

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



**RETARDO DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTANDO
POR LOS AFILIADOS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL
POR EL RIESGO DE VEJEZ Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS**

GERSON ALEJANDRO GUZMÁN RIVERA

GUATEMALA, MAYO DE 2019

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

**RETARDO DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO
POR LOS AFILIADOS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL
POR EL RIESGO DE VEJEZ Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GERSON ALEJANDRO GUZMÁN RIVERA

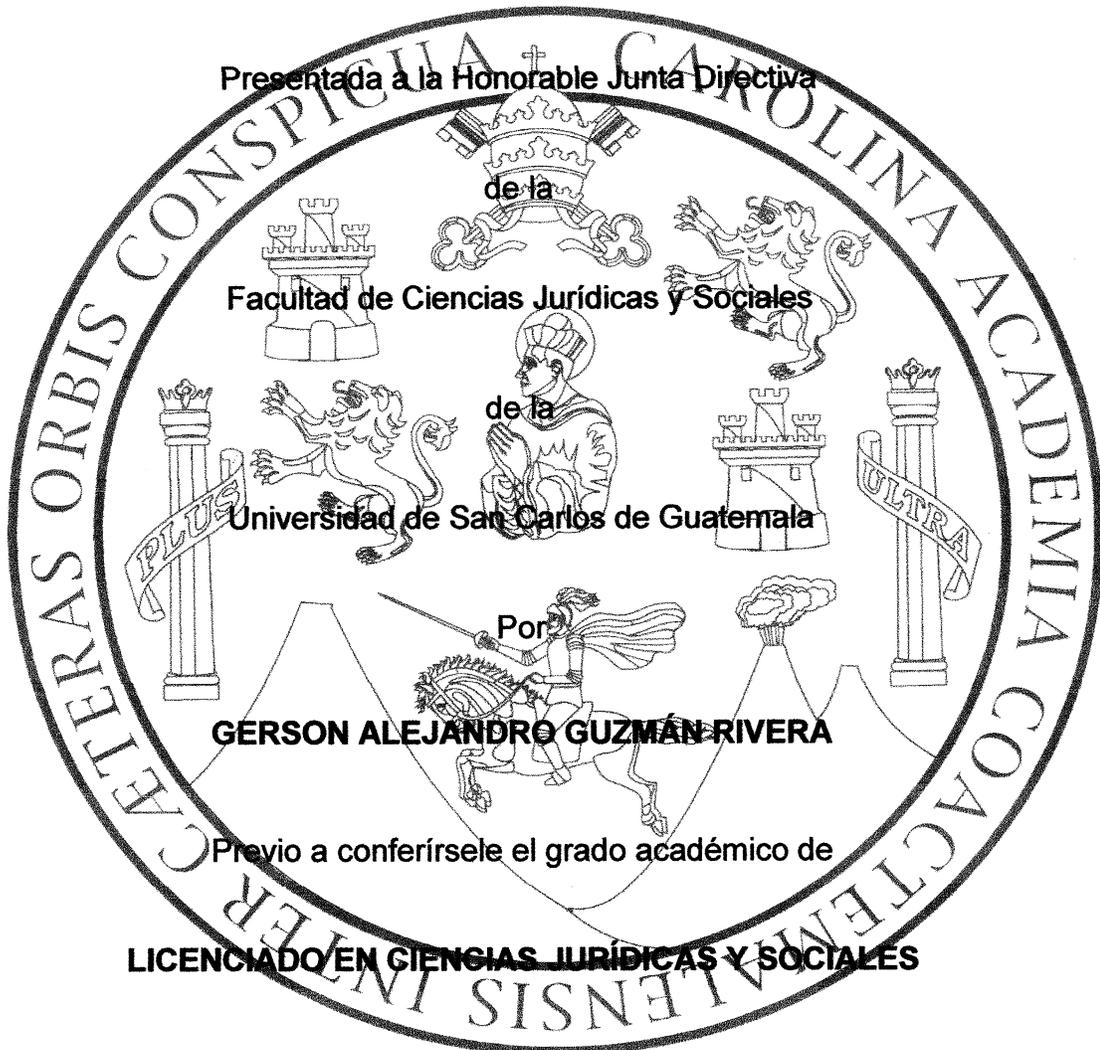
Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 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: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carias Palencia
SECRETARIO Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Licda. Glenda Yadira Cifuentes Mazariegos
Secretario: Lic. Carlos Hipolito Paniagua Mejía

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández
Vocal: Lic. Rudy Federico Escobar Villagrán
Secretario: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 03 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, DANILO RENATO ROLDAN AGUILAR
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
GERSON ALEJANDRO GUZMÁN RIVERA, con carné 200120571,
 intitulado RETARDO DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LOS AFILIADOS
DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL POR EL RIESGO DE VEJEZ Y SUS CONSECUENCIAS
JURÍDICAS.

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

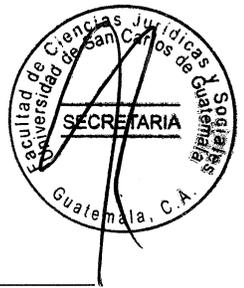
Fecha de recepción 02 / 03 / 2017.

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Danilo Renato Roldán Aguilar
ABOGADO Y NOTARIO

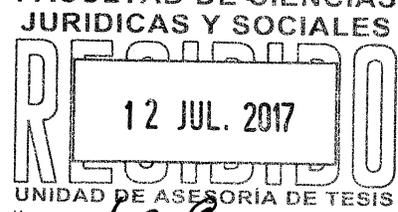


Lic. Danilo Renato Roldán Aguilar
ABOGADO Y NOTARIO Colegiado 13,075
Tel: (502) 42162950; (502) 52696040. Email: lic.daniloroldan@gmail.com
Oficina: 3ª Avenida 4-53, tercer nivel, Amatitlán, Guatemala.



Guatemala, 22 de mayo de 2017

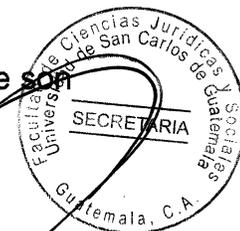
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.



De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, ~~atendiendo a la resolución de~~
fecha 03 de noviembre de 2016, por medio del cual se designa **ASESOR**, del trabajo de tesis intitulado: **RETARDO DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LOS AFILIADOS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL POR EL RIESGO DE VEJEZ Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS**, presentado por el alumno **GERSON ALEJANDRO GUZMÁN RIVERA**, con carné número **200120571**. En tal virtud y con fundamento en lo preceptuado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir dictamen e informarle lo siguiente:

I.- Que he orientado a él sustentante durante el proceso de investigación científica tomando como base el plan de investigación aprobado. Del trabajo mencionado se desprende que el ponente utilizó el método deductivo e inductivo respectivamente, para desarrollar cada capítulo del bosquejo tópico. Asimismo, utiliza el método sintético para condensar la información que presenta en cada apartado y el método analítico cuando desintegra las definiciones y clasificaciones de los conceptos esgrimidos. Como técnica para obtener información, utiliza la bibliográfica al recabar

la información doctrinaria pertinente, y la estadística, al analizar los datos que le son proporcionados para fundamentar sus inferencias teóricas.



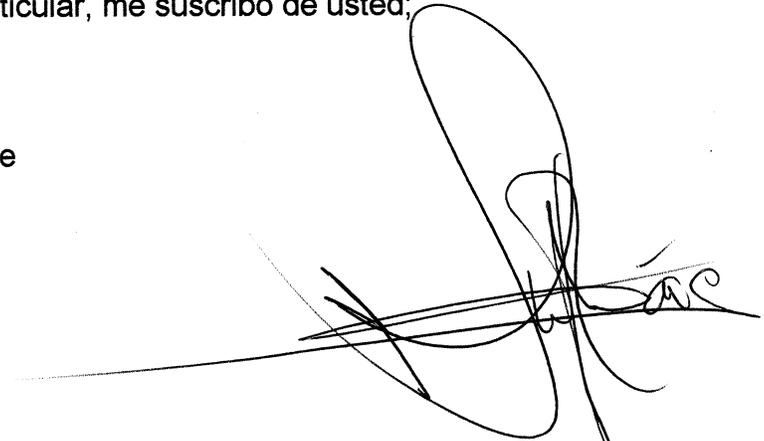
II. En cuanto al contenido científico y técnico, me permito indicar que el ponente revela las violaciones al derecho a la seguridad social, provocadas por el retardo en la resolución del recurso de apelación en materia administrativa presentado para el conocimiento de la Junta Directiva y las consecuencias jurídicas derivadas del riesgo de vejez, así como propone soluciones factibles para mitigar los efectos del problema. Por lo que estimo, que se cumple con los objetivos de esta clase de investigación y que la misma representa una contribución científica que debiera llamar la atención de los profesionales del derecho que se dedican a incursionar en esta rama de la sistemática jurídica.

