del derecho. Son las denominadas por la doctrina Fuentes Reales. Cuando los hechos generadores del derecho necesitan exteriorizarse, para imponerse coactivamente, surgen las fuentes formales. Nos ocuparemos de estas últimas, que son entre otras, la ley, determinados actos del poder ejecutivo, al estar premunido de facultades reglamentarias, las resoluciones administrativas de carácter general expedidas por las instituciones de seguridad social, jurisprudencia, los convenios colectivos y las normas internacionales.

1.5.1. La constitución de un Estado

“Dentro de la jerarquía normativa, se encuentra en la cúspide del ordenamiento jurídico, por eso es la ley de leyes. Es la expresión más cabal del pacto social y a ella deben sujetarse las leyes expedidas por el órgano legislativo, así como las normas reglamentarias expedidas por el órgano ejecutivo y por supuesto las resoluciones dictadas por el órgano judicial. Es el principio de la supremacía de la constitución, por emanar del poder constituyente que es el que crea el orden bajo el cual va a vivir el Estado, todo ejercicio ulterior del poder se realiza por los órganos constituidos.”⁶

⁶ Herrera Paulsen Dario. **Derecho constitucional e instituciones políticas**. Pág. 189.



1.5.2. Convenios colectivos

Los convenios colectivos, como es sabido, son acuerdos concertados entre una organización sindical y un empleador o una asociación de empleadores, en virtud de los cuales se crean o amplían los derechos mínimos reconocidos a los trabajadores en la legislaciones de sus respectivos países; y dado su contenido normativo, son de aplicación de no sólo a quienes al momento de concluir se encontraban vinculados con la empresa por una relación jurídica de trabajo, sino que su ámbito de aplicación personal se extiende a los laborantes que ingresen con posterioridad. La característica anotada hace aplicable los efectos del convenio a los trabajadores de una empresa, de una misma actividad profesional o de diferentes ocupaciones, según se trate de organizaciones sindicales de primer, segundo o tercer grado; y lo aleja por completo del contrato de naturaleza civil, que sólo surte efectos entre las partes que intervinieron en él.

En conclusión los convenios colectivos constituyen fuentes indirectas del derecho de seguridad social, en la medida que los derechos en ellos reconocidos que pueden ser incorporados a la legislación ordinaria por el órgano competente.

1.5.3. La jurisprudencia

Las sentencias de los tribunales expedidas en última instancia sobre una determinada materia de seguridad social, si son reiteradas constituyen lo que se ha dado en llamar en el derecho moderno, la jurisprudencia. Estos fallos uniformes sirven para resolver



reclamaciones similares. Los tribunales sientan jurisprudencia cuando precisan en sus fallos los alcances el derecho escrito, adecuándolos muchas veces no a lo que quiso decir el legislador sino al caso concreto sujeto a materia. Inclusive en todas las legislaciones se establece que los jueces no pueden dejar de administrar por defecto o deficiencia de la ley. En tales supuestos deben aplicar los principios generales del derecho y recurrir a la interpretación analógica, lo que convierte al juez en el arquitecto del derecho.

Si bien los fallos expedidos en última instancia en asuntos de seguridad social, surten efecto entre las partes que intervinieron en el litigio, la repetición uniforme de los mismos criterios hace jurisprudencia y si bien teóricamente los tribunales inferiores no están obligados a seguir, en la práctica judicial, se acogen al precedente. En algunos países tal jurisprudencia, sujeta a determinados requisitos, reviste el carácter de obligatoria (México y Perú) en no pocos casos se incorpora esta jurisprudencia al derecho positivo por la vía legislativa.

1.5.4 Convenios internacionales

Las normas internacionales son los convenios bilaterales, multilaterales y los de las organizaciones internacionales. Los Convenios bilaterales son concertados para dar solución a la problemática relacionada con los trabajadores migrantes producida entre los Estados, en los cuales se pacta la igualdad de trato, apoyada en el principio de la reciprocidad y determinadas reglas para conciliar las diferencias entre las legislaciones nacionales.

Los convenios multilaterales tienen un mayor ámbito de aplicación y su finalidad es resolver los problemas comunes que se presenten en los estados contratantes.

García Rodríguez distingue entre “los convenios, que por su naturaleza son universales, en el sentido de regular distintas cuestiones en la que se hace alguna referencia de importancia al Derecho de la seguridad social; generales, por limitarse única y exclusivamente a la seguridad social, pero recogiendo todos los riesgos y contingencias; y particulares, que se dirigen ya a una prestación concreta ya a una sola de las situaciones jurídicas, normalmente la afiliación y relativas a un grupo determinado de personas”⁷

Los instrumentos Internacionales de seguridad social, pueden ser de carácter declarativo de principios, como el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, la Declaración de Filadelfia (10/5/44), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (10/12/48), El Pacto Internacional Relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (6/12/66) y el Convenio N° 102 de la Organización Internacional del Trabajo (28/6/52). Otros instrumentos internacionales de seguridad social tienen un carácter normativo, como son los convenios de la Organización Internacional de Trabajo N° 48 sobre el derecho de conservación de pensiones de los trabajadores migrantes (22/6/35);⁹⁷ sobre trabajadores migrantes (1/7/49); 157, estableciendo un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social (21/6/82).

⁷ García Rodríguez Isabel. **Aspecto internacional de la seguridad social**. Pág. 16.



1.6. El seguro social (definición)

“Puede definirse el seguro social como el instrumento de la seguridad social, de orden público, por medio del cual, quedan obligados mediante una cuota o prima que cubren los patronos, los trabajadores y el Estado, a entregar al asegurado o beneficiarios, una pensión o subsidio, cuando se realizan algunos de los siniestros o riesgos que protege o ampara.”⁸

1.7. Historia del seguro social

Los seguros sociales se establecieron para resolver los problemas que los sistemas iniciales de prevención dejaron pendientes de solución. Correspondió a Alemania iniciar la segunda etapa de la evolución histórica de la seguridad social. Fue obra de Bismark presentar al parlamento un proyecto de seguro obligatorio contra los accidentes y enfermedades, que alcanzó consagración legislativa el 15 de julio de 1883, para proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria contra el riesgo de las enfermedades y la contingencia de la maternidad; con prestaciones por un máximo de 13 semanas, mediante el pago de cotizaciones abonadas en la proporción de dos terceras partes para los trabajadores y una tercera para los empleadores. Este sistema se hizo extensivo a los trabajadores de la agricultura y de los transportes por las leyes del 5 de mayo de 1886 y 10 de abril de 1892 respectivamente. A estos antecedentes legislativos les siguieron la ley del seguro de vejez e invalidez, hasta que en 1901 se promulga el Código de seguros Sociales.

⁸ Ruíz Moreno Ángel Guillermo. **Nuevo derecho de la seguridad social**. Pág. 117



La lucha de los trabajadores para que el Estado reconociera la protección de la salud y de seguridad como una obligación de los gobiernos, se inicia históricamente en el año de 1764. Surge la máquina de vapor que indica el inicio de la etapa industrial en nuestra historia. Nace la clase trabajadora y el capitalismo se expande, sosteniéndose como modo de protección predominante explotando la fuerza de trabajo y minimizando al máximo la seguridad de los trabajadores. Esta lucha, sostenida por más de 100 años condujo a que en Alemania, en 1883, se estableciera el primer seguro social en el mundo, a partir de éste se fueron creando los seguros sociales en todos los países del orbe. Cabe señalar que el avance legislativo alemán se inició con la finalidad de apaciguar la agitación reinante en el movimiento obrero hasta entonces totalmente abandonado por el Estado en cuanto a normas de previsión social.

1.8. El seguro social en Guatemala

Guatemala desde hace algunos años cuenta con un seguro denominado Instituto guatemalteco de Seguridad Social, institución encargada de velar por los intereses de todas aquellas personas que con sus aportaciones mensuales contribuyen a su sostenimiento, actualmente el seguro social al igual que en sus inicios cuenta con una base constitucional regulada en la Constitución Política de la República Artículo 100 párrafo 3°, el cual establece: “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 (...)”



En este país, el seguro social se hace una realidad con la entrada en vigencia de la Constitución Política de la República de 1945, que regulaba en el Artículo 63 “Se establece el seguro social obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor. Comprenderá por lo menos seguro contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado.” La Constitución Política de ese entonces no creo precisamente un régimen de seguridad social, sino que los alcances del Artículo 63 en mención se limitó únicamente a la creación de un seguro social.

Pero fue la Constitución de 1956 la que supera el concepto de seguro social y señala la seguridad social al prescribir que: “El régimen de seguridad social es obligatorio y se norma por leyes y reglamentos especiales. El Estado, patronos y trabajadores están obligados a contribuir a su financiamiento y a facilitar su mejoramiento y expansión.

Con la Constitución Política de la República de Guatemala de 1965 se desarrolla aún más la seguridad social, siendo así que el Artículo 141 del citado cuerpo legal establece: “Se reconoce el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la República. Su régimen se instituye en forma nacional, unitaria y obligatoria y lo aplicará una entidad descentralizada, con personalidad jurídica y funciones propias de conformidad con su ley y sus reglamentos especiales. El Estado, los patronos y los trabajadores, tiene la obligación de contribuir a financiarlo y a procurar su mejoramiento progresivo. El organismo ejecutivo consignará anualmente en el presupuesto general de ingresos y gastos, una partida específica para cubrir la cuota del Estado por sus obligaciones como tal y como patrono, para con el régimen de



seguridad social. Dicha partida, que no podrá ser transferida durante el ejercicio, será fijada de acuerdo con los estudios técnicos respectivos. La entidad encargada de aplicar el régimen de seguridad social, podrá contratar discrecionalmente con otras instituciones los servicios que deba prestar en virtud de la ley. Contra las resoluciones que se dicte 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 la entidad aludida, conocerán los tribunales de trabajo.”

El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, la ley orgánica del instituto guatemalteco de seguridad social. Se crea así Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

Es hasta la promulgación de la Constitución política de la República de Guatemala de 1985, en donde se establece la institución de seguridad social como un concepto de carácter general que comprende a todos los habitantes de la República para beneficiarse de este derecho, pues, como es sabido el seguro social es únicamente un beneficio para aquellas personas que cuentan con un estatus laboral que le permite el acceso a dicho seguro, por la serie de aportaciones dinerarias mensuales descontadas directamente del salario, el aporte patronal y el subsidio del Estado.



Como puede observarse la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuenta con más de sesenta años de vigencia y es de considerar, que es una de las muchas leyes centenarias que no cuentan con mucha simpatía en los peldaños del palacio legislativo. El seguro social en Guatemala tiene muchas deficiencias, principiando por una mala calidad en el servicio que presta, los múltiples males endémicos de corrupción y defraudación.

En conclusión, la seguridad social y el seguro social, son dos conceptos diametralmente distintos, pues el primero abarca la previsión social de toda la población sin clasificación alguna y esto armoniza con el principio constitucional que el Estado de Guatemala tiene como fin el bienestar de todas las personas y específicamente garantizar este derecho a través de la seguridad social, siendo su régimen una función pública, mientras que el seguro social se centra únicamente en el sector productivo del país, aquí no se toma en cuenta el trabajo informal, al subempleo, al desempleo por no contar en la actualidad con una política de seguridad social que pueda incorporar a estos sectores al seguro social.

