

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



**SEGURO DE CESANTÍAS PARA DESEMPLEADOS QUE HAYAN AGOTADO SU
PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA**

ALAN PAOLO MUÑOZ MUÑOZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2019

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

**SEGURO DE CESANTÍAS PARA DESEMPLEADOS QUE HAYAN AGOTADO SU
PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALAN PAOLO MUÑOZ MUÑOZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2019

**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:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Alis Julieta Pérez Castillo
Vocal:	Lic.	Gloria Isabel Lima
Secretario:	Lic.	Fredy Hernán Arrivillaga Morales

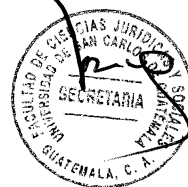
Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernández
Vocal:	Lic.	Danilo Renato Roldan Aguilar
Secretaria:	Licda.	Delia Verónica Loarca Cabrera

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 del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
19 de septiembre de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, **SEBASTIAN VASQUEZ SOLIS**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALAN PAOLO MUÑOZ MUÑOZ, con carné **201211580**,
intitulado **SEGURO DE CESANTÍAS PARA DESEMPLEADOS QUE HAYAN AGOTADO SU PRESTACIÓN**
CONTRIBUTIVA.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 19 / 09 / 2017 f)

Lic. Sebastián Vásquez Solís
(Firma) y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





Lic. Sebastián Vásquez Solís
Abogado y Notario

11 calle 6-23, zona 1, Edificio Cofiño, 4° nivel, Oficina No.2, Ciudad de Guatemala
Teléfono: 2238-2689

Guatemala 26 de enero de 2018

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

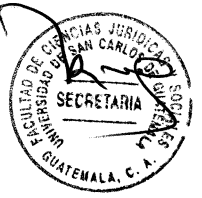
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido licenciado Fredy Orellana:

En cumplimiento a la resolución emitida por esta unidad de asesoría de tesis de fecha 19 de septiembre 2017. Se me nombró asesor de tesis del bachiller **ALAN PAOLO MUÑOZ MUÑOZ**, quien desarrolló el tema intitulado **“SEGURO DE CESANTÍAS PARA DESEMPLEADOS QUE HAYAN AGOTADO SU PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA”**. Me es grato hacer de su conocimiento.

- a) La tesis abarca un amplio contenido técnico y científico relacionado con las implicaciones jurídicas de la creación de un seguro de cesantías de carácter subsidiario como herramienta de gran utilidad para atacar el desempleo.
- b) Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, que dio a conocer lo primordial de las implicaciones jurídicas de la creación de un seguro que tiene como finalidad ayudar a la economía del desempleado y el deductivo, que señaló lo esencial del estudio y análisis de su regulación legal.
- c) Para desarrollar la tesis fueron utilizadas las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se logró obtener la información doctrinaria y legal actualizada.
- d) La redacción utilizada es la adecuada y el tema es abordado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina.
- e) La tesis contribuye científicamente a la sociedad guatemalteca y señala que dentro de las garantías de seguridad social no se cuenta con este tipo de beneficio, derivado de lo cual el presente trabajo es de gran utilidad.



Lic. Sebastián Vásquez Solís

Abogado y Notario

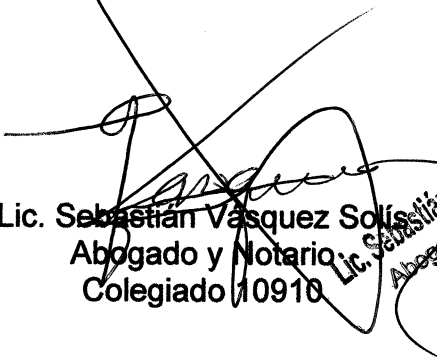
11 calle 6-23, zona 1, Edificio Cofiño, 4° nivel, Oficina No.2, Ciudad de Guatemala

Teléfono: 2238-2689

- f)** Las conclusiones y las recomendaciones se relacionan entre sí y con los capítulos de la tesis. Al trabajo de tesis se le hicieron algunas enmiendas las cuales fueron atendidas por el sustentante. El bachiller aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios.
- g)** Los objetivos establecieron lo esencial y definieron las funciones de las instituciones que participarían dentro del seguro de cesantías así como el andamiaje legal correspondiente sobre el que se sustentaría la idea.
- h)** En lo referente a la bibliografía consultada, se observó que se consultaron los libros y documentos adecuados para el desarrollo de la tesis, por lo que puede continuar con el trámite correspondiente.

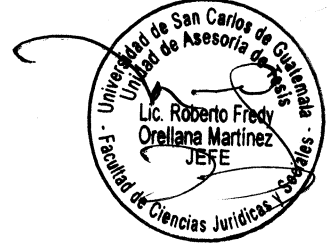
Como **ASESOR** declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y emito **DICTAMEN FAVORABLE** pues considero que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, cumple con todos los requisitos establecidos, para sustentar el examen público de tesis, por lo que con el debido respeto a su alta investidura, me suscribo de usted.

Atentamente.


Lic. Sebastián Vásquez Solís
Abogado y Notario
Colegiado 10910



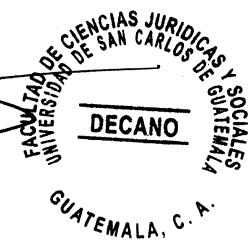
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de enero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALAN PAOLO MUÑOZ MUÑOZ, titulado SEGURO DE CESANTÍAS PARA DESEMPLEADOS QUE HAYAN AGOTADO SU PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA. 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/RFOM.





DEDICATORIA

A DIOS

Por ser la presencia más constante en mi vida, fuente de conocimiento y sabiduría. A Él gracias por apartarme de los caminos peligrosos, por sanarme y por permitirme tener la constancia suficiente para lograr una de mis tantas metas y sobre todo por darme el coraje necesario para afrontar los fracasos y por preparar el camino de mis futuros logros.

A MI MADRE

Mildred Roxana Muñoz, por ser mi mayor apoyo y la persona que aun viendo lo peor de mí me ayudó siempre con un enorme amor. Gracias madre por brindarme amor, comprensión y fortaleza es mis momentos más difíciles y por guiarme en el buen camino.

A MI PADRE

José Manuel Muñoz, Por ser un ejemplo digno de trabajo, esfuerzo y sacrificio por la familia, por darme un techo bajo el cual dormir y comida con la cual saciar mi hambre.

A MI HERMANO

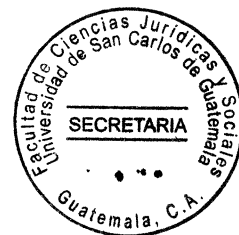
Ian Xavier Muñoz, por ser cómplice en tantas travesuras y darme la oportunidad de dar un ejemplo, gracias por estar para mí.

A MIS AMIGOS

A quienes me sería imposible numerar, pero que estuvieron apoyándome de cerca, compartiendo conocimiento y brindándome apoyo. Gracias por tantas alegrías y ocurrencias.

A

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a mi muy amada Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme cobijado con enseñanzas dentro de sus aulas y permitirme ser uno de los profesionales que ha forjado.

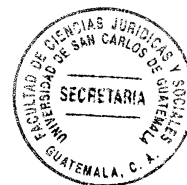


PRESENTACIÓN

Para el efecto, dentro de la investigación, se tomaron en cuenta una diversidad de factores que atañen a la realidad social, tales como la economía y su incidencia en el desempleo, por lo cual, es necesario la aplicación de un método que permita realizar una investigación de tipo cualitativo que recoja toda la información en relación a ideologías de legislaciones de otros países, para determinar la funcionalidad de esta idea en nuestro entorno nacional. El trabajo de investigación se centra en el derecho laboral guatemalteco permitiendo la inclusión de una garantía de seguridad social al ordenamiento jurídico.

Actualmente, en países con legislaciones laborales avanzadas este concepto no solo representa seguridad para el trabajador, sino que además una serie de beneficios, que no se contemplan dentro del contexto diacrónico de los cuerpos normativos que rigen las relaciones laborales y administrativas de la seguridad social en Guatemala. El objeto principal del presente trabajo es la tutela estatal al trabajador, como sujeto, en caso de que este se encuentre cesante o llegue a quedar desempleado.

En este sentido, es importante destacar dos cuestiones: por un lado el aporte académico de dotar a todo aquel, ya sea estudiante o profesional, de un material de apoyo, interesante y de fácil comprensión y; por otro, establecer los parámetros de desarrollo y resultados, que sugieren, además, una posible inclusión en el marco laboral de Guatemala en donde existe un amplio espacio para futuras extensiones que incorporen más elementos de desarrollo social.



HIPÓTESIS

La hipótesis general surgió del planteamiento de una variable discreta; esto es, tomando en cuenta solamente a los desempleados, y que trata de responder a la interrogante de si los trabajadores en situación de paro se ven afectados por estar desprovistos de los fondos necesarios para cubrir necesidades básicas, de forma temporal, en la búsqueda breve de un nuevo empleo.

Como hipótesis específica se trató de determinar a lo largo del trabajo de investigación si ese monto mínimo para subsistir está vinculado a la realidad social de una persona en situación de desempleo, o que por lo menos signifique un paliativo significativo, siendo determinante para ello el estudio de legislaciones que se comparen con la actualidad económica y social de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Con el objeto de probar la hipótesis establecida en la presente investigación se utilizó el método de comprobación cualitativo, entendiéndose entonces que se tomaron registros escritos de todo tipo, para contrastar las variables intervinientes que afectan la viabilidad de la hipótesis, es decir, todo aquello que podría hacer variar la idea o planteamiento original. Desde un principio, en el plan de investigación, se planteó un esquema base que permitiera ir de lo general a lo particular usando variables dependientes y continuas determinando así una realidad social, la del trabajador.

Los factores exegéticos y hermenéuticos, fueron determinantes en el estudio del derecho comparado utilizado en la presente investigación, proporcionando una base sólida para validar la hipótesis a través de la simple comparación de sociedades en donde se aplica la seguridad social en su máxima expresión; con la nuestra, validando de esta forma la hipótesis planteada.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Definición de seguridad social.....	1
1.1. Estadísticas claves respecto la seguridad social.....	3
1.2. La seguridad social y sus principios rectores	5
1.3. Reseña histórica de la seguridad social en Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	7
1.4. Seguridad social en Guatemala.....	8
1.5. Diferencia entre la protección social y la seguridad social en Guatemala	10

CAPÍTULO II

2. Panorama mundial del seguro de desempleo	13
2.1. Seguro de desempleo una herramienta para administrar la crisis	14
2.2. Del seguro para trabajadores cesantes.....	15
2.3. Financiamiento del seguro	17
2.4. Bases del sistema	19

CAPÍTULO III

3. Beneficios derivados del seguro.....	27
3.1 Carga prestacional correspondiente al seguro individual por cesantía y al fondo subsidiario de trabajadores cesantes	34
3.2. De las entidades a cargo del sistema	39



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Recomendaciones, propuestas y anotaciones para la inclusión en la legislación nacional	45
4.1. El seguro por desempleo en otros países	48
4.2. El seguro de cesantía en Guatemala	50
4.3. Proyección del uso de los recursos del seguro por cesantías	50
4.4. De los parámetros de las cotizaciones	51
4.5. Del análisis de sustentabilidad	52
4.6. De la interrupción del seguro	54
4.7. Principios básicos	54
4.8. Aspectos tributarios de las cotizaciones	54
4.9. Anotaciones sobre los fines específicos del seguro por cesantía	55
4.10. Extensión del seguro por cesantías como instrumento de seguridad social ...	56
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA	 63
ANEXO	65
BIBLIOGRAFÍA	77



INTRODUCCIÓN

Uno de los pilares fundamentales en el derecho laboral moderno es la existencia de garantías de seguridad social. De forma un tanto somera se puede definir a la seguridad social como un conjunto de garantías que la misma sociedad de forma subsidiaria otorga a sus miembros con el fin de compensar el desequilibrio económico que se produce con la pérdida o suspensión de ingresos con múltiples variantes como lo son la enfermedad, los accidentes y el desempleo. El seguro de cesantías, como pilar conceptual de la presente investigación se puede definir como aquella garantía de seguridad social para determinadas personas o grupos de personas que se encuentran en situación de paro; es decir, desempleados por motivos de despido, lo cual los deja en un estado de insolvencia económica.

Los objetivos se encuentran en la cobertura de seguridad social mínima debido a la actualidad económica por la que atraviesa Guatemala y que se incluya esa cobertura en la legislación o bien sea en los instrumentos colectivos de trabajo, para generar una visión de protección social que debe tener toda persona que se encuentra sin trabajo por causas ajenas a su voluntad. El presente trabajo se justifica en la necesidad de la evolución de la legislación guatemalteca en materia de seguridad social, misma que ha llevado a Guatemala a ser calificado como uno de los peores países para ser empleado, no solo por los salarios que son mucho más bajos que el precio de la canasta básica, sino que también por las pocas garantías que se otorgan al trabajador. La hipótesis fue comprobada ya que estudios de legislación comparada arrojan que en países en donde el derecho laboral se encuentra sumamente desarrollado se aplica esta garantía.



Estos estudios y sus respectivos resultados indican que el tiempo que una persona se mantiene desempleada disminuyeron.

