

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

**LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE AFILIADOS EN CONTRA DEL
INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RAMÓN VIDES VILLATORO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 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

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



Guatemala, 31 de mayo del año 2010.

Licenciado (a)
RAMIRO RUÍZ HERNÁNDEZ
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Ruíz Hernández:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: RAMÓN VIDES VILLATORO, CARNÉ NO. 8512920, intitulado "LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE AFILIADOS EN CONTRA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo

LICENCIADO RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO COLEGIADO NÚMERO 5,802
7 AVE. 8-56 ZONA 1. EDIFICIO EL CENTRO, OFICINA NÚMERO 611
CIUDAD DE GUATEMALA TE. 22-30-27-54. 58-22-56-70



Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 13 de abril de 2012

Licenciado:
Efraín Guzmán
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado: Efraín Guzmán

Atendiendo al nombramiento de fecha treinta y uno de mayo del año dos mil diez, donde se me nombro **ASESOR** de tesis del Bachiller **RAMÓN VIDES VILLATORO**, quien se identifica con el **Carné estudiantil 8512920**, y elaboró el trabajo de tesis intitulado **“LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE AFILIADOS EN CONTRA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”**, manifestando las siguientes opiniones:

a) En relación al contenido científico y técnico de la presente tesis opino que cumple objetivamente con cada uno de los capítulos elaborados permitiendo un análisis concreto así como conceptos y definiciones que determinan que existe falta de regulación de las consecuencias jurídicas los procesos ordinarios laborales de afiliados en contra del instituto guatemalteco de seguridad social.

b) La metodología cumple con los pasos necesarios en la deducción, como técnicas principales de investigación se utilizaron: la bibliografía, investigación de campo, métodos de investigación deductiva y comparativa.

c) La redacción de este trabajo es adecuada y jurídicamente correcta.

LICENCIADO RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO COLEGIADO NÚMERO 5,802
7 AVE. 8-56 ZONA 1. EDIFICIO EL CENTRO, OFICINA NÚMERO 611
CIUDAD DE GUATEMALA TE. 22-30-27-54. 58-22-56-70



d) La contribución científica del trabajo de tesis en referencia, se centra en la propuesta de una utilización correcta de la legislación guatemalteca, en cuanto a los procesos ordinarios laborales de afiliados en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

e) Las conclusiones y recomendaciones especifican que los reglamentos del Seguro Social tienen la finalidad equiparada de igualdad en todas las modalidades, para todos los habitantes de la República de Guatemala, sin excepción alguna.

f) En cuanto a la bibliografía empleada se comprobó que la misma ha sido correcta y suficiente para el presente trabajo.

En mi calidad de Asesor y de conformidad con lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** estimando que el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos establecidos en el normativo respectivo, a efecto se continúe el trámite, se nombre revisor y se culmine su aprobación en el examen general público.

Atentamente,

LICENCIADO RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ASESOR DE TESIS



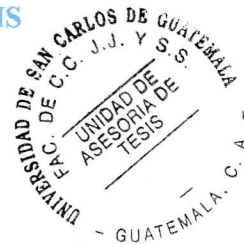
**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de abril de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CARLOS ANTONIO ZABALETA MÉNDEZ** , bajo de tesis del (de la) estudiante: **RAMÓN VIDES VILLATORO** , **CARNÉ NO. 8512920**, intitulado **“LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE AFILIADOS EN CONTRA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”**

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


M.A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
LEGM/emrl



Lic. Carlos Antonio Zabaleta Méndez
Abogado y Notario Colegiado Número 5,802
7 AVE. 7-78 Zona 4, Edificio Centroamericano Oficina Número 6208
Ciudad, Guatemala Tel. 23-34-09-05, 42-15-68-97



Guatemala, 28 de junio de 2012

Dr. Carlos Hebertito Herrera
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala

Lic. Carlos Antonio Zabaleta Méndez
ABOGADO Y NOTARIO

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Con fundamento y cumplimiento de la resolución emitida por ese despacho procedí a Revisar la Tesis del estudiante **RAMÓN VIDES VILLATORO**, en la realización del trabajo de tesis intitulado **“LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE AFILIADOS EN CONTRA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”**, por este medio respetuosamente me permito enviar a usted el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El contenido del presente trabajo de tesis es de gran utilidad para los trabajadores afiliados al seguro social guatemalteco, al ordenamiento jurídico guatemalteco, para las autoridades administrativas y médicas del Seguro Social, para los trabajadores de este ente y para la administración de justicia dado que el tema desarrollado por el bachiller **Ramón Vides Villatoro**, constituye un gran aporte a efecto que se le brinde la mejor atención al trabajador afiliado al Seguro Social, a que se le incluya de manera pronta en los programas del mismo siempre que haya derecho, a que se le restituyan los gastos erogados en centros asistencial privado y que las autoridades de los juzgados laborales impulsen de oficio, como es su deber, las diversas demandas ordinarias orales labores de previsión social cumpliendo los plazos respectivos.
- b) La metodología de la investigación se verificó a través de la aplicación del método inductivo-deductivo, aplicando técnicas de investigación mediante el método analítico por medio de análisis de documentos e información general y específica. La técnica

Lic. Carlos Antonio Zabaleta Méndez
Abogado y Notario Colegiado Número 5,802
7 AVE. 7-78 Zona 4, Edificio Centroamericano Oficina Número 6208
Ciudad, Guatemala Tel. 23-34-09-05, 42-15-68-97



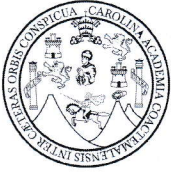
- de investigación fue documental con fichas bibliográficas, fichas de trabajo y en menor escala utilizando Internet, todo lo cual corrobora la hipótesis planteada.
- c) El lenguaje utilizado en el presente trabajo, considero que es el concreto y con aspectos técnico-jurídicos acordes al tema desarrollado.
- d) En cuanto a la contribución científica, la misma es un verdadero aporte, demuestra también como la Constitución Política de la República de Guatemala regula el Régimen de Seguridad Social, tiende a eficientar la atención al afiliado en el seguro social guatemalteco, evitando las numerosas demandas ordinarias laborales contra el mismo, y que se concreten reformas a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sus reglamentos y algunos artículos del Código de trabajo de Guatemala.
- e) Las conclusiones y recomendaciones puntualizan una mejor atención al afiliado en el seguro social y una normativa efectiva, vigente y positiva que proteja al afiliado al Seguro Social.
- f) Respecto de la bibliografía utilizada, la misma es congruente e idónea con el tema investigado, ha sido amplia y abundante para el tema tratado.

En consecuencia de lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, por cuanto el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

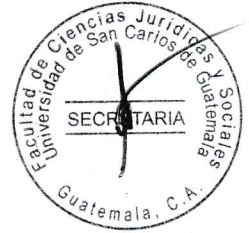
Atentamente,

Lic. Carlos Antonio Zabaleta Méndez
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. CARLOS ANTONIO ZABALETA MÉNDEZ
REVISOR DE TESIS



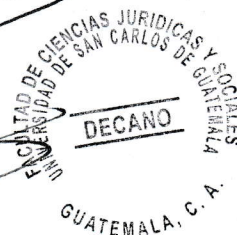
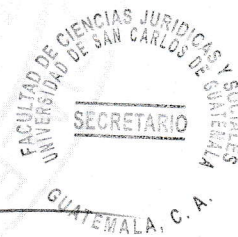
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RAMÓN VIDES VILLATORO, titulado LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE AFILIADOS EN CONTRA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. 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.





DEDICATORIA

A DIOS:

Todo poderoso, fuente de sabiduría que ilumina mis pensamientos y guía mis pasos hacia el éxito. Gracias señor creador del universo.

A MIS PADRES:

Roberto Vides Sandoval (Q.E.P.D) y Marcela Villatoro Pineda, quienes con su esfuerzo, sabiduría, paciencia, dedicación y ejemplo me inculcaron los principios y valores que rigen mi vida; como una muestra de mi amor, respeto, consideración, admiración y profundo agradecimiento.

A MIS HIJOS:

David, Josué, Marcelo Aldo Daniel Vides Morán.

A MIS HERMANOS:

Aura Marina, Irma Eugenia, Gustavo Adolfo y Vilma Victoria, por el apoyo que en todo momento he recibido, con cariño fraternal.

A MI ESPOSA:

Teófila Angélica Morán Vega de Vides, por el apoyo, el esfuerzo y sacrificio conjunto, el cual me ha ayudado a culminar con éxito mis estudios.



A MIS SOBRINOS:

Doris, Sulema, Glenda, Joselin, Jhonny, Kinberly, Angel, Mariana, Matías y Josepht Gabriel, como un ejemplo para que todos los días de su vida se esfuercen por superarse y dar lo mejor de sí mismos.

A MIS COMPAÑEROS:

Con quienes compartimos el estudio, la solidaridad y la alegría del espíritu universitario san carlista.

A MIS AMIGOS:

Iván de la Cruz, Ramiro Ruiz Hernandez, Joel López y Eddy Ramiro Argueta Lorenty, por su apoyo y consejos en momentos críticos. A todas aquellas personas que colaboraron en la realización de mi trabajo de tesis; a ellas mi eterno agradecimiento por su tiempo.

A:

Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y a la muy noble Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales por haberme albergado en sus aulas hasta convertirme en un profesional del derecho.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho de trabajo	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Definiciones	4
1.3. Principios fundamentales.....	6
1.3.1. Es un derecho eminentemente tutelar	6
1.3.2. Es irrenunciable	7
1.3.3. Es imperativo	8
1.3.4. Es realista y objetivo	10
1.3.5. Es eminentemente democrático	10
1.3.6. Es sencillo o antiformalista	11
1.3.7. Es conciliador o busca fehacientemente la conciliación por excelencia .	13
1.3.8. Busca la equidad	15
1.3.9. Busca la estabilidad	15
1.4. Sujetos que intervienen en la relación laboral o en la celebración de contratos de trabajo	16
1.5. Patrono	18
1.6. Trabajador	20
1.7. Intermediarios	29
1.7.1. Clasificación de intermediarios	30
1.8. Representantes del patrono	31
CAPÍTULO II	
2. Contrato de trabajo	35
2.1. Antecedentes	35
2.2. Naturaleza jurídica	37
2.3. Conceptos doctrinarios	37
2.4. Conceptos legales	40

2.5. Clasificación de los contratos de trabajo	41
2.6. Elementos del contrato de trabajo	46
2.6.1. Generales	46
2.6.2. Específicos	49

CAPÍTULO III

3. La seguridad y sus antecedentes	57
3.1. Definiciones de previsión social	60
3.2. Seguridad social en Guatemala	62
3.3. Historia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	64
3.4. Acontecimientos relevantes una evolución del seguro social guatemalteco	75
3.5. Directos	80
3.6. Indirectos	82
3.7. Pensiones y cuota mortuaria, sus requisitos y el procedimiento	85
3.8. La intervención quirúrgica u operaciones de emergencia que necesiten los trabajadores afiliados al instituto guatemalteco de seguridad social	87

CAPÍTULO IV

4. Los procesos ordinarios laborales en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	97
4.1. Definición de demanda ordinaria oral laboral	97
4.2. Clasificación de las demandas ordinarias orales laborales de previsión social	98
4.3. Requisitos de la demanda	99
4.4. Juzgados de trabajo y previsión social	100
4.5. Salas de las cortes de apelaciones de trabajo y previsión social.....	102
4.6. Formas de plantear o interponer las demandas ordinarias orales laborales....	103
4.7. Actitudes de la parte demandada cuando se le plantea un juicio oral laboral de previsión social.....	103



Pág.

CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	117
BIBLIOGRAFÍA	119

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo se realizó para dar a conocer la problemática existente en relación a los procesos ordinarios laborales de afiliados planteados en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La investigación radica en el derecho laboral, ya que es de mucha importancia; así como el tema de la previsión social como el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se cierne sobre las clases económicas débiles y que se dirigen a plantear una cierta seguridad social; tales instituciones es el seguro social, las cooperativas y la mutualidades.

El objeto de la seguridad social, es 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 dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como a necesidad de ellos de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose o principiado solo por la clase trabajadora, con miras a cubrir en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

Es de tomar en consideración que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuente con una gran cantidad de servicios, pero no son cien por ciento efectivos, pues como ha quedado anotado y con los juicios en los cuales en instituto constantemente es demandado, se denota cierta incompetencia en el manejo del mismo y queda muy lejos el cumplimiento de sus fines para el cual fue creado en su momento histórico correspondiente.

Se puede señalar que con el presente trabajo se comprobó la hipótesis de los procesos ordinarios laborales de afiliados en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad



Social, ya que no cumple con lo establecido en la ley en cuanto a la protección que le deben brindar y garantizar a sus afiliados.

Con el trabajo investigación, se determinó que las demandas ordinarias orales laborales de previsión social, no son más que las reclamaciones escritas o verbales mediante acta faccionada o levantada en el Juzgado Laboral de Primera Instancia, promovidas por un demandante o actor afiliado al Seguro Social, en virtud del descontento que tiene esta persona contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a efecto se le solucione un problema que tiene con la institución relacionada.

La tesis se encuentra comprendida en cuatro capítulos: en el capítulo I, se describe al derecho de trabajo, antecedentes históricos y el fin primordial; en el capítulo II, se desarrolla acerca del contrato de trabajo; en el capítulo III, se trata el tema de la seguridad social y sus antecedentes; y, por último, en el capítulo IV, se refiere a los procesos ordinarios laborales en contra Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En cuanto a la metodología, se utilizó el método analítico, que permite desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes. Asimismo, se utilizó el método de la síntesis, para analizar separadamente los fenómenos objetos de estudio; para describir la esencia del problema o del fenómeno estudiado, en cuanto a las repercusiones que tiene el tema descrito y la necesidad de su adecuación jurídica legal. Dentro de la técnicas aplicada en la realización de la investigación, se empleó las bibliográficas, documentales que permitió recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

Al finalizar la investigación se hace referencia de la conclusiones y recomendaciones derivadas del presente estudio, al final se describe la bibliografía que sustenta la parte teórica del trabajo.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica: “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, contempla un mínimo de garantías para estos, concede a los trabajadores con aplicación forzosa prestaciones mínimas emanadas de la ley de la materia, es un derecho realista y objetivo, por cuanto estudia al individuo en su realidad social y tiende a resolver los conflictos que surgen con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles. Está inmerso o ubicado en el derecho público dado que en su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Es un derecho democrático, toda vez que orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores en general, y busca que impere una la efectiva libertad de contratación entre las partes en una determinada relación laboral”.

De acuerdo al considerando antes mencionado, lo que busca en realidad es la estabilidad laboral del trabajador y el cumplimiento de todas y cada uno de las obligaciones así como de los derechos que se adquieren al momento de prestar un servicio ante un patrono.

1.1. Antecedentes

El trabajo es considerado como una de las actividades más remotas, en la que el



hombre se ha desarrollado en la vida, y ello obedece a la necesidad social del individuo en general de desenvolverse dentro de una colectividad.

El trabajo como derecho, es otra cosa; toda vez que trasciende la actividad puramente laboral al ámbito del derecho. Anteriormente al derecho civil correspondía atender cualquier conflicto surgido, por cuanto que el trabajo había sido considerado como un simple contrato de locación de servicios, estrictamente en el orden civil; sin embargo, en vista de constantes luchas por lograr la equiparación del ser humano a esa leve honorabilidad en congruencia a la obtención de derechos mínimos frente a su patrono, misma con relación al patrono o al poseedor de los medios de producción, en la actividad análoga de crear fuerza productiva y producir lo cual indudablemente conlleva también el hecho de progresar, para alcanzar un mejor país, una mejor sociedad, el desarrollo de las fuentes de trabajo y el crecimiento del individuo en sí, como es el obrero común, lo cual sin duda, se traduce en un crecimiento en la economía común, constituyéndose en algo bueno para la nación, en virtud del incremento de las fuentes de trabajo, crece la demanda laboral y se crean condiciones propicias para la atracción de la inversión extranjera.

El trabajo como tal, constituye en sí un fin determinado del hombre, y que desde que nace, este busca el desarrollo para el logro de sus necesidades y de cumplir con los fines en una sociedad cada día más difícil y dividida, convulsionada por la creciente ola de violencia, lo cual ahuyenta la inversión privada, para poder proveer a su familia lo esencial para poder subsistir ante la crisis económica mundial.



Implica no solo el desarrollo propiamente de la persona, sino el desarrollo de la sociedad en general, pues se generan nuevas y calificadas fuentes de trabajo a través de la producción y ejecución del trabajo; cuando se estudia con mayor énfasis el derecho al trabajo, se ha llegado a comprender que el derecho al trabajo es considerado muy acertadamente un derecho social sobre la base de los principios supremos e informadores del mismo, siendo el primero el de titularidad, implica que el estado tiene un papel fundamental en cumplir con estos preceptos que se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 103.