En el año de 1943 en los Estados Unidos de América, hubo un intento de unificar el seguro social con la asistencia social, con la idea de que pudiera protegerse contra los infortunios sociales tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los independientes. En Canadá el plan Marsh elaboró a petición del comité consultivo sobre la reconstrucción de Canadá, consideró un sistema mucho más amplio, dirigido a cubrir a toda la población, incluyendo dos clases de riesgos: los riesgos universales, para lo cual se recurriría a la asistencia médica, subsidios infantiles, prestaciones funerarias,



subsidios por incapacidad permanente y pensiones de viudez, orfandad y vejez y los riesgos de suspensión de ganancias, cubierto con las prestaciones de enfermedad y maternidad.

“Es así que de nada valdrían las bellas declaraciones del poder constituyente sobre el amparo contra los riesgos y contingencias sociales, si el poder constituido no dicta las leyes para hacer efectivas las normas programáticas contenidas en las constituciones políticas.”⁹

⁹Nugent Ricardo. **La seguridad social, su historia y sus fuentes**. Pág. 619.





CAPÍTULO II

2. Nociones preliminares

El seguro social es una institución que cuenta con una gran diversidad de personal calificado, sin el cual le sería imposible funcionar física y estructuralmente, pues para su desempeño y el cumplimiento de sus fines y objetivos cuenta con el personal calificado y en el caso que nos ocupa, específicamente los trabajadores sociales, que son el grupo de trabajadores profesionales encargados de velar por el estricto cumplimiento de los estándares requeridos en la prestación de tan vital servicio. En este orden de ideas, se procurará definir, ubicar históricamente, identificar su trabajo y establecer la importancia que tiene dicho sector en el desarrollo y desempeño del seguro social en Guatemala.

2.1. Relaciones históricas del trabajo social

La historia de la humanidad esta bien relacionada categóricamente con la historia del fracaso; la caída del hombre en el huerto del Edén significó para éste el principio del deterioro moral y espiritual, que más tarde acarrearía un sinfín de consecuencias negativas que se han desbordado en todos los males que hasta hoy en día aquejan al genero humano, tales como la explotación del hombre por el hombre, la pobreza que trae aparejada la miseria y todas las formas posibles de violencia que se han constituido en un azote para la humanidad y un estigma para la sociedad; es pues, en esta medida que la pobreza, la miseria y la indigencia, la marginalidad y la exclusión

social, han sido los males que han hecho posible que surgieran los primeros vestigios de lo que hoy conocemos como trabajo social, actividad encaminada a la ayuda de los marginados y excluidos del “paraíso social”, por la mal llamada doctrina de superioridad, “doctrina que atribuye mejores facultades a ciertas clases o grupos, por su superioridad, heredadas o adquiridas; mas tarde refutadas por Gandhi por la doctrina de la no dualidad o unidad, sosteniendo que todos los hombres nacen iguales con un alma idéntica por lo cual dijo: a causa de esa creencia inherente es que me regocijo de llamarme a mi mismo basurero, hilador, tejedor, granjero y operario”¹⁰.

Las constantes transformaciones sociales tales como la explosión demográfica, las fluctuaciones económicas, las migraciones del campo a la ciudad, los altos índices de natalidad, y la no existencia de políticas efectivas de que tiendan a desarrollar las áreas rurales, provocan en la mayoría de ciudades cataclismos sociales que no sólo perjudican a los propios de estas ciudades, sino que los nuevos moradores vienen a ser víctimas de condiciones de vida infrahumanas que de manera más acentuada han ido consolidando de alguna manera la necesidad del trabajo social.

La enciclopedia de trabajo social plantea el tema de la historia del trabajo social, que este se desarrolló como disciplina especializada desde la mitad del siglo XVIII, al final del XIX, a partir de las sociedades organizadas para la asistencia de los pobres. Estas actividades eran desarrolladas por voluntarios que adquirieron sus propias habilidades y conocimientos en un sistema de autoaprendizaje. Pasado algún tiempo la profesión

¹⁰Giorlandini Eduardo y Capon Filas Rodolfo. **Diccionario Jurídico de derecho y seguridad social**. Pág. 332.



alcanzó la profesión graduada y una estructura común de práctica. El trabajador social estaba desarrollando una profesión extraordinariamente diversa que luchaba por incorporar la teoría y el desarrollo necesario de la práctica para alcanzar su misión.

2.2. Antecedentes inmediatos del trabajo social

Los antecedentes inmediatos del trabajo social se tienen que buscar en el Reino Unido. Inglaterra fue uno de los primeros países en experimentar la industrialización desde finales del siglo XVIII, antes y en mayor medida que en otros lugares, se generalizaron las peores situaciones vinculadas a la revolución industrial; trece horas de trabajo diarias los siete días de la semana, hombres, mujeres y hasta niños de cinco años, azotados si se dormían, encadenados a sus máquinas si trataban de esconderse, salarios de hambre, condiciones de trabajo insalubres. Por otro lado una urbanización precipitada motivada por la avalancha de la población, multiplicaba los barrios en los suburbios, en los que la pobreza e incluso la miseria y todos los problemas sociales se hacían evidentes.

Decía Federico Engels toda gran ciudad tiene uno o más <barrios feos>, en los cuales se amontonan la clase trabajadora, a menudo, a decir verdad, la miseria habita en callejuelas escondidas junto a los palacios de los ricos pero, en general, tienen su barrio a parte, donde, desterrada de los ojos de la gente feliz, tienen que arreglársela como puedan. En esencia el trabajo social surge como profesión siendo parte de la división social del trabajo, determinado por las relaciones de clase; que le condiciona los resultados de su práctica profesional independiente de su internacionalidad. Para



Balbina Ottoni Viera define la historia del trabajo social como la “sucesión de hechos dentro de contextos que varían en el tiempo y en el espacio”.¹¹

El trabajo social surge como una profesión institucionalizada en un momento histórico en que el capitalismo industrial había consolidado su liderazgo a nivel mundial, fines del siglo XIX y principios del siglo XX y en América Latina emerge en los años 30, cuando ya se observa una lucha por la hegemonía por parte del capital industrial en el proceso de producción sobre el capital comercial financiero y la propiedad territorial capitalizada, a pesar de la capitalidad de ese proceso sea diferenciada en los diversos países.

Lo que importa marcar es que la profesión emerge en cuanto acción social institucionalizada, en un momento en que el mundo de las mercancías, está consolidado, pasando a incorporar a la fuerza del trabajo que se convierte en mercancía y el trabajo asume la forma de trabajo asalariado. Así el análisis de la profesión en la óptica de las relaciones sociales necesarias a la producción del capital tienen en el trabajo social un campo privilegiado, ya que el no surge como para interpretar la vida social, sino como uno de los mecanismos institucionales movilizados por los representantes del capital, para actuar en el centro de esas relaciones, en el sentido de contribuir para atenuar o controlar los efectos de las contradicciones por ella desatadas. Por lo tanto, el trabajo social aparece en la escena histórica como expresión institucional de una necesidad determinada por el propio desarrollo del capitalismo.

¹¹Ottoni Viera Balbina. **Historia del servicio social**. Pág. 157.



2.3. Definición de trabajo social

Para Manuel Moix Martínez el trabajo social es “la actividad de ayuda técnica y organizada ejercida sobre las personas, los grupos y las comunidades, con el fin de procurar su mas plena realización y mejor funcionamiento social, mediante la activación de los recursos internos y externos, principalmente los ofrecidos, por los servicios sociales y por las instituciones y los sistemas de bienestar social”.¹²

Para el Código de Ética de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales el trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno.

Esta misma organización establece que “el trabajo social actúa en el ámbito de las relaciones entre sujetos sociales y entre estos y el Estado. Desarrolla un conjunto de relaciones de carácter socioeducativo que inciden en la reproducción material y social de la vida, con individuos, grupos, familias, comunidades y movimientos sociales, en una perspectiva de transformación social. Estas acciones procuran: fortalecer la autonomía, la participación y el ejercicio de la ciudadanía, capacitar, organizar y movilizar a los sujetos individual y colectivamente, garantizando el acceso a bienes y servicios sociales; la defensa de los derechos humanos, la salvaguarda de las

¹²Moix Martínez, Manuel. **El trabajo social y los servicios sociales, su concepto.** Pág. 131 y 132.

condiciones socio ambientales de existencia, la efectivización de los ideales de democracia y el respeto a la diversidad humana. Los principios de defensa de los derechos humanos son elementos fundamentales para el trabajo social, con vista a combatir la desigualdad social y situaciones de violencia, opresión, pobreza, hambre y desempleo”.¹³

Según Ezequiel Ander Egg, El trabajo social: “Es una transdisciplina que se ocupa de promover el cambio social, de resolver problemas que se suscitan de las relaciones humanas y de fortalecer más liberar al pueblo con el objetivo de incrementar el bienestar de las comunidades.”¹⁴

También puede decirse que el trabajo social. Es la actividad de ayuda técnica y organizada, ejercida sobre las personas, los grupos y las comunidades, con el fin de procurar su mas plena realización y mejor funcionamiento social y su mayor bienestar, mediante la activación de los recursos internos y externos, principalmente los ofrecidos por los Servicios sociales, las instituciones y los sistemas de bienestar social.

2.4. La función social concreta del trabajo social

Surge para actuar junto a la clase trabajadora que aparece como la razón de ser de su acción, aunque para atender una demanda no de los trabajadores ni de las condiciones de vida de estos. Sino de los representantes del capital comercial o industrial a través

¹³ Federación internacional de trabajadores sociales (FITS). **Definición del trabajo social.**

¹⁴ Ander Egg. Ezequiel. **Historia del trabajo social.** 128



de múltiples mecanismos que viabilizan la reproducción de las relaciones de clase, sea a través de una política social del Estado, de instituciones de bienestar social de tipo privado, o como, parte de la propia política laboral interna de las empresas.

Entiéndase que cuando nos referimos a función, estamos hablando del proceso a través del cual el conjunto de tareas que un individuo realiza y que se ejecutan en virtud de un aprendizaje profesional que, aquellas aportan y que contribuyen al cumplimiento del fin que en el capitalismo hemos caracterizado como orientado a las necesidades de reproducción del capital y de la conciencia alienada necesaria a la reproducción. El trabajo social no es una actividad profesional localizada en un solo punto, o a un solo nivel de la estructura social. Como puede constatarse, su presencia se generaliza en los más variados campos de la actividad cotidiana (en el Estado con múltiples actividades específicas, en las empresas, en las llamadas entidades de bienestar social, etc.) Por ejemplo a medida que en la práctica va adquiriendo una entidad propia en la sociedad, se dan dos acontecimientos que consolidan la función del trabajo social, su diferencia con el trabajo social del voluntariado y la configuración de su ser profesional. De esta cuenta el trabajo social tiene una gran relación con otras áreas del conocimiento, como son fundamentalmente, la judicial, la psicológica y la médica. El trabajo en la acción y la reforma social. En el primer caso ocurre un fenómeno nuevo y es que en el caso del juez, el médico, el psicólogo, el maestro etc. El trabajador social ha pasado a ser la persona que certifica la pobreza de un individuo o familia, para que se le conceda una atención gratuita, una beca, es decir que evita el fraude de quienes solicitan un servicio sin tener suficiente necesidad.



2.5. El trabajo social como actividad técnica

El trabajo social no solo es fruto del ejercicio del sentido común o de los dictados de un buen corazón. Se trata de una actividad técnica, es decir, que estudia, se aprende y se enseña, requiere un cuerpo de doctrina que incluye teoría y práctica y utiliza métodos y técnicas que le son propios, originado, así, una disciplina científica, que con los correspondientes grados académicos, se cursa en la universidad. Para asegurar su constante disponibilidad, se trata de una actividad organizada, bien en el seno de las más diversas instituciones públicas o privadas, internacionales, organizaciones no gubernamentales etc., o bien en el marco del ejercicio profesional del trabajo social como profesión liberal en la que los honorarios se perciben del cliente, modalidad que todavía no se perciben en muchos países del mundo.