La investigación se desarrolla de la forma siguiente: en el capítulo I, desarrolla la seguridad social, dando una breve reseña histórica sobre su introducción a Guatemala; el capítulo II, se basa en el seguro individual por cesantías y el fondo subsidiario de trabajadores cesantes así como lo relativo a sus pilares fundamentales; el capítulo III, aborda la fiscalización de los fondos y administración del sistema de la presente garantía y también lo referente a los beneficios que se otorgan con la afiliación; el capítulo IV, desarrolla propuestas para la inclusión en la legislación guatemalteca y recomendaciones a tomar en cuenta sobre dichas propuestas.

Para la redacción de los capítulos mencionados se utilizó el método analítico, que consiste en descomponer el todo en sus elementos para estudiar cada uno de ellos por separado con la finalidad de individualizar sus elementos principales y visualizar el fenómeno y el método deductivo, que parte de lo general hacia las características singulares o particulares del objeto de estudio.

Las técnicas utilizadas son la bibliografía, en el sentido que se obtuvo material bibliográfico y documental, usando para esto leyes, textos, documentos, enciclopedias, diccionarios jurídicos, procediendo a tabular los datos obtenidos en fichas electrónicas con ánimo de resumen para su posterior utilización.

En la medida en que se logre la implementación de este seguro se verá una mejora paulatina en reintroducción de trabajadores al mercado laboral.

CAPÍTULO I

“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.”¹

1. Definición de seguridad social

“La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.”²

Hasta hace poco tiempo se suponía que la creciente fuerza de trabajo de los países en desarrollo, terminaría en un empleo en el sector formal cubierto por la seguridad social. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que el crecimiento del sector informal se ha traducido en tasas de cobertura estancadas o en proceso de reducción. Aún en países con un elevado crecimiento económico como lo son Francia, Estados Unidos, Alemania y Japón, cada vez más trabajadores, a menudo mujeres, se encuentran en empleos menos seguros, como es el trabajo eventual, el trabajo a domicilio y algunos tipos de empleo por cuenta propia que carecen de cobertura de la seguridad social. Los grupos más vulnerables que no forman parte de la fuerza de trabajo, son personas con discapacidad y personas mayores que no pueden contar con el apoyo de sus familiares

¹ <https://www.proverbia.net/autor/frases-de-simon-bolivar> (consultado: 2 de agosto de 2018).

² <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/> (consultado: 30 de octubre de 2017).



y que no están en condiciones de financiar sus propias pensiones.

La seguridad social está claramente definida en los convenios referentes a la Organización Internacional del Trabajo y en los instrumentos legales de la Organización de las Naciones Unidas como un derecho fundamental de primer orden, aunque para motivos de aplicabilidad y en realidad solo una pequeña proporción de la gente disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado.

De conformidad con los censos mundiales, un bajo porcentaje de la población disfruta de una cobertura social que le permita proveerse de elementos significativos como la asistencia médica y las pensiones y claro, si cuentan con dicha asistencia médica es de muy baja calidad.

Es en este punto en donde la investigación se dota de legitimidad, ya que la experiencia demuestra que las personas están dispuestas a cotizar en regímenes de seguridad social una vez esas deficiencias que existen vayan, con el paso de sus recursos, desapareciendo. Es menester del observador darse cuenta que las personas que no cuentan con una adecuada cobertura tienden a formar parte de la economía informal, lo cual es representativo de dos factores, la desprotección que tanto pregonan el Estado para sus miembros y la pérdida de recurso que el Estado puede captar para uso mismo de sus fines.

El objetivo de la seguridad social es tomar en cuenta:

- El seguro social, es decir, la entidad que administra los fondos y otorga los diferentes beneficios que contempla la seguridad social en función del reconocimiento a contribuciones hechas para un esquema de seguro. Estos servicios o beneficios incluyen generalmente la provisión de pensiones de jubilación, el seguro de incapacidad, las pensiones de viudez y orfandad, los cuidados médicos y el seguro de desempleo.
- El mantenimiento de ingresos, principalmente la distribución de efectivo en caso de pérdida de empleo, incluyendo jubilación, discapacidad y desempleo.
- Los servicios provistos por las administraciones responsables de la seguridad social. Según el país, ello puede incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales.
- “El término también se usa para referirse a la seguridad básica, un término aproximadamente equivalente al acceso a las necesidades básicas, tales como comida, educación y cuidados médicos.”³

1.1. Estadísticas clave respecto la seguridad social

- “a) Sólo una de cada cinco personas en el mundo dispone de una cobertura adecuada en materia de seguridad social
- b) Más de la mitad de la población mundial no tiene ninguna protección de social a pesar que en la mayoría de las legislaciones a nivel mundial se establecen dichos sistemas.

³ https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social (consultado: 14 de noviembre 2017).



- c) En los países de ingresos medios, la cobertura de la seguridad social por lo general oscila entre el 20% al 60% de la población.
- d) En la mayoría de los países industrializados, la cobertura es cercana al 100 %, aunque la creciente informalización del trabajo se traduce en bajos niveles de cobertura, en especial en los países en transición económica.
- e) Europa es la región con más alto nivel de gastos en seguridad social, casi el 25% del PIB, seguida de América del Norte con el 16,6%. África tiene el nivel más bajo, el 4,3% del PIB.
- f) La pandemia del VIH/SIDA amenaza la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en muchos países en desarrollo.
- g) La falta de cobertura de la seguridad social se concentra en gran medida en las economías informales del mundo en desarrollo, que constituyen por lo general la fuente de empleo más importante para las mujeres que para los hombres.”⁴

Este instrumento de la protección social, la cual veremos más adelante tiene una profunda repercusión en todos los sectores de la sociedad. Hace que los trabajadores y sus familias tengan acceso a la asistencia médica y, aquí es en donde se incluye el presente seguro, cuenten con protección contra la pérdida de ingresos, sea durante cortos periodos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad, sea durante periodos largos debido a la invalidez o a un accidente del trabajo. Proporciona ingresos a las personas durante sus años de vejez y a las madres durante sus periodos prenatales y postnatales.

⁴ <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. (consultado: 30 de octubre de 2017).

Los niños se benefician de los programas de seguridad social destinados a ayudar a sus familias para cubrir los gastos de educación.

Para los empleadores y las empresas, la seguridad social ayuda a mantener unas relaciones laborales estables y una fuerza de trabajo productiva. La seguridad social puede también contribuir a la cohesión social y al crecimiento y desarrollo general del país mediante la mejora de las condiciones de vida, amortiguando los efectos de las transformaciones estructurales y tecnológicas en las personas y, por tanto, sentando las bases para un enfoque más positivo sobre la globalización.

1.2. La seguridad social y sus principios rectores

Son muchos los principios que rigen a la seguridad social pero el más universal de ellos es el de solidaridad. La solidaridad es uno de los valores humanos más importantes, en él se ha encontrado la base principal de lo que hoy conocemos como organización estatal. Hoy en día se ha sustituido la responsabilidad social personal por la colectiva, si bien, ya que todos los individuos se ven comprometidos a participar en el bienestar de la colectividad.

Todos los derechos sociales que con el pasar del tiempo han ido siendo incluidos en nuestra legislación han creado una sociedad ajena a lo individual, a personas que se ven comprometidas a interactuar, recíproca y solidariamente, para poder subsistir. "Tal colaboración recíproca y solidaria que la sociedad presta a sus integrantes se encuentra medida por el concepto del trabajo jurídicamente diferenciando que encuentra su

fundamento en la natural desigualdad existente entre individuos y que quiere decir, ~~darle~~ más al que más necesita, menos al que necesita menos y nada, afortunadamente, nada necesita.”⁵

La solidaridad como valor fundamental de la seguridad social implica la unión de esfuerzos del conglomerado para satisfacer en la mayor medida de lo posible la ayuda justa a sus integrantes y proveerlos de recursos que se expresan en beneficios. Se trata que todos los sectores que conforman la sociedad participen en el régimen de seguridad social, es decir desde el trabajador, pasando por el patrono y el Estado como ente subsidiario.

Dado lo que conlleva la colaboración reciproca para la seguridad social, puede deducirse que es la más clara manifestación de la conciencia colectiva de la sociedad, pues es su cometido alcanzar un bienestar general y social mediante prestaciones a individuos que podrían considerarse dañinos para la misma de no ser atendidos en sus necesidades básicas, sean riegos biológicos, sociales, o meramente casos fortuitos. También se pueden establecer otros principios que sientan bases concretas para el sustento de la seguridad social, tales como el público, el de integridad y el obligatorio. Es público porque los beneficios que administra el Estado son para la colectividad, misma que solo ve en contraprestación sus aportes, es decir, no hay lucro en ello. Es integral porque acepta a todos los miembros que se acogen a él, sin distinción alguna y aplicando el trabajo jurídicamente diferenciado.

⁵ Valenzuela Herrera, Augusto. **Seguridad social en Guatemala**. Pág. 6.

Lo anterior es obligatorio, porque la captación, administración y erogación de recursos provenientes de los impuestos de la ciudadanía, para el cumplimiento de los fines de la seguridad social corresponde únicamente al Estado, para dotar a todos esos actos de imperio de ley y así hacer que todo el que cubra los requisitos para ingresar al sistema, lo haga sin excepción alguna.

1.3. Reseña histórica de la seguridad social en Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Como una consecuencia de la segunda guerra mundial y la difusión de ideas democráticas en el mundo, el 20 de Octubre de 1944 se derrocó al gobierno del general Federico Ponce Vaides y se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del doctor Juan José Arévalo.

El gobierno de Guatemala de aquella época, coordinó la llegada al país de dos técnicos en materia de seguridad social, ellos fueron el licenciado Oscar Barahona Streber de nacionalidad costarricense y 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, los ciudadanos, encontraron 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 La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social bajo el Decreto número 295. Se crea así, en base a su Artículo uno "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."

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. La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, señala 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."

1.4. Seguridad social en Guatemala

"Si bien en Guatemala no se tenían en cuenta las garantías de seguridad social hasta que se dieron los estudios actuariales de Streber y Dittel, es decir, a mediados del siglo pasado, en el año de 1906."⁶ Más adelante se registra un adelanto, el Decreto 669

⁶ Ibid. Pág. 8.



emitido el uno de enero del referido año, contentiva de la Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de trabajo, teniendo como avance más significativo los hechos de la Revolución de 1944. La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 ya contenía ciertas garantías de seguridad social pero que se mantenían rezagadas en su más mínima expresión, desatendiendo así un sin número de providencias que atañen a los actuales derechos sociales pero que sin duda alguna creó el avance más significativo de Guatemala en materia de seguridad social, dándose a conocer el actual Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es en esta etapa en donde se da un cambio significativo en la seguridad social ya que ahora no se habla de un seguro social, que por sus características no era solidario ni subsidiario, sino que ahora todo esto es perteneciente a un régimen, que de conformidad con la actual Constitución Política de la República de Guatemala es menester de la función pública.

Cabe destacar que para los miembros que conforman el ejército existe una institución diferente, la cual es el "Instituto de Previsión Militar que es una entidad pública descentralizada, con personalidad jurídica, autónoma, patrimonio propio y con facultades para adquirir derechos y contraer obligaciones en el cumplimiento de sus fines que tiene por objeto atender la seguridad social en el orden militar y otorgar las prestaciones que de conformidad con la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar se establecen."⁷

⁷ [https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_de_Previsi%C3%B3n_Militar_\(Guatemala\)#cite_note-3](https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_de_Previsi%C3%B3n_Militar_(Guatemala)#cite_note-3)
(consultado: 14 de noviembre 2017).

1.5. Diferencia entre la protección social y la seguridad social en Guatemala

Uno de los aspectos más importantes del derecho social contemporáneo es la existencia de un concepto de protección social, concepto que al día de hoy ha sido elaborado y recogido por múltiples legislaciones a nivel mundial, que por el carácter y objetivo de este trabajo no ahondaré.

De forma muy superficial, puedo señalar que se entiende por protección social la obligación de la comunidad como un todo de garantizar una cobertura mínima a todos los ciudadanos de un país determinado, para que logren condiciones de vida aceptables en todos los rubros. Este concepto complementa al de seguridad social, pero es más amplio en el sentido en el que establece parámetros de cobertura con relación laboral, mientras el ya referido término alude muchas más esferas, como la protección física y jurídica. Uno de los objetivos directos a conseguir en esta visión de protección social es la ayuda que debe tener toda persona que se encuentra sin trabajo por causas ajenas a su voluntad, ya sea por accidente, maternidad o despido injustificado.

En la legislación guatemalteca, la que analizaré posteriormente, se encuentran vigente las prestaciones laborales que norma entre algunas otras la de indemnización, aplicable únicamente en caso de despidos invocados por el empleador ya sea por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como también por desahucio del empleador, además de la conclusión del trabajo que dio origen al contrato o de caso fortuito o fuerza mayor. Los montos vigentes que se pagan al trabajador bajo este régimen atienden a un

mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado de conformidad con el Artículo 79 del Código de Trabajo. Resulta ser en la práctica, un beneficio de cobertura muy mínima tanto en materia de causales como por los montos señalados, con los cuales se supone el trabajador cesante debería cubrir sus necesidades básicas de vivienda, alimentación y otras que debe enfrentar toda persona, dejándolo desprovisto de los fondos necesarios para iniciar una nueva búsqueda de empleo. La protección social desempeña un papel vital en la vida de las personas, especialmente de las niñas, niños y adolescentes del país. Mediante mecanismos de protección social se logra una mayor equidad, progreso social y económico a nivel personal y nacional. No actuar significa perpetuar los grandes niveles de desigualdad que caracterizan a Guatemala.

