


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure of a woman, likely the Virgin Mary, holding a child. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "ACADEMIA CAROLINA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS OBIS CONSPICUA".

INCLUSIÓN DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS COMO TRABAJADORES
AUTÓNOMOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA

LUIS FERNANDO MARTEL JUÁREZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2017

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

**INCLUSIÓN DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS COMO TRABAJADORES
AUTÓNOMOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

LUIS FERNANDO MARTEL JUÁREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

DE ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2017

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Luis Emilio Orozco Piloña
Vocal:	Licda. María Esperanza Abac
Secretario:	Lic. Gerardo Prado

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Luis Alberto Pineda Roca
Vocal:	Licda. Olga Aracely López Hernández
Secretaria:	Licda. Luisa María De León Santizo

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 26 de mayo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS FERNANDO MARTEL JUÁREZ, con carné 200215674,
 intitulado LA NECESIDAD DE REGULAR LA INCLUSIÓN DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS AL RÉGIMEN
DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

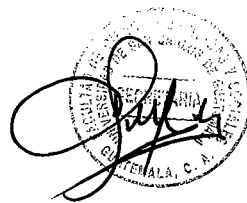
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 7 / 7 / 2016. f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
 ABOGADA Y NOTARIA



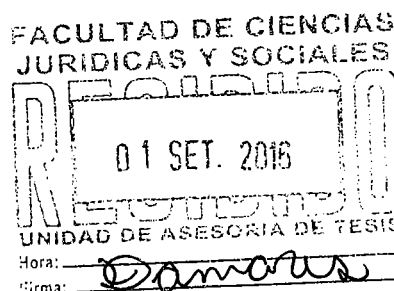


Mg. SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
ABOGADA Y NOTARIA
9na. avenida 13-39 zona 1 oficina 5
Bufete Popular Central

Guatemala, 16 de agosto de 2016.

Licenciado:

Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Orellana:

De acuerdo al nombramiento de fecha 26 de mayo de 2015, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **LA NECESIDAD DE REGULAR LA INCLUSIÓN DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA**, del bachiller **LUIS FERNANDO MARTEL JUÁREZ**, motivo por el cual emito el siguiente:

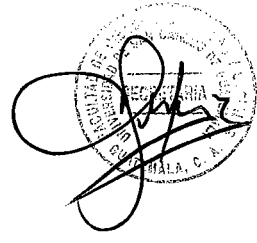
DICTAMEN:

- a) Para un mayor entendimiento del presente trabajo científico de tesis, y de conformidad con las facultades que me otorga la unidad de tesis, se procede a modificar el título, quedando de la siguiente manera: **"INCLUSIÓN DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS COMO TRABAJADORES AUTÓNOMOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA."**
- b) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la necesidad de la cobertura en materia de seguridad social para los micro y pequeños empresarios, quienes también pueden ser considerados como trabajadores independientes o autónomos.



Mg. SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
ABOGADA Y NOTARIA
9na. avenida 13-39 zona 1 oficina 5
Bufete Popular Central

- c) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la necesidad de la inclusión de micro y pequeños empresarios al régimen de seguridad social.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- e) De igual manera la investigación contiene suficientes referencias bibliográficas, tanto de autores nacionales como extranjeros, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.
- f) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado en Guatemala. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones
- g) En la conclusión discursiva el bachiller manifiesta que la falta de seguridad social en el conglomerado de micro y pequeños empresarios es violatorio de los preceptos constitucionales en materia de igualdad y de acceso a la salud y la seguridad social. Siendo necesario que el Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social implemente un régimen especial voluntario en el que este grupo de empresarios-trabajadores puedan obtener los beneficios que los trabajadores dependientes o por cuenta ajena poseen en la actualidad.



Mg. SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
ABOGADA Y NOTARIA
9na. avenida 13-39 zona 1 oficina 5
Bufete Popular Central

- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

- e) Declaro que no soy pariente de el estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Por lo anterior y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a el bachiller **LUIS FERNANDO MARTEL JUÁREZ** para que se prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

Mg. SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADO NO.8115

Silvia Lorena Campos Pérez
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de enero de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS FERNANDO MARTEL JUÁREZ, titulado INCLUSIÓN DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS COMO TRABAJADORES AUTÓNOMOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

SECRETARIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.

DECANATO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A MI PADRE:

César Augusto Martel Juárez, por su incondicional apoyo y amor, por su sabiduría, por enseñarme a vivir con principios y valores y por su ejemplo de constancia y humanidad.

A MI MADRE:

Rosa María Juárez de Martel, por su amor y cariño, por su comprensión, apoyo incondicional y por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A MI HERMANO:

Estuardo Leonel Martel Juárez, por ser un apoyo incondicional y la mejor compañía; más que hermano, el mejor amigo.

A:

Frida Anilú Caceres Faggioly, por sus sonrisas, historias compartidas, apoyo y cariño por más de una década.

A:

Axel Andrés Ovalle Dávila, por su amistad sincera, apoyo incondicional y aventuras vividas.

A LOS LICENCIADOS:

Edgar Armindo Castillo, Esmeralda Ramírez, Claudia Chacón, Silvia Lorena Campos, Elisa Castillo, porque sin su apoyo, consejos y conocimientos, no estaría aquí hoy.



- A:** Mis amigos, compañeros de universidad y colegas, por todos los momentos vividos, de mutua ayuda y de nervios compartidos.
- A:** Mis demás amigos de vida, de colegio y universidad, especialmente a los que se encuentran presentes en este acto.
- A:** Violeta Esperanza España, por su cariño a lo largo de mi vida y ser prácticamente parte de mi familia.
- A MI FAMILIA:** Tíos, tías, primos y primas. A los que están ausentes: abuelos y abuelas.
- A:** El Bufete Popular Central, por las experiencias y amistades adquiridas.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por desarrollarme en sus aulas, proveyéndome no solamente de conocimiento, sino de criticidad y experiencias invaluableles.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala: mi Alma Máter, orgullosamente.



PRESENTACIÓN

Esta investigación de tipo cualitativa, fue abordada desde un punto de vista jurídico comparado, dentro de la rama del derecho laboral y su sub rama seguridad social. Investigación dentro de la cual se plantea la importancia de incluir a micro y pequeños empresarios dentro de los beneficios de la seguridad social en Guatemala, en un marco no obligatorio sin optativo.

En la actualidad, alrededor de Hispanoamérica son pocos los países que aún no amparan a estos empresarios-trabajadores, siendo uno de ellos Guatemala. Se dio a conocer las maneras en que en distintos países estos empresarios-trabajadores pueden optar a beneficios de seguridad social, lo cual beneficia no solamente a estos, sino también a sus empleados, dando un incentivo extra para cumplir con su inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El objeto de estudio dentro de esta investigación fue los micro y pequeños empresarios en Guatemala y su situación en cuanto a seguridad social, comparado con sus pares en otros países de Hispanoamérica. El aporte académico que proporciona esta investigación es, esencialmente, que no existe en Guatemala texto alguno que trate sobre este tema ni intención de que se les incluya a estos empresarios-trabajadores dentro de la legislación en materia de seguridad social.



HIPÓTESIS

En la actualidad la legislación nacional únicamente define como trabajadores a los que desempeñan un servicio para un patrón, trabajando así de manera dependiente. Sin embargo, es reconocido por la doctrina y el derecho comparado otra clase de trabajadores, los independientes o autónomos. Dentro de la legislación nacional en materia de seguridad social, solamente los trabajadores dependientes tienen beneficios, esto crea un perjuicio y una forma de discriminación, así como no darle la importancia necesaria a los micro y pequeños empresarios, los cuales también son trabajadores, en este caso independientes.

La solución propuesta consiste en la inclusión y regulación de un régimen especial de protección optativo para micro y pequeños empresarios, así podrán gozar de los mismos beneficios sociales que los demás trabajadores.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Los métodos para la comprobación de la hipótesis que han sido utilizados en el presente estudio son el método inductivo y el analítico. El primero consiste en partir de un conjunto de observaciones de varios elementos particulares para arribar a una conclusión generalizada; y, el segundo en la desmembración o división de los distintos elementos que componen una totalidad para el estudio de cada una de sus partes individualizadas.

Derivado de estos análisis, que surgen de la comparación de la situación en materia de seguridad social de los micro y pequeños empresarios comparada con la de países de Hispanoamérica, se concluye que la hipótesis es válida puesto que se debe incluir a estos trabajadores-empresarios en los beneficios de la seguridad social.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. La seguridad social	1
1.1. La seguridad social como un derecho inalienable	2
1.2. Objeto de la seguridad social	3
1.3. Principios de la seguridad social	4
1.4. Marco legal de la seguridad social	9
1.4.1. Legislación nacional	9
1.4.2. Algunos instrumentos internacionales	12

CAPÍTULO II

2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	17
2.1. Finalidad	18
2.2. Campo de aplicación	19
2.3. Programas que cubre el Instituto Guatemalteco de seguridad Social.....	21
2.3.1. P.R.E.C.A.P.I.	23
2.4. Recursos y sistema financiero	28
2.5. Ampliación de los regímenes de seguridad social	29
2.6. Problemática de la seguridad social en Guatemala	29

CAPÍTULO III

3. Micro y pequeños empresarios como trabajadores independientes	33
3.1. Aspectos característicos	36



3.2.	Ventajas y desventajas de las micro y pequeñas empresas	36
3.3.	Micro y pequeños empresarios en Guatemala	37
3.3.1.	Aspecto económico	39
3.3.2.	Instituciones que ayudan al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en Guatemala	39
3.3.3.	Programa nacional para el desarrollo de la microempresa, Pequeña y mediana empresa	40
3.4.	Micro y pequeños empresarios como trabajadores autónomos	42
3.4.1.	Trabajo	42
3.4.2.	Diferentes tipos de trabajo	44
3.4.3.	Concepto de trabajador	45
3.4.4.	Clasificación de trabajador	46
3.5.	Trabajador autónomo	48
3.6.	Diferencias entre un trabajador por cuenta propia y un trabajador por cuenta ajena	50