2.6. El objeto del trabajo social

El objeto del trabajo social se localiza en la realidad social donde interaccionan los individuos entre sí y con los elementos presentes en la misma. Esta interacción determina la existencia de carencias, problemas, necesidades que requieren ser abordadas con un apoyo profesional, experto, para ser superadas. La cuestión es delimitar qué parte de esta realidad social y, más concretamente, qué espacio de la necesidad o problema corresponde al trabajo social. Al igual que ocurre con el todo social, se cree que el objeto de esta disciplina es complejo, dinámico y cambiante, que adquiere diversas manifestaciones y que, en consecuencia, debe ser abordado desde

una pluralidad cognitiva y metodológica, siendo conscientes de que los diversos enfoques teóricos dirigen su conocimiento en un sentido poniendo de manifiesto un aspecto concreto de la realidad y no toda ella.

2.7. Departamento de trabajo social

Funciones Básicas

- Apoyar para que las prestaciones pecuniarias y en servicios que otorga el Instituto, se presten a afiliados, beneficiarios y pensionados con derecho, completa y oportunamente de conformidad con la normativa vigente.
- Difundir los programas y principios de Seguridad Social, para orientar a afiliados y beneficiarios de sus derechos y obligaciones al régimen de Seguridad Social Guatemalteco.
- Seleccionar y ejecutar programas y proyectos de acuerdo con los problemas médicos sociales de la comunidad, para mejorar las condiciones de salud e integrar necesidades individuales, familiares y sociocomunitarias.

Objetivos

- Promover los principios de seguridad social, en los programas de protección establecidos para que los afiliados, beneficiarios y pensionados conozcan sus derechos y obligaciones, en la atención que demanden.
- Investigar y proporcionar las bases científicas que permitan desarrollar políticas en beneficio de la población protegida por el régimen de seguridad social del país.



- Establecer mecanismos de coordinación con dependencias dentro y fuera de la institución, que facilitan acciones de promoción, prevención y educación, para mejorar la calidad de vida de la población protegida.
- Realizar estudios socioeconómicos en la población afiliada, para encausar las prestaciones del Instituto oportunamente.

Para concluir vemos la importancia que tiene el trabajo social dentro de todo el tejido la vida social, en una intervención directa los trabajadores sociales se enfrentan a gran parte de los problemas que abordan las ciencias sociales, basta con que se tenga la posibilidad de traspasar lo evidente para descubrir todo un mundo de significados complejos que necesitan de un entendimiento y de una confrontación para poder ser comprendidos.

2.8. El trabajador social

Profesional cuya intervención facilita procesos educativos, de participación y de organización para promover el desarrollo humano con criterios de sostenibilidad y sustentabilidad. En el contexto de la Seguridad Social: Es un profesional cuya intervención permite facilitar procesos investigativos, educativos y administrativos que conllevan al desarrollo de programas y proyectos sociales bajo criterios de integralidad, de acuerdo a la evolución de las políticas sociales e institucionales.



2.9. Difusión de la Seguridad Social

El Departamento de Trabajo Social, hace efectivo el cumplimiento de una de las principales funciones: difundir los programas y principios de Seguridad Social, para orientar al afiliado y su familia, en cuanto al mejor aprovechamiento de los servicios establecidos y para que se compenetren de sus derechos y obligaciones ante el régimen de Seguridad Social Guatemalteco.

Dichos eventos se desarrollan en las diferentes empresas, centros educativos, a solicitud de los patronos, para impulsar un proceso de sensibilización y concientización con el fin de contribuir a la construcción de nuevos imaginarios sociales de la seguridad social.

2.10. Funciones del trabajador social en el IGSS

Suscripción de actas de supervivencias

Los profesionales de Trabajo Social, en cumplimiento de sus funciones, y atribuciones, tienen la facultad de Comprobar la supervivencia de los pensionados y beneficiarios, del Seguro Social, ejerciendo la fe pública administrativa Institucional en correspondencia con sus funciones inherentes al cargo, con el afán de que no se le suspenda la pensión. Dentro de los beneficios de esta intervención, se pueden mencionar: permitir la Identificación de beneficiarias esposas y/o convivientes con inicio de vida marital, Comprobación de pensionados y pensionadas ya fallecidos, Control de hijos mayores de edad, actualización de direcciones.



Promoción de la Salud del adulto mayor

Los eventos de la promoción de la salud del adulto mayor, son de suma importancia dado a que contribuyen a fomentar la calidad de vida de los pensionados, y beneficiarios. Dichos eventos se desarrollan a través de la metodología grupal, promovida por cada Trabajador (a) Social de cada unidad o representación. Realizando actividades con enfoque preventivo, y sobre todo educativo.



CAPÍTULO III

3. La igualdad y no discriminación

Todos los seres humanos son a la vez iguales y desiguales entre sí, son iguales desde ciertos puntos de vista. Los seres humanos, por lo que toca a los hechos de experiencia, son parecidos en lo esencial, iguales:

a) En un conjunto de caracteres biológicos. Desde el punto de vista anatómico y fisiológico, los cuerpos de todos los seres humanos son parecidos: tienen igual estructura (tienen cabeza, tronco, extremidades, andan erectos, etc.); constan de las mismas partes y tejidos (esqueleto, músculos, piel, nervios, etc.); poseen los mismos órganos (cerebro, médula, pulmones, corazón, estómago, etc.), y realizan idénticas funciones (respiratoria, circulatoria, digestiva, etc.): Todos los hombres están sometidos a las mismas leyes naturales (físicas, químicas, biológicas), no sólo en cuanto a su propio cuerpo, sino también, respecto de la naturaleza circundante. Todos los seres humanos experimentan las mismas necesidades biológicas, como la de comer, beber, dormir, etcétera.

b) En un conjunto de caracteres psicológicos. Desde el punto de vista psicológico, todos los seres humanos son similares, porque poseen en alguna medida análogos mecanismos, tales como los de la sensación, percepción, apercepción, memoria, imaginación, generalización, abstracción, raciocinio, reacciones emocionales, sentimientos de amor y de aversión, tendencias, impulsos, deseos, deliberación,

decisión, voluntad, etc., y porque todos en alguna manera realizan las funciones propias de esos mecanismos.

3.1. Definiciones

Guillermo Cabañellas de Torres define igualdad de la siguiente manera: "Conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes. Correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo. Trato uniforme en situaciones similares. Ausencia de privilegio, favor o preferencia. Ante la ley. La propia generalidad de la ley (pues, si no, constituye excepción o privilegio) lleva a equipar a todos los ciudadanos, e incluso a todos los habitantes de un país, siempre que concurra identidad de circunstancias; porque, en caso contrario, los propios sujetos o los hechos imponen diferente trato: ambos son poseedores, pero ningún legislador se ha decidido a tratar lo mismo al de buena fe que al de mala fe, ni para adquirir, ni en cuanto al resarcimiento por gastos, mejoras y otras causas. De trato entre trabajadores. La supresión de diferencias laborales cuando las situaciones, conductas y rendimientos son iguales se halla establecida en distintos ordenamientos y figura como aspiración de las organizaciones de trabajadores. Ha sido consagrada en el Tratado de Versalles."¹⁵

Para Manuel Ossorio la igualdad es definida como: Concepto genérico, como conformidad de una cosa con otra en naturaleza, calidad o cantidad, se desprenden diversas consecuencias que pueden afectar el orden jurídico. La primera de ellas tiene

¹⁵ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Versión digital.

su origen en la determinación de si la idea de igualdad representa una realidad o una mera teoría. No puede llegarse a una conclusión sin distinguir entre el hombre considerado en sus condiciones naturales, como criatura humana, y el hombre con relación a sus características, como integrante de una sociedad organizada. En el primer sentido no puede decirse que exista igualdad, aun cuando se dé semejanza, porque no todas las personas tienen el mismo grado de inteligencia, de fortaleza, de belleza, de iniciativa, de valor. De esas diferencias se deriva una consideración distinta de los hombres frente a la ley, afirmación que debe tomarse en el sentido de que, mientras unos tienen plena capacidad para gobernar sus actos por sí mismos, otros, en razón de la edad, de la deficiencia mental o de la enfermedad y hasta, en ocasiones, del sexo, no tienen capacidad para actuar jurídicamente o la tienen disminuida.”¹⁶

“Inclusive frente a un mismo hecho delictivo, esa misma diferencia de condiciones personales puede llevar desde la plena imputabilidad del acto hasta la absoluta inimputabilidad. De ahí que el concepto igualitario esté referido a las personas ya que no son idénticas, porque ello es imposible de características semejantes, dentro de una normalidad natural. Por eso se ha dicho que la verdadera *igualdad* consiste en tratar desigualmente a los desiguales.”¹⁷

“Esa diferenciación, que se encuentra en el orden natural de los individuos, repercute en sus relaciones sociales y políticas, porque también la situación respecto a ellos es muy diferente según sea la condición de que estén investidos. Todo eso sin tener en

¹⁶Ossorio Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales.** Versión digital.

¹⁷**Ibíd.**

cuenta otro género de desigualdades que, como las económicas, no tienen un origen natural, sino social, y que cambian con el régimen político de cada país. Por eso, cuando en términos de Derecho se habla de igualdad, lo que se quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Una consecuencia de esa igualdad ha sido la abolición de la esclavitud y la supresión, en muchas legislaciones, ya que no desgraciadamente en todas, de los privilegios de nacimiento. Todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción de credos, razas, ideas políticas, posición económica. Este sentido de la igualdad, que ha constituido un ideal logrado a través de muchos siglos y de muchas luchas, se está viendo contrariado en tiempos modernos por teorías racistas, que quieren establecer discriminaciones por razones de raza y de color, y por los sectarismos religiosos o políticos.”¹⁸

En Guatemala esta consagrado el principio de igualdad en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el que se señala: “En Guatemala todos los seres humanos son libres en igualdad y derechos (...)” En adhesión a lo anterior la Honorable Corte de Constitucionalidad prescribe: ... “La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental que ha sido estimado en varias resoluciones de la Corte. Al respecto debe tomarse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde

¹⁸ Ibid.



esta perspectiva la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del Derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad....”¹⁹

“En el orden de ideas referido por la Honorable Corte, Luís Recasens Siches expresa lo siguiente: el principio de la igualdad jurídica en su principal postulado, se da en un plano diferente de los hechos empíricos. Se funda en la ética y se proyecta como condición jurídica exigida por la idea de la persona humana. Desde el punto de vista moral y filosófico-jurídico, igualdad quiere decir ante todo y por encima de todo aunque no exclusivamente, igualdad en cuanto a la dignidad de la persona individual, y, por tanto, igualdad en cuanto a los derechos fundamentales o esenciales de todo individuo humano, desde el punto de vista axiológico. También significa, además, paridad formal ante el Derecho igualdad ante la ley; y asimismo contiene como desiderátum la promoción de un estado de cosas en que haya igualdad de oportunidades.”²⁰

Ahora bien, lo que acabo de afirmar igualdad en dignidad y en derechos fundamentales, igualdad formal antela ley, e incluso igualdad de oportunidades no agota ni remotamente todos los problemas planteados al orden jurídico por las desigualdades entre los individuos humanos. Si bien es cierto que se debe establecer el principio de esas tres igualdades (en dignidad y derechos básicos, en el aspecto formal antela ley, y

¹⁹ Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, Pág. 69. Resolución 04/11/98.