III. Aunado a lo anterior, cabe señalar que la conclusión discursiva es apropiada para el tipo de trabajo realizado y es congruente con el contenido del mismo y los resultados de la investigación de campo. De igual forma, la bibliografía utilizada para la elaboración del trabajo es apropiada para los fines que persigue.

Con base a lo anterior, considero que la investigación de mérito, cumple con los requisitos materiales y formales exigidos por el instructivo ya señalado, y por consiguiente **EMITO DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, para que continúe el trámite académico respectivo, para los efectos legales consiguientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted;

Atentamente



Lic. Danilo Renato Roldán Aguilar
ABOGADO Y NOTARIO



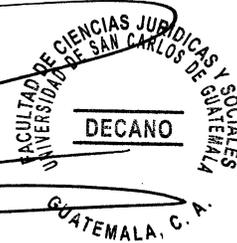
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GERSON ALEJANDRO GUZMÁN RIVERA, titulado RETARDO DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LOS AFILIADOS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL POR EL RIESGO DE VEJEZ Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS. 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/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por lo grande y bondadoso que ha sido con migo y porque a pesar de todo siempre ha estado a mi lado y nunca me ha abandonado
- A MI MADRE:** Por haberme dado la vida y por habiéndome inculcado la responsabilidad como un valor y por haberme enseñado que únicamente aquello que se nos dificulta en su realización, es lo que realmente valoramos.
- A MI ESPOSA:** Por su cariño, amor y apoyo incondicional que me ha brindado durante todo este tiempo.
- A MIS HIJOS:** Por ser esa fuente de inspiración que me hacen seguir luchando con el objetivo de ser mejor cada día.
- A MIS HERMANOS:** Por ese apoyo y esas palabras de aliento que hicieron seguir adelante para alcanzar esta meta.
- A MI FAMILIA,
EN GENERAL:** Por sus eternas demostraciones de cariño sincero, y por su constante motivación para que culminara mis estudios.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, lugar donde me forje profesionalmente; alma mater de la educación superior.

PRESENTACIÓN



El trabajo se desarrolla dentro del ámbito del derecho administrativo guatemalteco, especialmente en lo que respecta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como entidad autónoma de la administración pública. Se presenta como una investigación cualitativa y cuantitativa.

La investigación comprende el período del 1 de enero del año 2014 al 31 de diciembre del año 2015, siendo los sujetos analizados los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los cuales dentro de dicho período interpusieron recurso de apelación para su conocimiento por la Junta Directiva, la cantidad de recursos que fueron presentados así como la cantidad de recursos que fueron resueltos para concluir con el análisis de la mora administrativa. Mientras que el objeto son los recursos que presentan los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El aporte del presente estudio jurídico radica en la transformación real en la que se encuentran los afiliados quienes luego de largos años trabajando en una entidad afiliada al régimen de seguridad social, deben enfrentar un problema jurídico como lo es el retardo en la solución del recurso de apelación cuando se ha resuelto en forma desfavorable su solicitud, para obtener las prestaciones pecuniarias derivadas del riesgo de la vejez, y más allá de servir como una herramienta bibliográfica para estudiantes o profesionales se pretende hacer conciencia sobre la necesidad de apoyar a estos grupos vulnerables, para darles la protección que la misma Constitución Política de la República de Guatemala les otorga.



HIPÓTESIS

La cantidad de personas que se afilian al régimen de seguridad social en Guatemala y que contribuyen al mismo es mínima a comparación de la totalidad de personas que integran las fuerzas productivas del país, es decir, la clase trabajadora. Dentro de esa cantidad de personas afiliadas, todavía es más reducida la que logra cumplir con los requisitos para optar a las prestaciones pecuniarias del programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia –IVS- dentro del cual prevalecen las solicitudes por vejez. No obstante lo anterior, la resolución desfavorable de su solicitud los obliga a presentar un recurso de apelación cuya resolución tardará demasiado tiempo.

La hipótesis es: El retardo en la resolución del recurso de apelación interpuesto por los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el riesgo de vejez, crea consecuencias jurídicas para ambas partes, que le generan gastos y pérdida de tiempo. De ahí que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe crear un departamento con suficiente personal y una conciencia social que resuelva todos los recursos y así evitar gastos innecesarios por la negligencia de sus operadores jurídicos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se fundamenta en la investigación estadística proporcionada por el Departamento Actuarial y Estadístico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante el cual se puede colegir la cantidad de recursos presentados durante el período comprendido del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2017, analizado la cantidad de recursos presentados cada año y estableciendo que en dicho período ha existido mora administrativa que supera el 50% de los recursos presentados, lo cual no solamente comprueba la hipótesis sino que también genera la pauta para proponer urgentemente la creación de mesas liquidadoras para que conozcan de los recursos pendientes de resolver y se mitigue los riesgo derivados de la vejez que corren los interponentes del medio de impugnación.

De igual forma, mediante la aplicación de los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así como del estudio de la legislación nacional ordinaria y reglamentaria, se comprobó la hipótesis, en lo que respecta a los riesgos y consecuencias jurídicas que corren las personas que aplican al programa prestaciones pecuniarias derivadas de la vejez, así como de las consecuencias jurídicas de la no resolución de dichos recursos y la imposibilidad que tienen para acudir a la vía jurisdiccional para plantear sus pretensiones incluyendo la vía constitucional.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes históricos	1
1.2. Definición	11
1.3. Características	13
1.4. Naturaleza jurídica	20
1.5. Finalidades.....	23

CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	25
2.1. Consideraciones generales.....	25
2.2. Antecedentes históricos	26
2.3. Definición	28
2.4. Elementos	30
2.5. Contenido de declaración y el contrato laboral: principio de norma mínima	31
2.6. Duración.....	32
2.7. Sujetos	34

CAPÍTULO III

3. La seguridad social	41
3.1. Definición	41
3.2. Antecedentes históricos	46
3.3. La seguridad social en Guatemala.....	48



Pág

3.4. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	52
3.4.1. Antecedente histórico.....	53
3.4.2. Estructura y organización.....	58
3.5. El derecho a pensionarse por vejez.....	62
3.5.1. El Programa de Invalidez Vejez y Supervivencia (I.V.S.).....	64
3.6. Recurso de apelación	68
3.6.1. Recurso de apelación en materia administrativa, interpuesto ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	70

CAPÍTULO IV

4. El retardo de la resolución del recurso de apelación presentado por los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por el riesgo de vejez y sus consecuencias jurídicas.....	79
4.1. Consideraciones generales del trámite del recurso	79
4.2. Análisis de los recursos de apelación interpuestos dentro del periodo del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015	83
4.3. Solución retardo de la resolución al recurso de apelación presentado ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por el riesgo de vejez, creación de mesas liquidadoras.....	87
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce en su parte dogmática los derechos fundamentales reconocidos a los habitantes del país, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo, el cual se garantiza tanto al trabajador como al patrono. Pero también, reconoce específicamente el derecho a la seguridad social, la cual se puede gozar atendiendo al régimen adoptado por el Estado de Guatemala. De igual forma, establece la protección especial que el Estado debe brindarle a los grupos vulnerables, dentro de los cuales están los ancianos o personas de la tercera edad.

Guatemala es un país con un porcentaje elevado de pobreza y extrema pobreza. El principal factor que la agudiza es que las personas no cuentan con un trabajo que pueda satisfacer sus necesidades básicas reales, mucho menos que puedan gozar de los beneficios que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, proporciona a sus afiliados. Existe, entonces, una realización de equivalencia entre el trabajo y la seguridad social.

A manera de hipótesis se adujo que: El retardo en la resolución del recurso de apelación interpuesto por los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el riesgo de vejez, crea consecuencias jurídicas para ambas partes, que le generan gastos y pérdida de tiempo. El Instituto guatemalteco de Seguridad Social, tiene que crear un departamento con suficiente personal y con una conciencia social que resuelva todos estos recursos así evitar en incurrir con gastos innecesarios por la negligencia de sus operadores jurídicos.

El trabajo se conforma de cuatro capítulos; El primero, indica el derecho de trabajo, los antecedentes, asimismo la definición, cuanta con las características, la naturaleza jurídica y las finalidades; en el segundo, trata lo que es la relación laboral, los aspectos generales, los antecedentes históricos, así como la definición, también los elementos, el contenido de declaración y el contrato laboral principio de norma mínima y la duración de la relación laboral; en el tercero, aborda la seguridad social, la definición, los antecedentes históricos, la seguridad social en Guatemala, el instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el derecho a pensionarse por vejez y el recurso de apelación; en el cuarto, contiene sobre el retardo de la resolución del curso de apelación presentado por los afiliados del Instituto Guatemalteco de seguridad Social por el riesgo de vejez y sus consecuencias jurídicas, las consideraciones generales del trámite del recurso, el análisis de los recursos de apelación interpuestos dentro del periodo del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 20145 y la solución retardo de la resolución al recurso de



apelación presentado ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por el riesgo de vejez, creación de mesas liquidadoras.