CAPÍTULO IV

4.	Seguridad social para trabajadores autónomos en Hispanoamérica	53
4.1.	Seguridad social en el Reino de España	53
4.1.1.	Régimen especial de trabajadores autónomos de España	54
4.2.	Breve descripción de la situación de los trabajadores autónomos en Latinoamérica en relación a la cobertura de seguridad social	58
4.2.1.		
4.3.	Situación y recomendación para Guatemala	67
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	71
	BIBLIOGRAFÍA	73



INTRODUCCIÓN

Los guatemaltecos somos iguales en derechos y precisamente uno de estos derechos primordiales y básicos es la salud; sin el mismo, es difícil o imposible acceder a otros derechos más complejos como los derechos sociales y políticos. Por lo mismo en las Convenciones Internacionales, así como en las Constituciones o Cartas Magnas que estructuran a cada país, el derecho a la salud aparece entre los primeros a normar y garantizar. Otro derecho básico y que va de la mano del de la salud, es el derecho a la seguridad social, el cual es negado a muchos colectivos dentro del país. La presente investigación tiene como objetivo y surge por constatar que estos derechos se les han negado a un colectivo que por su importancia y su cantidad, es considerado como uno de los principales motores de la economía a nivel mundial. Los micro y pequeños empresarios, son trabajadores independientes que emprenden una actividad económica por su propia cuenta y riesgo; y que además de ser propietarios de su propia empresa, desempeñan no solamente una, sino varias funciones dentro de la misma.

Se logró comprobar la hipótesis ya que estos emprendedores en su mayoría no perciben utilidades que les permitan acceder a ellos ni a sus familiares a servicios de salud en el ámbito privado ni mucho menos los demás beneficios de que puede gozar un trabajador en situación de dependencia que esté afiliado al régimen de seguridad social. Por lo que suelen encontrarse en una situación en la que los beneficios de su actividad económica se ven reducidos por contingencias o emergencias



impostergables, causando que dejen la actividad o que no cumplan con el requisito legal de inscribir a sus empleados, cuando son al menos tres, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entre otros.

Este trabajo consta de cuatro capítulos. En el primero se desarrolla lo relativo a la seguridad social por ser base esencial de la investigación; en el segundo capítulo se da a conocer ampliamente lo relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por ser el ente encargado de la seguridad social en el país; el tercer capítulo hace referencia a los micro y pequeños empresarios en su actividad económica, su importancia y como se pueden refutar como trabajadores independientes; y finalmente, en el cuarto capítulo se desarrolla la situación de estos en los diferentes países de Hispanoamérica como referencia.

Para esta investigación se utilizó distintos métodos como el analítico, separando cada una de las bibliografías propuestas para el tema; el método sintético, unificando de todos los medios y fuentes de investigación para realizar la síntesis del trabajo final; el método deductivo, que ayudó a comprobar la hipótesis; y el inductivo al aplicar la experiencia de otros países al nuestro. Así como técnicas como la observación y la investigación bibliográfica, que aportó el material adecuado para el presente trabajo.



CAPÍTULO I

1. Seguridad social

La seguridad social hace referencia específicamente a un ámbito de bienestar social relacionado con la protección general o cobertura de las necesidades básicas que son reconocidas por la sociedad.

Es un régimen de seguros perteneciente al Estado cuya intención es evitar inestabilidad económica y social en los integrantes de una sociedad, a causa de contingencias como la maternidad, los accidentes, la enfermedad o el desempleo, entre otras.

La seguridad social es “la rama del derecho que se ocupa del hombre en general, frente a la posible ocurrencia de contingencias sociales, que comprometan todo o parte de su ingreso, y generen habitualmente cargas económicas suplementarias”.¹

Toda contingencia que represente una disminución en el ingreso económico de una persona es la causa de protección de la seguridad social.

“El seguro social es la parte de la previsión social obligatoria que tiende a prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de

¹ De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 799



ganancia, como resultado del acaecimiento de los riesgos naturales y sociales a que están sujetos”.²

Todo trabajador depende de su salario, por lo que si este tiene alguna disminución por causas fuera de su alcance, la seguridad social entra en acción cubriendo en todo o en parte esa disminución.

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.³

Es una especie de pacto dentro de la sociedad mediante el cual todos velan por el bienestar de cada uno de sus miembros, proveyéndose así unos y otros de protección colectiva ante imprevistos determinados.

1.1. La seguridad social como un derecho inalienable

Concurre una aceptación internacional en cuanto a tomar a la seguridad social como un derecho humano inalienable. Existiendo para ello organismos internacionales que trabajan para la promoción de la misma. Organizaciones como la Organización

² Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 312

³ Cuevas Martínez, José Alejandro. **El deber de previsión y la seguridad social**. Pág. 118.



Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas, la Asociación Internacional de Seguridad Social, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Estos organismos de carácter técnico y especializado, tienen en común su finalidad, la cual es promover el bienestar económico y social de la población de sus Estados miembros, mediante el estudio, impulso y progreso de la seguridad social.

La Carta Internacional de Derechos Humanos en su Artículo 22 indica que: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Normando así la inalienabilidad de la seguridad social como esfuerzo nacional e internacional para su desarrollo.

1.2. Objeto de la seguridad social

El objeto de la seguridad social es prever el posible acontecimiento de contingencias sociales, garantizando el derecho humano a la salud, así como a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia, a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, y en ciertos casos, el otorgamiento de una pensión garantizada por el Estado, previo cumplimiento de requisitos legales.



En Guatemala se destaca el papel importante de la seguridad social en la Constitución Política de la República, en su Artículo 100, el cual en su primer párrafo establece: “Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

Para los patronos también es importante la seguridad social, ya que se le considera como una ayuda que favorece mantener relaciones laborales estables y una fuerza de trabajo más productiva al estar sus empleados contentos y con menos preocupaciones personales, así como familiares.

A nivel general, la seguridad social favorece con la cohesión social, así como el crecimiento y desarrollo de un Estado, ayudando a mejorar las condiciones de vida de la población.

1.3. Principios de la seguridad social

Los principios generales son fuente de un sistema de seguridad social y sirven como criterios de interpretación de las normas en que se sustenta el sistema, así como de criterios de orientación que deben impedir que el sistema desatienda sus fines fundamentales. Son los modelos para instituir un sistema de seguridad social sólido, ya que una vez creado el sistema, los principios que los gobiernan son útiles para evitar que el sistema pierda su naturaleza y se altere.



Estos principios gozan todos de una gran importancia para un sistema de seguridad social en cualquier país, sin embargo para esta investigación se ampliará en los que más interesan.

a. Principio de universalidad

La seguridad social no es exclusivamente para un grupo, clase o sector, es, en cambio, para toda la sociedad vulnerable o no, constituyéndose en un derecho público y humano y de rango constitucional.

Debiendo participar de los beneficios del sistema todas las personas, así como también contribuir al sistema dependiendo de sus capacidades.

“Este principio está orientado a garantizar que todas las personas sin distinción alguna, tengan derecho a la cobertura de las prestaciones, con independencia de que desarrollen o no una actividad económica y que su actividad laboral sea dependiente o autónoma, de la misma manera, se le conoce como la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida.”⁴

En nuestro sistema de seguridad social existe la preferencia para los trabajadores, sin embargo debe, según la ley, debe ser incluida analizada y gradualmente toda la población en base a las capacidades y necesidades que se tengan, buscando como

⁴ Morales Ramírez, María Asunción. **Protección social, ¿concepto dinámico?** Pág. 205.



objetivo final la inclusión de toda, o al menos. de la mayoría de la población de la nación .

b. Principio de solidaridad

La población en su totalidad y en la medida de sus posibilidades, tiene la obligación de sufragar económicamente el financiamiento de la seguridad social. Así también, debe percibir sus beneficios para sí y para su familia.

“Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema.”⁵

Debe ser entendida por la población como una necesidad de la cual todos son responsables por igual, en relación a las contingencias que puede sufrir cualquiera de sus integrantes.

Este principio va estrechamente de la mano con el principio de universalidad.

c. Principio de unidad de gestión

La funcionalidad del sistema de seguridad social debe ser con criterios pertinentes y coordinados, interna y externamente de otras instituciones dedicadas a la prestación de servicios de salud, para así otorgar prestaciones similares para los distintos colectivos que se han de proteger.

⁵

ibid.



d. Principio de igualdad

“Está vinculado con el principio de universalidad en tanto postula el amparo de todos los sujetos protegidos otorgando a todos ellos igual tratamiento, evitando así todo trato discriminatorio.”⁶

Éste, al ser un principio general del derecho, es aplicable a todos los campos del mismo, incluyendo a la seguridad social. E indica que se debe dar el mismo trato a todas las personas que se encuentran en la misma situación y que cumplen los mismos requisitos, así como también, todo aquel en una misma situación debe aportar lo mismo al régimen.

e. Principio de evolución progresiva de los beneficios de la seguridad social

Los beneficios de la seguridad social deben establecerse gradualmente para luego extenderlos de manera progresiva más allá de los niveles mínimos de protección.

De la misma forma se deben incluir distintos grupos de la población al régimen de una manera tal, que al final todos gocen de esos beneficios.

f. Principio de concordancia de la seguridad social con la realidad económica

Es de suma importancia la planificación y coordinación de los planes y programas en el desarrollo de la seguridad social para que no se aparte de la realidad económica del

⁶

Ibid.



país ni de las necesidades de la población a la que va dirigida y a la que se incluirá en un futuro.

g. Principio de participación social

“Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el sistema de seguridad social integral.”⁷

Los distintos grupos protegidos deben tener representación y participación en la dirección de las instituciones que tienen a su cargo la seguridad social, así como en el diseño y planificación de los sistemas, programas y cambios que se puedan generar dentro de los mismos.

h. Principio de integralidad

“Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema; aunado a ello, si el principio de universalidad se propone amparar a todas las personas, el de integralidad se dirige a protegerlas contra todas las contingencias.”⁸

Las prestaciones que brinda la seguridad social deben ser afines con las necesidades de los grupos que se pretende proteger.