El Derecho de Trabajo, regula las condiciones laborales y las relaciones que de estas se desprenden entre clases económicamente diferentes con ocasión de la presentación de servicios y la retribución del patrono, como es el caso del patrono o empleados y el trabajador.

En ese sentido dichas condiciones por sus propias características, se encuentran enmarcadas dentro de una serie de principios o postulados fundamentales que la regulan y que constituyen los entes rectores de la relación que se encuentra sustentada por la legislación nacional e internacional, por medio de tratados y convenciones internacionales ratificados por Guatemala, que constituye leyes de la república como lo establece el Artículo 102 literal t) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos

civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días, tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta por un individuo o persona particular a otra persona particular o jurídica.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación más valiosa.

1.2. Definiciones de Derecho de Trabajo

“Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanado de trabajadores y patronos”.¹

“El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regula las condiciones generales para la prestación de trabajo”.²

“El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 35.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 46.



empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.³

“Se puede indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende, derecho al trabajo: garantías contra el paro y determinación de las causas de despido”.⁴

Derecho del trabajo: el cual tiende a la consecución de la reglamentación de las condiciones de trabajo, la implementación de leyes protectoras y jornadas laborales, a la obtención de un salario digno y la formalización y concreción de un determinado contrato individual de trabajo, el cual en su pleno desarrollo se traduce en una serie de pasos y medidas que se van verificando, entre otras tales como un derecho de presión social, tendiente a la obtención de jubilaciones e indemnizaciones y en su caso, del campo particular pasar al derecho colectivo del trabajo, en la cual surgen figuras como los sindicatos o comités permanentes o ad hoc de trabajadores organizados, los cual buscan prerrogativas como la eventual firma de, convenios y pactos colectivos a través de los conflictos colectivos de carácter económicos sociales, los cuales luego de sufrir y pasar las etapas pertinentes, arriban a integrar un tribunal de conciliación o en su caso de arbitraje.

³ Gete Castrillo, Pablo. **El nuevo derecho común de las pensiones públicas**. Pág. 87.

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op.cit.** Pág. 56.



“Es un conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.⁵

1.3. Principios fundamentales

Se estima que estos principios son de mucha importancia porque el derecho laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones “Que el derecho del trabajo se basa en un contrato que debe personalizarse como los demás por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo”.⁶

Estipula que las normas son taxativas de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

⁵ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 60.

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.**



1.3.1. Es un derecho eminentemente tutelar

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente, según al cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina lo encontramos inmerso dentro del principio protector porque: “el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes.”

El derecho del trabajo es tutelar de intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.3.2. Es Irrenunciable

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que estipula el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo de Guatemala.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o al orden público en perjuicio de

terceros. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede, se dan las dos circunstancias que hacen imposibles la renuncia.

El principio de la autonomía de la voluntad y la aceptación o no de un salario que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Pertenecen al orden público, que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuía por las rebajas económicas. Y sería casi siempre en daño a terceros de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores del trabajo la renuncia, de sus derechos que equivaldría por lo demás, a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

1.3.3. Es imperativo

Estipula la literal c, del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que estas ramas de derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté

condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.



Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público porque es de carácter vinculante y obliga a las partes, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo *jus dispositivum* y al derecho imperativo *jus cogens*, el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubieren formado, este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

Como se sabe, una buena e importante parte de la doctrina contempla y sostiene con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad.

Aunado a lo anterior, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

Varios y diversos tratadistas en sujeción del tema que se aborda y con relación al mismo, han sostenido que la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inició la transformación del derecho del trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como *jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el estado y los particulares tiene el deber de respetar sus imperativos.

1.3.4. Es realista y objetivo

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando literal d, del Código de Trabajo de Guatemala, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considerando que

para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo de acuerdo al precitado instrumento legal, porque si tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surja con criterio social y base de hechos y tangibles.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya si las estipulaciones consignadas no corresponde a la realidad carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.3.5. Es eminentemente democrático

Se estima que todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala en la literal f. establece a esta rama de la ley como un derecho hondamente democrático porque se orienta la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto

de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.3.6. Es sencillo o antiformalista

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica fundamentalmente por el retroceso observando a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno la han hecho al Código de Trabajo de Guatemala; desde la contrarrevolución de mil novecientos cincuenta y cuatro; en el considerando quinto del pre citado instrumento legal quedó plasmado, que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo de Guatemala, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a efecto de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, preeminentemente en materia de previsión social, para establecer un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, las cuales indudablemente permitan administrar justicia pronta y cumplida, incluyendo el actuar de las autoridades administrativas de trabajo con el afán de que estas puedan resolver con celeridad y aciertos los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

A decir verdad, además de semántica el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía constitucional del derecho de defensa en un determinado juicio laboral en este caso,

sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal, predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil en la actualidad.

A contrario sensu, en el proceso laboral guatemalteco el mismo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque las normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, aunque una cosa es la teoría y la triste realidad que se plasma en la práctica.

Se sabe que la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, de esa cuenta es acertado referirse a un principio de sencillez en la forma, que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil nuestro. En síntesis, estos principios informan que las normas procesales del derecho del trabajo son claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que tiendan a brindar justicia pronta y cumplida como regula la ley.

En contraste de todo lo anteriormente expuesto y vulnerando los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala, es pertinente que el investigador deje plasmado el hecho de que en la actualidad varios órganos jurisdiccionales de índole laboral, se inventan una serie de requisitos previos le llaman ellos, a efecto de que la parte actora o el demandante, debe cumplir con los mismos previamente a darle trámite a su demanda, lo cual tiende oficiosa y oficialmente a dilatar un proceso, sin la intervención de la parte emplazada, con lo cual todos se imaginarnos el escenario que se vendrá

para el emplazante al apersonarse la parte demandada, la cual en su inmensa mayoría hace gala de recursos retardatorios en un inmenso porcentaje.

1.3.7. Es conciliador o busca fehacientemente la conciliación por excelencia

Al igual que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo de Guatemala, el principio conciliatorio entre el capital y el trabajo, atendiendo desde luego a todos los factores económicos y sociales pertenecientes.

Como ejemplo del desarrollo de ese principio, lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual en su segundo párrafo indica, la demanda y la reconvencción si la hubiera, el juez procurará avenir a las partes proponiendo formulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto la correspondiente fórmula de arreglo en que convinieren las partes, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala, los mismos invocan una mayor armonía social considerando f y a lo largo de su desarrollo en el relacionado Código se encuentra este principio, en la interpretación de las leyes laborales, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social Artículo 17 del Código de Trabajo, también en el Artículo 274 se hace ver que una de la funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias.

Este principio a criterio del investigador, fuese más efectivo si el órgano administrativo en su conjunto el Ministerio de Trabajo, tuviere gente consciente y especializada, con técnicas de conciliación en su currícula y la conciencia de servicio, así como en los órganos jurisdiccionales.

Si el juez tuviese a bien invertir más tiempo del normal, para ofrecer a las partes formulas equánimes y propuestas justas, que tiendan a conciliar las controversias de orden laboral, sería este principio un aspecto con creciente éxito, dado que si se hace conciencia a las partes, lo oneroso y costoso de un proceso litigioso, largo y engorroso, bien pensaríamos que las partes a saber dentro de un proceso laboral determinado, estarían más anuentes a suscribir convenios conciliatorios, lo cual es beneficioso no solo para las partes involucradas en un problema de esta índole, sino también para el Ministerio de Trabajo por conducto de la Inspección General de Trabajo y para los dieciséis órganos laborales existentes en la ciudad capital de Guatemala.

1.3.8. Busca la equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador, reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la precaución que significa el desarrollo y evolución de la sociedad. Lo anterior va en concordancia



con el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en relación al principio de igualdad de derechos y obligación que tenemos todos los habitantes de la república de Guatemala, en relación al principio de igualdad de derechos y obligaciones que tenemos todos los habitantes de este país.

1.3.9. Busca la estabilidad

Este principio se obtuvo por medio de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo.

Un trabajo estable y seguro para garantizar el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su respectivo grupo familiar, el cual se encuentra en riesgo por la constante amenaza de la pérdida del empleo de la persona que presta sus servicios a un patrono individual o a una determinada empresa, pues ello significa siempre la posibilidad de la posible extinción unilateral de la relación laboral.

1.4. Sujetos que intervienen en la relación laboral o en la celebración de contratos de trabajo

Los sujetos o personas que intervienen en una relación laboral, son por excelencia, los patronos o propietarios de las fuentes de trabajo, los trabajadores o las personas que prestan sus servicios a cambio de la adquisición de un salario, los intermediarios y los representantes del patrono.



Para hablar de sujetos que participan en una contratación y relación de trabajo, obviamente se hace referencia a los sujetos que en su oportunidad procesal si fuere el caso, serán sujetos procesales en un determinado proceso ordinario laboral pues la mayoría de relaciones laborales al cese de las mismas indefectiblemente llegan a los órganos jurisdiccionales activado un derecho por el patrono o el trabajador, preeminentemente por cuanto eventualmente podrá ser en contra de un intermediario una determinada acción.

En el libro Derecho Procesal Civil, capítulo XI, se menciona y considera que “parte dentro de un proceso es toda persona que se le alude como tal dentro de la tramitación de un proceso y porque solamente en razón de tal calidad se le permite ciertas diligencias y como tales se les permite interponer recursos, absolver posiciones, reconocer documentos, y otros”⁷.

Según dicho tratadista existen tres teorías que tratan de esclarecer dicho concepto, en ese sentido la primera, la parte se identifica con el titular de la relación jurídica substancial. Sin embargo, refiere que tal aspecto no es del todo verídico y confiable, en virtud que aunque se invoque una relación jurídica como fundamento de una determinada acción, puede esta no existir.

Al respecto como ponente investigador, considero que tal teoría en efecto al igual que lo manifiesta el autor, es decir el doctor Aguirre Godoy sobretodo en nuestro medio, cualquiera puede invocar a arrogarse tal o cual derecho, aún sin perjuicio que no le

⁷ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Pág. 367.

corresponde, sobretodo se da mucho en el campo laboral que es el que nos ocupa pues a los juzgados de orden laboral se presentan demandas por ejemplo, del señor que lava o bien que cuida el carro, de un oficinista o dependiente de almacén, reclama pago de prestaciones pues a su juicio o siente tener un determinado derecho, él es trabajador de aquel, en virtud que le lavaba el automóvil o le cuidaba el mismo en una jornada x y un horario a saber.

Lo anterior, se tergiversa y manipula una acción de un aspecto que se cree tener de manera antojadiza, en ese contexto es evidente que dicha teoría no es la que se ajusta a la realidad, en relación con los sujetos que intervienen o han intervenido en una relación laboral. La segunda, esta sí hace una clara distinción entre sujeto de la acción y sujeto de la litis, por cuanto el proceso se hace o instaura en torno de éste pero con la intervención de aquel.

Dentro de esta concepción se le atribuye a la acción dos elementos, los cuales son: voluntad e interés. Es una teoría un tanto endeble y carente de sustento, por cuanto no abarca preceptos fue transgredido y vulnerado por un patrono o dueño del medio de producción y/o empresa.

1.5. Patrono

En el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, patrono “es la persona que se halla al frente de un comercio, el que tiene el cargo y mando de una



embarcación.”⁸

Luego de verificar un estudio y examen de la doctrina al respecto, el presente trabajo de investigación pretende determinar todas aquellas figuras que integran o se relacionan en el derecho del trabajo, como objeto de investigación y estudio estimo pertinente antes de vertir conceptos de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, un contrato de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un convenio colectivo de condiciones de trabajo, contrato colectivo de trabajo, es imperativo resaltar la etimología o significado de cada uno de dichos conceptos, en ese sentido se estima que debe hacerse énfasis acerca del significado o vocablo de patrono.

Se refiere a ese concepto como aquella persona que tiene el mando de una embarcación, el cual con el transcurrir del tiempo ha ido siendo utilizado con mayor precisión, es decir, que patrono es toda aquella persona individual o jurídica que es propietaria de un medio o centro de producción servicio o comercio en virtud que su función es la de emplear o contratar trabajadores de diversa naturaleza y preparación, sin considerar el puesto que este pretenda otorgar u ocupar.

Por lo anterior, se considera necesario y pertinente realizar una breve conceptualización del vocablo o concepto patrono o empleador, el cual en nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco está contemplado en la ley macro que nos rige, la cual es la Constitución Política de la Republica de Guatemala y en el Código de Trabajo de Guatemala, por lo que el doctor Manuel Ossorio indica que patrono, “Es toda persona que en el contrato

⁸ Diccionario de la real academia de la lengua española. Pág. 123.

laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada, es pues el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas”.⁹

De igual manera, varios de los escritores o autores nacionales al examinar el concepto patrono, como por ejemplo el tratadista Luís Fernández Molina, manifiesta que patrono, “es una persona individual o jurídica, civilmente capaz, en el pleno goce de sus facultades y derechos, y podrá actuar mediante representante legal”.¹⁰

Se relaciona que patrono es “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.¹¹

El Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 2 preceptúa que patrono “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Luego del análisis de los conceptos pre citados en torno a patrono, el ponente investigador estima pertinente considerar o enumerar que patrono, es toda persona individual o jurídica que solicita, requiere o contrata los servicios de tipo intelectual o físico, o ambos de otra persona llamada y denominada trabajador, a cambio de que éste le ejecute una obra determinada o trabajos diversos, bajo una relación de dependencia continúa de aquel o delegado, con la obligación de otorgarle una

⁹ Ossorio, Manuel. **Op. cit.** Pág. 55.

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 154.

¹¹ **Ibid.** Pág. 174.



retribución ya sea de tipo económico o en su defecto, en especie para el sustento de él y su consiguiente grupo familiar, por un período de tiempo específico o de manera indefinida.

1.6. Trabajador

Se indica que trabajador, es “toda persona que realiza un trabajo y toda persona que trabaja en un concepto amplio. También dice que trabajador es toda persona que trabaja, dando una serie de clasificaciones de trabajadores, tales como independiente, de obra, trabajador ocasional o transitorio, sujetos a regímenes especiales, agrícola, ganadero, etcétera”.¹²

Se define trabajador como “la persona que trabaja, también sinónimo de jornalero u obrero”.¹³

Otro concepto aborda que trabajador “es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo, es decir el trabajador subordinado el que tiene relación de dependencia”.¹⁴

Se considera necesario realizar una clasificación de las distintas clases de trabajadores, en virtud de lo cual se hace imprescindible hacer referencia a los mismos de la manera siguiente:

¹² **Ibid. Cit.** Pág. 180.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 79.

¹⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **El derecho laboral.** Pág. 125.



-Trabajador independiente

Es aquella persona que se admite o contrata para realizar un trabajo bajo relación de dependencia económica o subordinada por parte del empleador, pero sin supervisión de carácter alguno ya sea por este o por delegación de la misma.

Otro concepto, es que trabajador independiente lo propicia el doctor Manuel Ossorio al exponer, que “El hombre o la mujer que realiza una actividad economía social por su iniciativa o por su cuenta y según las normas que el mismo se traza”.¹⁵

De la anterior definición, el ponente investigador considera que trabajador independiente e toda persona individual que presta o brinda sus servicios en varias actividades en forma independiente, realizando su trabajo fuera o dentro del centro de producción, pero para que exista una relación de trabajo, es necesario mantener el predominio o la subordinación del empleador o del dueño de los medios de producción.

-Trabajador de obra

Se indica que trabajador obrero “es la persona que desarrolla una actividad o profesional en la que predomina el esfuerzo físico sobre la capacidad intelectual a diferencia de lo que sucede con el empleado o con quien ejerce una profesión de tipo liberal”.¹⁶

¹⁵ Ossorio, Manuel. *Ibid. Cit.* Pág. 68.

¹⁶ *Ibid.* Pág. 98.

Otro indica “que trabajador de obra, es el trabajador que está inmerso en una situación dentro del campo laboral aunque en una zona de frontera entre lo laboral o civil, o contratado para laborar en una obra y su pago es conforme la obra haya sido finalizada o bien, cuando se conviene subdividir el trabajo”¹⁷.

Luego de verificar un análisis de dichos conceptos, que el trabajador obrero o de obra es la persona que presta sus servicios por medio de una de las modalidades de los contratos y su finalidad es brindar el servicio con la ejecución de una actividad, construcción por ejemplo y este a su vez recibe su salario o pago cuando este se de por concluida o finalizada las actividades para las cuales fue contratado.