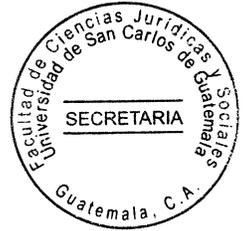
El objetivo general del estudio jurídico radica en determinar el promedio de tiempo que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se tarda en resolver cada uno de los recursos de apelación interpuestos por lo afiliados que solicitan una pensión económica por el riesgo de vejez.

Como métodos observados durante la realización del trabajo se menciona el método analítico, que cual se utilizó para la separación de cada fragmento de los conceptos estudiados, descomponiéndolo en sus partes para observar las causas, su naturaleza y sus efectos; además el método sintético, para demostrar los efectos jurídicos que produce el retardo en la emisión de la resolución al afiliado y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como producto del análisis previo realizado de dicho problema. De igual forma, es empleo el método inductivo, pues, partiendo de los daños causados a un grupo menor de afiliados, se puede establecer lo que han enfrentado la generalidad de estos. Por último, se utilizó el método deductivo, pues partiendo de los problemas más generales que se esgrimieron en la presente investigación, se pueden deducir reglas particulares de aplicación para cada afiliado.

De igual forma, como técnica de investigación se utilizó la bibliográfica, mediante la cual se pudo obtener la información.

Finalmente la presente investigación jurídica es un valioso aporte, en materia administrativa, principalmente para conocer el tiempo que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se tarda en dar solución a los recursos de apelación presentados por los afiliados a dicha institución.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

Es importante para el presente estudio jurídico conocer los aspectos más relevantes del derecho laboral o derecho de trabajo como también es conocido doctrinariamente, en el caso de Guatemala, todo lo relativo a derechos, obligaciones y funcionamiento de dicha materia se encuentra regulado tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, asimismo el Estado ha ratificado diversidad de instrumentos internacionales con la finalidad del cumplimiento de las normas legales mínimas de trabajo.

1.1. Antecedentes históricos

Cada rama del derecho reconocida por la sistemática jurídica, tiene un pasado cuya comprensión es de vital importancia para su estudio y aplicación. El derecho a la previsión social o seguridad social no es la excepción, surgió como resultado de las luchas obreras que se suscitaron en los albores del siglo XX.

Sin embargo, el derecho a la seguridad social, es el resultado de las luchas laborales, los conflictos económicos y sociales, surgidos en ocasión de la prestación del trabajo.



Es decir, como derecho surgió dentro del catálogo de derechos sociales, los cuales en su conjunto conforman el derecho laboral o derecho del trabajo.

Por tal motivo, el sustentante estima importante realizar acotaciones partiendo desde el estudio de esta rama del derecho, con el objeto de exponer deductivamente la temática que le ocupa.

Con referencia al trabajo como actividad humana mediante el cual transforma la naturaleza en aras de lograr su subsistencia, señala que: “El trabajo ha existido desde siempre. Sin embargo, no siempre ha sido objeto de regulación jurídica. El trabajo como hecho solamente interesa al Derecho cuando aparecen las notas de ajenidad, es decir, dependencia o subordinación, y de retribución.”¹

Al respecto, se puede mencionar que el ser humano, trabaja desde que existe sobre la faz de la tierra. Empero, desde el punto de vista jurídico, solo puede interesarle cuando existe los elementos esenciales: La relación de dependencia y el pago o retribución pecuniaria. No se trata de descartar el trabajo en su sentido lato, sino que resaltar las actividades de interés para la ciencia del derecho.

A criterio de los partidarios del materialismo histórico, cabe señalar que la primera etapa o estadio de la humanidad es el esclavismo; inicia con el apareamiento de la propiedad privada y la dominación del hombre por el hombre.

¹ Tormo Camallonga, Carles. **Una aproximación al derecho del trabajo desde la historia del derecho.** Volumen II. Pág. 7.



Luego el modo de producción feudal, es perfeccionado y permite el modo de producción capitalista, con lo que prepara el camino para el modo de producción socialista.

El estudio de las relaciones jurídicas que se originan del trabajo, con un matiz de corte meramente esclavista, está “La *Locatio Conductio Operarum* y la *Locatio Conductio operis*, que es un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por este un precio en dinero. Tiene origen en la esclavitud (Roma) y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo.”²

Actualmente el concepto de la prestación de servicios se vincula con las regulaciones jurídicas del derecho civil, relativas a los servicios profesionales y constituyen una excepción a la regla la contratación laboral. Empero, los servicios tal y como los concibe el contrato de la *Locatio Conductio operis*, perfeccionan una relación jurídica laboral. Obviamente, en este contexto histórico, el único que obtenía beneficios era el esclavista, no así el esclavo.

Ahora bien, respecto al modo de producción feudal, cabe señalar que las relaciones de trabajo, no son más que una versión civilizada del esclavismo; es decir, el esclavo se convierte en siervo de la gleba y se va a los feudos para trabajar como vasallo de los nobles, a cambio de la tierra para cultivar y obtener el sustento diario.

² Machicado, Jorge. **Historia del derecho del trabajo**. Pág. 4.

El sistema de producción tiene su justificación en el hecho que “En la Edad Media, el concepto materialista de trabajo (trabajo=mercancía) es rechazado por influencia del Cristianismo. Pero existe aún la *locatio conductios Operarum*, reglamentada por las Corporaciones de oficios y por los municipios.”³

Las relaciones sociales de producción giran en torno al sistema feudal, en donde predomina el trabajo manual y artesanal, toda vez que no se realizaba la producción en serie y predominaba el trabajo del maestro, del compañero y del aprendiz.

Derivado de las pugnas que comienzan a suscitarse dentro de los gremios y las corporaciones de oficios, comienzan a reconocerse ciertos derechos, condensados en instrumentos jurídicos llamados estatutos. El fenómeno social se desarrolla dentro de un sistema jurídico denominado derecho canónico.

Es importante señalar con precisión en que momento los tratadistas han reconocido el surgimiento de normas jurídicas consideradas de derecho laboral *per se*. “Hay común asenso entre la doctrina en considerar que el Derecho del trabajo, en su acepción contemporánea, nace con la extinción de las servidumbres señoriales del Antiguo Régimen y su substitución por la libertad contractual propia del Liberalismo.”⁴

La transformación deriva del cambio en el título jurídico de la apropiación del trabajo; si en el Antiguo Régimen existía una relación de desigualdad jurídica, de servidumbre o

³ *Ibíd.* Pág. 5.

⁴ Tormo Camallonga. *Op. Cit.* Pág. 2.

señorío entre el señor y el vasallo, la relación se substituirá en el XIX por otra de igualdad, con la desaparición para el primero de todo privilegio o preeminencia sobre el segundo. Es el trabajo libre, escasamente conocido hasta el momento.

“El derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho. Así se logró que el interés prioritario de estos grupos se antepusiera al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando la intervención del Estado en las economías particulares, así como, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la situación y existencia de los trabajadores.”⁵

En derecho laboral guatemalteco, los acontecimientos históricos no son menos importantes, toda vez que son producto de los cambios experimentados a nivel mundial, se relacionan entre sí.

Se afirmaba que: “En 1877 afirmaba que se fundó en la ciudad de Guatemala la Sociedad Central de Artesanos y cinco años después la Sociedad de Artesanos de Quetzaltenango. Una y otra contaron con el apoyo del gobierno de Justo Rufino Barrios

⁵ Montalvo Romero, Josefa, Socorro Moncayo Rodríguez. **Origen y actualidad del derecho del trabajo.** Consulta en línea: 15 de febrero de 2017. Disponible en: <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>. Publicado el 21 de octubre de 2010

y dependieron en mucho de la voluntad política del gobernante. Sus fines eran, en ambos casos, mejorar la producción y las condiciones de la clase obrera.”⁶

Para una de las sociedades, en las cuales es la artesanía, ellos contaron con un gran gobierno el cual siempre les brindó un apoyo en todo momento, el cual los artesanos solo querían una mejor condición social, para que pudieran salir adelante y tener una mejor vida.

Sin embargo, no todo ha sido favorable para la clase trabajadora, porque sus logros han dependido de la voluntad política de quienes detentan el poder. Por ello, “La vida de dichas asociaciones fue corta, pues la primera dejó de existir a causa de las divisiones internas provocadas por divergencias políticas y la segunda se desarticuló a la muerte del Reformador, aunque resurgió en 1891 gracias al interés del entonces Alcalde quezalteco Manuel Estrada Cabrera.”⁷

Desde esa época se ha establecido el principio que la existencia de las organizaciones sociales de derecho colectivo del trabajo depende del grado de unidad que exista entre sus miembros, y que las crisis que enfrentan se debe a la divergencia de opiniones y faltas de acuerdo que provocan su disolución.