También deben ser observar un ambiente de protección, administración y servicio que busque compensar los efectos nocivos que son resultados de la contingencia principal.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.



i. Principio de inmediatez

Los beneficios de la seguridad social deben llegar oportunamente al beneficiario, mediante programas y procedimientos ágiles y sencillos, y los plazos de resolución de conflictos, deben ser cortos.

Importante también es desconcentrar la prestación de los servicios a manera de que las distancias geográficas no entorpezcan la obtención de los beneficios.

1.4. Marco legal de la seguridad social

Es importante conocer el marco legal dentro del cual se desarrolla la seguridad social, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, pues esto da la referencia precisa de en dónde estamos y en qué se podrá mejorar tomando en cuenta los instrumentos internacionales que regulan a la seguridad social en el mundo y sus resultados.

1.4.1. Legislación nacional

a. Constitución Política de la República de Guatemala

La salud es reconocida constitucionalmente como un derecho social, al que deben tener acceso todos los habitantes de la República en plena igualdad. La Constitución Política de la República en su artículo 100 indica que el Estado de Guatemala reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para el beneficio de todos sus habitantes.



De tal manera que el Estado debe, como obligación constitucional, satisfacer la aplicación de un régimen de seguridad social para todos sus habitantes, sin distinciones de ningún tipo, el cual será posible cuando los beneficios de dicho régimen sean percibidos por toda la población.

Indica también que la aplicación del régimen de seguridad social le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Hay que hacer notar que nuestra carta magna, dentro del capítulo II del título II regula lo concerniente a los derechos humanos sociales e integra en él los derechos a la salud y a la seguridad social.

Los derechos humanos consisten en “un conjunto de garantías y derechos inalienables que tiene el hombre, basados en la dignidad humana, que le son indispensables para su subsistencia como tal y para su desarrollo dentro de la sociedad.”⁹

Entendiendo a la dignidad humana como la libertad de una persona para desarrollar su propio proyecto de vida, así como no ser sujeto de ninguna humillación y gozar de todo derecho al igual que lo demás.

b. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Decreto 295 del Congreso de la República, vigente desde el 30 de octubre de 1946, tiene como objeto el regular un régimen de seguridad social nacional, unitario y

⁹ López Contreras, Rony Eulalio. **Derechos Humanos**. Pág. 4



obligatorio, así como la organización y estructura legal del ente que debe aplicar el mismo.

En los considerandos de la ley, se establece, entre otras cosas, que objetivo final del régimen de seguridad social es el de dar protección mínima a toda la población del país.

Asimismo, que en los estudios técnicos que se realizaron para la creación de esta ley, se estableció que es factible implantar un régimen de seguridad social de forma gradual y científica para poder lograr cubrir a toda la población o a la mayor parte de esta.

Esto hace referencia a que el objetivo final del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el de cubrir a toda la población del país, brindando sus beneficios.

c. Reglamentos emanados de la Junta Directiva y Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Por la autonomía de la que goza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, emanada de la Constitución Política de la República, así como de su ley orgánica, sus órganos superiores, la Junta Directiva y la Gerencia, tienen la facultad de dictar reglamentos para la correcta aplicación de su ley orgánica, así como para el funcionamiento interno del Instituto y creación de nuevos programas o ampliación de los ya establecidos.



Por lo tanto, el Instituto tiene la potestad para crear programas que incluyan a cada vez más grupos de la población, empezando y siendo prioridad los trabajadores, para gradualmente ir ampliando a otros grupos, entre el grupo de trabajadores, deben estar los micro y pequeños empresarios, que pueden ser también considerados trabajadores.

1.4.2. Algunos instrumentos internacionales

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Dentro de los considerados derechos humanos básicos, se encuentra el derecho a la seguridad social, mismo que fue incluido junto con otros 29 derechos básicos y fundamentales dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas.

Este instrumento meramente declarativo y orientativo, que aunque no es obligatorio o vinculante, sirvió como base para la futura creación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su Artículo 22 indica que: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la



cooperación internacional y en conformidad con la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.” Es un derecho básico por el que se debe hacer un esfuerzo conjunto para su plena consecución y desarrollo.

b. Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales

Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, en su artículo noveno, regula que los Estados Partes en el Pacto han de reconocer el derecho que tiene toda persona a la seguridad social y establece los mínimos con los cuales los Estados parte deben trabajar, desarrollar y adoptar en su propia legislación interna.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano que supervisa el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estableció en cuanto al tema de trabajadores insuficientemente protegidos por la seguridad social (trabajadores a jornada parcial, trabajadores ocasionales, empleados o trabajadores por cuenta propia y personas que trabajan en su domicilio), que: “Los Estados Partes deben tomar medidas, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para que los sistemas de seguridad social incluyan a los trabajadores insuficientemente protegidos por la seguridad social, incluidos los trabajadores a jornada parcial, los trabajadores ocasionales, los empleados por cuenta propia y las personas que trabajan en su domicilio.”



En los casos en que los planes de seguridad social para estos trabajadores se basen en una actividad profesional, estos planes deben adaptarse de manera que los trabajadores tengan condiciones equivalentes a las de los trabajadores a jornada completa comparables. Salvo en el caso de los accidentes laborales, esas condiciones podrían determinarse en proporción a las horas de trabajo, a las cotizaciones o a los ingresos, u otro método apropiado. Cuando los planes basados en la actividad profesional no proporcionen una cobertura adecuada a estos trabajadores, el Estado Parte tendrá que adoptar medidas complementarias.¹⁰

c. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia en 1948, consagra, en el Artículo 22, el derecho a la seguridad social, indicando que toda persona tiene derecho a la misma y también a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad y la de sus familiares, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional.

d. Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social

La Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, fue adoptada en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, en Copenhague, Dinamarca el 12 de marzo de 1995. Este instrumento busca aumentar la protección social y disminuir la vulnerabilidad de la clase trabajadora mediante la ampliación y fortalecimiento de los programas de

¹⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, **Observación general No. 19**, 2008. Pág. 11.



protección social para resguardar a los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia (también llamados trabajadores independientes, y, en ciertos casos, micro o pequeños empresarios), así como a sus familias, del riesgo de caer en la pobreza, proporcionando seguridad social al mayor número posible de personas, facilitando prestaciones rápidamente y velando porque los trabajadores conserven sus derechos cuando cambian de empleo.





CAPÍTULO II

2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La administración del régimen de seguridad social en Guatemala está encomendada, por mandato constitucional, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es una entidad autónoma con personalidad jurídica propia, patrimonio y capacidad plena para adquirir derechos y contraer obligaciones. Sus órganos superiores son la junta directiva, la gerencia y el consejo técnico.

La junta directiva es la autoridad superior del Instituto y tiene a su cargo la dirección de sus actividades. Está integrada por seis miembros propietarios y seis suplentes, de tal manera que un propietario y un suplente deben ser nombrados por seis diferentes funcionarios o entidades, siendo estos:

- El Presidente de la República;
- La Junta monetaria del banco de Guatemala;
- El Consejo Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- El Colegio de médicos y cirujanos;
- Las asociaciones o sindicatos patronales; y,
- Los sindicatos de trabajadores.



Siendo el propietario nombrado por el Presidente de la República quien preside dicho cuerpo colegiado.

La gerencia se constituye como el órgano ejecutivo del instituto, teniendo a su cargo la administración del mismo. Está integrada por el gerente, quien es el titular de la misma, y por uno o más subgerentes.

El consejo técnico está integrado por asesores con funciones consultivas de al menos los ramos de actuariado, estadística, auditoría, inversiones, médico-hospitalario y jurídico.

2.1. Finalidad

El Artículo 1 del Decreto 295 del Congreso de la República, indica que la finalidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social “es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en la Constitución de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima.”

El segundo considerando del mismo cuerpo legal establece que el régimen de seguridad social debe ser fundado “en los principios más amplios y modernos que rigen la materia y cuyo objetivo final sea el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan



económicamente de él.” Tales beneficios deben tener carácter mínimo, dejando así un amplio campo para la incitación de los esfuerzos de cada persona y para el desarrollo del ahorro y la previsión.

2.2. Campo de aplicación

Su campo de aplicación es universal, puesto que todos los habitantes de Guatemala, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos, así como tienen derecho a recibir los beneficios del régimen, para sí mismo o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, con el único requisito que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios.

Por lo que el instituto goza de vasta libertad para ir incluyendo dentro de su régimen, gradualmente, a toda la población, iniciando con la población trabajadora, para luego ampliarlo a la totalidad de la población.

Se establece en el Artículo 27 del Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las reglas para esta inclusión gradual:

- a. “Debe tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, la condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades;



- b. Debe empezar sólo por la clase trabajadora y, dentro de ella, por los grupos económicamente favorables por razón de su mayor concentración en territorio determinado; por su carácter urbano, de preferencia al rural; por su mayor grado de alfabetización; por su mayor capacidad contribuya; por las mayores y las mejores vías de comunicación, de recursos médicos y hospitalarios con que se cuenta o que puedan crear en cada zona del país; por ofrecer mayores facilidades administrativas, y por los demás motivos técnicos que sean aplicables;

- c. Debe preocupar extenderse a toda la clase trabajadora, en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población; y,

- d. Los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contienen este artículo.”

Su finalidad es lograr la cobertura en materia de seguridad social en la totalidad o al menos la gran mayoría de los distintos grupos de la población guatemalteca, mediante programas especiales o la ampliación de los ya establecidos, valiéndose de reglamentos que son emanados de su Junta Directiva y siempre tomando en cuenta la capacidad en infraestructura hospitalaria o la concentración de personas de los diversos territorios o grupos poblacionales.