“En términos económicos, Guatemala es el quinto país más desigual de América Latina y el Caribe, con un Coeficiente de Gini de 55.9%, donde cien representa la desigualdad absoluta. Los sistemas de protección social que han logrado reducir la pobreza y aumentar las oportunidades humanas en otros países latinoamericanos han abordado los aspectos económicos sin olvidar los sociales, lo que es crucial también para el caso de Guatemala.”⁸ Según UNICEF, para salir de la pobreza y aumentar la competitividad de Guatemala son necesarios, al menos, doce años de educación, pero el país está aún lejos de conseguirlo, ya que se queda a la mitad, es decir, su población tiene, en promedio, 5.7 años de educación. Actualmente el país invierte diariamente cuatro Quetzales y cincuenta y cinco centavos por niña, niño o adolescente.

⁸ https://www.unicef.org/lac/media_23314.htm (consultado: 13 de marzo de 2018).



CAPÍTULO II

2. Panorama mundial del seguro de desempleo

La reciente crisis económica mundial ha servido para resaltar la importancia del seguro de desempleo. En la actualidad, la realidad es que menos de la mitad de los casi 200 países analizados por la OIT ofrecen este tipo de protección. Más de 70% de los trabajadores en el mundo no tiene acceso al seguro de desempleo ni a ningún tipo de asistencia en caso de pérdida del empleo, afirmó la Organización Internacional del Trabajo. De los 198 países que monitorea la OIT, solo 72 tienen regímenes de seguro de desempleo. La mayoría son países de medianos y altos ingresos.

El número de desempleados sin seguro de desempleo es aún mayor, de un 86% si se incluye a aquellos que no han contribuido al sistema de seguridad social tiempo suficiente y, por lo tanto, no pueden acceder a un seguro de desempleo. Muchos regímenes de seguro se basan en las contribuciones. “Esto significa que más de 86% de las casi 40 millones de personas que abandonaron el mercado laboral desde 2008 se encontró repentinamente sin un ingreso regular,”⁹ declaró la experta en protección social de la OIT, Florence Bonnet. Los jóvenes están particularmente afectados por este problema. Si pierden el empleo poco después que ingresaron en el mercado laboral, es posible que no hayan cotizado la seguridad social el tiempo suficiente para tener derecho a las prestaciones por desempleo. Solo 16 países ofrecen seguro de desempleo para jóvenes desempleados que están en busca de su primer trabajo.

⁹ <https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang-es/index.htm> (consultado: 2 de agosto de 2018).

La cobertura del seguro de desempleo varía mucho entre las regiones, puede ser tan alta como 80% en Europa Occidental, América del Norte y Europa Central y Oriental, mientras que puede llegar a menos de 10% en África. La cobertura es inferior a 40% en América Latina y el Caribe, y menor de 20% en el Oriente Medio y Asia. De acuerdo con Florence Bonnet, estas variaciones reflejan las diferencias de la participación de los trabajadores en el empleo formal como proporción del total del empleo.

“Con mayores niveles de desarrollo económico, muchos países de ingresos medios han comprendido la necesidad de introducir sistemas de protección contra el desempleo a fin de facilitar las transiciones económicas estructurales y responder a las crisis,” agregó Florence Bonnet. Bonnet cita como ejemplo la República de Corea, que introdujo el seguro de desempleo en 1995, poco antes de la crisis financiera asiática de 1997, con el siguiente postulado: “El sistema además ha ayudado al país a absorber las repercusiones de la reciente crisis económica mundial de manera más sistemática y eficaz.”¹⁰

2.1. Seguro de desempleo una herramienta para administrar la crisis

No fue solo en Corea del Sur en donde las prestaciones de desempleo desempeñaron un papel esencial. “Los países con protección del desempleo y otros mecanismos similares, idealmente asociados con políticas activas del mercado laboral, han sido capaces de reaccionar a la crisis con mayor rapidez y de manera más eficaz que otros

¹⁰ **Ibid.** (consultado: 3 de agosto de 2018).



países que no tienen este tipo de estabilizadores automáticos,”¹¹ explicó Bonnet, puesto que, “Las prestaciones de desempleo también facilitaron la búsqueda de empleo.”¹² En los países más desarrollados, los sistemas de protección contra el desempleo ayudaron a la mayoría de los trabajadores y empleadores a adaptarse a la repentina disminución de la demanda, y a garantizar los ingresos y mantener el consumo. Alemania y Austria sirven de ejemplo. “Estos países también facilitaron la recuperación económica a través de una combinación de sistemas de seguro social y de asistencia social. Más recientemente, países como Tailandia y Vietnam ofrecieron este tipo de protección para ciertos grupos de trabajadores, con un impacto importante sobre los trabajadores afectados pero más limitado en términos de estímulo de la demanda.”¹³

2.2. Del seguro para trabajadores cesantes

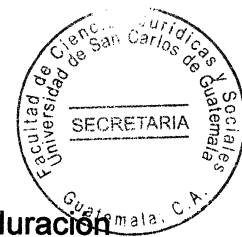
La propuesta en que centro la presente investigación es establecer un seguro social obligatorio, que en definitiva es una mezcla de seguro cofinanciado, es decir, bipartito, por empleador y trabajador, de iniciativa privada y también un denominado Fondo de Cesantía Solidario, administrado por la misma entidad privada pero subsidiado por el Estado. Acá es imprescindible definir los términos subsidio y seguro entendiéndolos como:

a) Subsidio: “prestación pública asistencial de carácter económico y de duración

¹¹ **Ibid.** (consultado: 3 de agosto de 2018).

¹² <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1752-1734.2010.01361.x> (consultado: 3 de agosto de 2018).

¹³ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_193144/lang-es/index.htm (consultado: 13 de noviembre 2017).



determinada.”¹⁴

- b) Seguro: prestación privada asistencial de carácter económico y de duración determinada.

Como todo seguro social, que se denomina en este caso seguro de cesantía, lo que se pretende, es que el trabajador cesante reciba un monto para poder subsistir mínimamente durante un período determinado. Ahora bien, este seguro tiene un carácter “temporal y se vincula de una manera o de otra a la necesidad de que el trabajador desempleado recupere a la brevedad posible su empleo, por lo que hay una íntima relación con estas normas y aquellas destinadas a colocar a los trabajadores y a formarlos adecuadamente para que encuentren un empleo por lo cual es Estado como ente tutelar debe colaborar de forma subsidiaria.”¹⁵

En un amplio sentido de la palabra, la idea de legislar este seguro subsidiario está vinculada a todos los conceptos modernos de protección social, y a su vez, cumple con más eficacia el objeto de tutelar al trabajador que el subsidio de cesantía, institución que se encuentra presente en legislaciones como la chilena. En la parte final de este trabajo emitiré una opinión al respecto. En todo caso sería, a mi juicio, un avance considerable dado que Guatemala se caracteriza por ser un país que no tiene, en el fondo, prácticamente, protección social frente al desempleo.

¹⁴ <http://dle.rae.es/?id=YZe7hh6> (consultado: 30 de octubre 2017).

¹⁵ Acevedo Castro, Germán. **Revista relaciones del trabajo, seguro de cesantía**. Pág. 12, (consultado: 14 de noviembre 2017).

2.3. Financiamiento del seguro

El financiamiento que se pretende establecer parte de la base de un aporte bipartito de trabajadores y empleadores para el seguro individual por cesantía y subsidiario, también, de empleador y Estado para el denominado fondo subsidiario de trabajadores cesantes. Esta idea corresponde a una visión que se enfoca en tres frentes de poder subsidiario que ha sido uno de los criterios clásicos de los sistemas de protección social a nivel de algunos países más avanzados. Se dejó de lado el financiamiento exclusivo del Estado, ya que Guatemala no cuenta con un sistema avanzado de subsidio, por lo cual la aplicabilidad del seguro devendría inaplicable, así como también el exclusivo del trabajador y el del patrono, manejando así un criterio distinto al régimen de salud y el de las actuales prestaciones laborales, se exige un aporte del empleador, el cual es imputable bajo imperio de ley.

El seguro individual por cesantía, cuyo detalle lo veremos a continuación, recibe mensualmente los aportes del empleador equivalente al uno por ciento del salario del trabajador con tope de seis meses y el aporte del propio trabajador equivalente a medio punto porcentual de su remuneración y con el mismo límite.

El decreto 1441 del Congreso de la República que es el Código de Trabajo vigente no regula que las prestaciones laborales sean inembargables ya que solo son embargables una vez terminada la relación laboral pues es de esta forma que pasan a formar parte del patrimonio de la persona, en los casos y porcentajes previstos en el Artículo 96 del Código de Trabajo y 97 del mismo cuerpo normativo regula el embargo de las

remuneraciones tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, todos casos en los cuales fija un tope máximo dependiendo de la cantidad que se devenga y de 50% en obligaciones de prestar alimentos, porcentaje que se puede ampliar en un 10%.

El motivo de hacer constar estos parámetros proviene de la necesidad de proveer de los mismos al presente seguro. En el siguiente orden, la financiación contempla un aporte del empleador equivalente a un cero coma cinco por ciento del salario del trabajador con el mismo plazo máximo ya señalado, el cual tiene como destino el ya mencionado fondo subsidiario de trabajadores cesantes al cual también aporta el Estado, este último en cantidades abonables anualmente bajo el tiempo del ejercicio fiscal, de las cuales se deberá crear una partida adicional en el presupuesto anual de ingresos y egresos del Estado. Lo mencionado, referente al aporte doble del patrono y el trabajador, equivale en su totalidad a un dos por ciento, desglosado entre un uno coma cinco por ciento del empleador, es decir un uno por ciento que va a la cuenta personal del trabajador y un cero coma cinco por ciento al fondo subsidiario de trabajadores cesantes y el cero coma cinco por ciento del trabajador, haciendo necesaria la anotación que el plazo máximo de contribución bipartita es de seis meses.

Todo lo anterior en el marco general de financiamiento, ya que tratándose de contratos de trabajo a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, el financiamiento es exclusivamente con cargo al empleador, no realizando aporte alguno el trabajador. Este aporte íntegramente tiene como destino seguro individual por cesantías de cada

trabajador. Es de suma importancia resaltar que el tiempo de esta garantía otorga el carácter de seguro de previsión lo que significa que no tienen en ningún caso el carácter de sueldo ni de indemnización y por tanto no son tributables, ya que de conformidad con la legislación pertinente en Guatemala, más específicamente en el Artículo 68 de Ley del Impuesto Sobre la Renta, estos efectos no son aplicables.

2.4. Bases del sistema

Las cesantías pueden constituir una forma de ahorro o un seguro por desempleo que en definitiva ayudaría a contrarrestar la fuerza con la que el desempleo azota a Guatemala, pero realmente es una garantía económica al momento de quedar cesante y es por eso que el Estado en su posición garante debe pactar las bases que permitirían al sistema ser realmente funcional y de esta forma proteger la economía de las familias guatemaltecas.

Respecto a los alcances y opcionalidad lo que se pretende establecer es que el presente seguro sea de carácter obligatorio para empleados, es decir, para los regidos por relación de dependencia y regidos por el Código del Trabajo y que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la vacatio legis de la presente propuesta.

Respecto a aquellos trabajadores mantenían una relación de trabajo vigente con un empleador, este seguro es de naturaleza voluntaria, por lo cual el trabajador puede optar por este seguro. Lo señalado rige para trabajadores con contrato indefinido, como

también para aquellos que mantenían un contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio. El carácter de obligatorio queda firme al momento que el empleado le comunica al empleador su deseo de regirse bajo este sistema, y este debe comunicar al fondo subsidiario de trabajadores cesantes, debiendo realizar por tanto los descuentos a practicar mensualmente del salario del trabajador como también los aportes que en su calidad de patrono debe realizar conforme a la normativa general de financiamiento.

Lo anterior es para darle un sentido de orden legal ya que en ningún caso esta garantía contra el desempleo se aplica a los trabajadores que no están regidos por el Código de Trabajo, es decir, a los funcionarios públicos ni a los trabajadores independientes como lo son los profesionales que prestan sus servicios de forma en la que no medie un contrato de trabajo.

Entonces por extensión y para asegurar la sobrevivencia de manera económica se excluyen expresamente los trabajadores domésticos, las personas que laboren en virtud de un contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad y las personas que gocen de pensiones de jubilación.

La existencia del sistema de cuenta corriente del seguro individual por cesantía, se deben manejar en las cantidades que se aportan del sistema bipartito y subsidiario en una denominada cuenta corriente individual, cuyos fondos son pertenecientes al trabajador afiliado al sistema.

Esta será fiscalizada por la entidad denominada fondo subsidiario de trabajadores

cesantes que recaudará de los patronos, mensualmente, los aportes respectivos ya detallados. Esta cuenta corriente se mantiene activa desde el momento de la afiliación del trabajador y se extingue con motivo de la muerte del mismo, ello nos indica que no es necesario implementar ningún tipo de gestión cada vez que el trabajador inicie una nueva relación laboral, esto abarca, incluso, la existencia de más de una relación laboral de un mismo trabajador, iniciado así un nuevo registro para cada patrono.