“En abril de 1892 los trabajadores de los talleres El Tuerto, ubicados en la ciudad capital, se reunieron con el objeto de sentar las bases para la fundación de la sociedad

⁶ Bauer Paiz, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo.** Pág. 120.

⁷ **Ibíd.** Pág. 121.

de artesanos denominada El Porvenir de los Obreros. Esta asociación mutualista fue fundada el 6 de septiembre del año citado y reconocida oficialmente en 1894 por el gobierno de José María Reina Barrios.”⁸

De la época de los gobiernos liberales se debe resaltar que se dictaron un cúmulo de leyes laborales, que si bien es cierto, no son revolucionarias, como las que se desprenden de las grandes revoluciones sociales que se han dado en el mundo (La comuna de Paris, la Revolución del 20 de octubre de 1944), se puede mencionar las siguientes:

- a. La Ley de “Trabajadores Rurales”, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- b. La “Ley Protectora de Obreros”, de 1906.
- c. “Ley del Trabajo”, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.

⁸ Raxtún Estrada, Ramiro Estuardo. **Análisis jurídico de la violación al derecho de defensa por no regularse los medios de impugnación en el Código de Trabajo por sanciones impuestas por faltas laborales.** Pág. 56.

- e. La “Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores”, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
- f. La “Ley de Accidentes”, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.”⁹

En las leyes anteriores, se encuentra la existencia de leyes que protegían a los trabajadores, mismas que debían seguir y cumplir y de esta manera no cometer ninguna clase de delitos de los cuales después pudiesen arrepentirse en el transcurso de su vida o de su trabajo.

Las reformas coyunturales para el derecho del trabajo son producto de revoluciones, en el cual se aprecia un cambio en el sistema político de gobierno, y por ende, una transformación en el modo de producción. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los

⁹ Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo, en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 9.



campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación).”¹⁰

A partir de ese período se aprecian normas laborales con fundamento constitucional; es decir, dentro de la Constitución se establece un catálogo de derechos sociales, predominando normas de derecho del trabajo con carácter de garantías mínimas para los obreros.

Respecto a la Constitución de la República, (en vigor el 15 de marzo de 1945). Se expone e indica que: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas Garantías Sociales, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público. Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 10.



menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.”¹¹

En la anterior, como bien se observa se inició con la garantía de todo trabajador, en especial porque se le determinó una forma de pago, así como el derecho a la sindicalización y otros derechos que lo único que buscaron fue la protección y respeto para los trabajadores, fue entonces que se pudo establecer realmente el principio de titularidad, mismo que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

a. Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945) El Decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

b. Código de Trabajo. Entró en vigor el 1 De mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así

¹¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 191.



mismo, se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

c. Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953 “Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.”¹²

Las anteriores leyes se han introducido, con el fin de beneficiar al asalariado y para que sea anulado todo tipo de marginación hacia los obreros del área rural, y asimismo, que puedan contar con solidez en sus labores.

1.2. Definición

El derecho laboral, es: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma

¹² López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 75, 76.



de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹³

De lo anterior, se define al derecho laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo en lo cual ellos están trabajando, con una relación de patrono a trabajador.

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.”¹⁴

El Artículo 1º del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, aporta una definición legal de lo que puede entenderse por el derecho del trabajo: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

En tal sentido, el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas, principios, valores e instituciones, que regulan las relaciones entre los trabajadores y los patronos, en

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 652.

¹⁴ Montalvo Romero, Josefa Socorro. **Op. Cit.** Pág. 88.

ocasión de la prestación del trabajo, así como establece lo relativo a la retribución pecuniaria, o forma de pago.

1.3. Características

Las características del derecho laboral son aquellas cualidades que lo distinguen de otras ramas dentro de la sistemática jurídica. Lo interesante del derecho laboral, es que posee características especiales que rebasan inclusive la esfera del derecho público y privado, por eso se dice que se trata de un derecho social. Estas características se encuentran desarrolladas, afortunadamente, en el Código de Trabajo, por lo que vale la pena señalarlas.

a) Es un derecho público

Según el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los

tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

En tal sentido, las relaciones jurídicas laborales se encuentran debidamente normadas por el Estado, impone a las particulares reglas del juego y los límites dentro de los cuales pueden pactar condiciones de trabajo, en virtud de que la libertad individual se ve restringida para beneficios de toda la población.

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores

El principio se materializa tanto en materia de derecho sustantivo como derecho procesal laboral. Por ejemplo, el impulso de oficio en cuanto al procedimiento laboral, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, señala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.”



En cuanto a las leyes que se encuentran reguladas entre los empleados y su trabajo ellas atenderán un factor económico de los cuales le favorecerá en un gran ámbito laboral, que cuenta con las necesidades de cada trabajador en cada área laboral que ellos realicen.

De igual forma, el Código de Trabajo, literal a) cuarto considerando, revela las características, pues señala que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Toda persona tiene derecho a un trabajo, a una estabilidad laboral, a un mejor estatus de vida de mejor condiciones y es por ello que el derecho de trabajo tiene que tener igualdad para toda clase de personas, tanto en lo económico como en la protección de los deberes de cada persona.

El Artículo 12 del mismo texto normativo regula que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio cualquiera.”



La ley no obliga a que los trabajadores renuncien a los derechos que tiene como a la hora de que el patrono los quiera despedir, para que no salgan perjudicados y pierdan todo convenio que el trabajador tenga que recibir en su lugar de trabajo.

El Artículo 14 del mismo texto legal señala: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2.”

Toda empresa tiene obligación de presentar reglamentos a los trabajadores, siempre y cuando cumpla con el mínimo de trabajadores, y éstos tienen la obligación de respetar los mismos que la empresa le imponga y seguirlas sin falta de respeto hacia los patronos y la empresa.

Por último, el Artículo 17 del cuerpo normativo precitado, establece: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

Los trabajadores tienen que estar en armonía con sus demás compañeros, para poder respetar las leyes y los reglamentos de las empresas, y no hacer algo que los perjudique para poder perder su trabajo.



c) Constituyen un minimum de garantías para el trabajador

La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;”

En ese orden de ideas, la Constitución de la República de Guatemala, establece que Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

A ese respecto, señala que: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante.”¹⁵

Cada trabajador tiene que tener una meta establecida en su diario vivir y saber que cuando, empieza a trabajar no hay marcha atrás ni vuelta de hoja, sabiendo que al iniciar un trabajo esa será su meta hacia adelante.

¹⁵ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



d) Es un derecho dinámico

El trabajo se encuentra nutrido por factores económicos, políticos y sociales, los cuales son cambiantes, es decir, evolucionan con el transcurso del tiempo. Por tal motivo, el derecho laboral, establece instituciones para dinamizar las condiciones de trabajo, tales como los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales superan las condiciones mínimas.

Aunado a lo anterior, con la suscripción de tratados de libre comercio, se crean nuevas condiciones laborales, que se inspiran en el derecho internacional privado y derecho internacional público, principalmente en los Tratados y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- así como los organismos regionales.

e) Es un derecho realista y objetivo

Según lo que establece la literal d del cuarto considerando del Código de Trabajo, Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.



f) Es un derecho democrático

Según la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, es un derecho democrático u hondamente democrático: Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

h) Es un derecho mixto

Declarado consuetudinario porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” (Artículo 15 Código de Trabajo).

i) Es un derecho autónomo

La autonomía, del derecho del trabajo, se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho. Dentro de las formas de autonomía, está la autonomía



científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios características e instituciones propias.

Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

Autonomía jurisdiccional privativa de trabajo. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. (Artículo 103 de la Constitución Política de República de Guatemala). Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. (Artículo 283 del Código de Trabajo).

1.4. Naturaleza

La doctrina jurídica ha sido conteste en mantener la postura que para explicar la naturaleza jurídica del derecho laboral, existen tres posiciones clásicas y una cuarta y nueva tendencia: Concepción Privatista, concepción publicista, concepción mixta y la tesis del derecho social.



a) Concepción privatista del derecho del trabajo

Considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado, toda vez que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad. Es una concepción liberal, propugnada en el siglo XIX, en el cual el derecho laboral se encontraba inmerso en el derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

b) Concepción publicista del derecho del trabajo

Según Mario de la Cueva: la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”¹⁶

En lo antes indicado, se señala la importancia que tiene la renuncia del trabajador a sus derechos, ya que la ley no puede impedirlo una vez que no se ponga en riesgo los derechos de otra persona, cuando esta renuncia si afecte a alguien más la ley tendrá que intervenir.

El Código de Trabajo en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: “El

¹⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 45.

derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Concepción que sigue nuestra legislación.

c) Concepción dualista del derecho del trabajo

Mario de la Cuerva, citando a Sinsheimer, señala que: “El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa. Así: a ejemplo, la medida de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentra su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social).”¹⁷

Como bien se puede inferir, es una posición ecléctica, porque trata de conciliar las dos posiciones doctrinarias y expuestas.

d) Tesis de derecho social

Según lo expuesto por las corrientes modernas del derecho laboral, no puede ubicarse dentro del derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

¹⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 46.