2.3. Programas que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

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

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

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

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con el Acuerdo 788 de Junta Directiva que lo rige, le corresponde administrar la concesión de prestaciones en



caso que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinen.¹¹

Con este objeto, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ofrece los siguientes programas:

a. I.V.S. (Invalidez, vejez y sobrevivencia):

Este es un programa de carácter público que proporciona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que tiene como finalidad la atención médica, así como la previsión social para personas ancianas, mujeres, niños y a quienes presentan alguna invalidez. Asegurándoles atención médica en consultas externas, hospitalización, rehabilitación y otros tratamientos, así como proporcionar aparatos ortopédicos en casos determinados. Así como el otorgamiento de prestaciones en dinero en situaciones de discapacidad.

b. E.M.A. (Enfermedad, maternidad y accidentes):

Este programa tiene como finalidad la atención médica para personas con alguna enfermedad, para madres y quienes han sufrido un accidente. Comprendiendo desde el primer diagnóstico del paciente hasta el fin del tratamiento. Habiendo varias disciplinas de las ciencias médicas las cuales son proporcionadas.

c. I.P.L.E.N.A. (Programa de incorporación plena de niñez y adolescencia):

¹¹ Sosa González, Celso. **El financiamiento de la seguridad social en Guatemala y la necesidad de modernizar su estructura.** Pág. 4.



Este programa tiene como finalidad la incorporación integral de la niñez y adolescencia a la seguridad social, ampliando los beneficios de la misma a los hijos de los afiliados gradualmente, buscando contribuir a la economía de los afiliados, así como a la salud futura de sus hijos.

d. P.R.E.C.A.P.I. (Programa especial de protección para trabajadoras de casa particular).

2.3.1. Programa especial de protección para trabajadoras de casa particular (P.R.E.C.A.P.I.)

Este programa es de especial interés para esta investigación. Dio inicio en el año 2009, mediante Acuerdo gubernativo número 236-2009 del Organismo Ejecutivo, el cual aprobó el Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Programa brinda protección a las trabajadoras de casa particular en los riesgos de maternidad, accidentes y control del niño sano.

Esta protección comprende en calidad de afiliada, a las trabajadoras domésticas que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y otras propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador, así como beneficiarios a sus hijos.



El Artículo 2 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece que: “El programa tiene carácter de obligatorio para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días semanales, exceptuándose de la incorporación al régimen especial de protección para las trabajadoras domésticas, las siguientes personas:

- a) El cónyuge o conviviente del empleador;
- b) Las parientes del empleador, dentro de los grados de ley;
- c) Las hijas adoptivas del empleador;
- d) Las menores de 14 años de edad; y
- e) Las que prestan servicios menos de tres días a la semana, para el mismo empleador.”

Esto como prevención a figuras supuestas de trabajo doméstico cuando la persona vive bajo el mismo techo del empleador y además es pariente consanguíneo, por afinidad o por adopción de este, pues para estos casos no aplica este programa porque se entiende que es familia la que realiza los trabajos domésticos dentro de su propia residencia.

Para la inscripción al programa, empleadores y trabajadoras deben llenar ciertos requisitos, los siguientes:



- a. Llenar y firmar formulario DRPT-63 y adjuntar fotocopia del Documento Personal de identificación del empleador y la trabajadora, fotocopia de recibo de agua, luz o teléfono de la residencia de trabajo.

Si es menor de edad, carta de autorización de los padres o del Ministerio de trabajo y Previsión Social;

- b. La trabajadora se debe presentar a la Unidad de Registro y Emisión de Carnés de Afiliación en Oficinas Centrales del IGSS;
- c. El operador de IGSS recibe y revisa la papelería presentada, captura foto, huella y firma digital y luego entrega contraseña a la trabajadora para que se le entregue el carné de afiliación;
- d. La trabajadora recibe su carné.

Posterior a ello, la trabajadora ya cuenta con la cobertura que este programa especial brinda y las obligaciones para trabajadora y empleador, así como para el Estado, empiezan.

Para el riesgo de maternidad cubre las prestaciones siguientes:

- a) Asistencia médico-quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa, durante las fases prenatal, natal y postnatal;



- b) Hospitalización;
- c) Asistencia farmacéutica;
- d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios;
- e) Servicio social;
- f) Transporte de ambulancia en caso de emergencia;
- g) Ayuda de lactancia;
- h) Salud reproductiva;
- i) Atención por enfermedades inducidas o provocadas por el embarazo;
- j) Subsidio de maternidad durante el período que abarca la incapacidad temporal para el trabajo, producida por maternidad; y,
- k) Cuota mortuoria.

En cuanto a la cobertura protección del control del niño sano, comprende a los hijos menores de cinco años de edad nacidos durante la vigencia del programa, y a los hijos menores de cinco años de edad, nacidos antes del inicio del programa. Y otorga los siguientes beneficios:

- a) Exámenes médicos de crecimiento y desarrollo;



- b) Vacunación contra enfermedades transmisibles; según el esquema Institucional vigente; y,
- c) Ayuda nutricional, en caso de ser necesaria.

En cuanto a la protección del riesgo de accidentes, cubre:

- a) Prestaciones en servicio; y,
- b) Prestaciones en dinero.

Es un programa bastante completo en cuanto a que cubre servicios y contingencias básicas, aunque podría no ser suficiente teniendo como base el alto coste de la vida actualmente.

El programa se financia a base de la triple contribución, en donde involucra tanto al empleador y a la trabajadora como al Estado. Según los siguientes porcentajes sobre el salario mínimo para actividades no agrícolas:

- a) Empleadores 2.5290%.
- b) Trabajadoras domésticas afiliadas 1.2645%.
- c) Estado 2.5290%.



2.4. Recursos y sistema financiero

Según el Artículo 38 del Decreto 295, el régimen de Seguridad social debe financiarse de la siguiente manera:

- a. Durante el tiempo en que solo se extienda y beneficie a la clase trabajadora, o a parte de ella, por el método de triple contribución;
- b. Cuando incluya a toda la población, a base del método de una sola contribución proporcional a los ingresos de cada habitante que sea parte activa del proceso de producción y con los aportes del Estado, si fueren necesarios; y,
- c. Durante las etapas intermedias por métodos que determine el instituto conforme a las necesidades financieras, facilidades administrativas, así como las características y posibilidades de contribución del grupo poblacional que proteja.

En base a esto, estamos actualmente en la primer etapa, o sea la que solamente beneficia a parte de la clase trabajadora, por lo que el régimen de seguridad social, en su etapa actual, se basa en los porcentajes de contribución siguientes:

- a. Trabajadores 25%
- b. Patronos 50%
- c. Estado 25%



2.5. Ampliación de los regímenes de seguridad social

Se ha entendido que los regímenes de seguro social deben ser obligatorios para un sector restringido de la fuerza de trabajo y de la economía formal, sin embargo, los legisladores han previsto ampliar su cobertura a fases futuras.

La restricción inicial de la cobertura se ha explicado apuntando a obstáculos prácticos, como por ejemplo la falta de una base administrativa que permita la recaudación de las cotizaciones de los trabajadores de las pequeñas empresas o de los trabajadores por cuenta propia o independientes.

2.6. Problemática de la seguridad social en Guatemala

La cobertura que el Instituto Guatemalteco de Seguridad social brinda a la población guatemalteca, es la primera de las causas de la problemática de la seguridad social en el país, por la sencilla razón de que solamente una parte de la población tiene acceso a ella.

Otras causas son las deficiencias en el servicio prestado, así como las limitaciones en el abastecimiento de las medicinas.

Otra problemática es la mala administración de los fondos del Instituto, en donde se ha beneficiado a ciertos sectores económicos que obtienen grandes cantidades de contratos que terminan siendo lesivos para el Estado.



Esto proporciona ganancias exageradas a entidades particulares, siendo reflejo de esto la corrupción y las malas políticas de inversión, así como la mínima fiscalización que se realiza.

Cerca del 80% de la población no goza de un seguro social público ni privado. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social cubre con servicios básicos de salud al 70% de la población y en materia de servicios ampliados y especializados de salud solamente se cubre con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y los prestadores privados al 30% al 50% de la población.¹²

Esta situación favorece la ineficiencia del sistema actual, ya que solo una parte de la población nacional se ve beneficiada con la cobertura de la seguridad social, a pesar de que la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social indica que la cobertura final debe ser para toda la población; esto hace eco en las alarmantes e indignantes estadísticas que denotan el desamparo en que se encuentra la mayoría de la población guatemalteca.

Se cuenta con Convenios y Tratados internacionales por parte de la Organización Internacional del Trabajo, organizaciones de promoción de los derechos humanos y sociales, que plantean que se formulen políticas de protección integral y de inclusión social, propiciando así la justicia social para así darle una mejor solución a los problemas que afectan y ponen en riesgo a la seguridad social, sobre todo la

¹²

Sosa González, Celso. **El financiamiento de la seguridad social en Guatemala y la necesidad de modernizar su estructura.** Pág. 95.



protección a los grupos los cuales aún no cuentan con dicha protección, pues eso
redunda en la informalidad de la economía, así como el desempleo o subempleo.





CAPÍTULO III

3. Micro y pequeños empresarios como trabajadores independientes

Definir a la micro y pequeña empresa se puede hacer desde diferentes enfoques, dependiendo de cada país, por lo que no hay un criterio unificado en cuanto a su definición.

Se puede definir tomando en cuenta el volumen de ventas, el capital social, el número de trabajadores, la cantidad de ventas o el de los activos.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, define a la microempresa como una unidad productora con menos de diez personas ocupadas incluyendo al propietario, sus familiares y a sus trabajadores tanto permanentes como eventuales.¹³

Esta definición es crucial para definir lo que al respecto se entiende como micro empresario, el cual es también un trabajador, puesto que no siempre cuenta con más empleados que él mismo.

La Organización Internacional del Trabajo durante la 72° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, consideró como micro y pequeñas empresas a compañías modernas, con no más de cincuenta trabajadores, así como a empresas familiares en donde laboran tres o cuatro de los miembros del núcleo familiar, incluso

¹³ Comisión Económica para América Latina. **Revista número 79**. 2003.



incluye a los trabajadores autónomos del sector no estructurado de la economía (informales).¹⁴

Esta definición ya habla concretamente del término trabajador autónomo para referirse a los micro y pequeños empresarios, puesto que son personas que ejercen una actividad económica no dependiendo de un superior que le de instrucciones ni supervise su trabajo.