El fondo subsidiario de trabajadores cesantes, es entonces el tan llamado subsidio al que he hecho referencia a lo largo de mi exposición. El denominado fondo tiene por objetivo proveer recursos monetarios ante ciertas circunstancias reguladas, estando destinado a complementar los aportes que proveen tanto el empleador como el trabajador a la cuenta corriente. Pero la intervención del dicho fondo no es imperativa ya que se recurre a él exclusivamente cuando se han dado causales de despido y no de renuncia, o inclusive en caso de resultar el patrono insolvente, y para un alcance un tanto más general para cualquier terminación de relación laboral que no lleve implícita culpa del trabajador.

La aplicabilidad en determinados casos, al existir una relación de trabajo en donde el plazo de contratación es a plazo fijo, es en donde el trabajador puede optar por afiliarse o no al sistema. Como ya se señaló al tratar del financiamiento, un trabajador contratado mediante un contrato a plazo fijo, no contribuye a su cuenta individual, caso contrario es que se transforme el contrato de trabajo en uno de plazo indefinido en el cual pasa a regirse por las normas generales de financiamiento.

Esto último se produce:

- Por continuar desempeñándose el trabajador para el empleador una vez concluido el plazo pactado cuyos efectos serán que se dará por extendido de forma indefinida el contrato de trabajo, o por la renovación del contrato, a contar del día siguiente al vencimiento.
- Cuando las partes convienen en transformarlo de plazo fijo a indefinido.

Una vez se haya dado el supuesto mayor, esto es, que el trabajador esté desempleado por causas ajenas a él, podrá entonces disponer de los fondos acumulados durante la relación de laboral pactada una vez acreditada la terminación de la relación laboral y existiendo un mínimo de seis cotizaciones, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro.

Se interpreta entonces que los trabajadores con más de un empleador, establece que se deben efectuar aportes por cada una de las remuneraciones de manera independiente respecto del tope establecido. El fallecimiento del trabajador, que se encontrase haciendo uso del seguro de cesantía, permite en un solo giro retirar de su cuenta corriente el total del saldo acumulado a quien o quienes aquel haya designado al momento de adscribirse al seguro; de no haber existido pronunciamiento formal al respecto, dicho saldo se podrá retirar conforme a las normas vigentes de derecho sucesorio en el orden que este señala.

La afiliación se produce en dos momentos, primero; cuando el trabajador se incorpora al mercado laboral y se formaliza cuando se incorpora formalmente al sistema. Ahora bien, como ya se señaló, la afiliación puede ser de naturaleza automática o voluntaria, en función del inicio de la relación laboral. Es decir, con anterioridad o posterioridad a la ley. Entonces el trámite de afiliación atiende a dos tipos de procedimientos, dependiendo de si esta es obligatoria o voluntaria. En la primera situación el patrono debe comunicar la iniciación de los servicios del trabajador a la entidad administradora dentro del plazo de quince días contado desde dicha iniciación.

Entonces y para no complicar mucho la afiliación es el mismo plazo que rige para el empleador respecto del término o cesación de los servicios de un trabajador afiliado.

La violación a la obligación anterior se penará a criterio de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Con la afiliación se procederá a la creación de la cuenta corriente. En una afiliación obligatoria, como la ya mencionada, el empleador debe iniciar el pago de las cotizaciones a más tardar dentro del mes siguiente de producida la relación laboral.

Ahora bien, con ánimos de facilitar la burocracia que implica que grandes empresas manejen este sistema y tratándose de trabajadores que voluntariamente se afilian al sistema, éstos tienen dos opciones: la afiliación directa en ministerio de Trabajo y Previsión Social o la afiliación en el lugar de trabajo, sin perjuicio de acudir a las oficinas designadas por el Ministerio para obtener la asesoría necesaria. Si el trabajador concurre

a las oficinas estas deberán notificar al empleador para dar fe que la relación laboral que alega el trabajador es fidedigna, entiéndase entonces que de utilizar la segunda opción el patrono se da por notificado en el acto.

Es muy importante señalar que la afiliación del trabajador es voluntaria en el caso ya estipulado, pero que, son obligatorios los aportes que debe realizar su patrono. Para las afiliaciones voluntarias que se hayan efectuado ante las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los aportes se empezaran a contar del mes calendario siguiente de producida la notificación al empleador.

Las obligaciones del empleador frente al sistema son principalmente y por motivos de fiscalización efectiva, en los mismos términos que el contrato de trabajo, el patrono deberá enviar un informe de la cantidad de trabajadores con los que cuenta a la fecha en que incluya uno nuevo al sistema del seguro para efectos de pago oportuno y acreditación del pago ante el trabajador cada vez que se cotice y un finiquito al término de la relación laboral.

A no ser que el patrono se encuentre imposibilitado ya sea por causa de fuerza mayor o suspensión condicional del ejercicio de los giros ordinarios de su empresa y que no se haya constituido un mandatario con facultades suficientes, la delegación encargada de la fiscalización del seguro tiene la obligación de cobrar las cotizaciones previsionales conforme a lo parámetros señalados con anterioridad.

Esto provocará un reajuste que en caso de haberse obrado de mala fe generará intereses que se deberán enterar a favor del fondo de trabajadores cesantes, sin perjuicio del derecho que tendría el empleado de demandar daños y perjuicios o exigir el pago de las cotizaciones que no hubiese obtenido por el incumplimiento de la obligación del patrono.

De lo anterior podemos determinar que el seguro contará con características básicas que permiten que la idea sea sustentable. Estas, de forma sucinta, son las siguientes:

- Cobertura y obligatoriedad de afiliación al sistema
- Existencia de una cuenta individual por cesantía
- La existencia de un fondo de cesantía solidario
- La aplicabilidad en situaciones especiales tales como el contrato a plazo fijo, o por obra, o trabajo o servicio determinado, licencia médica, trabajador con más de un empleador, trabajador declarado inválido, fallecimiento del afiliado.
- Afiliación al sistema
- Obligaciones del empleador frente al sistema
- Las prestaciones que el seguro proporcionará
- Administración del sistema y;
- Fiscalización del sistema.

Frente a las obligaciones que presupone este seguro es particularmente necesario que se legisle la plataforma jurídica que permitirá que se implemente el mismo.



CAPÍTULO III



3. Beneficios derivados del seguro

Las prestaciones laborales en la administración pública, son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro. Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como mencionamos, a una “situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.”¹⁶

¹⁶ https://www.alipso.com/monografias4/Tesis-DESEMPLEO_Y_SEGURO_DE_CESANTIA/#_
(consultado: 6 de septiembre de 2017).

“Con ánimos de diferenciación entre lo que pretende el seguro y las ya conocidas prestaciones laborales trataré de explicar a la brevedad que preceptos deben existir para que se dé la relación que origina una prestación laboral.”¹⁷

La más importante es que se encuentre vigente un contrato de trabajo entre el patrono y el trabajador, dentro de este contrato se establecerán las condiciones en que se debe desarrollar la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de cada una de las partes. A lo largo de la relación laboral el trabajador deberá percibir por parte del patrono una serie de remuneraciones que son las llamadas prestaciones laborales que se definieron al inicio de este capítulo. Una vez esas relaciones causales hayan llegado a su fin el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización, siempre y cuando los motivos que dieron fin a la relación laboral no sean impugnables al mismo. Las prestaciones laborales de conformidad con las leyes vigentes son:

a. Aguinaldo

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. “Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año deberá pagársele en forma proporcional. Su fundamento legal es el inciso j del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.”¹⁸

¹⁷ Dervis Enríquez, Blanca y Viñuela Suárez, Inés. **Revista relaciones de trabajo, seguro de desempleo**. Santiago de Chile, Chile: Pág. 17, (consultado: 3 de agosto de 2018).

¹⁸ <https://tusalario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/compensacion/aguinaldo> (consultado: 7 de noviembre de 2017).

b. Bono 14

El verdadero nombre de dicha prestación es el de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92, se le denomina Bono 14, ya que se constituye en un catorceavo salario, tomando en cuenta que el aguinaldo es el salario número 13, dicha bonificación fue instituida en el gobierno de Jorge Serrano Elías el día dos de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la Ley de Compensación Económica y su objetivo se encuentra en el Artículo uno de la referida ley la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos.

“Para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año de conformidad con el Artículo 2 de la misma ley, que en su Artículo 4 establece qué es lo que se debe utilizar para el cálculo de la indemnización, tomando en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios o lo proporcional si fuera menor.”¹⁹

c. Vacaciones

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono,

¹⁹ <http://www.prensalibre.com/economia/como-calculer-el-bono> (consultado: 7 de noviembre de 2017).

debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización. Siendo su fundamento legal el inciso i del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

d. Higiene y seguridad

Son conceptos profundamente emparentados a los riesgos laborales. Dentro de su contexto, la prevención y todos sus aspectos educativos toman especial relevancia a la hora de evitar la ocurrencia de accidentes laborales. Es decir, que posee un carácter meramente preventivo ya que se dirige a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando que éste se enferme o se ausente, de manera provisional o definitiva de su trabajo. "Conforma, asimismo, un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud."²⁰

e. IGSS

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una institución gubernamental, autónoma, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente. El

²⁰ Muñoz Antonio. **La seguridad industrial su estructuración y contenido.** Pág. 1.



IGSS fue por creado por el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala y firmado por el entonces presidente de la República de Guatemala el doctor Juan José Arévalo, actualmente se encuentra anexada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo esto no impide su autonomía.

f. Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia

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, 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.

g. IRTRA

El instituto de recreación de los trabajadores de la empresa privada de Guatemala por sus siglas IRTRA, es una institución guatemalteca dedicada a proveer esparcimiento y recreación con excelencia en el servicio.

Un miembro del IRTRA tiene el derecho, con su tarjeta de identificación, a entrar de forma

gratuita a los distintos parques con un máximo de 5 miembros de la familia. Los que no son afiliados pueden utilizar las instalaciones pagando su precio de entrada.

Aunque la ley establece en sus estatutos que ningún trabajador está obligado a afiliarse, es una garantía de seguridad social disponible para los trabajadores. El fin supremo de la creación del instituto es el desarrollo integral de la personalidad del trabajador.

h. Jubilación

Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

i. Días festivos

El día festivo, o día feriado, es aquel que no es día laborable, en el ámbito laboral, que no es día hábil, en el ámbito procesal; pudiéndose ser el domingo, en la mayoría de los países del mundo, el viernes en los países influenciados por la cultura islámica, o el sábado en los países influenciados por la cultura judía, además de otros días declarados festivos.

j. Séptimo día

Los trabajadores permanentes recibirán además, el pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo. El trabajador gozará con un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis días de trabajo. Este día será remunerado.

k. Derechos de la mujer embarazada

La Constitución Política de Guatemala consagra dos derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas: en primer lugar el Artículo 47 establece que la familia, elemento natural y fundamento de la sociedad, tendrá protección especial por parte del Estado. En segundo, el Artículo 52 consagra que las leyes deben dar protección especial a la maternidad. Por su parte, el Código de Trabajo regula este tema principalmente en sus Artículos 151 y 152.

l. Salario o sueldo

Etimológicamente esta palabra proviene del vocablo *salarium*, porque la costumbre antigua el pago de un servicio era una cantidad fija de su producto. Para la técnica laboral el salario es la retribución del trabajador, o sea lo que el hombre percibe por su trabajo.

Para el autor Ihiering salario es en sentido amplio “no solo el precio del trabajo, sino



también el precio de la venta.”²¹ Para el autor Mithoff “el salario lo constituye la retribución obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrono.”²² Para Colotti “el salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa ya sea en metálico o en especie.”²³ Para el Código de Trabajo en su Artículo 88 salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por el cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente. “El salario mínimo también puede establecerse a través de la negociación colectiva, el nivel de salario es establecido por el trabajador y el empleador sin embargo, no puede ser inferior al salario mínimo fijado por la autoridad.”²⁴ Ya se mencionó en este trabajo que el presente seguro de carácter subsidiario no responde a ningún concepto de las actuales prestaciones ya que estas aplican al trabajador durante la relación laboral, pero lo dejan desvalido al momento de iniciar la búsqueda de un nuevo empleo.

3.1 Carga prestacional correspondiente al seguro individual por cesantía y al fondo subsidiario de trabajadores cesantes

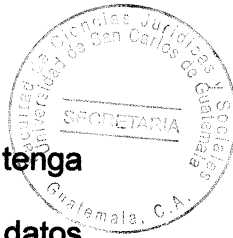
Tomé como base principal los cálculos realizados por el doctor en derecho Francisco Walker, catedrático de la Universidad de Chile, con varias adaptaciones a la realidad jurídica, social y económica de Guatemala, las cuales son de mi completa autoría, todo

²¹ <https://definicion.mx/salario/> (consultado: 3 de agosto de 2018).

²² <https://www.definicionabc.com/general/salario.php> (consultado: 4 de agosto de 2018).

²³ <https://www.emprendepyme.net/diferencia-entre-salario-y-sueldo.html> (consultado: 4 de agosto 2018).

²⁴ <https://tusalarario.org/guatemala/derechos-laborales/trabajo-y-salario> (consultado: 12 de septiembre de 2018).



ello basándome en la obra Nueva Legislación Chilena de forma tal que tenga congruencia con lo establecido en este trabajo escrito, debido a que se encuentran datos económicos muy específicos de los cuales en mi calidad de estudiante de las ciencias jurídicas no tengo conocimiento.