De hecho, la Constitución de Querétaro, México de 1917 y la propia Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, establecen dentro de la sección de los derechos sociales al derecho social con lo cual se revela la naturaleza jurídica de estas normas.

“En tal caso quien afirma que resulta acertado que el derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho Privado, pero que no obstante lo anterior, la evolución del Derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del trabajo es en realidad un verdadero “derecho social.”¹⁸

Este derecho es apropiado, en todo tipo de trabajo y no se ha paralizado ya que ha contado con base y representación, porque se mantiene con aprobación general e individual, y de esta manera es que se ha razonado que este es más un servicio que beneficia a toda la comunidad.

1.5. Finalidades

El fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en la relaciones entre trabajadores y empleadores. Esto quiere decir, que se desea

¹⁸ Nájera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 45.



conciliar el capital del patrono, con el trabajo que aporta el trabajador, para que ambas partes sean beneficiados.

Cabe señalar que existen derechos laborales que han sido desarrollados debido a la importancia del interés de proteger. Dentro de ellos se puede mencionar el derecho a la seguridad social, el cual es el objeto central del presente trabajo de tesis y que será desarrollado en el siguiente capítulo.



CAPÍTULO II

2. La relación laboral

Una vez establecido lo relativo al derecho de trabajo, desde su aspecto histórico, características, naturaleza jurídica y la finalidad para el cual se implementa, es importante determinar que dentro de la rama del derecho laboral o de trabajo existen diversas instituciones una de ellas radica en la relación laboral, la cual se da entre los sujetos laborales denominados patrono y trabajador, la cual se consolida en la mayoría de ocasiones por medio del contrato de trabajo ya sea de carácter escrito o verbal, también regulado en la normativa laboral guatemalteca.

2.1. Consideraciones generales

Los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores reconocidos en la Constitución Política y las leyes del país, están jurídicamente condicionados a la existencia de ese vínculo, que obliga a ambas partes. Al trabajador por su parte, a la ejecución de un trabajo físico o intelectual, y al patrono al pago de una prestación pecuniaria.

La relación laboral, es de suma importancia para el derecho, su análisis es obligatorio, porque posee connotaciones especiales que la diferencia de otros tipos de relación jurídica. Verbigracia, la relación jurídica tributaria, la relación jurídica mercantil, entre otros.



La finalidad de abordar el concepto jurídico fundamental, es poder crear una interrelación entre el derecho de trabajo y la seguridad social. El sustentante sostiene el criterio que la seguridad social es un derecho que nace de la relación jurídico laboral, que posee connotaciones especiales, porque tiene mayor alcance que los demás derechos que le asisten al trabajador.

2.2. Antecedentes históricos

A manera de antecedente histórico, se señala que: “Cuando surge la teoría de la relación laboral, esto genera una revolución en los pensadores de orden civilista ya que la relación laboral en contraposición del pensamiento contractualista no concebía que ésta, es decir la prestación efectiva de un trabajo, por sí, perfeccionara un contrato, dando a entender que esa relación produjera y perfeccionara un contrato de trabajo, y que por consiguiente originara derechos y obligaciones.”¹⁹

La cualidad del poco formalismo que revisten las relaciones laborales, constituye un hito histórico en la teoría general del contrato, toda vez que revoluciona la forma de iniciar una relación jurídica contractual y la condiciona a la simple prestación de un trabajo, es decir, el hecho de comenzar a trabajar para una persona determinada, produce inmediatamente la obligación de pagar el salario y demás derechos reconocidos en la ley.

¹⁹ Carrillo Rivera, Juan Antonio. **¿Cómo se define la franja fronteriza entre una relación laboral y otra que no es?** Pág. 19.



Es menester señalar la tradición legal romano-francés, tiene como fuente fundamental de producción de normas jurídicas al derecho civil, *jus civile*, es decir, las instituciones jurídicas principales, que le atañen a otras ramas de la sistemática jurídica, iniciaron como sistematización de los pensadores civilistas, para luego ser incorporado en los cuerpos legales, con las connotaciones particulares, como en el caso del derecho laboral.

Erich Molitor, citado por Carrillo Rivera, distinguió entre el contrato y la relación de trabajo lo siguiente: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. Lo importante a analizar aquí es la trascendencia que tuvo para el derecho alemán el establecer cuando las normas y disposiciones del derecho de trabajo aplicaban, es decir en otras palabras, cuando estábamos frente a una verdadera relación de trabajo o cuando una relación pasaba a ser materia de este derecho.”²⁰

Este es de importancia porque se tiene que contar con una alianza y así poder optar con trabajo posterior y asimismo, se le pueda brindar un servicio laboral el cual sea de beneficio. Esto era trascendental ya que tuvo orden y reglamentos que utilizaban, es decir, cuando se encontraban en un trabajo al cual era positivo.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 19.



2.3. Definición

El concepto jurídico de la relación laboral, es fundamental para el estudio del derecho del trabajo, en virtud de que la relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Según la 95ª Conferencia Internacional del trabajo, convocada por la Oficina Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra: “La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”²¹

El término que se viene desarrollado, también se le denomina relación laboral, relación jurídica laboral; todos esos conceptos hacen alusión al vínculo jurídico existente entre los elementos personales del contrato de trabajo, así como el elemento material que existe entre ellos, como lo es el trabajo y la remuneración.

²¹ Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. La relación de trabajo. 95ª Conferencia Internacional del Trabajo. Consulta el Línea: 16 de febrero de 2017. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.

“Relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias.”²²

Es sumamente importante tener claros el concepto y la definición de la relación laboral, toda vez que los nuevos fueros doctrinario y legislativo, van creando nuevas modalidades de contratación, como bien lo indican los países participantes de la Conferencia mencionada con antelación:

“Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.”²³

²² Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 187.

²³ **Ibid.**



La globalización económica es sin dudas la causante de estas nuevas formas de relaciones laborales, las cuales responden a intereses económicos y no necesariamente de beneficio para la clase trabajadora.

2.4. Elementos

El Artículo 18 del Código de Trabajo, define al contrato de trabajo, y a su vez señala elementos que configuran una relación laboral al decir que: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico, la prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, y la retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.

A ese respecto, de la definición citada con antelación se desprende los siguientes elementos:

- a) Elementos personales: patrono, trabajador.
- b) Elementos reales: Prestación del servicio o ejecución de la obra y el salario o retribución de cualquier clase o forma.
- c) Elementos formales: Vínculo jurídico plasmado en forma escrita o en forma verbal en determinados casos.



En general, el vínculo jurídico que se produce como consecuencia de la prestación del trabajo, tiene como consecuencia de derecho, la producción de derechos y obligaciones por parte de los elementos personales, así como la sujeción al ordenamiento jurídico nacional e internacional, en materia del derecho del trabajo.

2.5. Contenido de la relación y el contrato laboral: principio de norma mínima

Según el Artículo 20 del Código de Trabajo: El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan



condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Del Artículo se puede inferir el concepto de las condiciones de trabajo, las cuales son fundamentales para los efectos del inicio de la relación laboral. Estas rigen esa relación y permiten al trabajador conocer dentro de qué parámetros prestará sus servicios y al mismo tiempo, al patrono, bajo qué circunstancias debe exigir el cumplimiento o ejecución del trabajo. El cambio de estas condiciones, inclusive es causal para que exista despido indirecto, a tenor del Artículo 79 literal j) del Código de Trabajo.

2.6. Duración

“El contrato de trabajo tiene distintas modalidades, siendo la fundamental aquella que toma como base el tiempo de duración del mismo, es así como existen contratos por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada dependiendo si el objeto de la empresa es temporal o permanente.”²⁴

Existen diferentes tipos de contratos, los cuales el patrono al momento de emplear al que será su trabajador, tiene la obligación de brindarle la respectiva información ya que puede ser por tiempo permanente o a corto plazo, pero esto ya depende solamente de la empresa la manera en que hará el contrato.

²⁴ Carrillo Rivera, Juan Antonio. **Op. Cit.** Pág. 32.



El Código de Trabajo establece en el Artículo 26, que “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo definidos, aunque hayan ajustado a plazo fijo o para determinar, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continua, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

El Artículo 25 del Código de Trabajo, establece la duración de la relación laboral, dependiendo del tipo de contrato que suscribe el trabajador y el patrono:

“El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y



c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

2.7. Sujetos

Son sujetos del derecho del trabajo, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, pueden ser beneficiados u obligados por el mismo. Los sujetos del contrato de trabajo son los que en calidad de patronos o trabajadores contratan trabajo.