Esta organización realizó un estudio en setenta y cinco países y se encontró con más de cincuenta definiciones distintas sobre pequeña y mediana empresa. Es por ello que dar una definición es muy complejo, por lo que esta investigación se enfocará en la realidad guatemalteca.

El Acuerdo Gubernativo 211-2015 del Ministerio de Economía regula la definición oficial sobre la clasificación de las micro, pequeñas y medianas empresas en Guatemala y se basa en el número de empleados laborando en la empresa incluyendo al propietario. La clasificación según esta ley es la siguiente:

- Micro Empresa: 1-10 trabajadores.
- Pequeña Empresa: 11-80 trabajadores.
- Mediana Empresa: 81-200 trabajadores.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. **Informe sobre fomento de las pequeñas y medianas empresas**. Ginebra, Suiza, 1986.



Anteriormente a esta clasificación, se establecía en el Acuerdo 178-2001 del Ministerio de Economía, que la microempresa se catalogaba mediante el número de empleados, incluyendo al propietario, de uno a diez trabajadores. La pequeña empresa, de 11 a 25 trabajadores. Y la mediana empresa de 26 a 60 trabajadores. Este cambio surgió tomando la realidad y el contexto nacional, regional e internacional para una mejor planificación, coordinación, supervisión, control y evaluación de los recursos financieros destinados al Programa Nacional para el Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana empresa.

El criterio de clasificación más utilizado en países desarrollados y en desarrollo ha sido el número de trabajadores que emplean las micro y pequeñas empresas, tal como lo hace Guatemala. Sin embargo existen otras clasificaciones también dentro del mismo país.

El Ministerio de Economía, categoriza las micro y pequeñas empresas en base al número de empleados.

La Cámara de Industria de Guatemala las define de dos maneras: una clasificando a beneficiarios de programas de apoyo y la segunda clasificando empresas industriales utilizando un criterio basado en activos totales, cantidad de empleados y ventas anuales.

La Asociación Guatemalteca de Exportadores (AGEXPORT) utiliza el tamaño de los activos.



3.1. Aspectos característicos

Las micro y pequeñas empresas se caracterizan entre otras cosas porque usualmente existe en ellas una administración independiente, dirigida, por lo regular, por el propio dueño. Su incidencia en el mercado no es significativa puesto que su área de mercado es pequeña y se enfoca principalmente en un área específica.

Existe un predominio en el uso de mano de obra y no industrialización en sus procesos, así como escasa especialización en el trabajo en las áreas administrativa y productiva, siendo el empresario el que generalmente (en la microempresa) se encarga de todas las áreas.

Se poseen recursos financieros limitados, siendo el capital de la empresa suministrada por el propio dueño. En cuanto a la tecnología, suele existir escasa información tecnológica en algunas actividades de pequeña escala.

3.2. Ventajas y desventajas de las micro y pequeñas empresas

Entre sus numerosas ventajas está la estimulación a la generación de empleo, ya que se le concede a las micro y pequeñas empresas la generación del mayor porcentaje de empleo en varios países.

Además, fomenta la innovación y especialización en áreas económicas específicas, solucionando las necesidades especiales de su clientela.



Funcionan también satisfaciendo las necesidades de las grandes empresas, pudiendo funcionar como distribuidoras de las mismas.

Las micro y pequeñas empresas tienen una organización y estructura simple, esto beneficia a que tanto el sistema administrativo, el laboral como el productivo sean fáciles y ágiles en su desarrollo y control.

Entre sus desventajas encontramos que muchos pagan salarios y prestaciones laborales bajas, incluso menor al salario mínimo establecido. Las posibilidades de financiamiento no son tan viables como las de las grandes empresas.

Entre sus empleados hay varios que laboran tiempo parcial. Estos suelen no tener un nivel alto de educación y, al igual que los dueños de las empresas, suelen tener muchas responsabilidades familiares.

Sus propietarios no logran crecer económicamente, pues sus ingresos son generalmente iguales a un salario promedio en una empresa de mayor tamaño. Sufren de una desprotección en materia de seguridad social, tanto para empleados como el empleador, que en estos entes vienen siendo también trabajadores.

3.3. Micro y pequeños empresarios en Guatemala

Internacionalmente las micro y pequeñas empresas han demostrado que cumplen un rol fundamental en el crecimiento de la economía de un país. Con su actividad económica, ya sea produciendo bienes, ofertando servicios, comprando productos o



añadiendo valor agregado a los mismos, forman un eslabón importante y definitivo en el encadenamiento de la actividad económica y la generación de empleo.

Se estima que en Guatemala un aproximado del cuarenta por ciento del producto interno bruto y el ochenta y cinco por ciento de empleados son generados por la micro, pequeñas y medianas empresas.

El mejoramiento y desarrollo de estas empresas, así como el incremento en su participación en mercados locales, regionales e internacionales, siempre será positivo y con un impacto fuerte en la economía. Según una clasificación que hace la Unión Europea de las empresas, en donde consideran una microempresa, con menos de diez empleados. Una pequeña empresa emplea entre diez y cincuenta personas. Y la mediana, entre cincuenta y doscientos trabajadores.¹⁵

Si tomamos en cuenta esta clasificación, se considera que en Centroamérica, el noventa por ciento es una micro, pequeña o mediana empresa, o sea, que solo el diez por ciento es una gran empresa. En total, el setenta por ciento es micro o pequeña empresa, es decir, que opera con menos de cincuenta empleados, según la concepción europea.

Con estas estadísticas, se nota claramente la importancia que tienen las micro y pequeñas empresas para el país en la generación y desarrollo de empleo, así como en el comercio.

¹⁵ Comisión Europea. **Reglamento número 651/2014**. Anexo I.



3.3.1. Aspecto económico

Las micro, pequeñas y medianas empresas son la base para todas las economías en desarrollo, según se puede concluir de las estadísticas y experiencias a nivel mundial. Se estima que un treinta por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial es generado por estas empresas.

La contribución a la economía que hacen las micro, pequeñas y medianas empresas en otros países es diferente.

En las economías con altos índices de informalidad, generan aproximadamente un quince por ciento del producto interno bruto.

Mientras que en las economías con mayores índices de formalidad, y por lo tanto con mayor desarrollo económico, llegan a generar el cincuenta y dos por ciento del producto interno bruto.

3.3.2. Instituciones que ayudan al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en Guatemala:

Existe en el país varias organizaciones privadas y públicas, nacionales e internacionales que su función la basan en la ayuda, promoción y desarrollo de micro, pequeña y mediana empresa. Entre las más importantes están las siguientes:

- Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales (AGEXPRONT)



- Ministerio de Economía
- Cámara de Comercio
- Federación de Pequeñas y Medianas Empresas (FEPYME)
- Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP)
- Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala (ASOPYME)

3.3.3. Programa Nacional para el Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana empresa

El objetivo general este programa es el mejoramiento de la productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, mediante el diseño de lineamientos generales del programa y de los instrumentos y mecanismos que les permitan a dichas empresas actuar en igualdad de condiciones, respecto a empresas de mayor tamaño y así, beneficiarse con todas las oportunidades que les otorga el mercado nacional y la apertura del mercado internacional.

Los objetivos específicos de este programa a nivel macro es crear un marco institucional de apoyo a estas empresas el cual ayude a mejorar la coordinación, seguimiento y actualización del sistema de apoyo al sector.

A nivel medio establecer un marco regulatorio simplificado del sector, que facilite la formalización y disminuya los costos de transacción.



A nivel micro, fortalecer el Mercado de Servicios Financieros para las micro, pequeñas y medianas empresas, el cual permita aprovechar a éstas, las oportunidades comerciales y de inversión. Buscando garantizar la igualdad de acceso al financiamiento.

Entre sus áreas de actuación, este programa busca promover el acceso a los mercados, a servicios financieros y de desarrollo empresarial, a tecnología, así como fortalecer el marco institucional de cooperación, tomando en cuenta que los obstáculos más comunes para micro y pequeños empresarios son la debilidad de las instituciones que los apoyan, la carencia o inadecuación de las políticas de apoyo hacia los mismos, así como la falta de coordinación entre las diferentes instituciones y la dificultad de los trámites administrativos.

Se integran y crean diversos actores que coadyuven a la implementación este programa, entre los que vale mencionar: el Viceministerio de desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa; creación del Consejo nacional para el desarrollo de la competitividad empresarial y de la Banca de segundo piso (Banco Nacional de promoción del Desarrollo) de propiedad mixta; inclusión de organizaciones intermedias como cámaras empresariales, organizaciones no gubernamentales, etc.; así como la participación del sistema financiero formal y los municipios, entre otros.

La constitución de una institución financiera de segundo piso, no importando si esta es pública, mixta o completamente privada.



Esta entidad tendría la calidad de un fondo, un banco o una financiera. Los promotores y propietarios de la entidad podrían ser el Estado, donantes internacionales e inversionistas privados.

3.4. Micro y pequeños empresarios como trabajadores autónomos

3.4.1. Trabajo

Podemos definir al trabajo como la “labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.¹⁶

Trabajo es toda actividad del ser humano, intelectual o física, encaminada a la producción o prestación de servicios, ya sea en dependencia o por cuenta propia, con el fin de obtener los medios para vivir y desarrollarse.

El trabajo es “el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución”.¹⁷

Esta definición solamente incluye dentro del concepto trabajo a aquel que tenga una retribución pecuniaria, sin embargo trabajador también es, en muchos casos, quien posee los medios de producción y no solamente el que los trabaja.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 168.

¹⁷ *Íbidem*. Pág. 168



“El trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza, pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa”.¹⁸

Esta definición no excluye a ninguna clase de trabajador, ya que toma en cuenta el motivo y las causas de la actividad humana llamada trabajo, el cual no siempre tiene como fin el económico, ni es necesario que exista una relación trabajador – patrono.