²⁰ Recasens Siches, Luís. *Tratado de filosofía del derecho*. Pág. 589.



en oportunidades), no es menos cierto que, por lo que respecta a muchas relaciones jurídicas, es imperativo de justicia tomar en consideración muchas de las desigualdades de diferentes especies entre los individuos humanos. Recordemos que la justicia exige que se dé a cada uno lo suyo, y no a cada uno lo mismo. Porque los hombres todos son iguales en dignidad moral, es decir, en ser personas, seres con fines propios que cumplir que jamás deben ser rebajados a la condición de meros medios, por eso se les debe reconocer a todos ellos una igual dignidad jurídica. Y por tanto, los mismos derechos fundamentales (tanto individuales como democráticos y sociales). Pero, por virtud de que los hombres son diferentes entre sí en cuanto a aptitudes, en cuanto a laboriosidad, en cuanto a conducta, en cuanto a rendimiento prestado, etc., precisamente por estas razones deben ser tratados desigualmente en tales aspectos. Así lo exige la justicia. No igual salario para todos, sino igual salario para igual trabajo. No igual recompensa para todos en cuanto a beneficios sociales, sino igual recompensa por mérito igual. No igual tratamiento para los que delinquieron, sino igual castigo por igual delito; no igual precio para todas las cosas, sino igual precio para las cosas de igual valor económico.

Resulta, pues, que los hombres deben ser tratados igualmente: por el Derecho respecto de aquello que es esencialmente igual en todos ellos, a saber: en la dignidad personal en los corolarios de ésta, es decir, en los derechos fundamentales o esenciales que todo ser humano debe tener. Y resulta que, en cambio, deben ser tratados desigualmente en lo que atañe a las desigualdades que la justicia exige tomar en consideración. Ahora bien, este segundo principio que: en términos generales, es



evidente, plantea, sin embargo, muchos y difíciles problemas en la práctica, en cuanto a cuáles son las desigualdades que la justicia debe tomar en cuenta. Muy claros están los ejemplos que antes aduje, relativos a las diferencias en aptitud, laboriosidad, conducta, rendimiento prestado, mérito, culpabilidad, valor económico, etc.

Así pues, debe haber igualdad en dignidad individual, en los derechos a la vida, a la seguridad personal, a las libertades de conciencia, de pensamiento, etc. También debe haber igualdad jurídica respecto de ciertas materias en las que de hecho hay desigualdades reales, pero irrelevantes para la justicia, en determinadas relaciones jurídicas. Pero, en cambio, debe haber desigualdades jurídicas fundadas en aquellas desigualdades de hecho, que son relevantes para la justicia en determinadas situaciones jurídicas.

Vemos que la igualdad entonces es solamente en razón de una paridad jurídica que deviene del contrato social o del acuerdo de voluntades entre gobernantes y gobernados; en este orden de ideas Juan Jacobo Rousseau dice “que hay una advertencia que debe servir de base a todo sistema social, y es la de que, en vez de destruir la igualdad natural, el pacto fundamental sustituye por el contrario una igualdad moral y legítima, a la desigualdad física que la misma naturaleza había establecido entre los hombres, las cuales, pudiendo ser desiguales en fuerza o en talento vienen a ser todas iguales por convención y derecho.”²¹

²¹ Rousseau, Juan Jacobo. **El contrato social**. Pág. 22.



3.2. La discriminación

La Organización de Naciones Unidas plantea una protección frente a actos discriminatorios o transgresores de los derechos del ser humano o fundamentales sin distinción de raza, lengua o religión. El concepto específico de discriminación que maneja esta organización consiste en el acto de negar a ciertos individuos la igualdad por pertenecer a un determinado grupo, categoría o colectivo social, restringiéndoles por ello su derecho a la igualdad en contra de la común dignidad de los seres humanos. Discriminación es toda diferenciación o distinción sobre un individuo o grupo que no encuentre en su naturaleza motivos suficientemente objetivos y razonables que la justifiquen.

Para Luís Recasens Siches "La discriminación puede definirse como una distinción perjudicial a pretexto de dos tipos de hechos: a) A pretexto de hechos no imputables al individuo y que son irrelevantes desde el punto de vista social-jurídico, tales como las diferencias raciales, el color, o el sexo; b) A pretexto de pertenecer a categorías colectivas genéricas, como el idioma, la religión, la opinión política, o de cualquier otra índole, la posición económica, el estrato social, o el origen nacional."²²

"Interesa aquí señalar una clasificación de las conductas discriminatorias en dos grupos: A) Discriminación en materia jurídica, que consiste en actos u omisiones que desconozcan o violen derechos subjetivos; y B) Discriminación exclusivamente social, esto es, conductas que implican tan solo aversiones, por cualquiera de los pretextos

²² Recasens Siches. **Ob. Cit.** Pág. 591

indicados, en relaciones meramente sociales, sin relevancia jurídica; por ejemplo, no invitar a determinada categoría de gentes a la propia casa. Es obvio que aquí importa tratar tan sólo de la discriminación jurídica, pues la otra, meramente social, es incoercible, y puede ser combatida nada más que por medidas educativas. La discriminación con relevancia jurídica, es decir, la que niega o restringe derechos subjetivos, se sub clasifica a su vez en dos tipos: *a)* La cometida por las autoridades (internacionales, nacionales, y locales) a través de cualquiera de sus órganos (legislativos, administrativos judiciales) o por los agentes de éstos; y *b)* La realizada por personas privadas; por ejemplo, en materia de trabajo, en materia de arrendamiento de viviendas, etc.”²³

3.3. Clases de discriminación

“La discriminación supone una negación de la aplicación del principio de igualdad en cualquiera de sus aspectos o manifestaciones: igualdad ante la ley, de trato o de oportunidades”²⁴

La diferenciación debe ser entendida en un sentido muy extenso, de manera tal que incluya todas las distinciones, preferencia, limitaciones, restricciones posibles. Ahora bien, la discriminación puede ser de dos tipos: directa ó indirecta. Las diferentes formas como puede manifestarse la discriminación, sea directa o indirecta, se encuentran vinculadas a la igualdad tanto formal como sustancial,

²³ **Ibid.**

²⁴ Rodríguez Piñero. **Análisis sobre igualdad de trato.** Pág. 90.



3.3.1 Discriminación directa

En lo referido a la discriminación directa, plantearemos su definición a partir del siguiente ejemplo hipotético: supongamos que se publica un anuncio de oferta de empleo en el cual se solicita que los postulantes a la plaza de portero de un lujoso hotel cinco estrellas sean de piel color negra. En este caso hipotético, el factor directo de discriminación es un motivo negado: el color de piel o la raza.

En el ejemplo planteado resulta que, el color de piel o la raza, no tiene nada que ver con el desempeño o habilidades necesarias para que se efectúe la actividad o con la consideración personal que se tenga sobre los individuos de color de piel negra. Ello resulta discriminatorio ya que niega directamente un precepto vedado por el ordenamiento de manera expresa: el color de piel o la raza.

De esta manera, cualquier acción que suponga una exclusión por motivos que la ley niega, es considerada un acto de discriminación directa. Puede ser por ejemplo por raza, por religión, por ideas políticas o por sexo. Todos estos criterios son expresamente negados como elementos de discriminación por la legislación nacional.

En la actualidad, como podemos entender, no es común encontrar acciones que expresan de manera abierta este tipo de discriminación, lo que por supuesto no significa que se haya superado la situación de exclusión por estos motivos. Lo que ocurre es que no se hacen públicos y se recurre a otras formas más sutiles de

discriminación. De esta manera, entramos al otro tipo de discriminación: la discriminación indirecta.

3.3.2. Discriminación indirecta

Aquí también utilizaremos un ejemplo para acercarnos a la definición de discriminación indirecta: Imaginemos que se publica un anuncio de oferta de empleo en el cual se solicita que los postulantes a una plaza para camarero en un restaurante deban medir 1.80m como mínimo. En este caso hipotético, existe un factor neutro que logra en el universo de postulantes, la exclusión de un determinado grupo. Debido a que el promedio de altura poblacional femenina no supera dicho requisito, la gran mayoría de la población femenina no podrá obtener el puesto, ni siquiera podrá postular.

“En la discriminación indirecta reaparece el elemento colectivo de la discriminación, en cuanto que lo que aquí cuenta no es que en un caso concreto el criterio aparentemente neutro de distinción perjudique a un individuo de cierta raza, sexo, etc., sino que en su aplicación ese criterio incida perjudicialmente en los individuos de esas características, y, por ello, en el grupo al que pertenezca ese individuo, habiéndose de considerarse entonces a uno y otro como discriminados (...)”²⁵

Cuando analizamos la situación de discriminación que existe en el mundo del trabajo o en las organizaciones sindicales, generalmente nos encontramos con situaciones de discriminación indirecta. Nos vemos a diario muchas situaciones en las que de manera

²⁵ Rodríguez Piñero Miguel y Fernández López María. *Igualdad y discriminación*. Pág. 163.

sutil o en algunos casos no intencionadas, se fomenta la discriminación hacia distintos colectivos de personas excluidas de derechos. En el acceso al mercado de trabajo por ejemplo, en nuestro país es común encontrar requisitos como: “buena presencia”, “joven”, “emprendedor”, etcétera. Todas estas características esconden criterios de discriminación indirecta.

3.4. El impacto de la discriminación

El desarrollo de los estudios sobre discriminación indirecta se vinculan con otro concepto: el impacto adverso, entendido como una consecuencia de la discriminación indirecta. En efecto, al aplicar los criterios aparentemente neutrales, éstos logran producir un determinado nivel de exclusión o límite al derecho de igualdad sobre un colectivo o grupo, produciéndose así una afectación no legítima. Para José Balta Varillas el impacto adverso se define como: “la utilización de criterios de selección legalmente válidos que, no obstante aplicarse por igual a todas las personas involucradas, afectan adversamente a un grupo protegido mucho más que a otro y no se encuentran justificados por las necesidades del negocio”²⁶

3.5. La acción afirmativa

Los estados para contrarrestar los efectos negativos de segregación en materia laboral han abordado una serie de acciones que les permitan paliar de manera efectiva la disminución de estas circunstancias perjudiciales para la sociedad. De esta cuenta Italo Morttola Flores, señala que: “Las acciones afirmativas (affirmativ eactions), también

²⁶ Balta Varillas José. **El impacto adverso**. Pág. 119.

conocidas como acciones positivas, son creación propia del derecho anglosajón, pero han sido más desarrolladas por la doctrina italiana. A través de ellas, el Estado busca mejorar las condiciones de determinados grupos que al parecer son discriminados. En consecuencia, las acciones afirmativas son: “actuaciones normativas del Estado o de sujetos privados en favor de sujetos o grupos desfavorecidos por motivos repelentes a un Estado Democrático”²⁷

De hecho, las acciones afirmativas implican una clase de tratamiento desigual que busca favorecer explícitamente a un colectivo. Imaginémonos una acción que promueva el empleo sólo de mujeres madres de familia y de las zonas rurales. Es un tratamiento desigual porque toma en cuenta el motivo o criterio vedado por la norma constitucional, pero que está justificado por la finalidad que persigue, ya que resulta consistente con la ley al pretender incrementar las oportunidades para dichos grupos. En consecuencia, la acción afirmativa será permisible siempre que tenga un carácter de remedio. La violación o lesión del Principio de Igualdad supone la existencia de una situación de discriminación. El derecho a no ser discriminado, constituye así un derecho humano de validez universal. El concepto de discriminación ha pasado también por un proceso de evolución y hoy se identifican dos tipos básicos de discriminación: discriminación directa e indirecta. El primer tipo está vinculado a la igualdad formal mientras que el segundo a la igualdad sustancial. El efecto o consecuencia de la discriminación es el impacto adverso en un colectivo de personas que se ven desfavorecidas o excluidas en algunos de sus derechos fundamentales.