Al respecto Ernesto Krotoschin indica que: “No se trata de sujetos de este derecho sino de órganos que han de ejercer o bien la vigilancia sobre las personas nombradas, o bien una función de integración con respecto al cumplimiento de los derechos y deberes que puedan incumbir a éstas.”²⁵

Según el tratadista antes citado los sujetos de la relación laboral son órganos que se desarrollan dentro de la actividad laboral, son cargos asignados y denominaciones a ciertas personas para que exista distinción dentro de los mismos.

²⁵ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 89.



A continuación se desarrollaran cada uno de los sujetos de la relación laboral y cuáles son sus principales funciones en el ámbito jurídico laboral en Guatemala y su aplicación.

a) El trabajador

De conformidad con el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el artículo 3 se regula “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Es aquella persona que realiza un trabajo bajo el mando o subordinación de una persona denominada Patrono que se compromete a realizar una actividad determinada que se pacta por medio de un contrato, esa actividad es remunerada de determinada manera, tratando de resguardar las garantías mínimas que la ley protege como ente de derechos. De lo anterior, se puede indicar que trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

b) Empleador o patrono

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y estar en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces podrá actuar mediante



representante legal. El segundo caso, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera. El tratadista Manuel Ossorio, define al patrono de la siguiente manera: “Es aquella persona física o jurídica que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.”²⁶

Por ende, el patrono es la persona que da la oportunidad de trabajar, pero también es el obligado a remunerar la labor brindada por el trabajador, conforme a lo que establece el Código de Trabajo, sobre los derechos de los trabajadores y las obligaciones del patrono.

Por otra parte el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en el artículo 2, establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Asimismo, en el artículo antes mencionado se determina que es el que emplea a varias personas ya sea por un contrato a corto plazo o de un contrato permanente creando así una relación entre ambas partes.

La definición hace el señalamiento que es aquel sujeto o institución que se encuentra en la capacidad de contratar los servicios que pueden ser físicos o intelectuales, con voluntad del empleado quienes regulan por medio de Contrato de Trabajo, las

²⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 553.



condiciones en que se va a desempeñar el cargo en base a sus intereses, al patrono se le conoce también como empleador, principal, empresario, dador de empleo, no sólo se da en el sector privado, sino también en el sector público, es decir que, se relaciona con la prestación de servicios como la Ley de Servicio Civil.

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

c) Empresa

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, en todos se refiere a la figura del empleador.

En algunas legislaciones se ha considerado como sujeto de la relación la empresa Mercantil para la cual el trabajador presta sus servicios y al efecto se define: "Que la

empresa es la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios, para la lucha de la destrucción de otras empresas o como hacen los pueblos vencedores, para la anexión de las empresas vencidas o su conversión en satélites. En otras palabras la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y los mercados.”²⁷

Es importante señalar que por medio de la empresa se ha logrado el desarrollo de muchos país, debido a que por medio de ella también se genera empleo y por ende el aspecto económico siempre será rotativo, sin embargo, en materia de trabajo es importante que en esta se conozcan a cabalidad los derechos establecidos no solo en Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en el Código de Trabajo, ya que en dichas normativas se reconocen, se protegen y garantizan los derechos de los trabajadores.

La empresa también se ve como la organización de los factores de producción, capital y trabajo, con fines lucrativos; y también como ejercicio o actividad profesional de orden económico, organizado con la finalidad de actuar en el mercado de bienes o servicios.

“La organización empresarial requiere de elementos tales como edificios, maquinaria, herramientas, muebles, materias primas, etc. La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, más o menos amplios. Muchas veces entra en el

²⁷ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 164.



concepto de empresa también valores incorporeales (el llamado fondo de comercio que comprende los derechos inmateriales, la clientela, el nombre etc.)”²⁸

Para el derecho laboral, la empresa es el centro en el que se actualizan y desarrollan las relaciones jurídicas laborales y en el que producen sus efectos; en ella se manifiestan los intereses del empresario y del trabajador; de allí surge la idea de la empresa como comunidad que tiene una organización laboral interna y externa, encaminada a los fines de la misma.

²⁸ Krotoschin, Ernesto. **Op. Cit.** Pág. 152.





CAPÍTULO III

3. La seguridad social

Uno de los medios de protección que ha sido creado para la protección de los trabajadores es la seguridad social, la cual se basa en la atención de todos los trabajadores ya sea que estos se encuentren laborando para una institución privada o estatal, las normas laborales regulan la obligación del patrono del pago de seguridad social para los trabajadores, en el caso de Guatemala, dicha figura recae en el Instituto Guatemalteco de seguridad social.

3.1. Definición

La seguridad social es un concepto polisémico, por ende, existen diversos criterios para abordarlos. Sin embargo, es menester señalar definiciones construidas por la doctrina jurídica que permitan revelar sus características esenciales, y demás elementos que sirvan como base teórica para abordar la temática específica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.

"La seguridad social se encuentra en la zona fronteriza de lo jurídico y lo sociológico. Aglutina un sustantivo y un adjetivo de amplitud conceptual. El primero de los vocablos - el de seguridad -, que encierra las ideas genéricas de extensión de peligro, daño o mal y las de confianza y garantía, se utiliza por ese sentido de protección más que en el de indemnidad absoluta, que escapa a las posibilidades humanas ante la magnitud y



frecuencia de catástrofes, desgracias, accidentes, y enfermedades sobre la previsión y la defensa de los hombres.”²⁹

Lo anterior, abarca la sensación de riesgo y de seguridad, este es el peligro de ser perjudicado de alguna u otra manera, esto se sale de las manos por la dimensión de hechos catastróficos o de cualquier accidente o padecimiento que se pudiera presentar. Por su parte es: “El principio básico constitucional que debe integrarse con la legislación en la que se otorgue carácter integral e irrenunciable y, especialmente, un seguro social obligatorio con autonomía financiera y económica, administrados por los interesados con participación estatal, sin que exista superposición de aportes; además de la posibilidad del establecimiento de las jubilaciones y pensiones que debe ser móviles.”³⁰

Asimismo, este es un seguro que debe concederse con libertad y no desistir al mismo, que sea estable, libre y al alcance de quien tenga necesidad. Que sea dirigido por el interesado y sea público, además, que los de la tercera edad que son personas jubiladas puedan contar con este beneficio.

Seguridad social en su sentido estricto, “Es el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impiden conseguirlo por sus propios medios.”³¹

²⁹ Carrillo Rivera, Juan Antonio. **Op. Cit.** Pág. 695 y 696.

³⁰ Goldstein, Mabel. **Diccionario jurídico, consultor magno.** Pág. 96.

³¹ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 907.



Por lo tanto, deben de haber medidas que aseguren los beneficios de todo hombre, para cuando haya suspensión o incapacidad, que de alguna manera impidan al trabajador a seguir con el ejercicio de sus labores cotidianas y este no pueda obtenerlo por sí mismo.

Ahora bien, siguiendo el planteamiento de la seguridad social en su sentido amplio, “Comprende la organización política, económica y social del Estado consubstancial, con la existencia del ser humano. Y en tal sentido, la previsión social, integrada por la asistencia y el seguro social, será solamente una parte de la seguridad social.”³²

Al respecto, dentro de los derechos sociales es decir aquellos que pueden ejercitarse de forma colectiva, la seguridad social también es compromiso con el estado en la búsqueda de todo trabajador y para el efecto crea el Instituto de Seguridad Social como ente protector lo cual ayuda al trabajador con la precisión de la seguridad social.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), seguridad social, es: “Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo,

³² **Ibíd.** Pág. 908.



invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”³³

Esta entidad brinda apoyo y seguridad, por lo tanto esta es privada pero se ajusta a las necesidades de sus miembros, de no ser así, ocasionaría una seria degradación financiera por causa de ciertos padecimientos, pero también brinda apoyo médico a sus afiliados.

“La previsión social consiste en todas aquellas medidas tomadas por el estado, o por el sector propietario de los medios de producción, o por los trabajadores organizados, o por los tres sectores actuando conjuntamente, que tienen la finalidad de buscar una solución a contingencias que enfrentan los individuos de una sociedad, y la sociedad como un todo, en cuyo caso los sujetos con menos capacidad de respuesta son aquellos que cuentan con menos recursos económicos, por lo que el sector más vulnerable es el de los trabajadores y los que dependen económicamente de ellos.”³⁴

Para determinar el ámbito de la previsión social en necesario, primero determinar las necesidades que aquejan a la población, y donde se sitúa la media de la población, más afectada por las necesidades establecidas tomando como unidad no al individuo si no los núcleos familiares. Es preciso entonces recurrir a las estadísticas y cifrar los

³³ Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 9.

³⁴ Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 9.



núcleos familiares con menos capacidad de recursos para enfrentar la escasez, los riesgos o los cambios por venir.