Sin embargo, en la legislación de la mayoría de países se entiende como trabajador solamente a aquel que realiza una actividad para otra persona (el patrón) y que busca una retribución económica.

A partir del momento en que "la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familiar para constituir la sociedad, ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre.”¹⁹

Cuando el trabajo dejó de ser pura y exclusivamente familiar, fue cuando se dieron relaciones de subordinación y dependencia.

El trabajo es la actividad de un ser humano ejecutada para otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal actividad, y en

¹⁸ Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Pág. 1.
¹⁹ Zamora, Luis Alcalá y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 571.



situación de subordinación o dependencia. O la actividad ejecutada por una persona para beneficio propio, sea este económico o no.

3.4.2. Diferentes tipos de trabajo

El ser humano realiza diversidad de actividades físicas o intelectuales o de ambas índoles, con distintos propósitos, personales, colectivos o sociales, en base a ello podemos mencionar:

- a. Trabajo personal, a cuenta propia o autónomo: es el tipo de trabajo en el que una persona física realiza de manera habitual, personal y directa una actividad económica con fin lucrativo, sin estar sujeto a un contrato de trabajo o relación laboral alguna.

Como ejemplos podemos mencionar a los profesionales independientes, como médicos o abogados y notarios; así como micro y pequeños empresarios.

- b. Trabajo dependiente o por cuenta ajena: este es el trabajo regido por el derecho laboral y es aquel en el que una persona física, llamada trabajador, presta sus servicios personalmente a otra, llamada patrono o empleador, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata de este último, y a cambio recibe una retribución.



- c. Trabajo benévolo y gratuito: es el tipo de trabajo que se ejecuta de forma desinteresada, sin que se pretenda un beneficio personal, sino, más bien, está encaminado al bien de terceros.

Como ejemplo tenemos las actividades que se realizan bajo el concepto del voluntariado.

- d. Trabajo forzoso: es el tipo de trabajo que realizaban en la antigüedad los esclavos, y en la actualidad, en algunos países, el que realizan los sentenciados por ciertos delitos.

3.4.3. Concepto de trabajador

En sentido sociológico, trabajador es toda persona física que ejecuta esfuerzos corporales o intelectuales con el fin de producir bienes y servicios para atender sus necesidades humanas.

“Se le denomina así (trabajador) a la persona física que se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo y prestar servicios, realizar actos y ejecutar obras en relación de dependencia a favor de un empleador a cambio de remuneración.”²⁰

Uno de los elementos esenciales es la fuerza de trabajo, la prestación de servicios y la ejecución de obras.

²⁰ De Diego, Julián. **Manual del derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 139.



El Decreto número 1441, Código de trabajo en su artículo tercero define al trabajador como “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo.”

Por lo que deja fuera al trabajador independiente, a quien no se le toma como trabajador en nuestra legislación.

Tomando en cuenta que nuestra legislación está dirigida hacia regular únicamente las relaciones de trabajadores en situación de dependencia con sus respectivos empleadores, no encontramos una definición legal de aquellos trabajadores que trabajan por cuenta propia.

Esto también es causa de la mucha informalidad de la economía del país y su desinterés por formalizar su actividad económica de manera registral y fiscal.

En un sentido más amplio, sin embargo, podemos inferir que es trabajador toda persona que ejecuta una actividad física o intelectual con el fin de conseguir los satisfactores necesarios para su vida y la de su familia.

3.4.4. Clasificación de trabajador

Existen diferentes criterios para clasificar a los trabajadores, mencionaremos las más importantes a modo que se entienda la importancia que tiene saber que no solo existe



una clase de trabajador, que por ser la más común, excluye muchas veces a las demás:

a. Por el tipo de relación:

- Trabajador dependiente;
- Trabajador independiente.

b. Por el tipo de contrato de trabajo:

- Por tiempo indefinido;
- A plazo fijo;
- Para obra determinada.

c. Por la clase de trabajo:

- De cuello blanco: los que se encargan de tareas de oficina o administrativas;
- De cuello azul: trabajadores de industria, como obreros, operarios, etc.;
- De cuello rosa: los que laboran para el sector servicios, como centros de salud, educación, etc.;
- De cuello verde: quienes laboran para el sector ambiental.



3.5. Trabajador autónomo

El trabajo autónomo es la forma más tradicional de organización del trabajo. No es un fenómeno nuevo, pues el hombre en el recorrido de los procesos productivos comenzó trabajando de manera autónoma.

Hay datos importantes que no se deben dejar pasar en cuanto al trabajo independiente, uno de ellos es que este tipo de trabajo es muy probablemente anterior al dependiente, que se ha caracterizado como una de las bases económicas de la estructuración económica de los Estados modernos y que ha sido la forma predominante de trabajo libre hasta la Revolución Industrial.²¹

El Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007 del Reino de España, define al trabajador autónomo como “las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.” En base a esta definición podemos notar elementos importantes para entender si una persona es considerada o no como trabajador autónomo, siendo las siguientes:

- a. Personas físicas: quiere decir personas individuales o naturales. No puede ser trabajador una persona jurídica.

²¹ Olea, Manuel Alonso. **Introducción al derecho del trabajo. pág. 48.**



- b. De forma habitual: el trabajador debe invertir una cantidad considerable de su tiempo en la actividad productiva a que se dedica.
- c. Personal y directa: la persona realiza el trabajo de manera que la responsabilidad y los frutos son a su propia cuenta.
- d. Por cuenta propia: se realiza la actividad productiva a iniciativa del trabajador autónomo.
- e. Fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona: quiere decir que no trabaja para otra persona, no recibe instrucciones de nadie más que de él mismo.
- f. Realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo: sus fines siempre serán lucrativos, no tomándose como autónomos a quienes trabajan de manera ad-honorem o a forma de voluntariado.
- g. Den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena: este elemento es importante para la investigación. Los trabajadores autónomos que ocupan trabajadores para la actividad productiva que realizan son considerados, dependiendo del número que ocupan, micro empresarios o pequeños empresarios.



3.6. Diferencias entre un trabajador por cuenta propia y un trabajador por cuenta ajena

Se pueden mencionar varias diferencias entre un trabajador autónomo y un trabajador por cuenta ajena en dependencia, varían según autor o, incluso, región, sin embargo en lo concerniente a esta investigación, estas son las que más interesan:

- El trabajador por cuenta ajena se encuentra subordinado a la organización de la empresa (patrono), que es quien determina en qué momento se prestan los servicios. La empresa, entonces, establecerá, por ejemplo, cuándo se hacen los descansos o se pueden disfrutar las vacaciones.

En el caso del trabajador autónomo, es él quien se organiza el trabajo y determina en qué momento desarrolla el mismo.

- Los servicios que realiza el trabajador en relación de dependencia o por cuenta ajena suelen prestarse en el domicilio de la empresa o en otro diferente designado por esta, utilizando los materiales que la misma pone a su disposición. En el caso del trabajador autónomo, éste es quien planifica donde se presta el servicio y suele utilizar sus propias herramientas de trabajo.
- El trabajador por cuenta ajena suele recibir de forma estable en cantidades iguales o parecidas su salario, y éste suele tener una cuantía fija.



Por el contrario, el trabajador autónomo o independiente no recibe una suma fija ni estable por su trabajo, hay meses en los que cobra mayores sumas que en otros.

- Cuando es la empresa la que recibe la utilidad del trabajo y el trabajador sólo una retribución por el mismo estamos hablando de un trabajador por cuenta ajena o en dependencia.

En el caso del autónomo, es él mismo quien asume el riesgo económico del negocio y, por lo tanto, revierten en él mismo tanto las pérdidas como las ganancias, por lo que los ingresos no suelen ser tan estables.





CAPÍTULO IV

4. Seguridad social para trabajadores autónomos en Hispanoamérica

Es importante revisar la situación de los trabajadores autónomos o independientes en los distintos países de Hispanoamérica en función a conocer la situación propia. De esta manera podemos notar la indefensión y falta de seguridad que los trabajadores independientes tienen en nuestro país con respecto a la situación en de estos en los demás países.

4.1. Seguridad social en el Reino de España

La seguridad social en España es la principal protección social de ese Estado. Tiene como objetivo el garantizar prestaciones específicas e individualizadas para contrarrestar contingencias establecidas que puedan poner a una persona en situación de necesidad. Está compuesta por dos clases de regímenes:

- a. Régimen general: en este se encuentran la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena o dependientes.

Se incluyen trabajadores nacionales o extranjeros que habitualmente se dediquen a trabajar por cuenta ajena o de forma dependiente dentro del territorio español, y que no estén incluidos en algún régimen especial.

- b. Regímenes especiales: en ellos se incluyen actividades económicas que por su esencia y características propias, en cuanto a condiciones cualidad de sus



procesos productivos o por condiciones de tiempo y lugar en donde se desempeñan, sean necesarias para la mejor aplicación de los beneficios de la seguridad social.

En estos se incluyen a trabajadores agrarios, trabajadores del mar, trabajadores de la minería, trabajadores autónomos, funcionarios públicos civiles y militares, estudiantes, etc.

4.1.1. Régimen especial de trabajadores autónomos de España

“Trabajador por cuenta propia o autónomo es aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.”²²

Es considerado trabajador autónomo quien tiene un proyecto económico propio, media vez tenga la titularidad de un negocio comercial.

La persona cumple con el requisito de tener la titularidad de un establecimiento comercial abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto semejante.

La base mínima de cotización es de 893.10 Euros, alrededor de 7030 Quetzales y la máxima es de 1.071.60 Euros, alrededor de 30513 Quetzales.

²² http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/ (20 de mayo de 2016)



Este régimen aplica para las siguientes personas, según el Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007 del Reino de España:

- a. “Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo;
- b. Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores Autónomos, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados;
- c. Los escritores de libros;
- d. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales;
- e. Los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español;



- f. Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un colegio profesional cuyo colectivo se haya integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos;
- g. Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en otro régimen;
- h. Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias;
- i. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el régimen especial es de 16 años;
- j. Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares;
- k. Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social; y,



- I. Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos el cincuenta por ciento, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.”²³

El trabajador autónomo está obligado a cotizar desde el primer día del mes en que inicia su actividad. La obligación subsiste mientras el trabajador desarrolla su actividad, incluso durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad ó paternidad.