²⁷Morttola Flores, Italo. **El derecho a no ser discriminado**. Pág. 14.





CAPÍTULO VI

4. Las prestaciones laborales

se utiliza para designar, tanto los pagos en efectivo (aguinaldo, vacaciones, por ejemplo), adicionales al sueldo, que recibe el personal, como los servicios o beneficios que se reciben en especie, tales como seguros médicos o de vida, entre otras prestaciones en especie que reciben los empleados. En este sentido, desde el punto legal, se puede hablar de prestaciones de ley, u obligatorias, y prestaciones de empresa, o discrecionales.

“En la administración pública son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores por disposición de la ley, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales en relación de dependencia. Por cese definitivo de la relación laboral por cualquier causa inclusive por no haber superado el período de prueba en la Administración Pública deben pagarse las prestaciones laborales que al ex-servidor se le adeuden tales como: a) vacaciones, b) aguinaldo), c) bono vacacional, d) bono anual, e) bono por antigüedad, f) bono profesional, g) indemnización.”²⁸

4.1. Las vacaciones

Para Guillermo Cabañellas de Torres, las vacaciones son: “Temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios,

²⁸ Guía normativa para el pago de prestaciones. Resolución No. D-2013-0206

servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones.”²⁹

Para Manuel Ossorio las vacaciones pagadas: “Constituyen el derecho y la obligación, que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de ese beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa.”³⁰

“En principio, las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute ni su omisión es compensable con dinero, pues de otro modo se frustraría la finalidad que se persigue con la medida, y que no es otra que defender la salud del trabajador. La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los lapsos legales para ello. Sólo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada. De la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo ni con los días de enfermedad del trabajador ni con el plazo de preaviso de

²⁹Cabañellas de Torres Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 454.

³⁰Ossorio Manuel. **Ob. Cit.**



despido. La ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, mas algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones”³¹

Para la Oficina Nacional del Servicio Civil, (ONSEC) las vacaciones son definidas como: la cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor confines de descanso. Constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los servidores públicos, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, sin dejar de percibir su salario íntegro durante el descanso. Es un período de descanso que implica la liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición de la Administración Pública, quien debe de pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 inciso i) “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.”

Es de hacer notar que este derecho puede ser susceptible de ser mejorado a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y está regulado en cualquiera de las diferentes leyes del servicio de los organismos de Estado y más enfáticamente en el

³¹ **Ibíd.**



Código de Trabajo.

4.2. El aguinaldo

El aguinaldo es originalmente una gratificación natalicia o de fin de año, como cualquier otra gratificación es susceptible de convertirse en obligatoria para el futuro, por su habitualidad. En nuestro país ha sido convertido en un precepto legal obligatorio, como por ejemplo un décimo tercer mes de remuneración. En este caso la obligatoriedad no deriva de un precepto o norma de autonomía privada, sino, directamente y en todos los casos, de un precepto legal.

El aguinaldo es el sueldo anual complementario que se otorga a los trabajadores que consiste en el equivalente a un sueldo ordinario mensual, o la parte proporcional que corresponda, y que en el caso de los servidores públicos debe pagarse el 50% durante los primeros quince días del mes de diciembre y el 50% restante en el mes de enero del año siguiente. El artículo 102 inciso J de la Constitución Política de la República establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo: entre otros, la Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago.

A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado. Por su parte la Ley de Servicio Civil, en su Artículo 61 establece que los servidores públicos gozan, de los derechos

establecidos en la Constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes: recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidará de conformidad con la ley y los reglamentos respectivos.

El pago del aguinaldo para los trabajadores del estado esta regulado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala, que en el Artículo 1 prescribe: “Los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse en la siguiente forma: el cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar sus servicios, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo servido.”

4.2.1. Origen del aguinaldo

“La palabra latina que designa el aguinaldo es *strenna* o *strena*, cuyo primer significado es precisamente presagio o pronóstico; luego se acostumbró a simbolizar los presagios en regalos, de tal manera que al tiempo que se presagiaba o se deseaba algún bien con ocasión del inicio de año o de la fiesta natalicia, se le anticipaba una muestra de aquello que se expresaba con los deseos. De allí deriva el intercambio de regalos para expresar el agradecimiento por los buenos augurios y por el regalo que los presagiaba,

no solo con buenas palabras, sino también con regalos. El regalo que el padrino o la madrina daban al ahijado era en forma de mazapán, pan de marzo con una peculiar forma de serpiente envuelto en una caja para que luego sirviera para guardar los tesoros o juguetes de los niños romanos.³²

Ya en Roma se generalizó e incluso se institucionalizó la costumbre de acompañar con regalos *strenae* los buenos deseos y las felicitaciones, congratulaciones con ocasión de las fiestas del año nuevo y natalicias de cumpleaños. Incluso rendían culto a *Strenia* la diosa de la buena salud y de la buena suerte. El origen del aguinaldo se remota a Rómulo, uno de los dos fundadores de la ciudad con motivo de las congratulaciones, es decir, las felicitaciones para desear buenos augurios o presagios. Las *strenas* o regalos podían ser muy variados, incluso de naturaleza tributaria, según los hicieran los nobles o los siervos. Las clases altas disponían de dinero para dar a los sirvientes y súbditos, mientras que estos solían regalar el llamado pan de salud, adornos con confites y frutas escarchadas, símbolo de la buena suerte y de las grandes noticias para el año nuevo.

En español existe la palabra con significado de obsequio, presente o dádiva que se efectuaba para demostrar la satisfacción o alegría en la satisfacción de un acontecimiento feliz. Es un sinónimo del aguinaldo y de ella procede el verbo estrenar, en el que subyace la idea no solo de principio, sino de buen principio de algo y es la que acompañó siempre a los aguinaldos de año nuevo: la idea de empezar de estrenar bien el año.

³² Sánchez Domingo Rafael. **Origen histórico jurídico del aguinaldo: del *strenna* romano al salario en especie.** Pág. 716.



4.2.2. Formas históricas de recibir el aguinaldo

La paga extraordinaria nace con el concepto del patrón que deseaba pagar al trabajador y esto se realizaba según las diferentes culturas, en dinero o en especie. De aquí nace también la tradicional sesta navideña, con productos típicos, turrónes, dulces, cavas. En muchos países en especial en la Europa nórdica, los niños van en grupos por las casas, cantan villancicos y reciben una donación en dinero o en dulces en una canastilla que usaban los campesinos para entregar el aguinaldo.

Antiguamente profesiones como serenos, basureros, faroleros, carteros también iban por las casas solicitando el aguinaldo. Con panderetas, zambombas o botellas vacías para lograr un sonido peculiar, recorrían cantando, deseado un buen año y a cambio la tradicional propina o aguinaldo. Esta acción seguía a la tradición primitiva de acudir en procesión al palacio del rey Sabino, agitando ramas de un arbusto, la verbena a la que se creía portadora de felicidad.

4.3. El bono vacacional

Es el derecho a percibir una bonificación anual de doscientos quetzales cuando el servidor público ha prestado sus servicios durante un año; o a la cantidad proporcional que corresponda si no hubiere laborado el año completo. El bono vacacional debe pagarse en el mes de diciembre de cada año; con excepción de los miembros del magisterio nacional y del personal administrativo del Ministerio de Educación, a quienes debe pagárseles en el mes de noviembre de cada año. El bono vacacional está regulado en el Acuerdo Gubernativo 642-89 de fecha 23 de agosto de 1989,



específicamente los artículos siguientes:

Artículo 1. Bono vacacional. Se fija en doscientos quetzales (Q.200.00) el monto del bono Vacacional Anual.

Artículo 2. Exención de deducciones y beneficios. El Bono Vacacional que se establece en el presente Acuerdo, no forma parte del salario ni está sujeto a descuentos, deducciones gravámenes o embargos; tampoco se tomará en cuenta para pago de viáticos, tiempo extraordinario, beneficios escalafonarios, aguinaldo, indemnización, ventajas económicas y demás prestaciones laborales.

Artículo 3. Derecho a percibir el bono vacacional. El Bono Vacacional se pagará en forma completa, a los servidores que cumplan un año de servicios continuos, o en forma proporcional al tiempo laborado de cada año; siempre que se trate de personal con partida presupuestaria específica como Personal Permanente en el Interior y el Exterior, Personal Supernumerario, Personal por Contrato Individual de Trabajo, Personal Transitorio y Personal por Planilla (Renglonés Presupuestarios 011, 012, 021,022, 029 y 041) Los funcionarios y servidores públicos que se trasladen en forma ininterrumpida, de las entidades descentralizadas y autónomas del Estado al Gobierno Central, o viceversa, tendrán derecho al pago del Bono Vacacional, el cual debe ser pagado por la entidad o institución donde estuvieron laborando al momento de adquirir el derecho a sus correspondientes vacaciones.



4.4. Bono anual

Comúnmente conocida como Bono 14, es la prestación laboral que consiste en el pago de la cantidad equivalente a un mes de sueldo que adicional e independientemente del aguinaldo y sin descuentos se paga a todo servidor público que ha laborado ininterrumpidamente del 01 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente (1 año); sino ha laborado el período completo, se le pagará en la forma proporcional que corresponda. El bono 14 se pagará dentro de los primeros 15 días del mes de julio de cada año. La disposición legal aplicable es el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. Ley de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público. De esta cuenta el Artículo 1 de la precitada ley señala: Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

4.5. El bono por antigüedad

Prestación adicional al salario, que se otorga mensualmente a los trabajadores del Estado que han cumplido 5 años de servicios ininterrumpidos. La cantidad a pagar se determina de acuerdo con la escala establecida en el Acuerdo Gubernativo 838-92.

En el Artículo 1 de este acuerdo se establece: La creación de establecer el "Bono por Antigüedad", el cual con excepción de quienes desempeñen puestos de profesionales y



aqueños comprendidos en el Decreto 1485 del Congreso de la República, Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio Nacional, se otorgará mensualmente a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo con cargo a los renglones presupuestarios 011, 021, 022, 029, 041 y 049, una asignación por año de servicios, la cual surtirá efectos a partir del 1 de junio de 1992, y se hará efectivo en el momento que se cuente con la base de datos que permita su aplicación.

Su naturaleza jurídica la prestación laboral a que se refiere el artículo anterior, se derivó del convenio de fecha 21 de julio de 1992, celebrado entre los representantes de las organizaciones sindicales del Estado la Comisión de alto Nivel que representó al Gobierno de la República, cuyo objetivo primordial consiste en reconocer a los servidores públicos el tiempo que presten sus servicios personales en el Organismo Ejecutivo.

El "Bono por Antigüedad" se continuará devengando en los siguientes casos:

- a) Descanso legal forzoso pre y post-natal;
- b) Trabajadores que para su tratamiento por enfermedad común o accidente hubiesen sido hospitalizados;
- c) Goce de becas de estudios;
- d) Licencias o permiso con goce de sueldo; y,
- e) Vacaciones.



4.6. La indemnización

Es el derecho que tiene todo trabajador del Estado, que consiste en el pago equivalente a un mes de salario por cada año laborado, siempre que haya sido despedido sin causa justificada. En ningún caso excederá del equivalente a diez meses de sueldo, salvo lo establecido en pactos colectivos de condiciones de trabajo. Cuando la destitución, despido o remoción no sea el resultado de un procedimiento disciplinario en contra del servidor, es decir que no existe causa justificada imputable al trabajador, la Autoridad Nominadora está obligada a pagar la indemnización que corresponda, sin necesidad de intervención de ningún órgano administrativo o judicial; para ello bastará reconocerle este derecho, en el Acuerdo o resolución que pone fin a su relación laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 110. “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.”