-Trabajador ocasional o transitorio

El trabajador ocasional o eventual, “es el que trabaja durante un tiempo breve o aun indeterminado, ya a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias, reparar los daños y perjuicios de un temporal.”¹⁸

Por lo que se considera, que el trabajo eventual u ocasional, es aquel que una persona presta o brinda a otra determinada persona individual o jurídica, cuando es contratado o que presta sus servicios por medio de una relación de trabajo, la cual no puede exceder de un determinado plazo el cual no puede ser superior de sesenta días.

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 155.

¹⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 43.



Otro concepto indica que trabajador ocasional, “es aquella persona que presta sus servicios a un empleador pero que las actividades que realiza son de un giro ajeno a las actividades normales de un empresa, que mas encajan en los trabajadores de obra, por tal virtud es contratado por una corta duración”.¹⁹

De lo anteriormente consignado se encuentra regulado tal aspecto en el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 27, el cual regula, El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiere: a) A las labores agrícolas, b) A los servicios domésticos, c) A los trabajador accidentales o temporales que no excedan de sesenta días. Y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y el vencimiento de cada período de pago el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

-Trabajador doméstico

El ordenamiento jurídico laboral vigente, en el Artículo 161 del Código de Trabajo de Guatemala, el mismo regula al respecto que trabajador doméstico “es o son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia, y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o

¹⁹ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág. 162.

negocio para el patrono”.

De la definición anteriormente descrita se puede hacer mención de la referencia que ha hecho el laboralista Guatemalteco, el licenciado Rolando Echeverría Morataya, en su libro denominado Derecho de Trabajo I, quien en el mismo expone en su texto que trabajador domestico es o ”se considera trabajadores domésticos aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de limpieza, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono”.²⁰

Otro concepto lo manifiesta, el doctor y tratadista Manuel Ossorio, al indicar que trabajador domestico es, “El trabajador son unos o otros que prestan sus servicios dentro de la vida doméstica que no implican para el empleador lucro o beneficio económico; si bien es cierto el trabajo doméstico es el que se realiza para el mantenimiento en las casas particulares y por tal razón el patrono y el trabajador deben cumplir con todo lo que establece el Código de Trabajo de Guatemala, para que sus derechos y obligaciones adquiridos no sean vulnerados.”.²¹

-Trabajador de aprendizaje

Referente a esta clase de trabajador (a), son varios los conceptos o definiciones que emanan del mismo y para los efectos del presente trabajo de investigación se

²⁰ Echeverría Morataya, Rolando. *Op. Cit.* Pág. 126.

²¹ Ossorio Manuel. *Op. Cit.* Pág. 139.

hace referencia a los conceptos que considera esenciales para la búsqueda por los que se propicia y enumera el del tratadista guatemalteco Rolando Echeverría Morataya, al indicar que trabajador de aprendizaje, lo “constituyen aquellos aspirantes a aprender un arte, profesión u oficio se comprometen a trabajar para un patrono, recibiendo la instrucción directa o de un tercero, en este régimen se permite convenir un salario inferior al mínimo”.²²

Asimismo el ordenamiento jurídico en el Artículo 170 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual estatuye el concepto de trabajador de aprendizaje el cual estipula ser, “son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma practica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y este les enseñe en forma practica un arte, profesión u oficio sea directamente o por medio de un tercero y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

En virtud del cual, si no se realiza de esa manera, se estarían violando los preceptos constitucionales tales como el de la igualdad consignado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que el derecho de trabajo es un mínimo de garantías protectoras e irrenunciables para las parte más débiles a la relación de trabajo, que en este caso es el trabajador, el cual cuenta con sus fuerza de trabajo y su intelecto como fuente de ingresos para éste y su entorno inmediato familiar; por lo que aunado a lo anterior se estarían violando los principios ideológicos que inspiran al ordenamiento jurídico guatemalteco en materia de trabajo y previsión

²² Ossorio Manuel. Op. Cit. Pág. 139.



social.

-Trabajador agrícola o ganadero

Se hace referencia al trabajador rural e indica que los mismos, son los trabajadores que se trasladan a lugares distintos a los de sus residencia o domicilio para realizar en determinadas épocas del año labores de recolección, zafra y otras similares, los trabajadores permanentes también medianeros.

Respecto de lo anterior, el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 138, preceptúa otra definición de trabajador agrícola y ganadero al resaltar que “trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros u otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera, los trabajos propios o habituales de ésta.”

Se considera que trabajador agrícola y ganadero son aquellas personas que en diferentes oportunidades emigran de su domicilio hacia otro en donde en determinada época del año se requiere mano de obra abundante y barata, con el objeto de que por medio de su fuerza de trabajo sean contratados, para desempeñar su actividad en la agricultura con el cultivo de las tierras y en la actividad ganadera con la crianza, cuidado de ganado o la obtención de los productos derivados de éstos.



-Trabajador público

Al referirse al Trabajador Público, se sabe que el Estado de Guatemala en determinados momentos forma parte de las actividades productivas del país, de las relaciones y contratos de trabajo, en virtud que este en cierto tiempo para la realización de sus funciones delega sus actividades a sus propios trabajadores o auxiliares.

Para lo cual se puede conceptualizar al trabajador del sector público o estatal como aquellos trabajadores que prestan sus servicios intelectuales, físicos y mentales en las distintas dependencias que conforman la estructura y organización del propio Estado, percibiendo a cambio un determinado salario o sueldo, el cual es satisfecho por la autoridad nominadora específica con los fondos provenientes del erario nacional y dentro de su partida presupuestaria asignada para el ejercicio fiscal respectivo.

De lo anteriormente expuesto nuestro laboralista Rolando Echeverría Morataya, dice que trabajador del Estado son “aquellos que conforman la parte orgánica del Estado”.²³

-Trabajador privado

El trabajador privado, es toda persona que presta sus servicios intelectuales, físicos o mentales a un patrono que no tiene relación ni forma parte de las dependencias o estructuras del Estado, por lo que se considera pertinente realizar una conceptualización de que es un trabajador del sector privado y estamos ante él, cuando

²³ Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho laboral*. Pág. 123.



es toda aquella persona que brinda sus servicios intelectuales y físicos a otra persona denominada patrono, pero que este no forma parte de la estructura ni de los organismos de un determinado Estado, desde luego a cambio de que este le retribuya económicamente un salario digno que le permita vivir decorosamente él y su entorno familiar si lo tuviere, siempre y cuando sea compatible con al menos el salario mínimo vigente.

1.7. Intermediarios

Cuando se refiere a la figura jurídica del intermediario, nos referimos a los sujetos que intervienen en las relaciones o actividades de trabajo, siendo estos indiscutiblemente auxiliares del empleador o del patrono, por lo que se considera que son aquellas personas que prestan o brindan sus servicios a un determinado patrono individual o jurídico, como trabajador pero que su objetivo o su finalidad es ser el enlace, o el intermediario típico entre el capital, el patrono o fuente de trabajo y los trabajadores en el centro de producción o donde se desarrollen las actividades de trabajo; sin embargo, una de sus funciones es la de contratar los servicios de estos últimos en nombre propio, pero los trabajadores prestan sus servicios al patrono que aquel les indique.

El intermediario es el que media entre dos o más personas para arreglar un negocio, por lo general entre vendedor y comprador a efecto de ajustar los contratos, especialmente de índole mercantil.

Un concepto claro de la figura del intermediario se preceptúa en el Artículo cinco del



Código de Trabajo de Guatemala, el cual expone que “el intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente código, de los diversos reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

1.7.1. Clasificación de intermediarios

Con el objeto de una mejor comprensión de lo que son los intermediarios, consideramos prudente esbozar la siguiente clasificación de los mismos.

-Intermediarios oficiales: Son los agentes de cambio y bolsa, conocidos también como los corredores colegiados del comercio, los corredores o agentes colocadores de buques.

-Intermediarios privados: Son los agentes de colocaciones de ventas de departamentos de seguros. En el derecho de trabajo, los intermediarios suelen ser agentes equiparados con las funciones de un empleador y que actúa frecuentemente como reclutador de personal o de trabajadores, que se encargan o se dedican a contratar los servicios de trabajadores a favor o en beneficio del patrono para el



desarrollo de actividades dentro de un centro de producción, por lo que este a su vez en determinado conflicto debe responder solidariamente con el patrono al cual le brinda sus servicios como intermediario.

1.8. Representantes del patrono

Otra de las figuras que intervienen en las relaciones o contratos de trabajo podemos señalar que un representante es en general, "el que ostenta una representación de cualquiera de las especies definidas, tales como mandatario o apoderado. En base a lo anteriormente aseverado, es menester pensar a mi modesto entender que representante es aquella persona auxiliar o que ayuda a otra en el ejercicio de un trabajo a saber, desarrollando una actividad o función en nombre de aquel.

Dichos trabajadores tienen a su cargo atribuciones específicas y no necesariamente en situación de subordinación, los mismos se encuentran debidamente identificados en el Código de Trabajo de Guatemala, siendo los mismos: a) el representante, en el Artículo cuatro del Código de Trabajo de Guatemala; b) el intermediario en el Artículo cinco del Código de Trabajo; c) el empleado de confianza, en el Artículo 351 del Código de Trabajo de Guatemala.

El representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera que corresponda en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación.



“Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como, gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que están legitimamente autorizadas por aquel”.

Artículo cuatro del Código de Trabajo de Guatemala.

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, para precisar el origen de la relación de trabajo, como para establecer las funciones tanto de patrono como de trabajadores.

Es muy frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso por cierto muy frecuente, de los jefes de cuadrillas que tienen que contratar el personal necesario, en este caso el patrono tiene todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo, hubiere intervenido en dicha contratación.

El trabajador de confianza, es aquella persona que verifica los trabajos más importantes dentro de una determinada empresa o entidad, desarrolla o presta funciones tales como, la de dirección, inspección, vigilancia y la correspondiente fiscalización. También se puede decir que trabajador de confianza es aquel que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual o de sus representantes legales en el caso de una persona jurídica.

El empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores, por su íntima vinculación y comunicación con el empleador, estando marcada claramente esa

distinción o delimitación, debe y se entiende perfectamente su preferencia por los intereses patronales, aun sobre los de los demás trabajadores; sin embargo, ello no implica deslealtad alguna en contra del resto de trabajadores, sino mas bien es propiamente el rol que cada uno juega dentro de un determinado campo o actividad económica.

Es considerado cargos de confianza, aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa. Artículo 351 del Código de Trabajo en su último párrafo.

Los trabajadores de confianza tienen delegada las funciones del patrono y que son importantes para la producción de una empresa, no tienen propiamente definida su jornada de trabajo, pues su función real es colaborar arduamente con el pujante crecimiento de la producción y/o los servicios objeto de la entidad o institución para la cual trabajan.

En síntesis, se distinguen totalmente del resto o conglomerado de trabajadores digamos normales por estar vinculados a los fines de lucro de él o de los patronos para quienes desempeñan sus servicios.

En base a lo anterior, se puede inferir que tampoco pueden formar estos trabajadores de confianza parte de la dirección de un sindicato de trabajadores o de un comité Ad Hoc de trabajadores, por cuanto la vinculación tan cercana e íntima con el patrono es



más que obvia, dado el caso se diese una huelga o paro legalmente declarados, en virtud que habría necesariamente un conflicto de intereses muy serio, difícil de superar, el cual perjudicaría sobremanera a la clase trabajadora por canto el voto que el trabajador de confianza emita en un momento que se le requiera, es más que evidente sería a favor del patrono, toda vez que el voto para hacer estallar un huelga legal seguramente estaría condicionado de antemano a favor del patrono, quien a su vez es el dueño del capital y de los correspondientes medios de producción; por lo tanto sería un voto viciado y parcializado que pudiere emitir el trabajador de confianza y por ello la prohibición legal para que puedan integrarse a las organizaciones laborales.



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

Es un instrumento por medio del cual dos partes, una denominada trabajador y otra denominada patrono, dejan plasmada su voluntad en un documento, en la cual se regula el tipo de trabajo que se va a prestar por parte del trabajador al patrono, quién a su vez le proporcionará un salario mensual, quincenal o semanal, se pactan en el las horas de trabajo y el horario respectivo.

2.1. Antecedentes

En la edad media, existieron en la Antigua Roma, tres formas de la prestación de servicios, locatio conductio operis, locatio conductio operarum y locatio conductio mandatum, de las cuales la tercera fue la última en nacer. No hay uniformidad en cuanto al origen de dichas instituciones, siendo lo más importante que fueron consideradas como un desenvolvimiento y evolución del régimen de la esclavitud.

En un principio solo se servía al señor de los esclavos, pero con el transcurso del tiempo se fue tomando la costumbre de tomarlos en arrendamiento, luego en los tiempos de la Roma Republicana, los hombres libres acudieron al mercado público para ofrecer su trabajo, ello desde luego dio origen a que se tornara y formara una situación similar a la del arrendamiento de esclavos ajenos, a partir de esos momentos surgió el nombre que se les dio a dichas instituciones.



Posteriormente en la Edad Media y bajo la total influencia del Derecho Germánico, se retoma y se retomó la idea de la relación personal, por virtud de la cual el arrendador de servicios quedaba bajo el poder del arrendatario, quien tenía a su vez la representación de aquel, con la consiguiente obligación de proveer para su subsistencia.

La edad media no logró nada nuevo, en Guatemala tampoco se tenía idea sobre la figura del Contrato de Trabajo. Seguidamente en la Etapa Moderna, es que se empieza a mencionar y se consolida la figura del Contrato de Trabajo. Típicamente el Contrato de Trabajo, nació en la fábrica, donde la forma usual de contratación era la *Locatio Conductio Operarum*, es decir; (el servicio por jornal).

El tratadista alemán, Lotmar, en el año 1902, concluyó en la necesidad de revisar el concepto de Contrato de Trabajo. En sus inicios y luego de la evolución de mérito, se había venido aceptando que el servicio por jornal, era el único contrato de trabajo protegido por la nueva legislación de la época a dicho ciudadano alemán le pareció que esa forma de contrato no era más que una de las formas del contrato del trabajo, pues aunado a esa peculiar forma de contratación laboral se practicaba en las distintas fábricas de la época, el servicio a destajo.

En ese orden de ideas, la distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra, estriba en que no puede hacerse tomando en cuenta el criterio diferencial la forma de pagar el salario, pues no es ésta la que determina la naturaleza del contrato, sino que esta forma de pago únicamente sirve para clasificar los diferentes tipos de contrato de trabajo.



2.2. Naturaleza jurídica

Cuando se menciona el contrato individual de trabajo como institución del derecho del trabajo, se sabe que es una figura reciente en el ordenamiento jurídico, el cual ha venido generando una aceptación con el paso de las guerras mundiales que se suscitaron en su oportunidad.

La aceptación desde luego ha sido tardía puesto que dicha institución pertenecía a la rama del Derecho Civil en los países europeos, pues se desprende de la figura del contrato civil de arrendamiento o de locación de servicios, pero en su esencia el contrato de trabajo como figura jurídica, surgió y sobresalió de una rama del derecho autónomo e independiente en Bélgica en los años de 1910, en el uso de esa nueva terminología de esta institución, fue surgiendo posteriormente en Francia y en Suiza.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo, podemos afirmar categóricamente que las primeras figuras de tal aspecto, surgieron en nuestro medio o nuestra nación en el año de 1947, en virtud del famoso Decreto 330, como norma típicamente reguladora del contrato de trabajo.

2.3. Conceptos doctrinarios

La doctrina siguió las ideas de Lotear, aunque el problema medular quedó vigente, ya que no se resolvió lo relativo a la diferencia real entre contrato de obra con el contrato de trabajo.

La doctrina italiana titubeo dado la declaración segunda de la Carta de Lavoro, según la cual el trabajo bajo todas sus formas, se encuentra tutelado por el Estado, lo que parecía indicar que aún el llamado trabajo libre estaba regido por la legislación del trabajo. A pesar de esa declaración y de haberse indiciado todo un movimiento corporativo del trabajo libre y espontaneo en todas sus dimensiones, entre otros el de las profesiones liberales, esta doctrina italiana siguió manteniendo la distinción entre el contrato de trabajo y el contrato de obra.

Esta definición de contrato de trabajo es un tema que reviste gran importancia para todos los estudiosos del derecho en general y sobretodo del derecho del trabajo, pues el objeto es sustentar, propiciar, contribuir y robustecer el presente trabajo de campo e investigación, pues es necesario hacer referencia a los siguientes conceptos:

Según el licenciado Luis Fernández Molina, que es un connotado laboralista Guatemalteco y ex Magistrado Vocal Segundo de la Corte Suprema de Justicia, él ha expuesto en reiteradas ocasiones, que contrato o relación de trabajo, implica “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad”²⁴.

En el diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales del licenciado Manuel Ossorio al citar a Guillermo Cabanellas, expone, “es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las parte da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse

²⁴ **Ibid.** Pág. 174.



bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”.