La obligación termina el último día del mes en que el trabajador finaliza su actividad por cuenta propia, siempre y cuando comunique su baja dentro de plazo.

En caso contrario, sigue obligado a cotizar hasta el último día del mes de comunicación de la baja, a no ser que se justifique el cese en la actividad.

Están excluidos de este régimen los trabajadores por cuenta propia o autónomos que tengan una actividad económica la cual se encuentre incluida en otros regímenes existentes dentro de la seguridad social en el Reino de España.

²³ http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/RegimenesQuieneslos10548/ (18 de mayo de 2016)



4.2. Breve descripción de la situación de los trabajadores autónomos en Latinoamérica en relación a la cobertura de seguridad social

Conocer la situación de los trabajadores autónomos o independientes en los diferentes países de Hispanoamérica, por ser estos parecidos en condiciones sociales, económicas y políticas, es importante para entender con más claridad la necesidad de cubrir a este grupo.

a) Argentina

Una de las características principales en relación al trabajo autónomo y la seguridad social en la República Argentina es que la afiliación es obligatoria a partir de los dieciocho años al sistema de seguridad social frente a las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Incluyendo la cobertura de salud de los ya jubilados.

Existe el Régimen Especial de los Recursos de la Seguridad Social para Pequeños Contribuyentes, a través del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, que es un régimen tributario integrado sobre impuestos a las ganancias, valor agregado y cobertura provisional mediante aportes de un monto fijo el cual se ajusta conforme pasa el tiempo.

Este monto tiene una base mínima, que accede a los beneficios por las contingencias de vejez, invalidez y muerte.



Concurren montos complementarios si el beneficiario desea cubrir todos los beneficios e incluir a miembros de su familia. Este régimen también contiene variantes para escenarios de menor ingreso, incluidas en lo que se nombra “monotributo social”.

El monotributo social “es una categoría tributaria permanente que reconoce la realización de actividades productivas, comerciales y de servicios por parte de la población en situación de vulnerabilidad social”.²⁴

b) Bolivia

No tiene normada la cobertura del trabajador autónomo. Es el único país junto con Guatemala que no cuenta con cobertura directa o indirecta para estos trabajadores-empresarios.

c) Brasil

En Brasil existe un sistema público y básico de seguro social, resultado de un proceso de unificación institucional que buscaba superar a la anterior diversidad de institutos de jubilación y pensiones que se organizaban por categorías profesionales.

La cobertura actual incluye las prestaciones básicas y cubre a la totalidad de las personas, incluyendo los trabajadores autónomos. Así como también a trabajadores que prestan servicios a varias empresas sin vínculo laboral, en las prestaciones económicas por enfermedad y maternidad.

²⁴ <http://www.afip.gov.ar/institucional/afipsimulada/archivos/trabPrestaSegSocial/A/MonSocialconlaMiradaDeDesarrollo.pdf> (2 de junio de 2016)



Este sistema es el Sistema Integrado de Salud (SUS), el cual se financia mediante rentas generales, ofreciendo cobertura universal y gratuita.

Integra a todos los niveles e instituciones de salud, excepto el de las Fuerzas Armadas y cuerpos policiales.

La atención es prioritaria a los más pobres por medio de servicios suministrados en tres niveles gubernamentales (federal, estatal y municipal), más la subcontratación de servicios privados. Se estima en un cuarenta por ciento la población a la que se provee de servicios por la vía privada.

Existe también el régimen de Pensión Rural, el cual concede prestaciones no contributivas a quienes han integrado la economía rural familiar desde hace al menos quince años. Cubre aproximadamente a ocho millones de personas, a un costo del uno punto cinco por ciento del producto interno bruto. Beneficia con pensiones de vejez y sobrevivencia, discapacidad, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Colombia

En Colombia la cotización es voluntaria y cubre las principales prestaciones. En el régimen de accidentes laborales y enfermedades profesionales, están incluidos trabajadores cuando tienen contratos por prestaciones de servicios, administrativos, civiles y de obras. Las prestaciones no necesitan de periodos previos de cotización.



Se ha desarrollado el Plan Obligatorio de Salud Subsidiado gestionado por entidades administradoras. Este plan cubre a toda la población, excepto fuerzas armadas, educadores y trabajadores de la empresa estatal de petróleos, con transferencias desde el régimen contributivo y rentas generales e incluye a los trabajadores autónomos de la economía formal.

e) Costa Rica

La afiliación de los trabajadores autónomos al régimen de Vejez, Invalidez y Muerte es obligatoria y progresiva desde el año 2005. Anteriormente la afiliación de trabajadores autónomos era voluntaria.

También existe un régimen especial para los trabajadores autónomos de afiliación colectiva con una cotización menor, que es aplicado por el sindicalismo local que los representa.

Este sistema es el Sistema Integrado de Salud, el cual se conserva mediante las cotizaciones laborales a la Caja Costarricense de Seguridad Social, y se agregan aportes estatales para cubrir a quienes no tienen capacidad para cotizar.

Ese aporte estatal es escalonado, consumando ligeramente la cotización que cumplen empleados y patronos, además subsidia el cincuenta por ciento de las cotizaciones de los trabajadores autónomos y afiliados voluntarios; y aporta el cien por ciento de las



cotizaciones de la población más pobre sin capacidad contributiva. La atención es igual para todos.

f) Cuba

En Cuba existe un régimen especial para un determinado número de trabajadores autónomos, que se financia con el diez por ciento del salario mensual convenido de acuerdo con una graduación establecida por la ley.

g) Chile

La afiliación de los trabajadores autónomos es obligatoria desde el 2008; anteriormente era voluntaria. Se estableció una etapa de afiliación progresiva hasta el año 2016.

Son los trabajadores los que determinan las cotizaciones al sistema de pensiones a través de impuestos sobre la renta.

“Se propone que los trabajadores independientes realicen sus contribuciones al sistema de pensiones en forma anual mediante la declaración de renta. Para estos trabajadores se define la renta imponible anual como el 80 por ciento del conjunto de rentas brutas gravadas, obtenida por el afiliado independiente en el año calendario anterior a la declaración de dicho impuesto. Los trabajadores independientes que no reciben estos



ingresos están exentos de la obligatoriedad de cotizar, lo pueden hacer en forma voluntaria.”²⁵

En materia de salud, el Fondo Nacional de Salud es el ente articulador entre el financiamiento público y el privado, estando el público para quienes carecen de capacidad contributiva, quedando el afiliado y sus dependientes adscritos al sistema público.

Existen programas de garantías universales y exigibles, que se ofrecen a la población de forma independiente de su riesgo e ingreso.

h) Ecuador

En Ecuador los trabajadores autónomos cotizan al Seguro General Obligatorio, para las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte y sobrevivencia.

Los trabajadores autónomos agrarios tienen un sistema específico, el Seguro Social Campesino.

i) El Salvador

En El Salvador, en materia de seguridad y salud en el trabajo, la normativa observa dentro de su ámbito de aplicación al colectivo de trabajadores autónomos o independientes sin ninguna variación en cuanto al ámbito de aplicación general.

²⁵ Bertranou, Fabio. **Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay.** Pág. 9.



j) México

No existe afiliación de trabajadores autónomos al Sistema de Seguridad Social. Sin embargo, existe el Seguro Popular de Salud, adscrito al ministerio federal, el cual otorga el sesenta y cinco por ciento del financiamiento, en cooperación con cada uno de los Estados, y se destina a la población más pobre, desarrollándose como un paquete de prestación gratuito.

Este seguro no excluye por riesgos ni por enfermedades preexistentes, reduce el pago, ya que ofrece el paquete en forma gratuita a las personas con más pobreza de la población. Para las otras personas se solicita un aporte según su situación socioeconómica, que incluye prestaciones educativas.

k) Nicaragua

En Nicaragua la afiliación de los trabajadores autónomos y otros sectores es voluntaria en un régimen discrecional que se está poniendo en marcha gradualmente. Incluye todos los beneficios básicos, como viudez, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, desempleo. Para el beneficiario y también optativo para sus familiares, según estipulaciones de ley.

l) Panamá

En Panamá desde el año 2005, los trabajadores panameños que laboran por cuenta propia, conocidos localmente como trabajadores intendentes, tienen la obligación de cotizar en el sistema de Seguridad Social administrado por la Caja de Seguro Social.



Indica la ley Orgánica número 51 de la Caja del Seguro Social que se deben afiliar “todos los trabajadores nacionales o extranjeros que brinden servicios dentro de la República de Panamá, incluyendo los trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia”. Esto significa que protege a todo tipo de trabajador sin distinción alguna, teniendo éxito dicho programa.

m) Perú

La afiliación de los trabajadores autónomos a la asistencia sanitaria en Perú es voluntaria. Cuentan con un régimen especial específico que incluye también a las amas de casa y los a los pilotos profesionales independientes.

Los autónomos pueden afiliarse al régimen de pensiones, invalidez, muerte y sobrevivencia en el sistema público y en el privado. También es voluntaria la afiliación al régimen de accidentes laborales y enfermedades profesionales, siempre que desarrollen actividades calificadas como riesgosas.

n) República Dominicana

En República Dominicana los trabajadores autónomos están incluidos en las prestaciones del seguro llamado Familiar de Salud, formalizando una contribución sobre la base del monto del salario mínimo nacional ajustado conforme a las diferentes circunstancias. Incluye también su incorporación a la cobertura sobre vejez en las condiciones que establece la ley.