4.7. Otras prestaciones legalmente reconocidas

Se refiere a toda prestación dineraria establecida en la ley o en pactos colectivos de condiciones de trabajo, de carácter específico para cada institución, las que deberán pagarse siempre que se encuentren pendientes de pago a la fecha del cese de la relación laboral, en forma total o proporcional que corresponda.

Según la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106



establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley (...)” Este precepto deja abierta la posibilidad de mejorar o de ampliar las prestaciones laborales a través de una serie de mecanismos legales y en atención a los principios filosóficos del trabajo contemplados en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, especialmente al considerando “b” de este cuerpo normativo que señala: “El derecho del trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica (...)**”

En este orden de ideas, son los pactos colectivos los que más se ajustan a este desarrollo dinámico, siendo así que el Artículo 44 del citado Código indica: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.”

Como puede observarse es a través de los diferentes instrumentos de contratación colectiva que pueden mejorarse o ampliarse las prestaciones laborales, y son éstos lo que posibilitan en forma dinámica que cada vez se vaya ampliando el lenguaje en materia de prestaciones laborales, que sin duda alguna constituye el pilar fundamental

de la seguridad y previsión social.

4.8. Breves consideraciones sobre el origen del salario

Desde el plano conceptual, el término del salario es polisémico, pues se define desde múltiples áreas del conocimiento, desde el derecho, la economía, la sociología. Si bien es el aspecto jurídico laboral es el que más interesa. “El salario como medio de vida por excelencia, ya suscitó la atención de sociólogos para quien representa la forma propia de retribución de las personas o de los grupos de personas que no tienen en propiedad los medios de producción.”³³

Desde un plano social el salario constituye la forma de recompensar a una persona la actividad que otra realiza en su provecho, pues es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza, la destreza, la habilidad y la inteligencia de los otros hombres. “La acepción de *salarium stipendium*, obedece a *salarium*, esto es, a la suma que se daba a los soldados para que se compraran sal y es equivalente a sueldo.”³⁴

4.9. Denominaciones

Existen distintas denominaciones para hacer referencia a este instituto que provisoriamente designaremos bajo la expresión genérica del salario. Tanto en el ámbito legislativo como en el judicial e inclusive en la doctrina se emplean

³³ Pico López. **Aspectos sociológicos y estadísticos del salario**. Pág. 54.

³⁴ Corominas. J, y Pascual. J.A. **Diccionario crítico etimológico castellano hispánico**. Pág. 131.

indistintamente vocablos tales como remuneración, retribución, sueldo o jornal. En principio y desde un punto de vista general. Pueden admitirse como sinónimos de salario. Pero una vez que se profundiza en el tema, se advierte que poseen significaciones distintas.

“Etimológicamente es común ligar la voz salario a la palabra latina *salarium*, *sal*, vinculándola al pago realizado a los soldados romanos. Otros afirman que dicha expresión reconoce raíz Ibérica (*sal*=contratación) y que indica lo que vende el hombre que trabaja (su trabajo). Otras expresiones empleadas son las siguientes: *remuneratorio* que significa recompensa; *estipendium* que hace referencia a impuesto, tributo o paga que se efectuaba a soldados y mercenarios; *emolumentum* que representa una ganancia, ventaja o utilidad; *retribu* de la que deriva retribución aplicada para expresar el pago de una recompensa, dar un valor, pagar a cambio de un servicio; y *merces*, salario, paga o recompensa, dar un valor, dar cambio de un servicio (soldado rentado) aunque también *mercenarius*, como se designa al asalariado o jornalero.”³⁵

4.10. Definiciones

Para el Diccionario de la Real Academia Española “la palabra salario proviene del latín *salarium*, de *sal*, su etimología se explica porque en la antigüedad el salario se solía pagar con una cantidad fija de sal puesto que se le consideraba como una mercancía valiosa. Para Manuel Ossorio “Académicamente, el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con

³⁵ Mirolo René Ricardo. **Curso del derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 229.



que se retribuyen servicios personales. Esas definiciones son, como otras muchas de la Academia, jurídicamente equivocadas; en primer lugar, porque en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, especialmente obreros, y de modo más característico a los que cobran a destajo, por horas, jornadas (de donde se derivan las expresiones jornal y jornalero), semanas o quincenas, ya que la retribución que se percibe por meses es llamada sueldo; y, en segundo término, porque hay retribuciones por servicios personales que no son salario ni tampoco sueldo, como sucede con los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas (...)"³⁶

"La ciencia económica estudia el salario como una de las categorías del rédito individual: la que corresponde a uno de los factores de la producción, el trabajo, pero considerado específicamente como trabajo subordinado. El derecho laboral considera el salario como objeto de derechos y de obligaciones. Concretamente: como una prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquel a este (prestación del trabajo). El salario, para el jurista, es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado."³⁷

Para el Código de Trabajo "es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación del trabajo vigente entre ambos (...)" Este concepto distingue el salario real y el salario nominal. El salario real

³⁶ Ossorio. *Op. Cit.* Versión digital.

³⁷ Diccionario enciclopédico jurídico, 2500 páginas.

es aquel que está en función de los bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con su retribución, mientras que el salario nominal es la retribución que el trabajador percibe por su trabajo.

Ciertamente las expresiones remuneración o retribución pueden aplicarse, también, a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores del derecho del trabajo las usan, queda tácito que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado. Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es el salario, porque no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes, por ejemplo a los honorarios que se pagan a los profesionales que actúan como tales. Con esa aclaración se seguirá la costumbre de tratar las expresiones, salario, retribución o remuneración como sinónimos.

Es de hacer notar que el Artículo 103 del mismo cuerpo legal, señala que el salario sirve para cubrir necesidades de orden a) material; b) moral; y c) y cultural que le permitan integralidad en las responsabilidades familiares. Esto es lo que se denomina, la función social del salario.

4.10.1 El carácter material o alimentario del salario

Para casi la totalidad de trabajadores subordinados, el salario tiene una muy evidente finalidad de subsistencia: se trabaja para vivir, es decir, para procurarse los bienes y servicios que requiere la vida del trabajador, y si es el caso, su familia. A su vez los trabajadores subordinados constituyen la mayoría de la población económicamente

activa de cada país, en la actual organización de la producción. Estas dos circunstancias necesidad del salario para vivir en la mayoría de la población activa, hacen que el ordenamiento jurídico reconozca una especial relevancia a la protección del salario. Obviamente lo señalado no puede confundirse con los alimentos señalados en el Código Civil que deben algunos parientes en ciertas circunstancias, puesto que dicha deuda no es contraprestación del trabajo subordinado, y consiguientemente no tiene su fundamento en una relación laboral sino en una relación propia del derecho de familia.

Pero ello no quita que el salario tenga en común con la cuota el pago de pensiones alimenticias una finalidad de subsistencia para quien reciba una u otra prestación. De ahí que la remuneración laboral contenga ciertos elementos alimentarios, aunque no es desde luego una pensión alimenticia.

Señala Vásquez Vialard Antonio, "para gran parte de los trabajadores, la remuneración constituye el único o principal ingreso para hacer frente a los gastos de subsistencia personal y familiar, el que les permite mantener un determinado nivel y género de vida (ello ha sido causa de que se haya hecho referencia a su carácter alimentario). Para el empleador con especial incidencia en las actividades de mano de obra intensiva, no tanto en las de "capital intensivo, es uno de los principales rubros de los insumos utilizados que se refleja en los precios de los bienes o servicios que provee a la comunidad".³⁸

³⁸ Vásquez Vialard Antonio. **Del derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 454.



4.10.2 El carácter moral del salario

Este aspecto del salario tiene mucho que ver con el bienestar y desarrollo del trabajador; el salario está para satisfacer las mínimas necesidades, y esto se logra a través de la regulación de un salario justo, lo cual implica que el salario debe ajustarse a normas de justicia, voluntad perpetua, objetividad que haga que la justicia sea funcional, la igualdad, la juridicidad. Pero para considerar al salario justo deben observarse tres aspectos de vital importancia como son: el sustento del trabajador y su familia, la situación de la empresa y, la necesidad del bien común.

Este es un elemento moral del salario y en esta perspectiva entra la consideración del salario como medio de vida del trabajador. Es el hombre mismo inseparable de su actividad, es su vida representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. Aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo.

La exigencia jurídico-moral de la igualdad en los cambios llegó, limitadamente al derecho romano a través del instituto de la lesión enorme por el cual quien se benefició por un cambio desigual debía restituir lo obtenido de más, si la diferencia excedía la mitad del valor de la cosa.

En doctrina se hace referencia a un salario justo como parámetro para determinar una remuneración que se atenga a la justicia conmutativa. Según ésta, ninguna de las partes debe ser perjudicada con motivo de la relación, por lo cual no debe producirse



una expropiación de una de ellas en favor de la otra.

Ese salario justo, que no es fácil determinar en cada caso, y que depende de las circunstancias particulares de la comunidad (en especial, precio de los bienes y servicios que le son necesarios al trabajador para satisfacer sus necesidades y las de su familia), está en función: a) de que se cumplan los requisitos de conmutatividad y suficiencia; b) capacidad de pago de la empresa o del empleador, y c) requerimientos del bien común en la materia que exige que el ingreso salarial resulte equilibrado: no sea excesivamente elevado, pues de lo contrario, como consecuencia del factor de demostración, la presión se transmitirá a otros sectores con el propósito de alcanzar ese mismo nivel de ingresos, o que por su deficiencia, provoque desajustes en el mercado.

Algunos autores hablan del salario social, concepto al que se atribuye un doble sentido. Por una parte, se considera que constituye la carga que representan para el empleador los aportes y contribuciones que, con motivo de la relación laboral, tiene que realizar a los organismos de seguridad social (que incrementan el costo del trabajo). Por otra, se entiende que esa denominación comprende las prestaciones que recibe el trabajador, durante el lapso de ejecución de sus tareas (asignaciones familiares, médico-asistenciales, y otras de carácter social) de parte de las agencias de seguridad social.

El tema de la justicia del salario se proyecta sobre la cuestión de la validez del que la doctrina ha calificado como inequitativo, irrisorio o ínfimo, es decir, el salario que significa lo que se ha llamado una deshonesta desproporción entre las recíprocas



prestaciones de las partes, al que considera manifestativo de un negocio usurario.

4.10.3. El carácter cultural del trabajo

El salario debe contribuir a la formación integral del trabajador y de su familia que le permita el acceso a la educación, a la recreación, a la información, que son cuestiones básicas y primordiales para un desarrollo sano, en donde efectivamente pueda cubrirse la necesidad del derecho a la cultura.

En conclusión las prestaciones laborales forman parte de la columna vertebral del derecho del trabajo y especialmente del contrato o relación laboral y mecanismo importantísimo resultado del desarrollo dinámico de las relaciones entre patronos y trabajadores, mediante los distintos instrumentos de contratación colectiva.