Manifiesta que se incluye el contrato de obra, dio nueva actualidad al problema, el cual se define de la manera siguiente: “ Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica o a una persona individual de tal carácter bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración sea la que fuera la clase o forma de ella”.²⁵

La anterior aseveración proviene de la Ley Española y apunta de que la posibilidad de que la relación de trabajo tenga por objeto la ejecución de una obra, con lo cual parece borrarse o extinguirse la distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra, sin embargo; la ejecución de una obra puede únicamente ser objeto de una relación de trabajo cuando se realiza bajo la dependencia del beneficiario de la obra. La dependencia o subordinación en el trabajo, es en consecuencia, un dato esencial, de igual forma el elemento del propio contrato de trabajo.

En relación a tal aspecto, después de hacer un breve análisis de los conceptos escritos por los autores, el ponente investigador considera que debe entenderse por contrato de trabajo, el vínculo por medio del cual el trabajador pone a disposición de otra persona, sus servicios bajo dirección y oferta en prestaciones que le realiza al patrono, a cambio

²⁵ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág.3.



de que este le otorgue la retribución económica ofrecida y/o pactada, la cual servirá para el sustento de él y su consiguiente grupo familiar.

2.4. Conceptos legales

Del tema del contrato de trabajo, el autor del presente trabajo de tesis hace a continuación un breve análisis respecto del tema, los elementos que lo integran como contrato de trabajo, es decir, la relación de dependencia continuada entre el patrono o patronos y el trabajador o trabajadores, la dirección inmediata o delegada, a cambio de una remuneración o salario de cualquier clase o forma, aun cuando el mismo se adhiere en un mismo documento con otro contrato de índole diferente (Caso de Contrato de Servicios Técnicos) o en concurrencia con otro u otros, un tiempo o jornada de trabajo, ello desde luego no le hace perder su naturaleza de índole laboral.

Dicha institución de Contrato de Trabajo está regulada y establecida en el título Segundo, Contratos y Pactos de Trabajo, Capítulo Primero, Disposiciones Generales y Contrato Individual del Trabajo, el Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico, mediante el cual una persona denominada trabajador queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución cualquier clase o forma.



2.5. Clasificación de los contratos de trabajo

Las clasificaciones al respecto ya existentes son de tipo doctrinario y legal, en ese sentido el ponente investigador con el objeto de reforzar y robustecer el tema de los contratos individuales de trabajo considera necesario hacer un breve análisis de los mismos, asimismo manifestar cuales de estas modalidades son las más utilizadas en el derecho del trabajo, de igual manera aquellos conceptos de los mencionados contratos utilizados con mayor frecuencia por los diversos autores reconocidos dentro de la rama del derecho laboral, en ese sentido me permito clasificarlos de la siguiente manera:

-Por tiempo indefinido

Al referirse al contrato de trabajo por tiempo indefinido debemos de tomar en cuenta el elemento de la estabilidad, por lo cual resultaría una verdadera utopía que los patronos fijaran una fecha específica en que pudiese durar la relación de trabajo. Es pertinente recalcar que como contrato indefinido de trabajo y como ponente investigador, considero que, “es aquel por medio del cual el patrono contrata los servicios de un trabajador y lo formaliza por medio de un documento privado, pero no se indica en el texto del mismo la fecha de vencimiento del contrato de la relación laboral”.²⁶

Lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 25 del Código de Trabajo de Guatemala en la literal a), en dicho texto legal se establece o relaciona el contrato de trabajo indefinido, “aquel cuando no se especifica la fecha de su terminación”.

²⁶ Herrera Muñoz, Luis Arturo. *Apuntes breves acerca de la alfabetización en Guatemala*. Pág. 76.

El Artículo 26 del mismo cuerpo legal regula que todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

-A plazo fijo

Este tipo de contrato de trabajo es también denominado como contrato por tiempo determinado, pero realmente no responde a un plazo tan fijo o determinado en virtud que este puede ser modificado ligeramente atendiendo a las necesidades del objeto del contrato, en ese sentido el laboralista guatemalteco licenciado Enrique López indica que contrato a plazo fijo, “es aquel que puede ser modificado ligeramente según la necesidad del trabajo que es objeto el contrato”.²⁷

El contrato de trabajo a plazo fijo, “es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el alcanzamiento de un hecho previsto o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.”²⁸

Como autor del presente trabajo de tesis, es pertinente indicar que en lo particular considero, que contrato de trabajo a plazo fijo, es aquel mediante el cual se especifica la participación individual del trabajador, teniendo este conocimiento de la fecha eventual del vencimiento que hizo necesaria y por el cual se materializó su contratación

²⁷ López, Enrique. **Derecho laboral** Pág. 89.

²⁸ **Ibid.** Pág. 121.



y para el efecto se toma en cuenta las circunstancias para la conclusión de la relación de trabajo entre ambos.

Todo lo anteriormente relacionado por los distinguidos autores, encuentra su fundamento legal en nuestra legislación laboral vigente e inmersa en el Código de Trabajo en Guatemala en el Artículo 25 inciso b).

El cual establece que contrato de trabajo a plazo fijo es cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de alguna circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner fin a la relación de trabajo. En ese segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato de trabajo y no el resultado de la obra.

-Por obra determinada

Como otra de las modalidades de contratar los servicios de un trabajador, por lo que al respecto, el referido laboralista Rolando Echeverría Morataya, manifiesta que debe de entenderse por contrato de obra determinada, “El tipo de contrato en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan”.²⁹

En relación a este tipo de contrato el laboralista expone que, se trata de un contrato

²⁹ Echeverría Morataya, Rolando. Op. Cit. Pág. 79.



especial laboral en el que el plazo adquiere una importancia secundaria, pues es mas en alguna medida depende de la propia ejecución del trabajador que el tiempo a ocupar, para el autor de la presente tesis de investigación de campo, considero que el contrato a plazo, es el que realiza el propio trabajador al ejecutar la obra para la cual fue contratado, sin tomar en cuenta el tiempo a transcurrir durante la iniciación y la terminación o ejecución de la misma por medio de un documento privado.

Con relación al tema de las modalidades de contratos de este tipo se encuentran regulados en la literal c) del Artículo 25 del Código de Trabajo de Guatemala, el regular éste que dicho contrato es, “cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra a realizar”.

2.6. Las modalidades de los tipos de contratos laborales

En lo relativo al contrato de índole verbal, el doctor Manuel Ossorio en su Diccionario Jurídico de Ciencias Políticas y Sociales que estos son, “los actos jurídicos (contratos) entre ellos (partes) y que se convienen de palabra, pueden celebrarse de cualquier forma, salvo cuando la ley exija una determinada modalidad”.³⁰

³⁰ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 121.



-Contrato Verbal

Del concepto anterior, el ponente investigador considera que contrato verbal, es aquel que se celebra de palabra entre patrono y trabajador independientemente a la actividad económica, que estos se dediquen sin formalizarlo mediante documento alguno y sin que la ley exija la formalidad necesaria para la prestación del servicio.

-Contrato Escrito

Es aquel que se celebra entre un trabajador y un patrono por medio de un documento privado o público, ya sea con la intervención de un profesional o por medio de la intervención del Estado a través o por medio del órgano administrativo respectivo, es decir, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

-Contrato de aprendizaje

En lo que respecta a este tipo de contrato de trabajo, el doctor Manuel Ossorio en su Diccionario Jurídico de Ciencias Políticas y Sociales, relaciona que son “aquellos que constituyen una modalidad del contrato de trabajo en virtud una de las partes utiliza el servicio del aprendiz como medio de que este aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aproveche en su beneficio la actividad laboral de aquel, y que de allí sean aplicables las normas regulares de la prestación del servicio y la relación de trabajo”.³¹

³¹ Ossorio Manuel. Op. Cit. Pág. 147.



De lo anterior el ponente investigador llega a la conclusión que el contrato de aprendizaje, es aquel que utiliza el patrono para la obtención de sus beneficios durante un determinado período de tiempo mientras tanto, el trabajador aprende el oficio (se capacita) y después contrata sus servicios, si lo llegare a considerar oportuno y capacitado para desarrollar la actividad laboral.

2.7. Elementos del contrato de trabajo

Dentro de la institución del contrato de trabajo, existen una serie de elementos propios y para una mejor didáctica y sustento para los estudiosos del derecho de trabajo, los subdivido y hago referencia de los siguientes aspectos.

2.7.1. Generales

Después de haber señalado las características propias de los contratos de trabajo y por ser un contrato de trabajo similar a los de índole civil, el ponente investigador considera como elementos generales del contrato de trabajo y que puedan servir de sustento para comprender la institución, en ese sentido mencionaremos entre otros.

-La capacidad: Por capacidad estamos reconociendo que es aquella aptitud que tiene una persona (trabajador) de ser un sujeto de relaciones jurídicas (derechos y obligaciones), en determinada forma como sujeto pasivo o como sujeto activo, existen dos clases de capacidades entre las cuales podemos indicar, la capacidad de goce; es la capacidad que de un ente o persona tienen de ser sujeto de derechos y obligaciones



y al referirnos a la capacidad de ejercicio se puede manifestar que es aquella facultad que tiene una persona de cumplir por sí misma y ejercer de igual forma los deberes y derechos.

En la presente tesis nos estamos refiriendo a la capacidad que tiene un trabajador para poder prestar sus servicios a un patrono; asimismo, el Código de Trabajo de Guatemala indica en el Artículo 31 que existe una capacidad de ejercicio especial que los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo de uno u otro sexo, lo que para el derecho del trabajo un menor de edad puede pactar o contratar la prestación de sus servicios como un patrono.

Esta clase de contratos está regulado por la Inspección General de Trabajo, cosa que no sucede con los contratos verbales, en virtud que el patrono debe hacer entrega al trabajador la constancia de trabajo como requisito y sin embargo la realiza, dado que estos no son controlados o regulados directamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Inspección General de Trabajo), como órgano competente para tal efecto.

-Consentimiento: Dicho consentimiento se base y regula en torno a la libertad de trabajo, tal como lo manifiesta claramente en su Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al exponer en la literal a), el derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Todo lo anteriormente relacionado también se encuentra normado en el Artículo seis primeros párrafos del Código de Trabajo de Guatemala, en tal sentido, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita



permitida que elija.

Aunado a lo anterior, también está establecido y contemplado en los artículos 18 y 19 del mismo Código de Trabajo, al establecer el consentimiento de la prestación del servicio a otra persona a cambio de una retribución económica. Propiamente al tenor del Artículo 19 del Código de Trabajo, para que el Contrato de Trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo.

El consentimiento como requisito básico y a su vez elemento general a efecto se preste la relación de trabajo, es indispensable dentro de las diversas formas de contrataciones para la prestación de un servicio y/o trabajo, por cuanto si este no existe estaríamos ni más ni menos que frente a la figura de trabajos forzados, donde no priva la voluntad de las partes sino mas bien, se acata una regulación que compele u obliga a desarrollar o prestar determinado trabajo en forma coercitiva, obviamente habría vicios con respecto al consentimiento y consecuentemente se activaría el dolo, la intimidación, la violencia.

En la legislación laboral vigente guatemalteca y la consiguiente realidad social interna, el potencial trabajador otorga su consentimiento aun con condiciones adversas y desventajas a todo granel, por cuanto la necesidad real del empleo es palpable y visible, a tal grado que casi se perfeccionan los típicos contratos de adhesión, en virtud de la misma paupérrima situación económica de nuestro país, que hoy en día es de orden global o mundial.

-Objeto lícito: Cuando se refiere al objeto lícito como un elemento general del Contrato de Trabajo, es propiamente cuando este incluye una serie de actividades idóneas, un determinado servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien compensa ese servicio con un salario o sueldo, como fruto del trabajo o servicios prestados que recibe el trabajador, tal como lo preceptúa el primer párrafo del Artículo seis del ordenamiento laboral vigente.

En base a lo anterior ninguna persona podrá impedir a otra que se dedique a la profesión o actividad lícita (lo permitido) que desee hacer, el investigador ponente a su vez considera que toda actividad que un ex trabajador realice debe tener sustento legal o estar contemplado en la legislación laboral vigente al momento de la prestación del servicio a saber, por cuanto como nadie puede alegar ignorancia de la ley, bajo ese contexto no puede prestar ninguna persona un servicio que esté prohibido expresamente por un cuerpo legal vigente.

2.7.2. Específicos

Dependencia continuada o subordinación: Dicho elemento es lo parte medular, es la esencia y el elemento básico y típico del contrato de trabajo, esa dependencia o subordinación a que se encuentra sujeto el trabajador hacia el patrono, por ella es que el trabajador está obligado a prestar los servicios o ejecutarle al patrono una obra determinada de manera y forma personal, obviamente bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del patrono, la misma puede recaer en el propio trabajador, como en el caso de los Gerentes, Directores, Administradores, Superintendentes, Jefes



Generales de la empresa o entidad, técnicos y demás trabajadores de categoría similar o análoga a las pre citadas.

Se entiende por subordinación al estado mismo de la limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono para dirigir la actividad de la otra parte.

La subordinación tiene su fuente, su raíz, su razón de ser en el contrato y cumple las necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización, es la facultad del patrono desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él, pero en relación a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado previamente, no en el ámbito y esfera personal, ni en la ajena propiamente a la profesión u oficio que une al trabajador con su patrono.

-Vínculo económico jurídico oneroso: Este es otro elemento típico del contrato de trabajo, dado que este es necesario para la manutención del propio trabajador y de su núcleo familiar. El trabajador a cambio de prestar sus servicios o ejecutar una determinada obra, de manera personal y bajo la dependencia continuada, dirección inmediata o delegada de su patrono, éste a su vez le debe retribuir con el pago de salario o sueldo en moneda de curso legal u otra manera de las establecidas por la ley en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación laboral vigente entre ambos. (Patrono – trabajador o viceversa).

El cálculo de esta remuneración para el efecto del pago del respectivo salario, puede



pactarse o acordarse de la manera siguiente.

- a. Por unidad de tiempo. (Se refiere al pago mensual, quincenal, semanal, diario o por hora).
- b. Por unidad de obra. (Se refiere al pago por trabajo por pieza, tarea, precio alzado o a destajo).

-Por participación en utilidades: Se refiere al pago por ventas o cobros que haga el patrono, pero el trabajador por ningún motivo o en ningún caso deberá asumir los riesgos de pérdida que tenga el patrono. Para poder fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

Dentro de los principios que rige el salario se encuentra el principio de igualdad de salario, ello implica que a igual trabajado desempeñado por una persona a saber igual salario para otra que presta un mismo trabajo, ello desde luego con eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, el salario promedio mensual deberá ser el mismo, a cambio de la labor ordinaria, este principio es desarrollado, protegido y superior a cualquier otra situación de retribución por el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el que establece que debe haber igualdad de Salario para igual Trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia, antigüedad, de esa misma forma lo regula y establece el Artículo tres, numeral cinco de la Ley de Servicio Civil de Guatemala, por cuanto todo ordenamiento debe ir en congruencia con la Constitución que es la Ley Macro por excelencia, de tal suerte que

debe tomarse en cuenta de esa manera para cualquier caso en concreto que pueda sobrevenir en ese sentido.

-Bilateral: Es elemento del contrato de trabajo, no es mas de aquel donde existen dos partes que se obligan recíprocamente, ello significa que pueden hacerlo tanto el trabajador como el patrono de manera individual, dado que puede realizarse tal situación o ese tipo de obligación por uno o varios sindicatos de trabajadores, o bien por uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma.

-Ausencia de riesgo: Este elemento consiste en que, para el trabajador los riesgos los asume únicamente el patrono, no se debe imputar al trabajador. El salario es independiente de los riesgos de la empresa y de los beneficios de la misma. El Artículo 88 literal c) del Código de Trabajo de Guatemala, para el efecto establece que: Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

-Profesionalidad: El elemento de profesionalidad en el contrato de trabajo, es la función que realiza el trabajador principalmente cuando su ascensión de categoría en el empleo dentro de la empresa depende o se produce en consideración a su capacidad. Se da cuando el trabajador reúne condiciones técnicas exigibles para la

En un programa de política social, dentro del régimen jurídico y para la aplicación de este modelo de Seguridad Social, determinó la responsabilidad de personas diferentes al interesado, el patrono o empresario y el Estado, en la financiación del seguro, así como el establecimiento de diversas formas especiales de gestión de carácter público o privado.

Las leyes fundamentales del programa son: Seguro contra Enfermedades (1883), Seguro contra Accidentes de Trabajo (1884) y Seguro contra la Invalidez y la Vejez (1889). Los resultados de la aplicación de este modelo fueron tan eficaces que muy pronto se extendió a Europa y un poco más tarde a otras partes del mundo.