Ya se mencionó que un trabajador al momento de quedar cesante tiene derecho a girar, es decir, retirar, el monto que se abonó con ocasión de prestación contributiva, ahora bien, claro está que esos retiros han sido financiados compuestamente por el empleado y por el patrono, que para efectos dogmáticos terminó con la relación laboral.

Es de resaltar que los límites de temporalidad para este seguro, es decir, prescripción y así mismo la extinción, no aplican, debido a que el trabajador puede cobrar de forma atrasada todo el monto disponible aun así se haya generado en otro empleo. A esto atañe el presente capítulo, ya que si el seguro tiene carácter de subsidiario se podría establecer que debe existir entonces un seguro por cesantías y un subsidio por cesantías y no, no es así, simplemente por la actualidad económica de Guatemala, en la cual el gobierno se hallaría imposibilitado para subsidiar de forma general dicha prestación pero si teniendo la capacidad para hacerlo de forma parcial, por ello la propuesta de la creación del fondo subsidiario.

¿Entonces qué sucede con los trabajadores que no lograron mantener una estabilidad laboral y son despedidos antes de cumplir con las prestaciones contributivas de 6 meses? La respuesta a esta interrogante es el Fondo Subsidiario de Trabajadores Cesantes. En un principio se planeó que los retiros de los trabajadores fueran en un solo

giro, lo cual estaría bien si dicha persona aun cuenta con empleo pero si no se perdería la esencia del seguro así que el lapso de retiro es de 6 meses, retirando cada vez un 16.6%, a excepción del primer retiro, el cual es del 17% que multiplicado por el tiempo máximo de cotización que es de seis meses deriva en el 100% de las cuotas, quedando de la siguiente manera:

- Primer retiro: 17%
- Segundo: 16.6%
- Tercero: 16.6%
- Cuarto: 16.6%
- Quinto: 16.6%
- Sexto: 16.6%

Es de esta forma en la que la idea principal queda intacta puesto que si en un solo acto, la persona que se encuentra cesante retirara las cotizaciones esto derivaría en una mera cuenta de ahorro simple. En general si se realizara un solo giro será por el saldo total de la cuenta, mientras que si correspondieran por ejemplo, dos giros, el saldo de dicha cuenta se divide por seis y el resultado de esta operación será el monto del primer giro.

Para determinar los montos a retirar tratándose de dos, tres giros, se deberá hacer el cálculo en la misma forma pero dividiendo el saldo de la cuenta. Estas prestaciones se pagarán por mensualidades vencidas y se devengarán desde el día siguiente al término del contrato, entrando el trabajador en paro a un sistema de ubicación de empleo gubernamental.

El goce del beneficio se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de desempleado antes de agotarse la totalidad de los giros a que se tenga derecho. En este particular caso, el beneficiario tendrá las siguientes opciones:

- “Retirar el monto correspondiente a la prestación a que hubiese tenido derecho en el mes siguiente, en el caso de haber permanecido cesante; o,
- Mantener dicho saldo en la cuenta.”²⁵

La opción que se elija de conformidad con lo estipulado, denotara si se mantiene la cantidad para un próximo periodo de cesantía, siempre con el límite máximo de seis retiros y acumulándose las siguientes prestaciones de forma tal que ahora, independientemente que los porcentajes sean siempre los mismos, la cantidad del giro será mayor.

Respecto al fondo subsidiario de trabajadores cesantes, en la parte que se refiere a los aportes del empleador, tanto a la cuenta individual como al fondo, consistente en un uno por ciento de las remuneraciones de cada trabajador afiliado, como el aporte del cero coma cinco por ciento que ingresan a un fondo denominado fondo subsidiario de trabajadores cesantes, que deberá administrar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para los efectos de otorgar las prestaciones por cesantía que establece la normativa.

²⁵ Walker E. Francisco, **Seguro de cesantía**. Pág 10.

La garantía de subsidiaridad, como ya se mencionó, no es aplicable en todos los casos ya que los trabajadores deben acceder bajo ciertos requisitos de índole imperativo, pudiéndose dar cualquiera para poder acceder al fondo:

- Registrar las cotizaciones mensuales necesarias en el período inmediatamente anterior al despido.
- Haber sido despedido por alguna de las causales previstas en el Artículo 79 del Código del Trabajo.
- Que los recursos de su seguro de cuenta corriente sean insuficientes.
- Encontrarse desempleado al momento de la solicitud.

En legislaciones como la chilena la ley establece además que en todo caso un trabajador no podrá recibir prestaciones, con cargo a este fondo, más de dos veces en un período de cinco años y que el derecho a percibir la prestación cesa “por el solo ministerio de la ley, una vez obtenido un nuevo empleo.”²⁶

En el caso del aporte del fondo subsidiario, este se limitará a un cinco por ciento del monto total de la cuenta del afiliado cuya tiempo máximo de beneficio será de 6 meses al igual que lo establecido para los aportes del patrono.

²⁶ **Ibid.** Pág. 11.

3.2. De las entidades a cargo del sistema

Todo sistema que emplee dinero de forma pública debe ser administrado para cumplir con el principio de transparencia en cuanto a la administración pública se refiere. Es por eso que se deben crear instituciones, por menester de ley para que sean estas las que administren esos fondos y les den un sentido de utilidad colectiva. Temas como la vigilancia, control y fiscalización deben abordarse integralmente para darle a los afiliados la seguridad jurídica que debe robustecer todo actuar de la administración pública.

En cuanto a la fiscalización, la vigilancia, y control del sistema los tendrá el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como institución encargada de velar por la titularidad de los trabajadores así mismo debe implementar tantas reformas sean necesarias para velar por que la contraprestación se dé en la forma más eficaz posible, es importante decir, que en términos legales este es principal encargado del cumplimiento de la legislación laboral en Guatemala, teniendo entre otras funciones las de acuerdo con el informe de transición política institucional 2007-2008:

- “Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

- Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.”²⁷

Todo ello sin perjuicio de lo que establece el Artículo 274 del Código de Trabajo el cual cito: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por

²⁷ <https://wikiguate.com.gt/ministerio-de-trabajo-y-prevision-social-2/> (consultado: 8 de noviembre 2017).

el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.”

Ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una ficción jurídica y no persona tangible, esta labor de fiscalización debe ser ejercitada por los Inspectores de Trabajo quienes de conformidad con el Artículo 278 del Código de Trabajo deben velar porque trabajadores y patronos cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

Todo lo anterior sin perjuicio de estar sometido a las facultades fiscalizadoras de la Contraloría General de Cuentas por lo expresado en su Artículo dos el cito “Ámbito de competencia. Corresponde a la Contraloría General de Cuentas la función fiscalizadora en forma externa de los activos y pasivos, derechos, ingresos y egresos y, en general, todo interés hacendario de los Organismos del Estado, entidades autónomas y descentralizadas, las municipalidades y sus empresas, y demás instituciones que conforman el sector público no financiero; de toda persona, entidad o institución que reciba fondos del Estado o haga colectas públicas; de empresas no financieras en cuyo capital participe el Estado, bajo cualquier denominación así como las empresas en que éstas tengan participación.

También están sujetos a su fiscalización los contratistas de obras públicas y cualquier persona nacional o extranjera que, por delegación del Estado, reciba, invierta o administre fondos públicos, en lo que se refiere al manejo de estos. Se exceptúan las entidades del sector público sujetas por ley a otras instancias fiscalizadoras. La Contraloría General de Cuentas deberá velar también por la probidad, transparencia y honestidad en la administración pública, así como también por la calidad del gasto público”. Todo ello que significa que pueden aplicarse todas las sanciones que establece la ley en casos de infracción grave de las obligaciones.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con la institución encargada de la administración del sistema deben asegurar la continuidad de la prestación del servicio en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida. Las funciones de verificación, fiscalización, no en su sentido dinerario, sino más bien en un sentido de cumplimiento del sistema, estarán, como ya se explicó, a cargo de los Inspectores de Trabajo, pero para agilizar sus gestiones y estando dentro de todas esas reformas que deben plantearse, se debe crear una unidad dentro de la inspección con atribuciones específicas de cumplimiento de las normas que por ley le correspondan a la implementación del seguro.

Las funciones de este apartado estarán orientadas a:

- Estudiar el comportamiento del sistema del seguro de cesantía.
- A controlar la calidad y oportunidad de las prestaciones.
- A supervisar el desempeño financiero.

El manejo administrativo del sistema estará a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, puesto que el sistema es subsidiario. Gran cambio se gestiona en este apartado referente a la administración puesto que en países en donde se implementa este seguro, la entidad que tiene a cargo la administración y fiscalización “es del sector privado y se su contratación se gestiona a través de procedimiento de licitación.”²⁸ De las funciones que conlleva la administración del fondo subsidiario de trabajadores cesantes y de las cuentas corrientes, se verificará además de otorgar las prestaciones y beneficios que establece la ley, las prestaciones descritas brevemente en este trabajo. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social entonces, entre otras actividades:

- Recaudar los aportes.
- Administrar las cuentas individuales.

“Esta institución tendrá el monopolio administrativo del seguro ya que hay que señalar que existen legislaciones que en un principio han optado por competencia de administraciones eligiendo así a varios administradores y no solo a uno, concentrándose así en uno solo dado que el legislador consideró que ello implicaba un menor costo para el funcionamiento del sistema y por ende del trabajador.”²⁹ Las funciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social están predefinidas por su ley orgánica siendo estas:

- Atención médica: mecanismo de protección a la vida, que tiene como fin fundamental la prestación de los servicios médicos y hospitalarios para conservar, prevenir o

²⁸ Walker E. Francisco. **Op. Cit.** Pág.14.

²⁹ **Ibid.** Pág. 12.

reestablecer la salud de nuestros afiliados, por medio de una valoración profesional, que comprende desde el diagnóstico del paciente hasta la aplicación del tratamiento requerido para su restablecimiento, y;

- Previsión social: “consistente en proteger a los afiliados de aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganarse la vida, o en cuyo caso a determinados familiares en caso de muerte de la persona que velaba por su subsistencia.”³⁰

En la legislación chilena existe una comisión de usuarios que establece los criterios empleados por la sociedad administradora de fondos de cesantía sobre materias relativas al pago oportuno de los beneficios, información de rentabilidad y comisiones a los cotizantes del seguro y, en general, procedimientos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones de la sociedad administradora.”³¹

En países como España existen, además de la prestación por desempleo de nivel contributivo otro nivel, el asistencial, dentro del cual se engloban una serie de subsidios, atendiendo a circunstancias como las responsabilidades familiares del solicitante, su edad, la carencia de rentas y en algunos casos, otras circunstancias personales. En el caso de que un trabajador haya cesado de su actividad laboral y no tenga derecho a la prestación contributiva, o la haya agotado, podría tener acceso al subsidio por desempleo, siempre que no tenga derecho a la prestación contributiva, no disponga de ingresos superiores al 75% del salario mínimo, parámetros a considerar en Guatemala.

³⁰ <http://www.igssgt.org/mision.php> (consultado: 9 de noviembre 2017).

³¹ Walker E. Francisco. *Op. Cit.* Pág. 18.

CAPÍTULO IV

4. Recomendaciones, propuestas y anotaciones para la inclusión en la legislación nacional

A manera muy personal he decidido dejar todo este capítulo para desarrollar de forma un tanto coloquial el contenido de la presente investigación, el aporte jurídico y académico en forma de propuestas y anotaciones que se puedan tomar en cuenta.

Teniendo presente que el marco general de financiación del seguro es tripartito, o como se le denominó a lo largo del trabajo, bipartito subsidiario, pues influyen tres factores económicos: trabajadores, empleadores y el Estado que tiene la obligación de, velar por la correcta asignación de sus recursos y anticipar los potenciales problemas financieros esto en forma de subsidio del, los problemas de aplicabilidad que surgen a lo largo de la logística de implementación son múltiples, principiando por la corrupción que tiene cooptado el Estado de Guatemala, misma que no permite que las prestaciones regresen a la población. Entonces, se requerirá evaluar con cierta periodicidad el funcionamiento del seguro y, especialmente del fondo subsidiario. El desarrollo de un modelo de proyección que permita no solo proyectar y evaluar la sustentabilidad del fondo para trabajadores cesantes debe evaluar también el impacto de propuestas de reforma al seguro.

A lo largo de este documento se presentan proyecciones que si bien no son autosustentables, bien podrían ser tomadas en cuenta para utilizar dicho modelo.

Las proyecciones, en legislaciones como la española o la chilena muestran que tanto el fondo para trabajadores cesantes así como las cuentas corrientes son altamente sustentables, “incluso en situaciones de crisis económicas, y como prueba están los 78 países”³² a nivel mundial que han optado por aplicar un seguro de desempleo, esto es reconocido como políticas adecuadas por la Organización Internacional del Trabajo.

“Este seguro, pretende suavizar los impactos a los ingresos generados por la pérdida del empleo.”³³ El diseño del seguro combina el ahorro en una cuenta individual para cada trabajador, y un fondo de carácter común denominado fondo subsidiario de trabajadores cesantes estos fondos ahorrados en su cuenta individual son insuficientes, puede acceder al fondo, ya que como se mencionó, hay trabajadores que por causas no imputables a ellos no alcanzan a las cuotas contributivas mínimas. Es este último fondo el que provee el componente de seguro subsidiario ya que se existe el riesgo de quedar desempleado entre todos los potenciales beneficiarios. Adicionalmente, los pagos del no dependen de lo ahorrado por cada trabajador sino que son de naturaleza definida por lo que redistribuye recursos desde las personas con más capacidad adquisitiva a los más vulnerables en cuestión de salarios y emolumentos.