ñ) Uruguay

El Uruguay el Sistema de Seguridad Social Uruguayo incluye a los trabajadores autónomos mediante tres formas, en primer lugar, el régimen de unidades económicas unipersonales, el cual tiene un primer nivel administrado por el sector público y que da acceso a todas las prestaciones de la seguridad social (excepto el desempleo y las prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales), un segundo nivel que busca el ahorro personal obligatorio administrado por entidades privadas, y un tercer nivel parecido al segundo en el cual se promueve el ahorro voluntario para personas con ingresos mayores a determinado nivel.

La segunda forma es a través del monotributo, que busca incluir a microempresas especialmente, y no establece un régimen de aseguramiento personal, sino que se trata de un régimen tributario global específico para empresas pequeñas.

“El Monotributo es un régimen simplificado para el pago y la recaudación de impuestos de los pequeños contribuyentes. Las personas cubiertas por el régimen de Monotributo tienen derecho a los mismos beneficios de seguridad social que los trabajadores asalariados.”²⁶

En este régimen se trabaja mediante un pago único de estas empresas en sustitución de todos los impuestos nacionales (excepto los de importaciones), y beneficia en todas las prestaciones, excepto el desempleo.

²⁶ Organización Internacional del Trabajo. **Protección social en acción. Construyendo pisos de protección social.** Pág. 1.



Y la tercera forma son los fondos de pensiones para profesionales universitarios, los cuales están amparados por dos diferentes instituciones, la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, la cual incluye a los profesionales universitarios que realizan el libre ejercicio de su profesión, excepto por los notarios, quienes son amparados por la otra institución, la Caja Notarial de Seguridad Social, ambas reguladas por el Banco Central del Uruguay.

o) Venezuela

En Venezuela los trabajadores autónomos pueden protegerse de forma voluntaria, así como los trabajadores a domicilio, temporales y ocasionales. Existe la posibilidad de realizarse convenios con sindicatos y comunidades agrarias. La cotización es según el riesgo en que se encuentre e incluye asistencia sanitaria, accidentes laborales, enfermedades profesionales, invalidez, muerte y sobrevivencia.

4.3. Situación y recomendación para Guatemala

En Guatemala no se contempla la cobertura del trabajador autónomo. La normativa en el país en materia de seguridad y salud en el trabajo no observa requisitos y obligaciones determinadas para el trabajador autónomo.

Sin embargo, en el Artículo cuatro del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, del 23 de julio de 2014, existen dos supuestos por los cuales el trabajador autónomo puede tener atribuidas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:



1. Cuando utilice los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En este supuesto, al trabajador autónomo se le toma dentro de la definición legal de empresario, por lo que también le serían atribuidas las correspondientes obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En el caso de devenir contratista de un trabajo o servicio. El artículo 4 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, del 23 de julio de 2014, establece las obligaciones en materia de seguridad y salud atribuibles a la figura del empresario y contratistas, sin ninguna distinción.

Como se puede observar, obligaciones pueden existir para el trabajador autónomo como empresario, más no existe, en materia de seguridad social, ningún beneficio a gozar.

En Guatemala se debe buscar la creación de un programa especial de protección voluntaria destinado a proteger a micro y pequeños empresarios como trabajadores individuales o autónomos, buscando gradualmente la inclusión de estos para lograr la protección social que la Constitución y las leyes del país establecen y así lograr el bienestar común, la protección sanitaria y el incremento de la actividad económica en el país, creando cada vez más nuevas empresas y generando nuevos empleos los cuales cuenten también con los beneficios en seguridad social.



Se puede tomar como base el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, en cuanto a la infraestructura de afiliación, aunque contando con todos los beneficios de los que gozan los trabajadores en situación de dependencia.

El financiamiento del programa siempre sería mediante el incentivo de los beneficios a gozar, así como buscando modalidades para que al afiliar a todos sus trabajadores, si los tuviera, pueda gozar de decremento en la cuota a pagar al Instituto de Seguridad Social, contando siempre con la participación estatal para el financiamiento del programa.

Esto conllevaría a mayores y mejores oportunidades laborales para los trabajadores dependientes, así como para los micro y pequeños empresarios que decidan gozar de los mismos beneficios, incentivando la inversión, el empleo y la seguridad social para toda la población.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Es necesaria la inclusión de micro y pequeños empresarios como trabajadores independientes al goce de los beneficios de la seguridad social en Guatemala, esto significaría para este grupo una protección en materia de salud para sí mismos como para sus familiares, lo cual redundaría en beneficios de estabilidad social, económica y familiar. Sería de beneficio indirecto a los trabajadores de los mismos, puesto que se buscaría cumplir con la obligación legal de inscribir a sus empleados a la seguridad social. El principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala es violentado al excluir a los trabajadores autónomos o independientes de los beneficios de la seguridad social en el país, tomando en cuenta el rezago en materia de protección a este grupo tan importante en la economía del país en comparación a la protección que reciben el mismo grupo en otros países.

Al no contar con una asistencia médica o de resguardo para su vejez, queda en pleno abandono cuando finaliza su vida productiva y puede llegarse a la adultez mayor sin cobertura digna de salud. El Estado debe fomentar la no exclusión de los trabajadores independientes y ser tomados en cuenta en la afiliación del seguro social, creando para el efecto un programa especial de protección a micro y pequeños empresarios, el cual debe ser de carácter voluntario y con mecanismos de inclusión gradual y de beneficios amplios, beneficiando también a los trabajadores que este emplea al ser un requisito para su inscripción al seguro social, el cumplimiento de norma referente a la obligación de inscribir a sus trabajadores, cuando son tres o más, al instituto Guatemalteco de Seguridad Social.





BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, Luis y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Tomo II. Argentina: Ed. Heliasta, 1972.

BERTRANOU, Fabio. **Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay.** Organización Internacional del Trabajo. Chile: (s.e.), 2007.

CALDERA, RAFAEL. **Derecho del trabajo.** Venezuela: Ed. Naciones, 1989.

CHIRINOS, Bernabé. **Tratado teórico práctico de la seguridad social.** Argentina: Ed. Quorum, 2005.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA. **Revista número 79.** (s.e.), 2003.

CUEVAS MARTÍNEZ, José Alejandro. **El deber de previsión y la seguridad social.** Lima, Perú: Ed. Universidad, 2001.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. **Observación general No. 19,** (s.e.), 2008.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y de la seguridad social.** Argentina: Ed. La Ley, 7ma. ed., 2008.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria Fénix, 4ta. ed., 2010.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Editorial Universitaria Fénix, 4ta. ed., 2007.

GONZÁLEZ ROARO, Benjamín. **La seguridad social en el mundo.** México: Siglo Veintiuno Editores, 2da. ed., 2007.



GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2006.

<http://www.igssgt.org/precapi.php> (Consultado: 15 de marzo 2016)

<http://www.mineco.gob.gt/servicios-de-desarrollo-empresarial> (Consultado: 15 de marzo 2016)

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenEspecialTrab10724/ (Consultado: 15 de marzo 2016)

<http://www.pymempresario.com/2013/03/seguridad-social-para-trabajadores-independientes/> (Consultado 15 de marzo 2016)

<http://www.serautonomo.net/> (Consultado 20 de marzo 2016)

<http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1> (Consultado 20 de marzo 2016)

<http://asopyme.org/sitiox1/> (Consultado 20 de marzo 2016)

http://www.revistafiscal.net/index.php?option=com_content&view=article&id=720:micro-pequena-y-medianaempresaenguatemala&catid=38:microeconomia&Itemid=486 (Consultado 25 de marzo 2016)

http://infomipyme.tmp.vishosting.com/Docs/GT/Offline/estadisticas/actividades_por_departamento.html (Consultado 25 de marzo 2016)

<http://www.afip.gov.ar/institucional/afipsimulada/archivos/trabPrestaSegSocial/A/MonSocialconlaMiradaDeDesarrollo1.pdf> (Consultado 25 de marzo 2016)

LÓPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Guatemala: Servitag, 3era. ed., 2008.

MARCO, Flavia. **Los sistemas de pensiones en América Latina, Un análisis de género**. Chile: CEPAL, Naciones Unidas. 2004.



MORALES RAMÍREZ, María Asunción. **Protección social; ¿concepto dinámico?** México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.

OLEA, Manuel Alonso. **Introducción al derecho del trabajo.** España: Ed. Caritas, 6ta. ed., 2002.

Organización Internacional del Trabajo. **Administración de la seguridad social.** Suiza: (s.e.), 1991.

Organización Internacional del Trabajo. **Informe sobre fomento de las PYMES.** Suiza: (s.e.), 1996.

Organización Internacional del Trabajo. **Protección social en acción. Construyendo pisos de protección social.** Uruguay: (s.e.), 2015.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Argentina: Ed. Heliastas, 2000.

OOSTINGH, Harrie. **Hacia la protección social de los trabajadores independientes en América Central.** Bélgica: Fondo de Cooperación al Desarrollo. 2006.

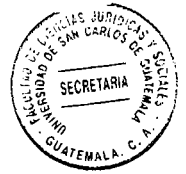
PÉREZ LEÑERO, José. **Fundamentos de la seguridad social.** España: Ed. Aguilar, 1956.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Estudios de la seguridad social.** Uruguay: Fundación de cultura Universitaria, Impresora Editorial, 1999.

RIEZNİK DOSSIER, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia.** Argentina: Ed. Biblos, 3ra. ed., 2007.

SOSA GÓNZALEZ, Celso. **El financiamiento de la seguridad social en Guatemala y la necesidad de modernizar su estructura.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 2011.

VILLARÁN, Fernando. **Seminario de Microempresas y medio ambiente.** Perú: (s.e.), 1993.



Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General Organización de las Naciones Unidas, 1948.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Novena Conferencia Internacional Americana. Colombia, 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos, Costa Rica, 1969.

Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1966.

Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social. Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Organización de las Naciones Unidas, 1995.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República. 1947.

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

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

Acuerdo gubernativo 236-2009 del Organismo Ejecutivo. Guatemala, 2009.

Acuerdo gubernativo 178-2001 del Ministerio de Economía. Guatemala, 2001.

Acuerdo gubernativo 211-2015 del Ministerio de Economía. Guatemala, 2015.

Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007 del Reino de España, 2007.