En 1889, en París se creó la Asociación Internacional de Seguros Sociales; sus postulados fueron temas relevantes en congresos especiales: en Berna en 1891; en Bruselas en 1897; en París en 1900; en Dusseldorf en 1902; en Viena en 1905 y en Roma 1908.

En 1919, mediante el Tratado de Versalles, con el fin a la Primera Guerra Mundial, como producto de este histórico Tratado nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Preámbulo de la Constitución de la OIT es muy rico en contenidos de protección social y sirve como pilar doctrinal y de política de la Seguridad Social.

La segunda fase, cuyo inicio se fija en la publicación de los informes de Sir W. Beveridge (1942-1944), conocidos como Plan Beveridge, que contiene una concepción más amplia de la Seguridad Social; los sistemas de seguros sociales se

transforman en los de Seguridad Social con concepciones orientadas a la generalización de protección de todos los ciudadanos frente a cualesquiera situaciones de necesidad, aspecto que va más allá de la protección de los seguros sociales, concebidos para los trabajadores frente a riesgos sociales y profesionales específicamente considerados.

Por lo que contempla situaciones de necesidad producidas por cualquier contingencia y trata de remediarlas cualquiera que fuera su origen, siendo su componente principal: aliviar el estado de necesidad e impedir la pobreza es un objetivo que debe perseguir la sociedad moderna e inspira el carácter de generalidad de la protección.

Desde la aparición del concepto de Seguridad Social (1930-1940), se ha experimentado una notable evolución transformando los sistemas de seguros sociales hacia un sistema universal dispensado por la Seguridad Social, lo que ha dado lugar a la protección contributiva y no contributiva, que aseguran a todos los ciudadanos un nivel mínimo de renta, sin tener en cuenta la forma en que ha contribuido con anterioridad.

Como antecedente histórico de la Seguridad Social en América Latina, es importante señalar su concepción como una política de Estado, materializada en las palabras del Prócer de la Independencia e integración latinoamericana Simón Bolívar, pronunciadas en Angostura el 15 de febrero de 1819, casi un siglo antes de que apareciera el derecho a la seguridad social en el continente americano, que dijo:

“El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.”³²

En el año 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Declaración de Filadelfia, en su Título III estableció: “La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan extender medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa”.³³

También, en la Declaración, consideró a la Seguridad Social, como un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuales se encuentren expuestos.

3.1. Definiciones de previsión social

Para Krotoschin la previsión Social “es el conjunto de iniciativas espontáneas y dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera de su trabajo”.³⁴

³² López Larrave, Mario. *Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco*. Pág. 21.

³³ *Ibid.* Pág. 41.

³⁴ Krotoschin, Ernesto. *Tratado de derecho de la seguridad social*. Pág. 299.

La definición se refiere no solamente a los trabajadores sino que se amplía a la protección de los económicamente más débiles.

Para Federico Walker Linares, la previsión social “es el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social: tales instituciones son los seguros sociales, las cooperativas y las mutualidades.”³⁵

Para García Oviedo, en su obra Derecho Social, propone la siguiente definición: “Motivo constante de sobresalto y de temor ha de ser, tanto para el obrero cuanto para quienes, como él, viven al día, la situación en que habrá de quedar cuando alguna adversidad les prive, temporal o definitivamente de sus ingresos. Hasta ahora, la beneficencia era el remedio obligado de esta situación. Más la beneficencia es, en los tiempos actuales, cosa juzgada depresiva en ciertos medios.

A la conciencia del trabajador moderno repugnan las instituciones que resulten incompatibles con su dignidad personal y de clase. Además a la beneficencia actúa cuando el mal sobrevino y es preferible prevenirlo que evitarlo. La política social moderna ha ideado otros procedimientos sustitutivos a la beneficencia más acordes con el espíritu de nuestros tiempos. Estos procedimientos son los de la previsión social, en que se plasman sentimientos propios de una humanidad más civilizada. La previsión es

³⁵ Walker Linares, Federico. **Derecho laboral**. Pág. 78.



cosa preventiva. Tiende a evitar el riesgo de la indigencia. Prevé, ataja el daño, ésta es su función”.³⁶

Cabanellas, considera que: “la previsión social, surgen dos significados, el primero que por imaginar el porvenir o tender a librarse de males futuros adopta medidas, y el segundo que se procura de medios para hacer frente a la escasez, al riesgo o al daño venidero”.³⁷

Por lo cual puede decirse que el Régimen de Seguridad Social, es el conjunto de reglamentos, normas y políticas de un determinado país, tendientes a combatir los diversos accidentes y riesgos que corren un trabajador o un patrono, en la vida económicamente activa de la nación a que pertenezcan, ejerciendo un trabajo o en un descanso de éste.

Desde luego que para optar al Régimen de Seguridad Social, previamente se debe haber cumplido con diversos requisitos y estar inscritos en el mismo, a efecto de que en cualquier momento que se amerite la atención de emergencia, enfermedad común u otra diligencia, pueda el afiliado recibir inmediatamente en teoría la atención respectiva por la cual contribuye o cotiza.

³⁶ García, Oviedo. **Derecho del trabajo**. Pág. 312.

³⁷ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral**. Pág. 511.



3.2. Seguridad social en Guatemala

Durante el período subsiguiente a la Segunda Guerra Mundial, en el que se extendió la protección dispensada por la Seguridad Social y en concordancia con la Declaración de Filadelfia, en el derecho guatemalteco se introdujo al concepto o Régimen de Seguridad Social, lo cual cobró relevancia y evolucionó a partir de la Revolución de Octubre de 1944, durante el régimen del Presidente Juan José Arévalo Bermejo (1945-1951) y es en esta etapa de renacimiento y florecimiento para la sociedad guatemalteca, que aparece la primera disposición reguladora del seguro social con la promulgación de la Constitución de la República de Guatemala, el 11 de marzo de 1945, la cual como ley macro incluía ya los preceptos dirigidos a la protección por el Estado de diferentes intereses colectivos, tendientes a la consecución del bien común.

Dentro de un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, con lo cual se sientan las bases de un mejor futuro de esa época de cara a la renovación total de un país que venía sufriendo serios aspectos a todo nivel, del estancamiento estatal y privado se paso a ser una república pionera en diversos aspectos, sobre todo en materia de índole laboral lo cual trajo como consecuencia diversas reformas que significaron innovaciones trascendentales para Guatemala y su clase trabajadora, sobretodo.

Extraordinario y fundamental, innovador y vinculante, es el contenido del Artículo 63 de dicha constitución, que regula dentro de las Garantías Sociales: “Se establece el seguro social obligatorio, que sienta las bases para la creación y funcionamiento del Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social, como una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica, que tiene como propósito, el dar protección mínima a toda la población del país, con base en 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”.

3.3. Historia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

En Guatemala como a muchas naciones amigas, existe una consecuencia de la Segunda Guerra Mundial ocasionado por una situación lógica y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, a nivel mundial hubieron movimientos políticos trascendentes que vinculaban a todas las naciones agrupadas en bloques con tendencias e ideas ampliamente democráticas y proclives a buscar cambios desde los cimientos mismos para cada país, y que repercutían en todo el mundo, sobremanera por el hecho de que se buscaban humanizar las sociedades luego de las atrocidades de las guerras y las consecuencias trágicas que de ellas se derivaron.

De esa cuenta en este medio, se derrocó al gobierno interino del General Federico Ponce Vaidés, quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico, y se eligió un Gobierno democrático, bajo la presidencia del doctor Juan José Arévalo Bermejo.

El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. Oscar Barahona Streber



(costarricense) y el Actuario Walter Dittel, (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado “Bases de la Seguridad Social en Guatemala.

Al promulgarse la Constitución de la República de Guatemala de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: se establece el seguro social obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor.

El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, “la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Se crea así “Una institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima”.
Capítulo I, Artículo, 1.

Se crea así un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social. Nótese que ya en esta época en la



Carta Magna se regulaba que debía de cubrirse todo el territorio nacional, lo cual se cubrió paradójicamente hasta hace poco.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo del año 1985, estipulaba en el Artículo 100: “Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación”, esto como un antecedente a lo que se refiere el párrafo anterior.

El funcionamiento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se base en varios programas habilitados y aperturados paulatinamente, los cuales se detallan a continuación.

- Programa I.V.S.

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

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

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige, le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus Reglamentos determinen.

A partir del uno de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores o de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

- Objeto primordial de la Seguridad Social

El objeto primordial de la Seguridad Social, es 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 dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado solo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

Cabe recalcar en este apartado que el fin del seguro social se ha visto cumplido a medias, en la práctica se establece que prácticamente esta en deuda con el todos sus afiliados pues en realidad es raro el que al preguntarle en las policlínicas en el los



lugares más transitados y concurridos, si han utilizado los servicios del Instituto en cuestión y como le han atendido; un buen porcentaje habla mal de la atención del seguro social nacional y algunas personas dicen estar satisfechas.

Cuando no están satisfechas pues formulan sus quejas administrativamente ante el propio ente de seguridad social; sin embargo, al serles notificadas las resoluciones adversas acuden de manera inmediata ante los órganos jurisdiccionales laborales a efecto sean satisfechas en el tiempo pertinente sus demandas, pueden ser estas de diversa forma, tales como reclamaciones dinerarias, reembolsos, prestación de servicios, nulidad de resoluciones dictadas por el seguro social, que se les acoja en determinado programa que tiene en marcha el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, etcétera.

¿Qué sujetos o quiénes están obligados a contribuir al régimen de seguridad social?

El estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde única y ex profesamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por conducto de sus autoridades habilitadas, formadas y designadas para tal efecto, siendo este una entidad o institución autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de

exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las demás instituciones de salud en forma coordinada y eficaz al menos en la teoría pues en la práctica ocurre todo lo contrario.

- Presupuesto

El Organismo Ejecutivo asignara anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado en cada ejercicio fiscal, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde el Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

- Recursos administrativos y judiciales

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen preconcebido en el Seguro Social Guatemalteco, conocerán los Juzgados de Trabajo y Previsión social, sobre la base del Artículo 414 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



- Asistencia médica

Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones u operaciones medico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias medicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población, lo que está establecido en el Artículo 1 del Acuerdo 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las prestaciones es servicio de los Programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y del respectivo personal técnico y auxiliar. También podrán suministrarse a domicilio para el programa de enfermedad y maternidad, cuando un determinado caso o casos lo ameriten o lo ameriten.

El instituto ha realizado convenios con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para brindar atención a sus afiliados así como contratos con médicos particulares para brindar servicios médicos siendo todos los profesionales médicos colegiados para brindar la atención conforme las leyes de la materia. Identificación e inscripción de beneficiarios con derecho.



El afiliado o beneficiario con derecho al solicitar la primera atención en un caso de enfermedad, maternidad o accidente, deberá presentar el documento de identificación que el Instituto establezca y el Certificado de Trabajo respectivo, emitido, sellado y firmado por el patrono para que el que en ese momento labora; sin embargo, el Instituto podrá utilizar cualquier otro medio de identificación apropiado para las autoridades, recordemos que en la actualidad básicamente es la cédula de vecindad y el documento personal de identidad, acompañado desde luego cualquiera de esos documentos con el carné de afiliado al instituto.

En las atenciones posteriores, relacionadas con el mismo caso de enfermedad, maternidad o accidente, basta que el afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, que en la práctica suele ser comúnmente una tarjeta de cartulina obsoleta a la fecha por el nivel de tecnología que se maneja incluso en nuestro medio, juntamente con el documento de identificación correspondiente, de conformidad con el Artículo seis del Acuerdo 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues conforme a esta legislación y reglamento funcionan tales aspectos, siendo por excelencia quisquillosa la gente que atiende y pone obstáculos para evadir cumplir bien con su trabajo.

- Casos de emergencia

Los casos de emergencia no se exceptúan y siempre tienen su papel protagónico, dichos casos serán atendidos y resueltos sin los requisitos formales de identificación y comprobación de derechos. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso



requiere atenciones medicas posteriores a los primeros auxilios, deberá comprobarse por el interesado o por el Instituto en casos especiales, dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación de dicho estado, el derecho a las prestaciones de conformidad con el Artículo 11 del Acuerdo 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Para proceder a la inscripción de los niños y por ende obtener los beneficios que el Instituto brinda se requiere la presentación por parte de los padres afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad:

- Documentos individualizados de identificación del o los afiliados que se trate y de la madre.
- Certificado de Trabajo del afiliado, debidamente extendido por el patrono con firma del responsable.
- Certificación de la partida de nacimiento del niño, de conformidad con el Artículo nueve del Acuerdo 466.

Se otorga la asistencia médica con el fin de promover, conservar, mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad para el trabajo, dando servicios de medicina preventiva, curativa y rehabilitación.

Teniendo derecho en caso de enfermedad a los trabajadores afiliados: El trabajador en periodo de desempleo o licencia sin goce de salario, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se produzca el desempleo o licencia.



Actualmente ya se tiene cobertura en todo el territorio nacional, es decir en todos los Departamentos de la Republica de Guatemala: Guatemala, Sacatepéquez, Chimaltenango, Escuintla, Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, Suchitepéquez, Retalhuleu, San Marcos, Huehuetenango, Quiche, Baja Verapaz, Alta Verapaz, Izabal, Zacapa, Chiquimula, Jalapa, Jutiapa. El Progreso, Petén y Santa Rosa.

Estos últimos tres departamentos fueron incorporados progresivamente, con lo cual el Seguro Social ya cuenta con cobertura nacional, tal como fue regulado en la Constitución de la época de la Revolución, lo cual desde luego a todas luces es muy importante y significativo para el afiliado en sí y para la modernización del país.

Por el aspecto de las emergencias y por cierta esperanza de ser atendidos de inmediato en los lugares que radiquen y trabajen si fuere el caso, sin tener que preparar viaje cada vez que se tuviere un quebranto de salud o accidente, lo cual se traduce también en el mejoramiento de la economía familiar pues se ahorra dinero al no trasladarse a lugares centralizados, aunado a ello no se pierde tiempo innecesariamente y existe inmediatez ante cualquier contingencia o eventualidad.

En el trabajo de campo en las platicas o entrevistas con las personas afiliadas o no al instituto, han manifestado su complacencia por la cobertura nacional que el Instituto ha logrado por cuanto va en beneficio de la población trabajadora guatemalteca, que aunque demasiado tarde ahora cuenta con esa cobertura total.

En el área departamental ya el seguro social guatemalteco, cuenta con muchas cosas que por largos años no tuvo, en ese sentido ahora hay hospitales, consultorios, clínicas para la atención y cobertura en varios programas en el interior de la República, equipados al menos con lo estrictamente necesario a efecto de prestar a la población afiliada requirente, los servicios de consulta externa, emergencia y atención a enfermedades comunes o situaciones de pre y post parto, así como el otorgamiento de la medicina que se tuviere en el momento e idónea para cada paciente que lo requiere conforme el tratamiento que se le prescriba luego del análisis pertinente. .

En el área metropolitana se cuenta con el Hospital General de Enfermedades, de nivel IV de Especialidades, el cual es de referencia para toda la República, es un hospital muy completo y objetivamente equipado.

- El programa de Accidentes actualmente tiene cobertura en todos los departamentos de la República de Guatemala

El Instituto cuenta con el programa de accidentes en general, teniendo para el área departamental hospitales, consultorios, clínicas, para la atención de dicho programa, con inmediatez y logística asegurada en teoría, por cuanto en la práctica la mayoría de las veces todas son contrarias a lo preceptuado en las leyes y reglamentos.

En el área metropolitana se cuenta con el Hospital General de Accidentes, de especialidades en traumatología y ortopedia el cual es de referencia para todo el país, este hospital cuenta con:



- Clínicas de consulta externa en especialidades de cirugía, traumatología y ortopedia, medicina interna, medicina física, odontología.
- Tiene dieciséis salas de operaciones, con capacidad estimada de realizar ocho mil procedimientos quirúrgicos durante el año.
- Personal altamente especializado y tecnología actualizada.

3.4. Acontecimientos relevantes una evolución del Seguro Social Guatemalteco

- En el año 1946 se emite el Decreto 295, el cual contiene La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante la cual se creó una institución autónoma y responsable de administrar el Régimen de la Seguridad Social en Guatemala.
- En 1948 se crea el programa de accidentes, dando cobertura a los departamentos de Chimaltenango, Escuintla, Guatemala, Izabal, Quetzaltenango, Retalhuleu, Sacatepéquez y Suchitepéquez.
- En 1951, se inaugura el consultorio central, el cual atiende especialidades, ubicado en la quinta calle y octava avenida de la zona uno.
- En 1953, se funda el Hospital de Gineco-Obstetricia el cual fue llamado inicialmente Centro Materno Infantil.
- En 1956, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social pierde su autonomía, pues el Jefe de Estado de la época emite el decreto ley que daba la potestad al ejecutivo de nombrar al Gerente y subgerentes de dicho ente.
- En 1959, en Septiembre de ese año se inaugura el Edificio de oficinas centrales del Seguro Social ubicado en el Centro Cívico de la ciudad de Guatemala, el cual consta de un área de 12,925 metros cuadrados.