4.11. Fuentes normativas de la determinación del salario

Por lo pronto, se observa que, en principio, los regímenes de seguridad social se refieren sustancialmente a los trabajadores dependientes, reservando una cobertura reducida, para sólo limitadas contingencias sociales, para beneficio de la población activa que no se encuentra en tal situación. En tal sentido, es común encontrar amplitud en los regímenes provisionales, en las respuestas a contingencias biológicas, como vejez y muerte, donde no sólo participan, más allá de los dependientes, los trabajadores autónomos, sino también quienes, aun sin dependencia laboral en virtud de los roles sociales, cubren ciertas tareas domésticas, en su propio interés y el de su familia, como son las amas de casa. Estos últimos en algunos regímenes están comprendidos, pero



su afiliación al sistema es voluntaria. Pero no encontramos tal cobertura general, particularmente compulsiva, ante otras contingencias como son las enfermedades o accidentes donde, en general, los autónomos se integran sólo voluntariamente al seguro de salud o a otra institución semejante. Ni qué hablar en cuanto a las contingencias económico-sociales como son las cargas familiares y el desempleo, a las cuales normalmente son ajenos, y son sólo beneficiarios los asalariados y en ciertas condiciones.





CAPÍTULO V

5. El bono profesional para los trabajadores sociales del IGSS con grado académico, una violación al principio de igualdad.

Antes de entrar a considerar sobre el tema se visualizará una pequeña reseña histórica sobre la creación de la escuela de trabajo social en Guatemala. El 17 de marzo de 1949, la Junta Directiva del I.G.S.S en acta número 214, decide crear la Escuela de Trabajo Social bajo su patrocinio y realiza las primeras gestiones ante el Ministerio de Educación Pública, para obtener el reconocimiento de dicha escuela. El primer gerente de la institución licenciado Oscar Barahona Streber apoyó todas las gestiones pertinentes.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fundó la Escuela de Trabajo Social el 7 de abril de 1949, recibiendo el nombre de Escuela Superior de Servicio social. El 2 de mayo de 1949 inician las labores docentes, siendo su primera promoción de 25 estudiantes, la mayoría mujeres de las cuales se graduaron 16 en el año de 1951, quienes fueron las primeras profesionales del servicio social.

5.1. Bases históricas de la creación de la escuela de trabajo social de la universidad de San Carlos de Guatemala.

En el año 1975, como producto de un movimiento estudiantil y docente en la Escuela de Servicio Social del IGSS, se logró que la misma fuera trasladada al seno de la Universidad de San Carlos, donde sufrió cambios en su orientación, estructura y organización académica, pensum de estudios, metodología de enseñanza-aprendizaje



dadas las condiciones socio-políticas en que se encontraba el país y la universidad, que dicho sea de paso, se incorporaron a los cursos muchos contenidos con orientación marxista y revolucionaria. Ello fue motivo para que muchos docentes, líderes estudiantiles de la escuela y líderes comunitarios con quienes se trabajó a través de las prácticas supervisadas, sufrieran persecución, exilio, desaparición forzada y muerte.

Otros datos históricos de la creación de la Escuela de Trabajo Social USAC Campus Central, consignan que: “la Escuela de Servicio Social, durante 17 años (1949-66) estuvo totalmente bajo la dirección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. El 5 de noviembre de 1966 suscribió un Acuerdo con la Universidad de San Carlos de Guatemala, constando en punto cuarto del Acta 935, que reconoce el nivel superior de los estudios que realizan en la Escuela de Servicio Social del IGSS, asumiendo la Universidad la responsabilidad de dirigir la enseñanza y el IGSS el financiamiento, extendiendo los títulos de manera conjunta.

El 6 de noviembre de 1974, en sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, según consta en Acta No. 1258, Punto Quinto, Inciso 5.16, la USAC, acuerda “proceder a crear sus propios estudios superiores de Servicio Social”. El 15 de enero de 1975, en el Punto Séptimo del Acta número 1-75, el Consejo Superior Universitario incorpora a su seno a la Escuela de Trabajo Social y el 29 de enero del mismo año, según Punto Quinto del Acta No. 2.75, se aprueba el Reglamento y el Plan de Estudios de la nueva Escuela de Trabajo Social, entrando a funcionar a partir de esa fecha, formalizando sus actividades académicas dentro del campus universitario el 3 de febrero de 1975.



El 2 de junio de 1967, las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Universidad de San Carlos de Guatemala, la reconoce como centro de educación de Enseñanza Superior, adquiriendo el compromiso de expedir los títulos con carácter de profesión Universitaria; teniendo este compromiso una duración de 8 años, o sea hasta 1975, año en que desaparece la Escuela Superior de Servicio Social, y es reconocida por el Alma Mater, Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo aprobada el 3 de febrero de 1975, por el Consejo Superior Universitario de la USAC, como Escuela de Trabajo Social. "Inició sus actividades con Unidades Integradoras del Aprendizaje, egresando de la misma Técnicos en Trabajo Social.

Su Plan de Estudios, lógicamente tuvo que variar del que se venía ejecutando en la Escuela de Servicio Social del IGSS, y de acuerdo a las corrientes educativas de la época, dio mucho énfasis a la interdisciplinariedad, en la que todo fenómeno debía ser estudiado, desde la multicausalidad. Se pretendía que el proceso de enseñanza aprendizaje, integrara los elementos teóricos y prácticos de docencia, investigación y servicio, adquiriendo la característica fundamental de no realizarse por cursos semestrales, sino por Unidades Integradoras del Aprendizaje, definidas estas como toda actividad mínima programada cuyo contenido es integrado por elementos teóricos y prácticos de investigación, docencia y servicios.

En el año de 1985, se da inicio a un plan piloto de fin de semana sobre la licenciatura en Trabajo Social en la que debe realizarse el trabajo de tesis de grado, luego del cierre de pensum. A la fecha, la Escuela de Trabajo Social cuenta con un pensum cerrado sobre licenciatura ya no existiendo la Carrera Técnica.



En el año de 1984 fue presentado el proyecto especial de licenciatura en trabajo social al consejo superior universitario, de donde emanaron recomendaciones para mejorarlo, por lo que fue nuevamente presentado, conocido y aprobado el día 23 de enero de 1985. La escuela de trabajo social del campus central, el cual fue considerado de tipo remedial debido a que su objetivo fundamental fue actualizar a los trabajadores sociales en servicio graduados desde la década de los cincuenta, así como profesionalizar a los docentes que laboran en la escuela y carreras del trabajo social.

Este logro de la escuela de trabajo social dio lugar a que a partir de 1987 egresaran los primeros trabajadores sociales con grado de licenciatura. El proyecto fue diseñado para 5 años, sin embargo por la demanda estudiantil, y además porque muchos estudiantes no lograron graduarse dentro del período autorizado por el Consejo Superior Universitario, se pidieron dos dispensas consecutivas, cada una de un año, también para que los docentes de la escuela que estaban cursando la licenciatura no fueran afectados por la entrada en vigencia del Estatuto de la Carrera Docente, el cual decía que todo docente universitario debía contar con el grado académico de licenciatura para poder ejercer docencia, ser evaluado y promover de categoría. La última dispensa concluyó en el año de 1991, por lo que nuevamente se quedó la carrera a nivel técnico o intermedio.

Sin embargo se llegó a establecer que el pensum de estudios de la carrera técnica no presentaba ninguna relación ni coherencia lógica con el pensum de la licenciatura, lo que trajo serias repercusiones en el campo de las instituciones donde se ejerce el trabajo social y por esta circunstancia se identificaron dos categorías de trabajadores

sociales: técnico, operativo de campo con menos salario, licenciado, con trabajo de dirección, gabinete, escritorio, con mayor sueldo. La consecuencia de esto fue producir rivalidad y competencia desleal entre ambas profesiones en servicio civil y en las instituciones empleadoras de trabajo social.

Por tal circunstancia se centró en dar respuestas a los problemas antes planteados, en primer lugar se definió el perfil ocupacional real, que constituye las funciones, actividades y tareas que realizan los trabajadores sociales en el actual desempeño profesional, las que se pueden resumir en: función de investigación, de planificación, de organización, promoción social, supervisión, evaluación de proyectos, de asesoría de coordinación de equipos de trabajo.

A partir de los elementos del perfil ocupacional real y el perfil ideal, basados en el análisis prospectivo de la realidad del país, la demanda social y el desarrollo mismo de la profesión, se pudo establecer que la formación académica de los trabajadores sociales, debería fundamentarse en 4 ejes curriculares: La investigación social, la administración social (planes, programas y proyectos), la organización y promoción social y esencialmente el eje de trabajo social. La identificación de estos cuatro ejes, no solo visualizó la especialización de los Trabajadores Sociales en estudios de post-grad, sino también permitió determinar las competencias finales del nivel de Licenciatura, fundamentalmente el perfil profesional del egresado. Se consideró importante consignar esta información un poco al detalle, para evidenciar que las estrategias, procedimientos y metodología favorecen el éxito de un proceso. Porque además de partir de tener claridad en el qué y porqué se hará, el cómo lo garantiza.



Como puede observarse en la reseña histórica, en la actualidad ya no hay egresados de la Escuela de Trabajo Social, como técnicos en trabajo social, sino solamente licenciados en esta materia; esto ha generado una serie de malestares en el sector, especialmente los que laboran para el Instituto Guatemalteco de seguridad Social (IGSS). Pues los que antiguamente habían egresado como técnicos en trabajo social, desempeñan en la institución, las mismas labores que realizan los licenciados en trabajo social, en igualdad de conocimientos, condiciones, eficiencia, experiencia y antigüedad, con la única diferencia que las prestaciones laborales favorecen al sector de trabajadores sociales que cuentan con un grado académico, en especial un mayor salario y el pago del respectivo bono profesional, bono con el que no cuentan los que no poseen dicho grado.

El Artículo 3 del Acuerdo Gubernativo número 327-90 del Presidente de la República señala: "Se fija en trescientos setenta y cinco quetzales (Q.375.00) mensuales, el monto de la Bonificación Profesional, para los servidores públicos con título universitario y con la calidad de colegiados activos, que ocupen puestos en el Organismo Ejecutivo y sus Entidades Descentralizadas que tengan como requisito mínimo indispensable, ser desempeñados por profesionales con grado universitario a nivel de licenciatura o postgrado. El título que ostente el servidor deberá estar congruente con la especialidad que el puesto requiera. La Bonificación Profesional es adicional a la otorgada por concepto de Bonificación de Emergencia".

A tenor del precitado artículo, quedan fuera para el caso que nos ocupa, los técnicos en trabajo social, por no contar con un grado académico que les respalde como tales, pues

en la práctica profesional no tienen nada que envidiarles al grupo que sí posee grado académico. Por esta circunstancia hipotéticamente se planteó en un principio que existía violación al principio de igualdad y no discriminación, al considerar que efectivamente que, este es un sector marginado por no calificar por disposición legal, a los derechos que le asisten al grupo de privilegiados.

Aceptado el principio a igual valor igual salario la mayor dificultad en la aplicación del mismo consiste en el acuerdo general sobre que se entiende por valor del trabajo. Los procesos de producción son colectivos y resultan muy complejos y siempre es discutible determinar cual es la aportación de cada miembro del grupo. Además, el precio (el salario) no sirve como medida de valor: los salarios vigentes resultan de un proceso complejo en que intervienen la oferta y la demanda, la capacidad negociadora de las partes y la consideración que socialmente se atribuye a unos o a otros trabajos o sus características.

De ello, se deriva que la valoración de los puestos de trabajo, y sin perjuicio a las críticas que puedan hacerse a esta técnica clásica de la organización industrial, es la única herramienta que, de forma general y práctica permite determinar el valor relativo de los puestos de trabajo en una organización y establecer la igualdad del valor entre dos puestos de trabajo distintos.