Existe una abundante literatura que desarrolla el apartado económico que estudia, tanto teórica como prácticamente, los efectos de la implementación de seguros y garantías sociales de desempleo. En términos simples, la existencia de beneficios definidos junto con el problema de información inconclusa entre el ente social y el individuo respecto del

³² <http://eluniverso.com/noticias/2016/03/17/nota/5470578/paises-que-cuentan-seguro-desempleo-existe-aporte-estatal-dice> (consultado: 8 de noviembre 2017).

³³ <http://www.ips.gob.cl/temas-laborales/151-subsidio-de-cesantia> (consultado: 8 de octubre 2017).

esfuerzo real que realiza este último por salir del desempleo, implica que el individuo tiene incentivos a no realizar el esfuerzo socialmente óptimo para salir del desempleo mientras duren los beneficios del seguro. Este fenómeno es conocido como riesgo moral que se define como: un comportamiento oportunista en donde una de las partes busca su propio beneficio a costa de que la otra no pueda observar o estar informada de su conducta.

El riesgo moral aparece en los mercados con información asimétrica. Una de las partes tiene información privada acerca de su conducta mientras que otros no pueden obtener esta información. “Ante esta asimetría, los individuos toman mayores riesgos, realizan menores esfuerzos o se aprovechan de determinadas circunstancias ya que saben que el costo de sus acciones recaerá sobre otras personas.”³⁴

Elementalmente, en las legislaciones en donde el presente seguro se cataloga como funcional, el ahorro individual del seguro, esto es, refiriéndose a la cuenta corriente, ha sido implementado bajo la lógica que fomentaría el esfuerzo en la búsqueda de empleo debido a que el individuo desempleado utilizaría de forma si bien no total, al contrario, en su mayoría, el costo del pago de los beneficios. Es decir, en comparación con los seguros de desempleo tradicionales, las cuentas de seguro individual en donde se realizan retiros de forma paulatina, reducirían el efecto de riesgo moral en la duración del desempleo. Adicionalmente, como elemento de análisis en materia de derecho comparado este mismo seguro en el país de Chile, fue diseñado considerando el nivel de desarrollo del país, su marco institucional y la importancia del sector informal en el mercado del trabajo.

³⁴ <http://economipedia.com/definiciones/riesgo-moral.html> (consultado: 8 de noviembre 2017).

Es de suma importancia la creación de una comisión nacional que se encargue de los por menores y del desarrollo del marco jurídico y económico que trae aparejados la creación del presente seguro, para que haga un estudio de campo en naciones que lo han aplicado con éxito.

4.1. El seguro por desempleo en otros países

- Alemania
- Austria
- Bélgica
- Dinamarca
- Finlandia
- Francia
- España
- Islandia
- Luxemburgo
- Noruega
- Países Bajos
- Portugal
- Suecia
- Suiza
- Australia
- Canadá
- Irlanda



- Japón
- Nueva Zelandia
- Reino Unido y;
- Estados Unidos

Siendo los países de Alemania, Australia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Francia los que cuentan los mejores sistemas de seguridad social en el mundo y en donde los aportes de los mismos son más generoso. Australia, Canadá, Irlanda, Japón, Nueva Zelandia, el Reino Unido, y los Estados Unidos aparecen caracterizados en el mismo informe como sistemas de nivel medio. En estos países son relativamente pocos los desempleados que perciben prestaciones y la compensación que se les da es inferior a las asequibles en el primer grupo de países.

Las prestaciones en metálico, que el informe define como porcentajes de indemnización sobre el salario neto, van en estos países de nivel medio desde el 23% del salario en Nueva Zelandia al 58% en Canadá y en Estados Unidos. Por el contrario, países del nivel superior como Finlandia y España proporcionan respectivamente el 63% y el 77% del salario nacional medio en sus seguros de desempleo. “El informe señala que los Estados Unidos, Canadá y el Reino Unido ocupan un bajo nivel porque la duración de la indemnización por desempleo es corta, pues las prestaciones se abonan durante un tiempo inferior a 12 meses. Además, ni en los Estados Unidos ni en Canadá existe un segundo nivel de ayuda al desempleo asequible cuando se agota el primero.”³⁵

³⁵ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008584/lang-es/index.htm (consultado: 11 de noviembre 2017).



4.2. El seguro de cesantía en Guatemala

No existe ninguna disposición para las prestaciones por desempleo de acuerdo con las leyes laborales de Guatemala, así es que las empresas privadas se encargan de vender estos seguros, lo cual nada tiene que ver con el avance en materia de previsión social sino más bien causa un lucro incesante para las estas entidades crediticias ya que sus estatutos de creación no responden a más que a una cuenta de ahorro por la cual se cobra determina cantidad.

4.3. Proyección del uso de los recursos del seguro por cesantías

Por fines de administración pública el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el llamado a velar por la sustentabilidad financiera de las cuentas corrientes del seguro por cesantías y del fondo subsidiario para trabajadores cesantes y de evaluar su desempeño en distintas circunstancias. Para cumplir con esta obligación, es decir, la de entregar las proyecciones de sustentabilidad, se debe perfeccionar o implementar un nuevo modelo actuarial que desarrollará cada año de acuerdo con las condiciones de la economía y las tasas de desempleo que funcionen en el año respectivo. Este modelo permitirá evaluar e impulsar reformas al seguro.

El cálculo actuarial es una valoración económica de una serie generalmente de pagos en la que, a más de tener presente que el valor del dinero cambia en el tiempo, por razones como la inflación o devaluación de la moneda, se estima la posibilidad de que cada pago de la serie se lo realice; dependiendo del contexto se asocian diferentes

posibilidades; “por ejemplo, en una póliza de seguro se estima la ocurrencia del evento y la realización de un solo pago; en el caso de jubilaciones, se estima la probabilidad de que la persona esté viva en el momento de recibir su jubilación y el tiempo de vida durante la cual recibiría el beneficio.”³⁶

Dichos estudios derivados del modelo que se adopte permitirán proyectar la evolución del sistema, para lo cual deberá combinarse un modelo actuarial representativo de los afiliados, otro representativo de los patronos o empleadores y los estudios de sustentabilidad que correspondería al estudio actuarial del Estado. La principal ventaja del modelo es la factibilidad de cambiar ciertos parámetros del funcionamiento del seguro con el objetivo de evaluar distintas propuestas de cambio.

4.4. De los parámetros de las cotizaciones

Para poder ser estimado, como elemento del modelo que corresponde a una proyección de la serie de cotizantes al seguro, en base a la cual, utilizando las tasas y probabilidades de uso del seguro, se calculan los abonos de cotización y entrega mensualmente. “Actualizada una vez al año, esta serie adquiere mayor importancia al ser utilizada directamente para realizar análisis de sensibilidad, que financieramente hablando es un término utilizado para tomar decisiones de inversión y para calcular estimaciones sobre un proyecto en particular,”³⁷ los cuales responderían al seguro a un modelo que permita ser aplicado durante periodos de crisis.

³⁶ <http://cimacyt.com/web/servicios/estudios-actuariales> (consultado: 8 de noviembre 2017).

³⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lisis_de_sensibilidad (consultado: 9 de noviembre 2017).

4.5. Del análisis de sustentabilidad

De los modelos de evaluación estudiados en las legislaciones que si tienen como base estas cuentas corrientes y los fondos subsidiarios se determinó que existen tres posibles escenarios a contemplar para determinar el andamiaje financiero del presente seguro, para ello se crearon tres escenarios en los cuales se desarrollaría su implementación siendo ellos el escenario base o sin ninguna crisis económica, el segundo simulando una crisis y el tercero con dos crisis, una a continuación de la otra así se logró una gestión responsable de los recursos y se pudieron dar las proyecciones necesarias para los estudios de factibilidad.

Para todo lo expresado en la presente investigación el Ministerio de Trabajo y Previsión Social devendría en la obligación legal de realizar un estudio actuarial que evalúe la sustentabilidad del seguro. “Para ello, debe desarrollarse un modelo que permite conocer la actualidad económica de las empresas en Guatemala y un modelo de heterogeneidad”³⁸ de los individuos que se vayan a afiliar al presente sistema. Esto permitiría no solo generar proyecciones, sino que también evaluar impactos que permitan tener un marco jurídico referencial sobre reformas al seguro.

A determinar las proyecciones de los fondos que se obtienen al utilizar dicho modelo. Los resultados indican que, al igual que en los estudios actuariales anteriores, las proyecciones de los fondos de cesantía siguen siendo ampliamente sustentables.

³⁸ Quintanilla, Ximena. Poblete, Isabel. Vega, George. **Estudios Actuariales**, Pág. 28.

En legislaciones que bien han aportado andamiaje a este fondo, se demostró que dicho marco jurídico referencial y de sustentabilidad se mantiene aún en situaciones de crisis económica, siendo los resultados de buen desempeño.

Para la legislación guatemalteca esto tomaría una gran parte de la agenda jurídica y política, puesto que en la historia de la seguridad social siempre han existido un cumulo de deficiencias de aplicabilidad ya sea por mal manejo de los recursos o porque simplemente las bases legales sobre las que se estructura la misma no han sido perfeccionadas en su totalidad. La recaudación de las cuotas iniciales, así como la propia sustentabilidad del seguro se ven amenazadas en apariencia por el mal manejo que deviene de los medios poco idóneos para la recaudación de las cuotas que se deben prestar, pero una vez ya recaudadas las mismas puede darse el problema de un bajo nivel de uso de esos recursos, siendo menester del presente trabajo escrito el reconocimiento de la preparación previa a la implementación del mismo.

En general, cabe señalar que aún existen un cumulo de temas y de métodos logísticos que pueden afectar a los resultados que se buscan implementar con el seguro. Por ejemplo, ninguno de los modelos hasta ahora desarrollados por otras legislaciones incorpora cambios de comportamiento de los afiliados ante cambios de incentivos en el marco jurídico laboral de su país o en el mismo diseño del seguro por cesantías, por lo que, dependiendo de las reforma, si no se logra incorporar tal, siempre existirá una cuenta individual donde el trabajador como el empleador podrán cotizar para crear un fondo pero de carácter individual, aunque ese actuar no responde a la idea central.

4.6. De la interrupción del seguro

El goce del beneficio se verá interrumpido cada vez que se pierda la condición de desempleado antes de agotarse la cantidad de retiros a los que se tengan derecho, los cuales tendrán un tope máximo equivalente a los años laborados, siempre que sea por un periodo superior a los meses de prueba. El beneficiario tendrá derecho de mantener el saldo correspondiente a su cuenta. Sea cual sea la opción que se elija se tendrán por acumulados los retiros de periodos de cesantías anteriores que no se hubiesen realizado.

4.7. Principios básicos

- Afiliación y cobertura.
- Cuenta Corriente.
- Fondo de Trabajadores Cesantes.
- Situaciones de cobertura.
- Obligatoriedad del patrono.

4.8. Aspectos tributarios de las cotizaciones

- La parte de las remuneraciones del beneficiario destinada al pago de las cotizaciones de su cargo está exenta del pago de Impuesto Único Sobre la Renta.
- Las cotizaciones al sistema de cargo del empleador constituyen un gasto tributario, lo que determina que sirven para rebajar la base sobre la cual el empleador paga sus impuestos.

- Los fondos de la cuenta individual y los giros que con cargo a la misma se realicen no constituyen renta para efectos tributarios.

4.9. Anotaciones sobre los fines específicos del seguro por cesantía

Como objetivo general de la investigación se hace necesario el ampliar el marco jurídico de asistencia social en Guatemala para combatir el desempleo creando una institución que vigile la forma de administración y ejecución de los fondos del seguro, agilizando de la manera más efectiva el favorecimiento de este seguro para las personas más necesitadas y sobre todo, los estudios de aplicabilidad del sistema de una forma en la que sea viable en la realidad social de Guatemala, no sólo para el empleado sino también para el empleador.

Dentro de los objetivos específicos se pueden establecer:

- Favorecer a los trabajadores asalariados que establece el Código de Trabajo.
- Determinar la posible aplicabilidad en el sector público.
- Favorecer y resguardar los aportes del empleador.
- Evaluar detallada y objetivamente las modificaciones de la legislación.
- Acelerar procesos destinados al cumplimiento de las obligaciones previsionales de ciertos empleadores.
- Evitar la malversación de los fondos asignados por parte del Estado por medio de una rigurosa fiscalización.

- Procurar que la entrega de dicha ayuda se realice independientemente del tiempo establecido para hacer efectivas las prestaciones laborales.
- Evaluar el funcionamiento de dicho proyecto para adecuar de la forma más positiva el marco jurídico en el que se va a desempeñar dentro del Código de Trabajo.
- Aclarar el panorama de descentralización para que se cumpla con aceptar como beneficio el presente seguro en el interior de la República de Guatemala.
- Realizar investigaciones para prever el impacto de este Seguro en la economía nacional.