- En 1961, durante el periodo de 1961 a 1971, el Seguro Social amplia el programa preexistente de accidentes a los departamentos de Zacapa, Alta Verapaz, Chiquimula, Baja Verapaz, Jalapa, Jutiapa, El Progreso, San Marcos, Totonicapán, Quiche, Sololá y Petén. Con lo anterior se beneficio a miles y miles de guatemalteco en el interior del país, resaltando el hecho que desde luego llego a los mismos una cobertura tan necesaria para todos los afiliados.
- En 1963, con motivo de la inauguración de la policlínica del Seguro Social en el mes de enero de ese año, se otorga a dicho Instituto la Orden del Quetzal en el grado de la Gran Cruz.
- En 1964, se crea el programa de enfermedad y maternidad del Seguro Social, lo cual sin duda es un aspecto importantísimo para la familia guatemalteca en general, puesto que el beneficio del mismo se traduce para todo el grupo familiar.
- En 1977, Sustentado en el mandato contenido en la Ley Orgánica del Seguro Social, se crea el programa sobre protección relativa a la invalidez, vejez y sobrevivencia.
- En 1978, en este año se extiende el programa de accidentes a los departamentos de, Huehuetenango. Durante los años 1978 y 1979, se extiende el programa de Maternidad a los departamentos de Chiquimula, Baja Verapaz, Totonicapán, Zacapa, Jalapa, El Quiche, Sacatepéquez y Sololá.
- En el año de 1985, Por mandato Constitucional se extienden los servicios del seguro Social a los Jubilados de El Estado, con el compromiso de que el Gobierno Central pagará anualmente, sus costos, lo que solo se ha cumplido hasta la presente fecha en mínima parte. Además de lo anterior, la Constitución exonera a las Universidades del pago de las cuotas del Seguro social como patrono.



- En el año de 1986 se crea el Centro de Atención Médica Integral para pensionados, - CAMIP- en Pamplona, zona trece de esta ciudad capital, en el año de 1989 se crea el novedoso programa de atención primaria en el departamento de Escuintla y se extiende la cobertura de maternidad y enfermedad.
- En el año de 1997, Se traslada el hospital general de accidentes a las nuevas instalaciones ubicadas en el municipio de Mixco del Departamento de Guatemala, la cobertura de maternidad y enfermedad al departamento de Suchitepéquez.
- En el año de 2001, se crea el Centro de Atención Integral de Salud Mental.
- En el año de 2003, se ejecuta un escandaloso fraude al Instituto de Seguridad Social, por Q 350 millones de quetzales. Se dicta el Reglamento General para la Administración de Recursos Humanos al servicio del Seguro Social. Se amplía el programa del riesgo de enfermedad y maternidad en Quetzaltenango, Izabal, Retalhuleu, Alta Verapaz, Jutiapa, Chimaltenango, San Marcos y Huehuetenango.
- En el año de 2004, Se recupera plenamente la autonomía del Seguro Social. El soberano Congreso de la República de Guatemala, mediante decreto 11-2004 deroga cualquier disposición que de facultades al Presidente de la República para nombrar Gerente y Sub-gerentes del Instituto, devolviéndole esta potestad a la Junta Directiva del IGSS, de manera totalmente exclusiva.
- En el año de 2005, se prueba el Sistema Integral de Información del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Se crea el programa Web de inversiones del seguro social que contiene información actualizada del portafolio de inversiones de ese ente.

- En el año 2006, se inicia el Centro de llamada para usuarios (Call Center), se concluye la construcción del Hospital del municipio de Tiquisate en el departamento de Escuintla.
- En el año 2007, Se avanzan y fortalecen los proyectos de modernización financiera del Seguro Social. Se autoriza la modalidad de atención denominada, “Médico de Cabecera”, para pensiones y jubilados. Se crea la unidad de consulta externa de enfermedades de ese seguro social, ubicada en la diagonal 12 0-03 de la zona nueve, esta ciudad, la cual inicia sus labores con el sistema automatizado de consulta externa.
- CoEx-, se recupera el 30 %, del fraude perpetrado en contra del Seguro Social.
- En 2008, se inaugura el Centro de Diálisis para pacientes con problemas de índole renal, se implementa el sistema del sistema de recaudación de planilla electrónica, el Seguro Social firma pacto de integridad con farmacéuticas. Se remodela el banco de sangre y medicina transfusional en el Hospital Dr. Juna José Arévalo Bermejo, se remodela el área de encajamiento de mujeres, modulo de pensionados y la ampliación de bodegas y farmacias del Hospital de Escuintla. Se construye el modulo administrativo de –CAMIP- Pamplona, zona trece de la ciudad capital, se implementan las Ferias de la Salud.
- En el año 2009, Se desarrollan las herramientas tecnológicas que permiten la modernización de los servicios, tales como; el registro único de afiliados y patronos- Ruap-, el sistema Sigma 7, el portal Web, los sistemas de bodegas y farmacias- Sibfa- . Construcción del Modulo de Pediatría y Urología del Hospital de Escuintla. Se remodela el área de Emergencias y Pediatría del Hospital General de Enfermedades. Se recupera el 80 % de lo defraudado al Seguros Social en el año 2003. Se crea el



inventario virtual de medicamentos. Se finalizan los estudios relacionados a la ampliación de la cobertura del programa de enfermedad y maternidad a los departamentos de Santa Rosa, El Progreso y EL Péten.

- En el año 2010, Se inauguran las nuevas Clínicas Panchoy en el Municipio de Antigua Guatemala, las cuales cuentan con equipos de última tecnología y personal altamente profesional, con una inversión de más de veinte millones de quetzales. Como histórico avance de las acciones realizadas en el Seguro Social, mediante Acuerdo de Junta Directiva número 1243, se amplía la cobertura del programa de enfermedad y maternidad de forma escalonada a los departamentos de, Santa Rosa, (febrero), El Progreso (en marzo) y El Petén (en abril).

El 2 de Septiembre de 2010, la Junta Directiva del Seguro Social aprobó por unanimidad ampliar la Cobertura en los riesgos de enfermedad y accidentes a los hijos de los afiliados menores de 7 años.

Construcción de dos nuevos módulos pediátricos en las zona 5, (ya en funcionamiento) y 11 (con operaciones desde abril de 2011), con lo anterior se hizo una inversión aproximada de 24.3 millones de quetzales. Se crea la Sub-gerencia de Recursos Humanos del seguro social, con el objeto de garantizar la promoción humana y profesional del personal del IGSS, para mejorar la atención y los servicios a patronos y derechohabientes. El 26 de octubre de 2010, se aprobó un aumento a todas las pensiones del programa de invalidez, vejez y sobrevivencia- IVS.



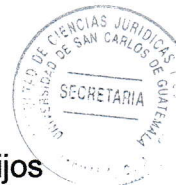
En esta misma fecha se inauguró el Centro de Datos del Seguro Social, una moderna unidad de procesamiento, almacenamiento y transmisión de información que brinda seguridad, agilidad y certeza a los procesos de diversa índole del Instituto. Se inicia la construcción del Hospital Regional de Occidente con sede en Quetzaltenango, el cual arroja un costo aproximado de 265 millones de quetzales, el cual beneficiará a los departamentos de Huehuetenango, Quetzaltenango, El Quiché, San Marcos, Sololá y Totonicapán.

En 2011, Aprobación de la junta directiva del Seguro Social, de ampliar la cobertura en los riesgos de enfermedad y accidentes a los hijos de los afiliados al seguro social, que era de 7 años a 9 años.

Beneficios Directos o Indirectos que se pueden obtener del Seguro Social Guatemalteco.

3.5. Directos

Los trabajadores guatemaltecos afiliados o derechohabientes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tienen derecho a ser atendidos médicamente sin costo alguno desde luego, por parte de dicha institución y de percibir un determinado subsidio por incapacidad temporal por medio del programa de Enfermedad, maternidad y accidentes
-EMA- .



De igual manera, en teoría reciben atención médica las esposas o compañeras e hijos menores de siete años de los contribuyentes. Los trabajadores cotizantes del seguro social y que contribuyen al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia, tienen derecho a una pensión por vejez, en su caso por invalidez o bien, una pensión por sobrevivencia según el caso a saber.

-Prestaciones

La protección del régimen de seguridad social, se aplica por medio de diversos programas de corto y largo plazo, obviamente esto conlleva a que se traduce en prestaciones en servicios propiamente dichos y en cuestiones pecuniarias o dinerarias.

-Proveedores

El seguro social tiene una demanda permanente de bienes y servicios para atender a sus derechohabientes, en consecuencia requiere constantemente grandes cantidades de medicinas, servicios, provisiones de diversa índole, en ese sentido incentiva y estimula la inversión productiva.

-Macroeconomía

Para todos es sabido que el Seguro Social administra entre sus activos grandes recursos financieros, siendo una parte importantísima las reservas financieras del programa de IVS, las cuales sirven en la actualidad para el pago de pensiones



actuales y para prever las respectivas pensiones futuras, desde luego también para las reservas financieras del programa de EMA, lo cual garantiza la continuidad de los servicios de salud que se brinda al afiliado y a sus beneficiarios.

3.6. Indirectos

-Coadyuva en la integración familiar, puesto que por enfermedad temporal o accidente el trabajador o derechohabiente, percibe un determinado subsidio, equivalente a dos terceras partes de su salario, siendo en el caso de maternidad, que la madre trabajadora percibe el 100 %.

-Evita la saturación de hospitales, lo cual permite una mejor distribución y mejor capacidad en atención al usuario.

-Mejora la calidad de vida de los trabajadores, mediante un mejor rendimiento laboral sanos.

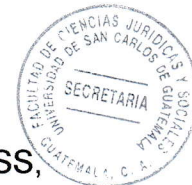
-Mejora y genera nuevas fuentes de trabajo, al demandar servicios nuevos.

-Sin duda alguna, con el funcionamiento del seguro social este contribuye a contrarrestar la mortalidad en general, sobretodo de niños y mujeres, así como adultos.

-Ha contribuido al aumento de médicos especializados en determinadas aéreas, con ello ha contribuido a favorecer los servicios de salud en el país.

-Se ha contribuido a disminuir la indigencia de adultos, al percibir muchos de ellos una pensión digna que asegure su adultez o vejez digna.

-Gran incremento de compra de materias primas para elaboración de productos medicinales, farmacéuticos, hilados, textiles, muebles, accesorios y equipo informático, con la consiguiente manufacturación en el Instituto.



-Los bancos locales captan una gran parte de los manejos dinerarios del IGSS, fortaleciendo la banca guatemalteca, contribuye al equilibrio de sus finanzas con gran liquidez.

-Al igual que el punto anterior, en cuanto a las inversiones del instituto en el Banco de Guatemala, se contribuye a la estabilización de las variables macroeconómicas, con lo cual se evita que se propicie o propague la inflación por excedente de la masa monetaria nacional.

Inversión del Seguro Social Guatemalteco en el Sistema Financiero del País

-En la Banca Privada Q 4,579.4 millones de quetzales.

-En el Ministerio de Finanzas Públicas. Q 6,656.5 millones de quetzales y \$ 740.8 millones de Dólares.

-En el Banco de Guatemala, Q 2,679 millones de quetzales.

Subsidios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, requisitos y procedimientos.

En base al expediente de suspensión en sus labores del afiliado o derechohabiente, la oficina del Registro Médico que le atendió inicia el trámite del pago de ley por los riesgos de, enfermedad, maternidad y accidentes.

- Por enfermedad el respectivo expediente de subsidio, incluye el certificado de trabajo que garantiza la relación laboral vigente al inicio de la enfermedad y haber contribuido cuatro períodos dentro de los seis meses calendario anteriores al día de haber sido suspendido(a).



- Por maternidad, el expediente de subsidio incluye, certificado de trabajo que garantiza la relación laboral vigente al inicio de los períodos pre y post natal o a la fecha en que ocurra el parto y haber contribuido cuatro períodos dentro de los seis meses calendario anteriores al inicio del período pre y post natal o a la fecha en que ocurra el parto.
- Por accidente, el expediente de subsidio incluye, certificado de trabajo que garantiza la relación laboral vigente al momento del accidente y haber contribuido tres períodos dentro de los seis meses calendario anterior al momento en que ocurre el accidente.

Documentos a presentar para reclamar la boleta del pago de subsidios

- En la ciudad capital de Guatemala, debe gestionarse en el Centro de Atención al Afiliado –CATAFI- y en el área departamental en la Delegación o Caja correspondiente, el respectivo carné de afiliación y el documento de identificación personal, el cual puede ser la cedula de vecindad del derechohabiente o el documento personal de identidad, el DPI.

En caso de tratamiento por medico particular, se debe presentar en el CATAFI o en las delegaciones departamentales.

- Por enfermedad, el carné de afiliación, el certificado de médico tratante y la fotocopia del documento de identificación.
- Por maternidad, la fotocopia del documento de identificación y el carné de afiliación, el certificado de control prenatal y de nacimiento extendida por la entidad particular que atendió el parto y certificado de nacimiento extendido por el Renap.

- Por accidente, el carné de afiliación, el certificado del médico tratante y fotocopia del documento de identificación personal completo del trabajador.

La Boleta de Pago se otorga, en el área metropolitana en la unidad médica en donde fue suspendido el afiliado, para el hospital de Ginecología y Obstetricia, las boletas de pago se entregan en el CATAFI ubicado en las oficinas centrales del instituto; en tanto que para el área departamental, la respectiva boleta se entregará en la delegación o caja en la región donde se ubique el afiliado.

3.7. Pensiones y cuota mortuoria, sus requisitos y el procedimiento

- Pensión por invalidez, para los efectos de la obtención de la misma, se debe tener por acreditados como mínimo 36 meses de contribución en los 6 años anteriores al primer día de invalidez, obviamente de ser declarada la persona invalida por el departamento de medicina legal y la evaluación de incapacidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- Pensión por vejez, para que se genere ese derecho, se debe tener como mínimo 180 meses o cuotas de contribución al Seguro Social al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia, IVS y haber cumplido 60 años de edad.

- Pensión por sobrevivencia, se debe tener acreditado como mínimo 36 meses de contribución en los seis años anteriores al fallecimiento del afiliado.

- Proceso para solicitar pensión por el programa IVS

La parte interesada deberá presentarse directamente al Centro de Atención al Afiliado, - CATAFI-, el mismo está ubicado y funcional en el primer nivel del edificio de oficinas centrales del IGSS, a efecto de realizar el proceso siguiente:

- El afiliado debe dirigirse al módulo de información, donde se le remitirá a la ventanilla de actualización de datos de IVS, para la respectiva revisión de sus documentos.
- Presentar la documentación completa y correcta, debe actualizar sus datos y se le entrega una constancia que validó sus datos y los de sus beneficiarios.
- Con lo anterior, regresa al modulo de tickets, en donde se le designa a la parte interesada un numero para la recepción de su papelería en una de las ventanillas de casos nuevos de IVS, en donde se elabora la solicitud de pensión por medio del formulario IVS-17 y con ello se le abre en ese preciso instante su expediente.
- Si fuere el caso, que la solicitud es por el riesgo de vejez y a su vez el interesado tiene dependientes familiares, un trabajador social adscrito al instituto a partir de ese momento le atiende para elaborarle su respectivo estudio socio-económico.

Prestación de cuota mortuaria, esta “es la prestación a que tienen derecho los familiares del pensionado fallecido, para sufragar los gastos funerarios.”³⁸

Los documentos necesarios, son; a) Certificado de defunción extendida por el RENAP en original y 2 fotocopias. b) Copia o la factura certificada de la funeraria, extendida a

³⁸ Pérez, Abraham Samuel. *Guía para formar un negocio en Guatemala. Gobierno de Guatemala.* Pág. 55.

nombre de la persona que efectuó los gastos. (debe incluir el nombre del afiliado fallecido y la fecha). c) Carné de Nit del beneficiario de la factura. (en original y fotocopia), d) Último recibo de pago de pensión o estado de cuenta de Banrural. e) Documento de identificación del beneficiario de la factura y, f) Resolución (fotocopia). Es de hacer notar que en el área departamental, se debe dirigir el interesado (a) a la Delegación o Caja Departamental más cercana al domicilio del afiliado e interesado. Unidades Médicas, ubicación, números telefónicos y áreas geográficas en que atienden.

3.8. La intervención quirúrgica u operaciones de emergencia que necesiten los trabajadores afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Así, el campo de la previsión social en Guatemala, para lograr el bienestar de la sociedad, está conformado por la educación e instrucción profesional de los trabajadores, la colocación y lucha contra la desocupación, habitación de los trabajadores, la prevención y reparación de los infortunios de trabajo, la higiene y seguridad en el trabajo y la seguridad social, este último uno de los campos que más nos interesan y nos ocupan en este trabajo de investigación.