“Independientemente de que puedan existir otras necesidades pueden citarse las siguientes, a) la asistencia médica (atención de enfermedades, atención de la maternidad, atención de infortunios que afectan la capacidad de los individuos, sean por accidentes en general o accidentes en el trabajo, también llamados riesgos profesionales); b) la vivienda para cada núcleo familiar; c) la preparación para el desempeño laboral en la sociedad (educación; integral; médica y universitaria y la instrucción para el desempeño de oficios); d) la creación de fuentes de trabajo (como elemento indispensable para la ocupación de la población potencialmente activa); e) la Recreación (como ingrediente necesario para la renovación del ser humano); f); la asistencia económica en la etapa post productiva de trabajador y los dependientes económicos de este (asistencia por vejez, invalides o sobre vivencia).”³⁵

Si bien, esta asistencia se le brinda en beneficio a los afiliados a esta entidad, la cual tiene como prioridad dar atención a los incapacitados, suspendidos, quienes cuentan con indemnización, brindarles apoyo psicológico, económico, etcétera, para que estas personas pueden desempeñarse de la mejor manera posible ya sea en su ámbito laboral como en la sociedad.

³⁵ **Ibíd.** Pág. 127.



“La previsión social es el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social: tales instituciones son los seguros sociales, las cooperativas, y las mutualidades.”³⁶

Sin duda, la seguridad social, así concebida teóricamente, representa múltiples ventajas para el titular de este derecho. Empero, en la realidad los problemas que cada uno de los regímenes que lo configuran, presenta dificultades diversas, dentro de los cuales se encuentran los problemas jurídicos como el que se aborda en el presente trabajo de tesis.

3.2. Antecedentes históricos

La historia de la seguridad social es tan antigua como la misma humanidad. Han existido en el decurso diversas instituciones que en forma directa o indirectamente, introducen prácticas muy similares a las que hoy brinda dicho derechos. Sin embargo, interesa para los efectos de la presente investigación aquellas que constituyan hitos históricos, que influyan en las constituciones políticas de los Estados.

“La Seguridad Social nace en Alemania, en la época del Canciller Otto von Bismarck, con la Ley del Seguro de Enfermedad, en 1883. La expresión "Seguridad Social" se

³⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 126.

populariza a partir de su uso por primera vez en una ley en Estados Unidos, concretamente en la "Social Security Act" de 1935."³⁷

Cabe señalar que la influencia alemana ha sido muy marcada en los procesos de constitucionalización de los pueblos latinoamericanos. Por ejemplo, la influencia de la Constitución de Weimar (Alemania) es tan importante para el reconocimiento de los derechos sociales en la Constitución de Querétaro (México, 1917) y de igual forma para la Constitución de la República de Guatemala de 1945.

En ese orden de ideas, "Posteriormente el concepto es ampliado por Sir William Beveridge en el llamado "Informe Beveridge" (el llamado "Social Insurance and Allied Services Report") de 1942 con las prestaciones de salud y la constitución del National Health Service (Servicio Nacional de Salud, en español) británico en 1948. Japón antes de la Segunda Guerra Mundial es uno de los principales impulsores mundiales de la seguridad social, creando el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar y su propio sistema de pensiones e incapacidad."³⁸

En el ámbito internacional, la seguridad social ha sido objeto de estudio análisis y regulación principalmente en países japonés y europeos pues a partir de 1942 ya se inició un proceso a los habitantes y trabajadores en materia de seguridad social.

³⁷ Enciclopedia Virtual Wikipedia. **Seguridad Social**. Consulta en línea: 23 de febrero de 2017. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social

³⁸ **Ibíd.** Pág. 1.



3.3. La seguridad social en Guatemala

En cuanto a este tema se indica: “Cuando en Guatemala se trató de establecer el régimen de seguridad social y se hicieron los primeros estudios pertinentes fue necesario una revisión de las experiencias de otros países, toda vez que en nuestro medio no existía casi nada relacionado con dicho régimen, razón por la cual hubo que recurrirse a hacer estudio del régimen de seguridad social de aquellos países como Alemania, Estados Unidos, España y Gran Bretaña, en que ya estaba establecida y contaba con un desenvolvimiento industrial muy avanzado en comparación con el nuestro, por lo que fue necesario adoptar el sistema a las necesidades y al grado de desarrollo industrial nuestro.”³⁹

De lo anterior, se pueden establecer las diferencias claras que existen de otros países con Guatemala, ya que se vio en la necesidad de llevar a cabo ideas y proyectos de otros Estados, los cuales ayudarían a tener un mejor progreso en la industria y así brindar una mejor asistencia social.

“En lo que representa a antecedentes legales en nuestro medio, debemos remontarnos en cuanto a política social a la época colonial, concretamente, a las leyes de Indias, varias de la cuales fueron puestas nuevamente en vigor en 1835; más tarde, en 1877, fue dictado el decreto gubernativo 177 -decreto reglamento de Trabajo de Jornaleros-,

³⁹ Vaidés Ortiz, Otto Salvador. **Historia de la seguridad social y su carácter obligatorio**. Pág. 9.



en el cual se define lo que debe entenderse por patrono y por jornalero y se establece las obligaciones de aquel.”⁴⁰

Derivado de lo anterior, se determina que al momento de establecer la definición entre patrono y jornalero, también se dieron a conocer los derechos y obligaciones que debían respetar ambos, dentro de estos se encuentra la seguridad social que fue la forma por medio de la cual se cuidó la salud física de los trabajadores.

“Ya en 1894 al ser dictada la Ley de Trabajadores –Decreto Gubernativo 486- se definen los términos patrono, dueño, Administrador, Agente del Patrono, etc., fija las obligaciones del patrono, entre las cuales se distingue una, que le ordena facilitar los medios de asistencia médica y medicinas a los colonos y sus familias en caso de enfermedad, así como a los jornaleros que por una u otra causa, no pueden llegar al lugar en donde los patronos residen, por otro lado, en la misma Ley, hay una disposición que obliga a los patronos a cuidar de que todos los individuos residentes en la finca estén vacunados y por otra parte esa misma ley crea jueces especiales encargados de hacer que la misma sea cumplida, en esa época le llamaban jueces especiales, porque ya el derecho se empezaba a dividir en ramas, en este caso eran los jueces de carácter laboral.”⁴¹

Esta ley venía a beneficiar a los trabajadores en general, la cual les brindaba servicio médico y medicamentos, estos los tenía que dar el empleador a sus colaboradores y a

⁴⁰ **Ibíd.** Pág. 9.
⁴¹ **Ibíd.** Pág. 10.



los familiares de los mismos, para esto se tenía una autoridad competente que se encargaba de que se cumpliera con este derecho que dicha ley imponía.

“Posteriormente en 1906 la ley protectora de obreros –decreto Gubernativo 669- en la que se incorporan prestaciones para los casos en que los trabajadores sufran accidentes profesionales, así como asistencia médica en casos de enfermedad y maternidad; más tarde en 1928 se establece la obligación de los patronos de mantener botiquines por su cuenta y se exigía el certificado de vacunas contra viruela y fiebre tifoidea a fin de garantizar la salud de los trabajadores del campo; tales obligaciones se establecen por medio de un reglamento de trabajo.”⁴²

La ley en mención, vino a prestar amparo a los trabajadores, quienes si tenían algún accidente en horas laborales, tuvieran algún padecimiento, o si las mujeres resultaban embarazadas en el transcurso de su tiempo laboral en la empresa, el empleador tenía que beneficiarlos como lo dictaba la ley, también tenían que contar con los medios correspondientes para garantizar la seguridad del empleado.

Como consecuencia de la revolución del 20 de octubre de 1944 se promulgó una nueva Constitución en 1945, la cual en el Artículo 63 establecía: “Se establece el seguro social obligatorio, la Ley regulará sus alcances y la forma en que debe de ser puesta en vigor, comprenderá por lo menos seguro contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y

⁴² **Ibíd.** Pág. 11.



accidentes del trabajador. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el estado.”

Se infiere que la disposición constitucional impuso la obligatoriedad del seguro social remitiendo a una ley posterior su regulación, hasta ese momento no se había creado la institución encargada de aplicarla, únicamente se estaba promulgando el andamiaje legal.

“En 1946 el Congreso aprobó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) que, con pequeñas modificaciones aún está vigente. La junta directiva del IGSS en junio de 1947 emitió reglamento sobre la inscripción de patronos, con cinco o más trabajadores, con lo que empezó a implementarse el régimen de seguridad social, siete meses después, en enero de 1948 había inscrito 1,100 patronos.”⁴³

En ese orden de ideas, el programa de protección a la invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS) se aprobó en febrero de 1977, anteriormente en 1971 el programa se había aplicado únicamente a personal del IGSS, ese programa incluyó, además de los trabajadores particulares a los trabajadores del estado pagados en planilla afiliados al régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Cabe señalar que para los efectos de la presente investigación, este programa es el aspecto medular, específicamente en lo que respecta a la vejez y sobrevivencia, los

⁴³ Vaides Ortiz, Otto Salvador. **Op. Cit.** Pág.12.



cuales como su nombre lo indica, aplican aquellas personas que han cumplido la edad legalmente establecida y que han aportado por un tiempo determinado su cuota labora al régimen de seguridad social, el cual será plenamente desarrollado más adelante, pero que conviene señalar que ha existido desde el año 1977, es decir, ya tiene 40 años, en los cuales las personas han sufrido la burocracia administrativa para ser beneficiarios del programa.