4.10. Extensión del seguro por cesantías como instrumento de seguridad social

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, indican que como medida principal se deben formular y aplicar estrategias nacionales de extensión de la seguridad social basadas en consultas nacionales realizadas a través de un diálogo social efectivo y de la participación social. Las estrategias nacionales deben:

- Dar prioridad a la puesta en práctica de pisos de protección social como punto de partida para los países que no cuentan con un nivel mínimo de garantías y como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social.
- Tratar de proporcionar al mayor número de personas posible, y lo antes posible, niveles de protección más elevados acordes con las capacidades económicas y fiscales de los miembros. A estos efectos, progresivamente se debe mantener la seguridad social de forma adecuada que sean coherentes con los objetivos públicos.

Al formular y aplicar estrategias nacionales para extender las estrategias de seguridad social, se deberían:

- Establecer objetivos acordes con las prioridades nacionales; identificar las lagunas de la protección y sus obstáculos.
- Tratar de colmar las lagunas de la protección mediante regímenes apropiados y coordinados eficazmente, ya sean de carácter contributivo o no contributivo o ambas cosas, inclusive mediante la extensión de los regímenes contributivos existentes a todas las personas interesadas que tengan capacidad contributiva.
- Complementar la seguridad social con políticas activas del mercado de trabajo, inclusive mediante formación profesional u otras medidas, según proceda.
- Especificar las necesidades financieras y los recursos, así como los plazos y las etapas establecidos para alcanzar progresivamente los objetivos definidos.
- Dar a conocer mejor sus pisos de protección social y sus estrategias de extensión, y;
- Poner en marcha programas de información, inclusive a través del diálogo social.

Las estrategias de extensión de la seguridad social deberían aplicarse a las personas que forman parte tanto de la economía formal como de la economía informal, apoyar el crecimiento del empleo formal y la reducción de la informalidad, ser compatibles con los planes de desarrollo social, económico y medioambiental de los Miembros y facilitar su puesta en práctica. Las estrategias de extensión de la seguridad social deben asegurar apoyo a los grupos desfavorecidos y a las personas con necesidades especiales. A manera de conclusión y tal como se indicó al comienzo de esta investigación la implementación de este seguro supondría, evidentemente, un avance de relevancia en

el sistema de protección social guatemalteco, porque establece una ampliación de las garantías de seguridad social que a todas luces favorece a los trabajadores asalariados regidos por el Código del Trabajo; sin embargo, parece indispensable que lo más pronto posible, aun cuando signifique un reajuste en el presupuesto estatal, que se realicen los estudios actuariales necesarios para que su funcionalidad sea las cualidades y calidades que la Organización Internacional del Trabajo establece.

De la forma rápida se hace necesario el estudio actuarial para que se amplíe este seguro al sector público, que aunque que en su inmensa mayoría posee un sistema de indemnización por años de servicio; igualmente se ve en indefensión frente a una posible destitución. Debido a las amplias reformas que se deben tomar en cuenta este sistema no podrá probarse si no en varios años más.

En este trabajo se documenta el uso efectivo del seguro en sus primeros años de creación. Las estimaciones internacionales sugieren que sólo el 35% de los individuos elegibles, en sistemas centroamericanos, y que en su historial de contribuciones presentaron al menos un mes sin cotizar, finalmente solicitan los beneficios que el seguro contempla. Dicha cifra es bastante inferior a la observada en otros países del mundo con un sistema de seguridad social desarrollado como en "Estados Unidos que es del 46 al 73%, en Inglaterra es del 62 al 71% y el 77% Canadá. Incluso enfocándose en los individuos elegibles para el fondo de cesantías, cuyos beneficios son similares a los seguros tradicionales, se encuentra una baja tasa de uso 13%."³⁹

³⁹ Poblete Hoffmann, Isabel. **Análisis del uso de beneficios en el Seguro de Cesantía Chileno.** Pág. 28.

Las explicaciones detrás de este fenómeno parecen responder a una combinación de elementos: algunos individuos parecen racionalmente elegir no solicitar beneficios porque esperan encontrar empleo en el corto plazo; ya que en una alta proporción lo hace el primer mes, o porque los beneficios son demasiados pequeños para compensar los costos indirectos asociados a solicitarlos. En los países donde este sistema está vigente se observa además una asociación positiva con el ingreso de la persona, lo cual puede interpretarse como un mejor conocimiento del sistema por parte de los trabajadores mejor remunerados.

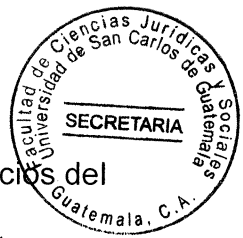
Una explicación alternativa, sumamente difícil de identificar en la práctica, es la decisión consciente de postergar el uso de los beneficios con el objetivo de acceder a mejores beneficios en el futuro un ejemplo de ello es el acceso al fondo de cesantía. El efecto positivo de la variable podría interpretarse en esta dirección, es decir que los trabajadores que usen el sistema de cuenta corriente preferirían posponer su uso esperando acceder en el futuro a beneficios del fondo, este, por su carácter subsidiario. En definitiva, parte importante del bajo uso en estos países, puede pertenecer simplemente al ámbito de decisiones.

Aunque la mayoría de los estudios emplean principalmente como variables explicativas los determinantes económicos. La segunda área explorada de explicación al uso del seguro tiene relación con el nivel de información sobre el este. Los resultados muestran importantes efectos asociados al conocimiento previo por parte del individuo o sus compañeros de trabajo. Esta área no ha sido tan explorada en seguros de desempleo, según señalan expertos en el tema.

No obstante, se encuentra que la información es relevante para explicar el uso de los beneficios del programa. De este modo, la asociación positiva entre el conocimiento previo por parte del individuo o sus compañeros de trabajo con la probabilidad de pedir beneficios sugiere que podría haber importantes beneficios de desarrollar campañas de información orientadas a mejorar el conocimiento de los beneficios, requisitos de acceso y otros entre los trabajadores.

Lo relativo a los resultados de información son mixtos y en ocasiones de signo contrario al esperado, por lo que es posible que estén capturando el efecto sobre aspectos no observados como el acceso a oportunidades laborales. En investigaciones similares a la presente solo se encontró un efecto positivo y significativo, aunque pequeño, en el caso de los cotizantes con contrato a plazo fijo que habitan comunidades medianamente densas ya que la transmisión de información se daba a mayor escala de forma mucho más efectiva. Como se ha mencionado, los resultados encontrados deben ser tomados con consideración pues no son identificados por experimentos naturales sino que mediante datos observacionales lo cual permite que este sistema sea planteado como una posibilidad en nuestra realidad social.

Es de esperar que estudios posteriores y una serie de reformas a nuestras leyes de trabajo permitan identificar la interpretación de las relaciones aquí dadas y subsanar los errores que se hayan podido cometer en cuanto a materia de realidad nacional, ya que la economía de Guatemala es inestable como para garantizar en su totalidad el bienestar de los desempleados. Un desafío adicional a futuro sería traer a conversar las hipótesis planteadas para sus respectivas adaptaciones.



Dicha revisiones, por un lado, flexibilizarán los trámites para acceder a los beneficios del seguro, cuenta y fondo y por otro lado, informarán el acceso de los cotizantes con contrato a plazo fijo a los beneficios de dicho fondo. A pesar que estas modificaciones no cambiarían ninguno de los preceptos que establece el Código de Trabajo ya que se ha demostrado que esto permitiría identificar el impacto relativo de la elegibilidad a los beneficios del fondo, extender el periodo de análisis y evaluar el impacto que la información tiene sobre los afiliados al seguro, difundiendo ampliamente las medidas de implementación por distintos medios de comunicación.

El Estado de Guatemala, por conducto de las autoridades competentes tiene la obligación legal de realizar un estudio actuarial que evalúe la sustentabilidad de las nuevas reformas en materia laboral. Para ello, el Ministerio de Trabajo y previsión social debe desarrollar un modelo el cual combina métodos actuariales basados en la macro y microeconomía en el que se incluya la heterogeneidad de los individuos. El modelo permite no solo proyectar lo referente al fondo según lo requerido por la ley sino que también permite evaluar el impacto de propuestas de reforma al seguro. Este documento presenta simples proyecciones de un modelo implementado en otras legislaciones de forma combinada, acoplándose a la realidad social de Guatemala.

Para todo lo expuesto, a mi juicio, la iniciativa debería partir de las aulas universitarias de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y los profesionales de las mismas en menester social, quienes comparten una inmensa responsabilidad respecto al éxito del sistema, ya que las autoridades correspondientes no proveen interés a la investigación en materia de seguridad social.

El riesgo de desempleo ha aumentado considerablemente en nuestros tiempos, las causas son múltiples, pero básicamente se atribuye a la inestabilidad de las economías que lamentablemente implica un aumento en la desocupación y una mayor desprotección social. Producto de lo anterior, es que los países deben darse a la tarea de elaborar políticas de desarrollo sociales con la finalidad de enfrentar el problema y disminuir las consecuencias de tan funesta contingencia.

En la idea exterior, la comunidad internacional se ha organizado con el mismo objetivo, jugando la OIT un rol importantísimo en esta materia. Es precisamente en este marco donde surge la tendencia generalizada en los países de instaurar un seguro de cesantía. El Seguro de cesantía se ha mostrado como un instrumento eficaz, en la medida que este es comprendido dentro de una política que combine diversas medidas e instrumentos tendientes a la reducción del desempleo. El seguro de desempleo, como es natural, presenta rasgos y características muy diferenciadas de unos países a otros, tanto en su alcance subjetivo como en su configuración que como ya se menciono es voluntaria u obligatoria, y en el contenido de su acción protectora, sin perjuicio de que, como surge del estudio, todos ellos exigen la nota de involuntariedad en el desempleo y un mínimo compromiso de búsqueda de empleo por parte del beneficiario. Finalmente, cabe señalar que aún existen temas metodológicos que pueden afectar a los resultados de las estimaciones. Por ejemplo, ningún modelo hasta ahora desarrollado incorpora cambios de comportamiento de los afiliados ante cambios del diseño del seguro. Esta implementación junto a estudios que exploren los motivos del bajo uso en américa latina son desafíos aún pendientes.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El seguro de cesantías corresponde a uno de los avances más importantes a nivel mundial, en lo que a materia de previsión social corresponde. Tras la mirada central del análisis de la investigación dada se pueden determinar factores que le permiten al seguro cobrar fuerza, pues no resulta ser inaplicable. La visión general sobre este sistema entrega un diagnóstico sumamente positivo respecto a su desempeño en países que lo aplican, opinión que se deriva no solo del estudio de este documento, sino que también de una reciente evaluación realizada al sistema por la Organización Internacional del Trabajo al sistema.

Si bien este seguro de cesantía puede ser considerado como conservador en cuanto a la generosidad de sus beneficios, su diseño debe contextualizarse a un momento en que no se contaba con información sobre la historia laboral y previsional de los trabajadores. Por lo tanto, lo cauteloso de su diseño fue adecuado a dicho contexto, mismo principio que se encontrara a lo largo de las 70 legislaciones que cuentan con él, que de no ser así podría haber puesto en riesgo la sustentabilidad. Adicionalmente, se puede considerar que el nivel de beneficios es acorde con el nivel de cotizaciones que se realiza en el sistema. Países con mejores niveles de beneficio presentan tasas de cotizaciones mayores, niveles a los que debería aspirar Guatemala. Tómese esto como un principio para lograr establecer un sistema integral y efectivo de protección social.





ANEXO I

(Proyecto de ley chileno)

SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA

LEY N°19.728 ESTABLECE UN SEGURO DE DESEMPLEO

(Publicado en el Diario Oficial de 14 de mayo de 2001)

TÍTULO I

DEL RÉGIMEN DE SEGURO DE CESANTIA

Artículo 1°.- Establécese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante “el seguro”, en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley.

El seguro será administrado por una sociedad anónima denominada sociedad administradora de fondos de cesantía, en adelante “sociedad administradora”, que se regulará conforme a las disposiciones de la presente ley.

Párrafo 1°.

De las personas protegidas.

Artículo 2°.- Estarán sujetos al seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley. El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al seguro generará la



incorporación automática a éste y la obligación de cotizar en los términos establecidos en el Artículo 5°. Lo dispuesto en esta ley no regirá respecto de los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan y los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial. La incorporación de un trabajador al seguro no autorizará al empleador a pactar, ya sea por la vía individual o colectiva, una reducción del monto de las indemnizaciones por años de servicio contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Artículo 3°. Derogado.

Artículo 4°.- Los derechos establecidos en esta ley son independientes y compatibles con los establecidos para los trabajadores en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 13 de la presente ley.

Párrafo 2°.

Del financiamiento del seguro.

Artículo 5°.- El seguro se financiará con las siguientes cotizaciones

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador con contrato de duración indefinida.
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, en el caso de los trabajadores con contrato de duración indefinida y un 3% de las remuneraciones imponibles para los



trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. Ambos, de cargo del empleador.

c) Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales.

Con todo, si el contrato a plazo fijo se hubiere transformado en contrato de duración indefinida, el trabajador quedará afecto a la cotización prevista en la letra a) y el empleador a la establecida en la letra b) de este Artículo para los contratos de duración indefinida, a contar de la fecha en que se hubiere producido tal transformación, o a contar del día siguiente al vencimiento del período de quince meses a que alude el N°4 del Artículo 159 del Código del Trabajo, según corresponda.

Para todos los efectos legales, las cotizaciones referidas en las letras a) y b) precedentes tendrán el carácter de previsionales.