En este sentido, la previsión social no sólo abarca situaciones o circunstancias a futuro, sino también, aspectos inmediatos que constituyen prestaciones para prever a corto, mediano y largo plazo, las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos.



La Corte de Constitucionalidad en ciertos fallos dictados y formando doctrina legal al respecto, al interpretar y referirse al Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, ha determinado reiteradamente que: “la previsión social, no obstante tenerse como sinónimo de la seguridad social, constituye una institución distinta a aquella, pero estrechamente relacionada con la misma, cuya finalidad es poner a todos los individuos (afiliados) de una nación a cubierto de aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganarse la vida, cualquiera que sea el origen de la incapacidad (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez, vejez, etcétera), o bien, ampara a determinados familiares en caso de muerte de la persona que velaba por su subsistencia.”

El tema investigado por sí mismo, no refleja la cruda realidad y el calvario que viven a diario algunos trabajadores que en clara violación a las normas éticas de los médicos como tales, sobremanera la deontología forense, la Constitución, las leyes ordinarias y reglamentos, así como diversos funcionarios y empleados del Instituto, como seres humanos, como profesionales de la medicina no atienden a los afiliados o a las personas trabajadoras, como realmente se merecen y que mes a mes depositan sus cuotas obligatorias a un Régimen de Seguridad Social. Tiene una distancia de la tierra a la luna, lo cual en es la plena realidad de Guatemala esto quiere decir que presta un servicio deficiente.

Esto se asemeja a un sistema caduco, arbitrario y contrario a los derechos elementales de cada ser humano, que con creces se le descuenta de oficio la cuota pertinente con o sin su consentimiento. Las intervenciones de emergencia en algunos casos, los

afiliados han tenido que acudir a Sanatorios Privados para que les practiquen la cirugía adecuada; ya que afiliados deben de acudir por sus propios medios para salvarse la vida, erogando cantidades fuertes de dinero, haciendo prestamos con personas particulares debido a lo escaso del tiempo y que posteriormente cancelan con otro préstamo en los bancos del sistema o bien embargando, enajenando sus bienes muebles o inmuebles por salvar sus propias vidas a costa inclusive de mermar su canasta básica.

Consecuentemente, quienes dependen del trabajador afiliado a un Régimen que al momento de querer hacer uso del mismo se da cuenta que algunos médicos cometen negligencia, quizá por impericia o podría ser por imprudencia. Se han presentado casos en lo que han tenido que intervenir los Derechos Humanos, la Procuraduría General de la Nación.

Muchos han tenido que demandar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en juicio oral laboral de previsión social ante los órganos jurisdiccionales competentes para poder de alguna manera resarcirse de los daños y los perjuicios causados en diversas oportunidades, inclusive hay diversas querellas en los órganos competentes de orden penal por incumplimiento de deberes, homicidios culposos, entre otros delitos, pacientes o trabajadores infectados inclusive con la enfermedad de VIH SIDA u otros contagios mortales, los cuales han cegado varias vidas de personas que por descuidos médicos o de las enfermeras del cuestionado Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, han caído en un grado más fuerte de su desgracia personal.



Otra cantidad de pacientes con más suerte han logrado salvar sus vidas a tiempo, al ser atendidos por médicos particulares con la consecuente erosión en su economía familiar la cual previamente ya se encuentra en precaria situación, pues la mayoría de trabajadores un aproximado del 75 por ciento su base salarial es el mínimo, si asiste a un centro privado para atención médica se sabe que es carísimo, pues una simple consulta dependiendo del médico el mínimo es de Q 300.00, si es especialista es más caro.

El Instituto cuente con una gran cantidad de servicios, pero no son cien por ciento efectivos, pues como ha quedado anotado y con los juicios en los cuales el Instituto constantemente es demandado, se denota cierta incompetencia en el manejo del mismo y queda muy lejos el cumplimiento de sus fines, para el cual fue creado en su momento histórico.

En encuestas informales en los círculos médicos hablar del Seguro Social o solicitar la intervención de este a nivel de tratamiento, la mayoría desconfía y sacan a colación todas las cosas que han vivido en ese centro social parientes y conocidos en general.

Recientemente comentan un caso que se viene ventilando desde hace aproximadamente un año de una pareja de esposos a quienes no se sabe por qué razones le cambiaron el niño en dicho Seguro Social Guatemalteco, lo cual ahora en la época se ocupan de él Ministerio Público y los medios de comunicación social, escritos, radiales y televisivos, lo cual nos deja a todos los guatemaltecos tremendamente asustados con las cosas que se van divulgando de un Seguro Social maltrecho y



desgastado, con gran apatía a la mejora sustancial de sus personeros y expertos médicos en cuanto a proporcionar atención de primera al contribuyente y afiliado pues no es gratis la atención.

El tema principal de la presente investigación son las demandas ordinarias laborales de previsión social instauradas o hechas valer por afiliados contra el Seguro Social, las cuales son derivadas por negativas a trasladarlos y acogerlos en los diversos programas del Seguro Social como IVS. Invalidez, vejez y sobrevivencia, sobre las negativa de pagar las pensiones o jubilaciones, los reembolsos erogados por los trabajadores en los centros médicos asistenciales privados, por la negativa o la mala atención medica del Seguro Social en el momento de ser requerido por el afiliado o trabajador.

Toda vez que se están con largas jornadas de espera en emergencia, sin una atención digna y ante el riesgo de morir en un momento decisivo y emergente, deciden luchar por prolongar su vida pues tienen dependientes de ellos y aun sin dinero trasladarse y buscar un centro médico privado sin perjuicio del gasto muy oneroso en que se incurre, pero salvando su vida, muchas veces garantizando el afectado con su decisión los alimentos de su familia o grupo familiar, pues si mantiene el bien tutelado en la Constitución que es su vida, mantiene su fuente de trabajo y la correspondiente asistencia económica de su familia.

Aunado a lo anterior, también llama poderosamente la atención con respecto a las personas que intentan jubilarse por invalidez, a estas personas, los médicos



especialistas les hacen los exámenes rigurosos para cada caso en particular y a la mayoría de estas personas se les niega la cobertura a la invalidez total aduciendo el médico que no padece de ninguna invalidez en la mayoría de los casos, teniendo que demandar los trabajadores al Seguro Social en un juicio ordinario laboral de previsión social, a efecto de que un Juez de Trabajo de Primera Instancia emita una sentencia que puede ser declarando el derecho que tiene aquel o aquella afiliada (o) a que se le acoja en el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, como consecuencia los médicos jamás le practicaron los exámenes respectivos como expertos o peritos en la materia, si le hacen el diagnóstico siempre en su inmensa mayoría al menos en un 80 por ciento es adverso al afiliado, no acudiéndose a instancias calificadas que por lo regular son el médico forense Adscrito al Instituto Nacional de Ciencias Forenses.

El médico forense trabaja para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y cuyos dictámenes si son contrarios, puede excepcionalmente nombrar a un médico tercero en discordia, el cual en cierta medida puede ser determinante, para los efectos que después de un tortuoso proceso laboral se le declara que tiene derecho a la cobertura del programa de invalidez, vejez y sobrevivencia en el riesgo de invalidez total por ejemplo.

Cabe señalar, que es criticable a todas luces, por cuanto que precisamente por la misma relación de dependencia un médico nombrado y trabajando para el Seguro Social Guatemalteco, obviamente jamás va a dictaminar en contra de su patrono.

Lo seguro es que le destituyan del cargo por tal aspecto profesional, en este caso curioso en el ámbito laboral guatemalteco, se da dicho aspecto que el médico que determina el Seguro Social es ni más ni menos que Juez y Parte y desde luego, tiene un serio conflicto de intereses, lo cual rompe y vulnera los principios y postulados de los Principios Fundamentales de la Ética Profesional y de igual manera atendiendo, dado que por conservar el trabajo se falla o dictamina en contra de personas o afiliados que efectivamente poseen invalidez total a simple vista.

Asimismo, sucede con las operaciones o intervenciones quirúrgicas de emergencia en casos particulares se ha dado el problema que los médicos han tratado por una enfermedad a un paciente y resulta que la enfermedad era otra, incluso ha habido casos en que en el seguro social luego de una operación a un afiliado le han dejado en su organismo sustancias o cuerpos extraños.

Las intervenciones quirúrgicas u operaciones de emergencia practicadas en sanatorios privados, debido a que por negligencia de los médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no se valida; por lo que los afiliados reclaman el reembolso de lo gastado y resulta que tampoco les es cancelado este dinero, debiendo el trabajador que demandar en la vía ordinaria laboral de previsión social, gastando innecesariamente más tiempo y más recursos económicos al contratar a una abogado laboralista para que le auxilie y procure su demanda contra el Seguro Social.

En su momento, que bien al transcurrir dos o tres años para obtener la erogación que realizó previamente y por un estado real de necesidad, el monto de lo erogado por



negligencia médica y después de una larga espera por la justicia en los juzgados de primera instancia laboral, termina con la sorpresa que se le reembolsa únicamente conforme a los aranceles que el Instituto tiene para las intervenciones quirúrgicas según el caso, los cuales son de hambre y en perjuicio nuevo para un trabajador atribulado y golpeado por la triste indiferencia de la mayoría del personal del ente, que bien podría llamársele por su actuar, de inseguridad social, pero sobremanera el espíritu materialista conservador e injusto del actuar de las autoridades del seguro social.

Quedando nuevamente un espacio abismal entre lo pagado por la atención médica de emergencia en un hospital o sanatorio privado y lo condenado para el reembolso, cantidad dineraria que es irrisoria para poder solventar el daño y perjuicio en la economía personal que repercute en la economía familiar.

No se puede cuantificar los daños y perjuicios a que se exponen los trabajadores o afiliados al seguro social cuando solicitan los servicios de este ente que surgió con miras a combatir el flagelo de la apatía salubrista del Estado de Guatemala, pero que a tanto año de ser fundado el instituto sigue brindando sus servicios con una indiferencia que ha puesto en riesgo varias vidas de afiliados, por no atenderles como se merecen y por lo cual pagan con creces mes a mes.

CAPÍTULO IV



4. Los procesos ordinarios laborales de afiliados en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Las demandas ordinarias orales laborales de previsión social, no son más que las reclamaciones escritas o verbales, promovidas por un demandante o actor afiliado al Seguro Social en virtud del descontento que tiene esta persona contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a efecto se le solucione un problema que tiene con la institución relacionada. Puede hacerse o formularse de dos maneras, mediante un escrito de demanda con su duplicado y tres copias o bien, mediante acta de demanda verbal que se le facciona a la persona requirente en el juzgado que acude para tal efecto, en la misma se detalla lo que la persona desea se deje plasmado, especialmente lo relativo a su reclamo concreto y que desea se concretice en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.1. Definición de demanda ordinaria oral laboral

Es el requerimiento que formula un trabajador afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en forma escrita u oral mediante acta que se le facciona en el Juzgado, con detalle en sus hechos y peticiones congruentes y requiriendo se dicte sentencia, por cuanto el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no quiere darle cumplimiento fiel a sus normativas a favor del demandante, el cual somete su reclamo a un órgano jurisdiccional laboral de primera instancia, a efecto que en su momento



procesal oportuno dicte la sentencia condenatoria respectiva en contra de la persona jurídica demandada, fijándole un plazo prudencial para que cumpla con lo ordenado al estar firme el fallo.

4.2. Clasificación de las demandas ordinarias orales laborales de previsión social

En contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las demandas más comunes son las siguientes:

a) Las demandas ordinarias orales laborales para ser acogido a acogida en el programa IVS, es decir de invalidez, vejez y sobrevivencia.

b) Las demandas ordinarias orales laborales, con el objeto de que se reembolse o restituya, los gastos médico-hospitalarios que ha gastado un determinado afiliado al Seguro Social, luego de haber acudido y no ser atendido en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de pronta, eficaz y con profesionalismo en todo el sentido de la palabra, la mala o nula atención médica, el afiliado o trabajador decide aún en contra de sus intereses económicos, acudir a un centro asistencial privado para ser tratado, siendo la mayoría de los casos que se le practique una intervención quirúrgica u operación, por riesgo inminente de perder la vida.

c) Las demandas ordinarias laborales de nulidad contra la resolución emitida por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante la cual se persigue que se deje sin efecto lo actuado o resuelto por el Seguro Social, y que el



Juzgado que conozca en definitiva la demanda, declare en Sentencia la nulidad de la resolución de Junta Directiva del Seguro Social y se le obligue mediante el fallo judicial a que cumpla con determinada situación a favor del trabajador afiliado demandante.

4.3. Requisitos de la demanda

Los requisitos de la demanda, son básicamente los contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo de Guatemala, es decir, Designación del juez o tribunal a quien se dirige, nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad, lugar donde recibe notificaciones, relación de los hechos en que funda su petición, nombre y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas, enumeración de los medios de prueba con los que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza.

Expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere, lugar en donde se encuentran los documentos que detallará, elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje, peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos, lugar y fecha en que se formula la demanda, firma del demandante o impresión digital del pulgar de su mano derecha u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

4.4. Juzgados de trabajo y previsión social

En sus inicios en el año 1994 los juzgados de orden laboral con competencia para conocer en la vía ordinaria y económica colectiva, así como cualquier incidente, y los único que funcionaban son los siguientes; los juzgados, Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, el Segundo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, el Tercero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y el Cuarto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, asimismo en el año de 1994 se crea el Juzgado Quinto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, con la misma competencia que los primeros cuatro.

En 1996 por la gran cantidad de conflictos colectivos económicos sociales promovidos y los diversos incidentes de orden laboral derivados o tramitados dentro de dichos conflictos, se crearon los Juzgados Sexto y Séptimo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, quienes en sus inicios únicamente se encargaron de conocer y tramitar cuestiones colectivas de trabajo y sus diversos incidentes. Posteriormente, dado que creció el número de demandas ordinarias y de igual manera no funciono la estrategia de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto la agilización de las demandas colectivas e incidentales, nuevamente se retoma la competencia similar para los 7 Juzgados laborales.

Posteriormente se fundó el Juzgado Octavo de Primera Instancia del Ramo Laboral con la misma competencia de los demás los cuales eran sus antecesores. Debido al incremento constante y exuberante de las demandas y porque existía mucha mora

judicial laboral en abril de 2009 entran a funcionar 8 Juzgados laborales nuevos en la ciudad capital de Guatemala, siendo los mismos del Noveno de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social al Juzgado Décimo Sexto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, a los cuales se les asigna la misma competencia de sus antecesores. Por situaciones de orden de espacio físico por un lado los Juzgados laborales fueron distribuidos en un edificio pequeño en la zona número cuatro, 8 juzgados, en tanto que los Juzgados Primero, Segundo y Sexto en mayo de 2010 fueron trasladados a la 12 calle, 9-28 de la zona 1, en un edificio de 3 niveles alquilado para el efecto.

En diciembre del mismo año 2010 volvieron al 13 nivel de la Torre de Tribunales el Juzgado Primero y Segundo de Trabajo, mientras que el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, fue trasladado aislado a la 3ra. Calle y 10 avenida esquina en donde estuvo hasta agosto de 2011.

En agosto de 2011 con la necesidad de concentrar a todos los tribunales de trabajo a efecto de que existiere logística en ese ramo, nace una iniciativa de reubicación del Centro Laboral ubicado en Boulevard los Próceres y 18 avenida, en donde finalmente hasta hoy en día funcionan 16 juzgados laborales, 3 salas de trabajo. El Centro Laboral que se encarga de la recepción de demandas laborales de cualquier naturaleza y sus distribuciones equitativas en los juzgados de dicho ramo. A principios de 2012 los juzgados 15 y 16 del Ramo Laboral pasan a ser Juzgados de admisibilidad de demandas o conocidos también como juzgados calificadores, es decir que las demandas llenen los requisitos legales y en caso de que no los llenen estos decretan un previo y se pueden subsanar en un acta en cada juzgado a saber.



4.5. Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

En la actualidad funcionan la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. La Competencia de dichos tribunales colegiados es bien sencilla, limitarse a confirmar lo actuado en primera instancia o juzgados inferiores, modificar, enmendar o revocar todo lo juzgado en la jurisdicción inferior. Dichas Salas están conformadas por 3 magistrados titulares.

Al respecto cabe señalar por parte del investigador de la presente tesis, que si bien es cierto en aras de viabilizar o expeditar la justicia del ramo laboral se crearon mas juzgados del ramo laboral de primera instancia, también lo es que es necesario y totalmente determinante que se creen por lo menos dos o tres Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social más, por cuanto las circunstancias lo hacen totalmente aconsejable dado la cantidad exorbitante de casos laborales que conoce cada una de las tres Salas existentes.