Los procedimientos de valoración de puestos, se pueden clasificar en dos grandes tipos, los cualitativos y los cuantitativos analíticos. Los métodos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, sin descomponer en elementos y factores. Permiten

saber cual es la importancia de cada puesto, pero no las diferencias de valor entre unos y otros. Dentro de los métodos cualitativos, están por ejemplo los sistemas de jerarquización en que se ordenan jerárquicamente los puestos de trabajo en función de su importancia y los sistemas de clasificación mediante los que se constituye una escala de niveles o categorías y se da una definición de los factores comunes y exigibles para ese nivel, y se encaja cada uno de los puestos de la organización a un determinado nivel, por comparación por su contenido.

Dentro de los métodos cuantitativos o analíticos se encuentran los sistemas de puntuación de factores. Los puestos de trabajo se valoran en función de una relación de factores previamente seleccionados y claramente definidos, que en definitiva son criterios de valoración de las diversas dimensiones y características del trabajo.

Si partimos de la base que existe cierta anomalía al tratar de comprender que situaciones iguales, se traten como desiguales, porque existe una normativa que discrimina una actividad que se desempeña en igualdad de condiciones y que cumple con los requisitos que exige la norma constitucional y ordinaria, en este caso las del Código de Trabajo y, aunque no se cumpla con el requisito formal de contar con un grado académico que acredita la calidad, esto no significa que no exista profesionalidad, a lo que Rosemary Coll López define citando a Soto Ramírez como: “el grado de conciencia, de dignidad, de respeto y del nivel de autoridad moral que cada uno posee”.³⁹ Otro aspecto de la profesionalidad es estar al día, actualizado, estar bien

³⁹Coll López de Ibáñez. Factores que inciden en el reconocimiento profesional del trabajo social, en el departamento de trabajo social de IGSS a nivel de la capital. Pág. 3

informado, no solo de los últimos adelantos de la ciencia y la tecnología en el área, sino también de los acontecimientos sociales, nacionales y mundiales correspondientes al trabajo social; y con ese bagaje intentar proveerse y aplicar los nuevos adelantos en la realización del trabajo cotidiano: intentar ser un profesional moderno, actualizado.

En este orden de ideas entonces, el principio de igualdad o de trato igual, excede el ámbito de la remuneración del trabajador. La igualdad en materia de remuneraciones es una manifestación parcial de aquel principio. Para Justo López Basanta citando a Hueck y Nipperdey, el principio general se funda en el carácter comunitario de la empresa laboral, pues, no se concibe una comunidad auténtica cuyos miembros no reciban un trato igual.⁴⁰

El principio de trato igual en materia remuneratoria aparece regulado en el Artículo 89 del Código de Trabajo, el cual señala que: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se le hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria (...)”

El Artículo 101 literal “c” de la Constitución Política de la República de Guatemala prescribe también que: “Igualdad de salario para igual trabajo prestado, en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad.”

Lo que se trata de impedir y, por lo tanto, se prohíbe con el principio de trato igual es la discriminación arbitraria, pero como explica Fernández Madrid, citado por López

⁴⁰ López Bsanta. *biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf*. 12/05/2013

Basanta "La igualdad debe referirse a situaciones generales, es decir, se iguala la situación desventajosa del individuo, respecto de la comunidad (que será la generalidad de los trabajadores de la empresa o el sector más o menos grande con el que guarde analogía), pero no de la comunidad en el caso aislado del trabajador más favorecido."⁴¹

Desde luego el principio de igualdad de remuneración no juega cuando hay alguna razón objetiva y suficiente para discriminar. La situación general respecto de la que se discrimina puede provenir de cualquier fuente normativa, ley, decreto, resolución administrativa, e incluso de la voluntad unilateral del empleador, siempre que éste disponga algo con carácter general, o sea, para todos los trabajadores de la empresa o algún sector especial de ella, por ejemplo si el empleador dispone algún aumento general de salario, pero excluye sin que medie alguna razón objetiva, a tal o cual trabajador.

Por todo lo expuesto en relación a los técnicos y licenciados en trabajo social, debemos ser realistas al considerar que sí se están violando derechos de igualdad ante la ley y, que en cierta medida uno de estos dos sectores sufre discriminación por disposición legal al no contemplar y valorar el trabajo desempeñado en igualdad de conocimientos. Aunque es de hacer notar que hay una clara diferencia entre un técnico de trabajo social y un profesional egresado de esta escuela con el grado de licenciatura, lo que impide de manera radical que sean tomados como iguales; pues la interpretación al fundamento constitucional es clara al establecer que el principio de igualdad plasmado en el artículo 4 impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la

⁴¹ *Ibid.*



misma forma, pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas, sean tratadas desigualmente conforme a sus diferencias. Y se continua manifestando que el principio de igualdad hace referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe ni se opone a dicho principio el hecho de que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge.

Para concluir sólo resta dejar en claro que por cuestiones éticas y morales, al sector de trabajadores sociales que laboran para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I.G.S.S en condición de técnicos, desempeñando una labor en igualdad de condiciones, eficiencia, experiencia, conocimiento y antigüedad; merecen que se les pague el bono profesional, porque la labor que realizan es efectivamente profesional, y sin menoscabo de lo que anteriormente se plasmó, reiteramos que por disposición legal no se viola el principio de igualdad, por considerar que hay una clara diferencia entre un técnico en trabajo social y un licenciado en esta misma área del saber, pero también queda en tela de juicio una violación a principio de no discriminación de un sector por otro, considerando pertinente que el instituto Guatemalteco de Seguridad Social, equipare el bono profesional a los trabajadores de carrera técnica por realizar la misma labor que un egresado con grado académico.





CONCLUSIONES

1. El seguro social, es una institución que no asiste a sus beneficiarios con la ética y profesionalidad que estos merecen, pues no cuenta con las certificaciones de calidad internacional que le permitan brindar un servicio óptimo a la población, la que constantemente se queja de las malas condiciones de atención y prolongadas esperas.
2. En Guatemala, el trabajador de la economía informal ha sido marginado de la seguridad social; su exclusión representa que este beneficio deje de llegar a la gran mayoría de la población, que la misma institución, no pueda desarrollarse por falta de presupuesto.
3. La gran mayoría de las instituciones del Estado, tienen grandes y millonarias deudas con el seguro social, por la inexistencia de mecanismos jurídicos más severos para la recuperación de los capitales adeudados; su funcionamiento se hace demasiado ineficaz, llegando a afectar a los que verdaderamente cumplen el pago de sus planillas.





RECOMENDACIONES

1. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe implementar a nivel administrativo, un programa de capacitaciones y relaciones humanas, para que la interrelación entre pacientes y personal administrativo, se desarrolle en un marco de concordia y buena voluntad, pues la existencia de este depende de las aportaciones que en su mayoría provienen de los beneficiarios.
2. Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a través del Departamento de Trabajo Social, realice un censo dentro de la población dedicada al trabajo informal, para evaluar la posibilidad de incluirlos como beneficiarios, a cambio de una cuota que será deducible de sus posibilidades económicas, las que serán determinadas por el estudio consensuado por dicha institución.
3. Es necesario que El Organismo Ejecutivo, a través de la facultad que le asiste, proponga una iniciativa de ley al Congreso de la República, para que las sanciones sean más severas para todas aquellas instituciones públicas, ya sean centralizadas o descentralizadas, que no estén al día con el pago de sus respectivas cuotas patronales; pues esto traería como consecuencia mejor prestación del servicio.





BIBLIOGRAFÍA

- ANDER EGG, Ezequiel. **Historia del trabajo social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Humanitas 1990
- ALMANSA, José Manuel. **Derecho de la Seguridad social**. 6ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos 1989.
- BALTA VARILLAS, José. **El impacto adverso**. Lima Perú: Ed. Themis. 1996.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Versión digital. Nueva edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. 1ª ed. Ed. Heliasta S.R.L. 1993.
- COLL LÓPEZ DE IBÁÑEZ. **Factores que inciden en el reconocimiento profesional del trabajo social, en el departamento de trabajo social de IGSS a nivel de la capital**. Tesina de grado, Escuela de Trabajo Social.
- COROMINAS, Joan, y Pascual. J.A. **Diccionario crítico etimológico castellano hispánico**. Vol. I. Madrid, España: 1991.
- Diccionario Enciclopédico Jurídico. **Consultor jurídico digital de Honduras**, Honduras: Ed. Espasa. 2005.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, Isabel. **Aspecto internacional de la seguridad social**. Ed. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y previsión social. Madrid, España. 1991.
- GIORLANDINI, Eduardo y Rodolfo Capón Filas. **Diccionario jurídico de derecho y seguridad social**. Buenos Aires, Ed. Rubinzal y Culzoni, 1987.
- HERRERA PAULSEN, Darío. **Derecho constitucional e instituciones políticas**. Lima, Perú. Ed. DEL, 1987.
- MIROLO, René Ricardo. **Curso del derecho del trabajo y la seguridad social**. 2ª ed. Argentina: Ed. Advocatus, 1988
- MORTTOLA FLORES, Italo. **El derecho a no ser discriminado**. Revista No. 14 de asesoría legal. Lima, Perú. Año VII. No. 82. Octubre, 1997.



LÓPEZ BASANTA, Justo. *biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf*

NUGENT, Ricardo. **Estudios del derecho del trabajo y la seguridad social**. Universidad San Martín de Porres. 1ª ed. Lima, Perú. Ed. Fondo editorial, 2006.

OLEA, Manuel Alonso y TORTURO José Luís. **Instituciones de seguridad social**. 12ª ed. Madrid, Ed. Civitas, 1990.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales**. Versión digital. 1ª ed. electrónica. Guatemala, Centro América: Ed. Datascan, S.A.

OTTONI VIERA, Balbina. **Historia del servicio social**. 1ª ed. Ed. Agir. 1977

PÉREZ LEÑERO, José. **Fundamentos de la seguridad social**. Madrid, España: Ed. Aguilar, 1956.

PICO LÓPEZ. **Aspectos sociológicos y estadísticos del salario**. Secretario de Publicaciones de la Universidad de Valencia, España: Ed. Universidad de Valencia, 1976.

RECASENS SICHES, Luís. **Tratado general de sociología**. 22ª ed. Reimpresión de la 3ª edición. México: Ed. Porrúa, S.A. 1991.

RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel. **Análisis sobre igualdad de trato**. Madrid, España: Ed. Tecnos. 1986.

RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María. **Igualdad y discriminación**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1986

ROUSSEAU, Juan Jacobo. **El contrato social o principios de derecho político**. Ed. elaleph.com, 1999.

RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. **Nuevo derecho de la seguridad social**. 7ª ed. México: Ed. Porrúa, 1997.



SÁNCHEZ, Domingo Rafael. **Origen histórico jurídico del aguinaldo: del strenna romano al salario en especie.** 1ª ed. Madrid, España: Ed. Reus, S.A.

VALCÁRCEL VIZCARRA, Luís Eduardo. **Historia del Perú antiguo.** I t. Lima, Perú: Ed. Mejía Baca.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Del derecho del trabajo y la seguridad social.** 3ª ed. Actualizada y ampliada. I t. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma, 1999.

Legislación:

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

Constitución de la República de Guatemala. Asamblea Constituyente del 11 de marzo de 1945

Constitución de la República de Guatemala. Asamblea Constituyente del 2 de febrero de 1956.

Constitución de la República de Guatemala. Asamblea Constituyente del 15 de septiembre de 1965.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala. 29 de abril de 1961.

Código Ético de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS). Octubre de 2004.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de seguridad Social. Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala 28 de octubre de 1946.

Bonificación Profesional. Acuerdo Gubernativo 327-90 del Presidente de la República de Guatemala. Febrero de 1990.



Guía Normativa para el Pago de Prestaciones. Resolución D-2013-0206. Dirección de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Guatemala. 1 de marzo de 2013.