El empleador deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores a la sociedad administradora dentro del plazo de diez días contado desde dicha iniciación o término, el que aumentará en tres días en los casos en que esta comunicación se efectúe por vía electrónica. La infracción a esta obligación será sancionada con multa a beneficio fiscal equivalente a 0,5 unidades de fomento, cuya aplicación se sujetará a lo dispuesto en el inciso sexto del Artículo 19 del decreto ley N°3.500, de 1980.

Artículo 6°.- Para los efectos de la presente ley, se considera remuneración la señalada

en el Artículo 41 del Código del Trabajo. Las cotizaciones a que se refiere el Artículo anterior se calcularán sobre aquéllas, hasta el tope máximo equivalente a 90 unidades de fomento consideradas al último día del mes anterior al pago. Dicho tope se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas o el índice que lo sustituya, entre noviembre del año ante precedente y noviembre del año precedente al que comenzará a aplicarse el reajuste. El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año.

Con todo, el tope imponible será reajustado siempre que la variación del índice antes mencionado sea positiva. Si fuese negativa, el tope mantendrá su valor vigente en unidades de fomento y sólo se reajustará en la oportunidad en que se produzca una variación positiva que corresponda por aplicación de lo dispuesto en el inciso primero.

Artículo 7º.- Si un trabajador desempeñare dos o más empleos, se deberán efectuar cotizaciones por cada una de las remuneraciones y, en cada una, hasta el tope a que se refiere el artículo precedente. La sociedad administradora deberá llevar saldos y registros separados en la cuenta individual por cesantía a que se refiere el Artículo 9º, en relación con cada uno de los empleadores del trabajador.

Para poder impetrar en forma independiente el derecho al beneficio de cesantía, los requisitos a que se refiere el Artículo 12, deberán cumplirse respecto del empleo correspondiente.

Artículo 8º.- En caso de incapacidad transitoria del trabajador, la cotización se formulará:

De conformidad con la letra a) del Artículo 5º, deberá ser retenida y enterada en la sociedad administradora, por la respectiva entidad pagadora de subsidios y; la cotización indicada en la letra b) del Artículo citado, será de cargo del empleador, quien la deberá declarar y pagar.

Las cotizaciones a que se refiere el inciso precedente deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo. Para este efecto, la referida remuneración imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo.

Artículo 9º.- La cotización prevista en la letra a) del Artículo 5º y la parte de la cotización de cargo del empleador prevista en la letra b) del mismo Artículo, que represente el 1,6% y 2,8%, de la remuneración imponible del trabajador de contrato a plazo indefinido y de contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, respectivamente, se abonarán en una cuenta personal de propiedad de cada afiliado, que se abrirá en la sociedad administradora, la que se denominará cuenta individual por cesantía:

Estas cotizaciones deberán enterarse durante un período máximo de once años en cada relación laboral. No obstante, la cotización de cargo del empleador destinada al fondo de cesantía solidario, deberá enterarse mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Artículo 10.- De las cotizaciones, tanto de cargo del empleador como del trabajador.

Estas deberán ser pagadas en la sociedad administradora por el empleador o por la entidad pagadora de subsidios, según el caso, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones o subsidios, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Sin embargo, cuando el empleador realice la declaración y el pago de las cotizaciones, tanto de cargo del empleador como del trabajador, a través de un medio electrónico, el plazo mencionado en el inciso anterior se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo.

Para este efecto, el empleador o la entidad pagadora de subsidios deducirán las cotizaciones de cargo del trabajador, de la remuneración o subsidio por incapacidad laboral transitoria, respectivamente, que corresponda pagar a éste. El empleador o entidad pagadora de subsidios que no pague oportunamente y cuando correspondiere, según el caso, las cotizaciones del trabajador o subsidiado, deberá declarar el reconocimiento de la deuda previsional en la sociedad administradora, dentro del plazo señalado en el inciso primero de este Artículo.

La declaración deberá contener, a lo menos, el nombre, rol único tributario y domicilio del empleador o entidad pagadora de subsidios y de su representante legal cuando proceda; el nombre y rol único tributario del trabajador o subsidiado, según el caso; el monto de las respectivas remuneraciones o subsidios y el monto de las cotizaciones a que se refiere el Artículo 5º, debidamente diferenciadas. Si el empleador o entidad pagadora de subsidios no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso

anterior, o si ésta es incompleta o errónea, será sancionado con multa a beneficio fiscal de una unidad de fomento por cada trabajador o subsidiado cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas.

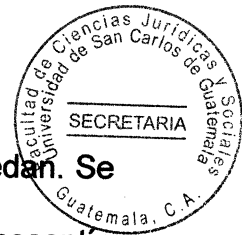
Si la declaración fuere incompleta o errónea y no existieren antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exento de esta multa el empleador o entidad pagadora de subsidios que pague las cotizaciones dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron las respectivas remuneraciones o subsidios.

En caso de no realizar la declaración a que se refiere el inciso quinto dentro del plazo que corresponda, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquél, para acreditar ante la sociedad administradora la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones del trabajador, debido al término o suspensión de la relación laboral que mantenían. A su vez, la sociedad administradora deberá agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones impagas y, en su caso, obtener el pago de aquéllas de acuerdo a las normas de carácter general que emita la Superintendencia. Transcurrido el plazo de acreditación de cese o suspensión de la relación laboral, sin que se haya acreditado dicha circunstancia, se presumirá sólo para los efectos de este Artículo e inicio de las gestiones de cobranza conforme a las disposiciones del Artículo 11, que las respectivas cotizaciones están declaradas y no pagadas. Corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones establecidas en este Artículo, estando sus inspectores investidos de la facultad de aplicar las multas a que se refiere el inciso precedente, las que serán reclamables de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 474.

Artículo 11.- Las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según el caso, en la sociedad administradora, se reajustarán considerando el período que va entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que éste efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del índice de precios al consumidor mensual del período, comprendido entre el mes que antecede al anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquél en que efectivamente se realice.

Por cada día de atraso, la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el Artículo 6º de la ley N° 18.010, aumentado en un 20%. Con todo, a contar de los noventa días de atraso, la tasa antes referida se aumentará en un 50%.

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado en la forma señalada en el inciso anterior, resultare de un monto inferior al interés que para operaciones no reajustables determine la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, o a la rentabilidad nominal promedio de los últimos doce meses del fondo de cesantía integrado por las cuentas individuales, calculada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en ambos casos reajustados en un 20%, o en un 50% si han transcurrido los noventa días de atraso a que se refiere el inciso precedente se aplicará la mayor de estas dos últimas tasas, caso en el cual no corresponderá la aplicación de reajustes. La rentabilidad mencionada corresponderá a la del mes anteprecedente a aquél en que se devenguen los intereses.



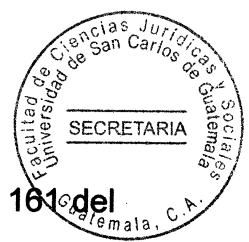
Esta será considerada tasa para efectos de determinar los intereses que procedan. Se entiende por rentabilidad nominal de los últimos 12 meses del fondo de cesantía integrado por las cuentas individuales, al porcentaje de variación del valor promedio de la cuota de un mes de tal fondo, respecto al valor promedio mensual de ésta en el mismo mes del año anterior. La forma de cálculo será determinada por la superintendencia de administradoras de fondos de pensiones, mediante una norma de carácter general.

Párrafo 3º

De las prestaciones financiadas con cargo a la cuenta individual por cesantía.

Artículo 12.- Los afiliados tendrán derecho a una prestación por cesantía, en los términos previstos en este párrafo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los Artículos 159, 160, 161 y 163 bis, o por aplicación del inciso primero del Artículo 171, todos del Código del Trabajo. b) Que el trabajador con contrato indefinido registre en la cuenta individual por cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley. c) En el caso del trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, deberá registrar en la cuenta individual por cesantía un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley.



Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el Artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del Artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el Artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 14.- Si el contrato de trabajo termina por aplicación de alguna de las causales señaladas en los números 1 y 2, del Artículo 159, en el Artículo 160, o en el inciso primero del Artículo 171, todos del Código del Trabajo, el beneficio consistirá en el retiro de los fondos acumulados en la cuenta individual por cesantía, en la forma dispuesta en el Artículo siguiente.

Artículo 15.- Establécese la siguiente modalidad de retiro de fondos de la cuenta individual por cesantía.

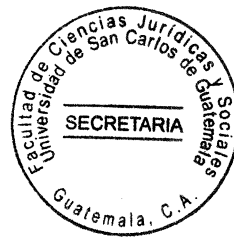
Tratándose de trabajadores que cesan su relación laboral por alguna de las causales señaladas en los números 4,5 y 6 del Artículo 159 y en el Artículo 161 del Código Trabajo,



tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su cuenta individual por cesantía como su saldo de dicha cuenta les permita financiar, de acuerdo a los porcentajes expresados en la segunda columna de la tabla establecida en el inciso siguiente.

El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se refiere al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses, en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral para aquellos que se encuentren contratados con duración indefinida. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral.





BIBLIOGRAFÍA

ACEVEDO CASTRO, Germán. **Seguro de cesantía: una mirada institucional.** Revista relaciones del trabajo, Chile, 2002.

DERVIS ENRÍQUEZ, Blanca e Inés Viñuela Suárez. **Seguro de desempleo.** Revista relaciones del trabajo, Chile, 2002.

https://www.alipso.com/monografias4/TesisDESEMPLEO_Y_SEGURO_DE_CESANTIA/#_ (consultado: 6 de septiembre de 2017).

<http://www.monografias.com> (consultado: 6 de septiembre de 2017).

<http://www.ips.gob.cl/temas-laborales/151-subsidio-de-cesantia> (consultado: 8 de octubre 2017).

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/> (consultado: 30 de octubre de 2017).

<https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. (consultado: 30 de octubre de 2017).

<http://dle.rae.es/?id=YZe7hh6> (consultado: 30 de octubre 2017).

<https://tusalarario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/compensacion/aguinaldo> (consultado: 7 de noviembre de 2017).

http://www.prensalibre.com/economia/como-calcularel-bono-14_Guatemala (consultado: 7 de noviembre de 2017).

<https://www.definicionabc.com/general/salario.php> (consultado: 7 de noviembre de 2017).

https://wikiguate.com.gt/ministerio-de-trabajo-y-prevision-social_Guatemala2/(consultado: 8 de noviembre 2017).



<http://economipedia.com/definiciones/riesgo-moral.html> (consultado: 8 de noviembre 2017).

<http://cimacyt.com/web/servicios/estudios-actuariales> (consultado: 8 de noviembre 2017).

<http://www.igssgt.org/mision.php> (consultado: 9 de noviembre 2017).

https://es.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lisis_de_sensibilidad (consultado: 9 de noviembre 2017).

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008584/lang--es/index.htm (consultado: 11 de noviembre 2017).

https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social (consultado: 14 de noviembre 2017).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_de_Previsi%C3%B3n_Militar_\(Guatemala\)#cite_note-3](https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_de_Previsi%C3%B3n_Militar_(Guatemala)#cite_note-3) (consultado: 14 de noviembre 2017).

https://www.unicef.org/lac/media_23314.htm (consultado: 13 de marzo de 2018).

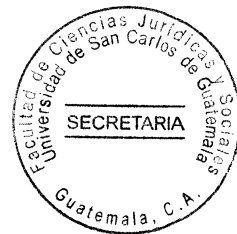
<https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--es/index.htm> (consultado: 2 de agosto de 2018).

<https://www.proverbia.net/autor/frases-de-simon-bolivar> (consultado: 2 de agosto de 2018).

<https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--es/index.htm> (consultado: 3 de agosto de 2018).

<https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--es/index.htm> (consultado: 3 de agosto de 2018).

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1752-1734.2010.01361.x> (consultado: 3 de agosto de 2018).



<https://definicion.mx/salario/> (consultado: 3 de agosto de 2018).

<https://www.definicionabc.com/general/salario.php> (consultado: 4 de agosto de 2018).

<https://www.emprendepyme.net/diferencia-entre-salario-y-sueldo.html> (consultado: 4 de agosto 2018).

<https://tusalarario.org/guatemala/derechos-laborales/trabajo-y-salario> (consultado: 12 de septiembre de 2018).

MUÑOZ, Antonio. **La seguridad industrial su estructuración y contenido**. Guatemala, 2011.

POBLETE HOFFMANN, Isabel. **Análisis del uso de beneficios en el seguro de cesantía chileno**. Chile, 2012

QUINTANILLA, Ximena. POBLETE, Isabel. VEGA, George. **Estudios actuariales**. Chile, 2002.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Seguridad social en Guatemala**. Guatemala, 2017.

WALKER E. Francisco, **Seguro de cesantia**. Chile, 2007.

[www.eluniverso.com/noticias/2016/03/17/nota/5470578/paises-que-cuentan-seguro-desempleo-existe- aporte-estatal-dice](http://www.eluniverso.com/noticias/2016/03/17/nota/5470578/paises-que-cuentan-seguro-desempleo-existe-aporte-estatal-dice) (consultado: 8 de noviembre 2017).

Legislación:

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



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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 215 del Congreso de la República, 1946.

Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas. Decreto 31-2002 del Congreso de la República, 2002.

Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar. Decreto 75-84 del Congreso de la República, 1984.