A la fecha, también existe con mora judicial laboral por contar con solo 3 Salas de Audiencias por lo dado que aproximadamente como mínimo cada expediente en apelación en una Sala de trabajo, dura unos siete meses hasta un año.



4.6. Formas de plantear o interponer las demandas ordinarias orales laborales

Específicamente son dos, como lo vimos anteriormente es de manera escrita cumpliendo con los requisitos exigidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo y en forma oral, acudiendo ante un Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, a efecto se le faccione su demanda oral laboral mediante el faccionamiento de una acta de demanda, en donde el actor o actora, detallan los pormenores de sus quejas y lo que desean se les resuelva en su oportunidad con la misma, desde luego haciendo una relación detallada de los hechos en que la funda, ofreciendo sus medios de prueba y formulando sus peticiones de ley en forma precisa.

Cabe resaltar que en cuanto al procedimiento de demanda oral que deben verificar los juzgados laborales, se encuentra regulado en el Artículo 322 del Código de Trabajo de Guatemala el cual literalmente establece que las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose faccionar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificarles. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

4.7. Actitudes de la parte demandada cuando se le plantea un juicio oral laboral de previsión social

Al respecto cabe detallar que las actitudes más comunes de la parte demandada, es decir en el caso concreto que nos ocupa el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), al ser notificado de la demanda en su contra, básicamente la actitud recurrente



es activar o interponer los recursos que la ley de la materia le permite. Los más comunes son los de nulidad, solicitud de enmienda de procedimiento e interponiendo excepciones previas o perentorias.

Esencialmente las excepciones son de Prescripción, la cual lo que busca es que el Tribunal de Trabajo que conoce de un caso concreto declare que ha prescrito el derecho del demandante pues su demanda ha sido interpuesta o planteada en forma extemporánea, aspecto que tristemente pero conforme a la ley la mayoría de excepción de prescripción prospera y es declarada con lugar, en consecuencia sin lugar la demanda ordinaria oral laboral de previsión social hecha valer en contra del Seguro Social.

El Seguro Social por su naturaleza y en virtud de su funciones no concilia con nadie al igual que el resto de poderes o instituciones del Estado, sus mandatarios que los representan en tribunales tienen instrucciones claras y específicas de ejercer la defensa de la institución de cualquier forma, se han dado casos emblemáticos que a pesar de lo triste o traumatizante que son, no es posible arribar a convenio judicial, toda vez como ya dijimos que es algo que no se permite en el Seguro Social, el caso o se solventa la mayoría de veces por medio del fallo de segunda instancia (lo que resuelva la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social), excepcionalmente se acude a una Acción Constitucional de Amparo contra la Sala que confirma la Sentencia de primer grado, interpuesta dicha acción por las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través de su personeros, rara vez o en forma escasa es interpuesto el amparo por parte del trabajador afiliado.



Cabe resaltar que la mayoría de casos confirmados por la Sala Jurisdiccional, el Seguro Social luego de que bajan a Primera Instancia las actuaciones o el proceso, y que el Juzgado de Primera Instancia les fija un plazo para que cumplan con la parte declarativa de la sentencia, así lo hace el Seguro Social es decir que se da estricto cumplimiento a lo ordenado.

Luego de las visitas y consultas directas en los diversos órganos laborales de primera instancia, se ha podido establecer que las demandas contra el seguro social de previsión social que mas predominan o son más comunes, son las que los demandantes requieren que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social les acoja o incluya en el régimen de invalidez, vejez y sobrevivencia.

Es decir, porque están impedidos o limitados físicamente para continuar trabajando por el riesgo de invalidez, o bien porque en razón de su edad ya no es factible continuar trabajando y tienen contabilizadas 180 contribuciones o cuotas mínimas para poder optar a ese programa y recibir una pensión mensual, o en su defecto porque se pretende que con la demanda instaurada en contra del seguro social, el juez que conoce la causa en su momento procesal oportuno, declare con lugar la demanda.

Como consecuencia la nulidad de lo actuado por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, colateralmente que se acoja e incluya dentro del programa a un determinado actor, emplazante o demandante en un determinado programa o se le proporcione atención médica, se le reembolse o restituya un



determinado dinero previamente erogado porque el Seguro Social en forma general fue indiferente cuando requirió los servicios, y otros.

El trabajo de investigación de tesis, no solamente conlleva implícita la investigación por sí misma, sino mas bien la realización de un informe y el interés prioritario del autor, acerca de la urgente necesidad de que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no solo contemple en la letra muerta de sus normativas, los beneficios, servicios y prestaciones que otorga a sus miles de afiliados a quienes les asiste el derecho, toda vez que también se tiene por objeto primordial investigar la realidad y objetividad con que se prestan los servicios médicos y se otorgan los beneficios por el Seguro Social a todos los trabajadores afiliados.

Obviamente mejorar la actitud personal del personal administrativo y médico frente a estos, a quienes cada mes calendario se les aplica de oficio o forsi voluntariamente por los patronos, el descuento de mérito como contribución al Seguro Social, sea el trabajador de iniciativa privada o de la estructura estatal o entidades autónomas, semi autónomas, descentralizadas o Municipalidades de todo el territorio nacional de Guatemala.

Las cuales están obligadas por mandato legal a contribuir con el régimen de Seguridad Social dentro de los porcentajes y en base a los diversos salarios que obtienen mensualmente por la prestación de sus servicios o trabajos materiales o intelectuales, o ambos a determinados patronos.

El tema principal se base en la diversas demandas ordinarias orales laborales de previsión social instauradas o planteadas por los trabajadores afiliados al seguro social contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en virtud del incumplimiento de éste a sus normativas vigentes, así como al Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.

Como consecuencia de la indiferencia administrativa de sus integrantes en general, ocurren incluso desgracias mediante las cuales muchos trabajadores guatemaltecos y afiliados al ente de seguridad social, fallecen por la ineficiencia de la institución, cuando menos son mal atendidos y lejos de salir aliviados o sanados del instituto, salen más enfermos de cómo entraron debido a las constantes variables que enfrentan y la apatía laboral existente dentro del referido centro de atención médica.

El problema es serio desde cualquier ángulo que quiera observarse e interpretarse, no se puede soslayarnos de reconocer que de un mal diagnostico médico, por las diversas negligencias médicas, la mala práctica profesional, la irresponsabilidad de las autoridades administrativas y los empleados menores del tan cuestionado instituto, quienes según el giro de lo investigado a priori, puede deberse a la falta de capacidad profesional para tratar las diversas enfermedades de los afiliados, lo cual se traduce en el mal seguimiento de las enfermedades, la mala prescripción hacia el combate de las mismas, no tener la tecnología de punta y aparatos modernos.

Muchas veces depende de la iniciativa privada a la cual le concesionan los servicios de diversas pruebas, lo cual genera el riesgo de vida para los miles de afiliados, por



cuanto al no tratar adecuadamente una enfermedad el afiliado con el correr de los días, semanas y meses, ineludiblemente se puede enfilarse hacia una inminente muerte prematura, dado que cada día la enfermedad se agranda y por consiguiente, el paciente se acerca peligrosamente e inexorablemente a perder la vida, a ello se agrega la indiferencia social.

La nula supervisión de las autoridades superiores, la poca inducción y vocación de servicio, las inadecuadas contrataciones de personal en virtud de la idoneidad y elegibilidad que se debe llenar con sensibilidad social y marcado profesionalismo, hacen que existan interminables filas de contribuyentes insatisfechos con un seguro social fallido y que necesita ser intervenido a fondo para conseguir una mejora sustancial y de manera general en todos sus aspectos, en beneficio desde luego de los millares de afiliados que sostienen la institución.

La insatisfacción de los afiliados obliga a estos a internarse de emergencia en los centros asistenciales privados, a efecto de combatir eficazmente y sin prejuicios, las enfermedades que les aquejan, lo cual genera desde luego el correspondiente desembolso o erogación pecuniaria para satisfacer la demanda de un estado supremo de salud decoroso, siendo sus contribuciones económicas mensuales burladas por un seguro social anacrónico, inepto y trasgresor del sistema legal guatemalteco, incluyendo la vulneración de las normas penales vigentes como lo es la perpetración de ilícitos como el incumplimiento de deberes.

Las sumas dinerarias erogadas por los numerosos afiliados, la mayoría de veces es



producto de la obtención de créditos bancarios fiduciarios o hipotecarios y/o ventas de electrodomésticos de su propiedad, de vehículos o bienes inmuebles o diversos mutuos contraídos con particulares o empresa privada, como se ha visto últimamente la visita de los diversos afiliados o sus familiares a las casas de empeño a efecto de recabar dinero para el internamiento de un afiliado a un centro asistencial privado, en aras en primera instancia de combatir sus enfermedades pero en segunda, de conservar la vida en sí.

Lo oneroso de todas esas operaciones dañan y minan directamente la economía familiar de los afiliados y su grupo familiar en sí, en la mayoría de casos la reparación o recuperación del daño causado por la negligencia o impericia médica de los funcionarios o empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, queda en un impase e indiferencia total.

El investigador se ha dado a la tarea de tratar de dejar en claro la nula y débil atención medica que brinda en general el seguro social y que debe mejorar, toda vez que la inmensa mayoría del pueblo de Guatemala hemos sufrido de la mala práctica médica, la indiferencia al dolor y aflicción de los millares de afiliados que acuden a un deficiente sistema del régimen de Seguridad Social.

Se traducirá en una eficaz defensa de los derechos derivados de ser socio del seguro social, lo cual genera el derecho de exigir la mejor atención y alertar consecuentemente a la población en general que se hagan frentes de lucha para se haga justicia en materia de previsión social, se eliminen los obstáculos infundados, se mejore el servicio



y se eliminen las trabas burocráticas y se eficiente la cobertura del régimen social, el trabajo nuestro se legitima con la diversidad de demandas ordinarias orales laborales en materia de previsión social planteadas por los afiliados contra el Seguro Social empero.

Asimismo, existen casos sonados ya en el campo penal, siendo el denominador común de todas las demandas, la mala práctica médica, la negligencia medico administrativa, la mala prescripción médica, incluso se ha condenado numerosas veces a la institución objeto de este estudio al pago de considerables y fuertes cantidades de dinero con el objeto de resarcir en lo más mínimo a los usuarios por los daños y perjuicios ocasionados por dicho Instituto.

Aunado a ello se ha encausado penalmente a varios personas por mala práctica médica y comisión de diversos ilícitos; ha habido intervención del Procurador de los Derechos Humanos contra el Seguro Social y sus autoridades, todo ello en su conjunto el investigador pretende hacer un pequeño aporte a la población Guatemalteca en general en relación a instruirles en que deben exigir que se les atienda como se merecen, con respeto, decoro, educación y sobre todo con el diagnostico adecuado y verás, el buen seguimiento a una determinada enfermedad que les aqueje en su momento oportuno.

En base a lo anterior, urge reformar los Artículos 28 y 31 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Artículo 3 del Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, referente al Reglamento Sobre la



Protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.

Toda vez que en la actualidad resultan inadecuadas y obsoletas en su contenido, pues se circunscribe únicamente ser un andamiaje jurídico muerto, pues la inmensa mayoría de personas que acude al seguro social no conoce la ley ni sus principales derechos como afiliados y como personas, hay que ponerle más dientes a la ley a efecto que se ley vigente y positiva, como todos en realidad anhelamos para que juntos construyamos una mejor nación.

De igual manera es prudente establecer una norma referente a la responsabilidad personal directa en cuanto a la deficiente atención al usuario, el cual debe ser llevado de inmediato ante una comisión investigadora y luego del informe de mérito sancionarlos drásticamente, incluyendo el despido pertinente y encausamiento o certificación de lo conducente al Ministerio Público a efecto investigue si hubo violación a la ley penal vigente y en su caso, se les inicie el proceso penal respectivo a efecto de que paulatinamente se vaya despertando la conciencia de brindar una mejor atención integral al usuario y afiliado, que tiene y deposita sus esperanzas en el actual seguro social marcado por la indiferencia y mala atención que brinda a los usuarios.

Por otro lado, se debe hacer conciencia de las autoridades superiores de la Corte Suprema de Justicia, en especial a los integrantes de la Cámara de Amparo y Antejuicios, de los jueces de primera instancia de orden laboral a efecto que cada funcionario judicial impulse de oficio cualquier demanda que llegue a conocer por razón de su competencia.

Principalmente las de seguridad social pues en verdad se han visto y sabido de casos, que por lo tardado, lo burocrático y el señalamiento tardío de audiencias, lo extemporáneo con que dictan sentencias, muchos afiliados no conocen en vida la restauración de sus derechos o la declaración de uno de ellos por conducto de la emisión de una sentencia a su favor, en si lo que la gente desea y quiere obtener es una respuesta pronta del Organismo Judicial, sea positiva o negativa pero pronta, pues para lo demás están regulados los recursos a interponer o los caminos a seguir.

Por otro lado se cree pertinente, que se debe modificar el Artículo 283 del Código de Trabajo de Guatemala, en lo relativo a verificar un agregado que contenga un plazo para que cualquier persona o jurídica que sea objeto de sentencia condenatoria, una vez firme el fallo cumpla dentro de perentorio plazo de tres días, por cuanto en la práctica hay muchas sentencias firmes sin cumplimiento de la o las personas individuales o jurídicas condenadas, lo cual conlleva otras acciones del afiliado.

También es prudente reformar el Artículo 289 del Código de Trabajo de Guatemala, en el sentido de que el Juez de Trabajo que se nombre, debe personalmente procurar que su judicatura cumpla los plazos pertinentes e impulse como corresponde los procesos sometidos a su consideración, preeminentemente los juicios de previsión social referentes a la salud de los trabajadores y sus reclamos de inclusión en determinados programas o reembolsos pecuniarios, bajo apercibimiento que de no hacerlo sin perjuicio de los procedimientos administrativos en aspectos disciplinarios, se deja abierta la posibilidad de que las autoridades pertinentes envíen cada retraso al



Ministerio Público, a efecto de que éste pesquise y determine si hay delito que perseguir en contra de la o las personas que resulten involucradas en anomalías o retrasos innecesarios que van en perjuicio de los actores o demandantes.





CONCLUSIONES

1. Existe gran cantidad de procesos ordinarios laborales promovidos por afiliados, en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, demandado por falta de cumplimiento con su normativa interna y demás leyes aplicables en los diversos Juzgados de Trabajo y Previsión Social.
2. El Seguro Social Guatemalteco, no cuenta con un adecuado banco electrónico de datos de sus afiliados, lo cual impide un registro fidedigno de las cotizaciones realizadas.
3. Los órganos directivos internos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en un alto porcentaje, deniegan las peticiones de diversas coberturas a sus afiliados, lo cual genera un malestar en general.



RECOMENDACIONES



1. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe cumplir puntualmente con su normativa interna y demás leyes aplicables, lo cual evitaría la excesiva cantidad de demandas interpuestas en su contra.
2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene que implementar un efectivo sistema electrónico, que registre en forma confiable; las contribuciones periódicos de sus afiliados.
3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a través de sus autoridades debe resolver con la celeridad respectiva, las peticiones de sus afiliados, de manera objetiva y en base a la realidad que entraña cada caso concreto.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed La lectura.1989.
- CABANELLAS, GUILLERMO. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Heliasta, 1988.
- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Bibliográfico Omega. 1968.
- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. **Tratado de política laboral**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Bibliográfico Omega. 1968.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua española**. España. Ed. Hispalense, 2007.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho laboral**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Misión. 1968.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **El trabajo**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Misión. 1968.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. La paz. 1968.
- GALA DURAN, C. **La responsabilidad empresarial por incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y/o cotización de la Seguridad Social**. Pamplona: Ed. Araqzandi 1997.
- GARCÍA, Oviedo. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres gráficos. 1981.
- GETE CASTRILLO P. **El nuevo Derecho Común de las pensiones públicas**. Valladolid. Lex Nova.1997.



HERRERA MUÑOZ, Luis Arturo. **Apuntes breves acerca de la alfabetización en Guatemala.** 3ª. ed. Guatemala. Ed. Universitaria 1992.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho de la seguridad social.** Colombia: Colección Universidad de Medellín. 1986.

LÓPEZ LARRAVE, MARIO. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), 1957.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** 2ª. ed. México. Ed. Géminis. 1986.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** México D.F.: Ed. Porrúa. 1987.

PEREZ, Abraham Samuel. **Nuevo derecho del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 2ª. ed. Argentina. Ed. Esfuerzo. 1985.

VILLAREAL y PERALTA. **El trabajador.** Buenos Aires: Argentina. Ed. Misión. 1968.

OWALKER LINARES, Federico. **Derecho laboral.** Madrid, España: (s.e.), 1957.

Legislación:

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

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.