3.4. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

“El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es una institución autónoma, pero bajo el control general del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Fiscalización el Tribunal y Contraloría General de Cuentas de la Nación, a pesar de un programa de regionalización, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Continúa siendo altamente centralizado con la mayoría de sus decisiones tomadas en la ciudad capital.”⁴⁴

Esta entidad es libre e independiente, pero se encuentra bajo la observación de un conjunto órganos, los cuales se encargan de que esta brinde una protección o asistencia que sea apropiada para las necesidades de sus afiliados. Pero estos órganos no le impiden que asuma su dirección común.

⁴⁴ Fundación Friedrich Ebert. **La Seguridad Social en Guatemala: Diagnóstico y propuesta de reforma.** Pág. 11.



3.4.1. Antecedente histórico

De acuerdo con Mejía Ailón, cuando fue promulgada la Constitución de la República del 11 de marzo de 1945, los guatemaltecos encontraron que, bajo el esquema de las Garantías Sociales, había sido creada una norma, específicamente el Artículo 63, que textualmente expresaba: "Se establece el Seguro Social Obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor. Comprenderá por lo menos seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado."⁴⁵

El artículo anterior, hace referencia que la prestación que brinda esta entidad es de obligatoriedad, ya que, si se quiere contar con estos beneficios debe de ser remunerada no solo por el trabajador sino por el Gobierno y el patrono.

"Es así como nuestro gobierno se ve en la necesidad de contar con la entidad encargada de implementar y aplicar el seguro social obligatorio mencionado en la norma transcrita; debía nacer el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para tal efecto, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado el 30 de octubre de 1946 por el Decreto número 295 del Congreso de la República, Ley Orgánica del

⁴⁵ Mejía Ailón, Julio Cesar. **Incumplimiento de las funciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS para garantizar el derecho de igualdad entre sus afiliados hombres y mujeres.** Pág. 11.



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, bajo el régimen del Doctor Juan José Arévalo Bermejo.⁴⁶

Fue desde hace vario tiempo atrás, en que se inició con la seguridad social, entidad que hasta la presente fecha aún no ha podido dar cumplimiento con sus funciones, pues son muchos los trabajadores que se apersonan a la misma y no obtienen la respuesta que se espera.

“En su momento, esta institución respondía a las experiencias que otros países habían logrado con respecto a la materia, y además buscó su adaptación a la realidad económica y social de Guatemala. A lo largo de la historia, el instituto ha ido adoptando modalidades y características propias.”⁴⁷

Esta entidad en el pasado se dedicaba a poner en práctica lo que otras regiones ya habían experimentado, pero con el paso del tiempo esta institución, comenzó a elegir por si misma sus formas adecuadas, su particularidad, sus propias prácticas.

“Se crea, pues un régimen nacional, unitario y obligatorio. Esto significa que el régimen debe cubrir todo el territorio nacional; debe tender a la unificación o unidad de esfuerzos políticos y administrativos en materia de seguridad social, para evitar la duplicación de gastos, energías y cargas tributarias. La característica de obligatoriedad radica en que

⁴⁶ Mejía Ailón, Julio Cesar. **Op. Cit.** Pág. 12.

⁴⁷ Mejía Ailón, Julio Cesar. **Op. Cit.** Pág. 14.



tanto los patronos como los trabajadores deben cumplir los trámites exigidos para su inscripción como contribuyentes al régimen y en caso de evadir esta obligación, estarían sujetos a la responsabilidad derivada de la concretización de una falta de previsión social.”⁴⁸

Es de esta manera que esta entidad funciona, ya que cuenta con un vínculo con varias empresas las cuales hacen posible que esta entidad desempeñe su actividad de la mejor manera, es por eso que evitan gastos elevados, ya que estos servicios son obligatorios para los trabajadores y empleadores, los cuales no deben de evadirlos, ya que traería consecuencias.

“La inauguración de sus programas se llevó a cabo el 1 de enero de 1948 y fue entonces cuando el Instituto puso en vigor el programa sobre protección relativa a accidentes de trabajo. En sus inicios, su cobertura se limitaba a los trabajadores de la capital de la República. El 1 de octubre del mismo año, fue posible extender el programa a los departamentos de Guatemala, Izabal, Sacatepéquez, Escuintle y Quetzaltenango. Casi un año más tarde, el 1 de agosto de 1949, entró en vigor un nuevo programa que ampliaba la protección relativa a accidentes a todo tipo de accidente en general; es decir que involucraba los accidentes de trabajo y los accidentes comunes. Inicialmente tenía cobertura en los departamentos ya mencionados y en el de Chimaltenango.”⁴⁹

⁴⁸ Mejía Ailón, Julio Cesar. **Op. Cit.** Pág.15.

⁴⁹ **Ibíd.** Pág. 20.



Al comienzo de la práctica de esta ley, los beneficiados eran solo los trabajadores de la capital, pero años más tarde se logra dar la misma cobertura a los empleados de los departamentos y asimismo, poder contar con este servicio en cualquier accidente fuera de las horas laborales.

Visión

Según el sitio web del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dicha entidad tiene como visión: “Ser la institución moderna de Seguro Social, caracterizada por su permanente crecimiento y desarrollo, que cubre a la población que por mandato legal le corresponde, así como por su solidez financiera, excelente calidad de sus prestaciones con eficiencia y transparencia de su gestión.”⁵⁰

Esta institución tiene un panorama bien definido, y un interés muy desarrollado, ya que se ha enfocado en ser una organización actualizada la cual preste sus servicios de una manera eficiente. Una entidad que este bien fundamentada y que sea integra en toda su procedencia.

Misión

“Proteger a nuestra población asegurada, contra la pérdida o deterioro de la salud y del sustento económico, debido a las contingencias establecidas en la ley; administrando los recursos en forma adecuada y transparente.”⁵¹

⁵⁰ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. <http://www.igssgt.org/mision.php>. (Consultado: 25 de febrero de 2017)

⁵¹ *Ibid.* (Consultado: 25 de febrero de 2017)



Brindarle la mejor garantía asistencial a sus miembros, cuando estos tengan algún padecimiento o invalidez y este mismo resulte perjudicado en algún sentido, gozar de una buena administración de sus bienes de la manera más clara posible.

Objetivos estratégicos

- a. "Ampliación de cobertura
- b. Solidez financiera
- c. Prestaciones de calidad
- d. Eficiencia, transparencia y control
- e. Crecimiento y desarrollo institucional
- f. Transparentar los procesos de contrataciones en general.
- g. Implementar la obligatoriedad de la Planilla electrónica.
- h. Automatizar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- i. Planificar, desarrollar y ejecutar el Proyecto de la "Ciudad de la Salud de Guatemala".
- j. Reducir el tiempo para el otorgamiento de las pensiones.
- k. Continuar con las acciones para evitar la corrupción.
- l. Dignificar a los trabajadores por medio de la meritocracia y propiciar la Carrera Administrativa.
- m. Capacitar en servicio al personal del IGSS para mejorar la atención de los afiliados y pensionados.



n. Agilizar los proyectos de infraestructura que están en proceso de ejecución.⁵²

Son varios los objetivos que tiene por realizar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin embargo, los mismos han sido bastante difíciles de cumplir, esto debido a poca capacidad que tiene el mismo, así como a la falta de atención en cuanto al pago por parte de los patronos.

3.4.2. Estructura y organización

Para una mejor comprensión de lo que es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es importante abordar lo relativo a su estructura y organización, toda institución no importando cual sea su carácter si privado o estatal, debe de tener un organigrama para desempeñar sus funciones de manera eficaz, por lo cual al respecto de la institución objeto de estudio es la siguiente:

Junta Directiva

“Es la autoridad suprema del Instituto y, en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades de éste (Artículo 3 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de La República). La Junta Directiva está integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes. Actualmente la integran los siguientes miembros propietarios:

⁵² **Ibíd.** <http://www.igssgt.org/mision.php>. (Consultado: 25 de febrero de 2017)



Presidente Lic. Carlos Francisco Contreras Solórzano

Primer vicepresidente VACANTE por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala

Segundo vicepresidente Lic. Edgar Alfredo Balsells Conde, nombrado por el Consejo Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Vocal Dr. Allan Jacobo Ruano Fernández, nombrado por el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala

Vocal Lic. José Bernardo Pineda Jurado, nombrado por los Patronos

Vocal Sr. Adolfo Lacs Palomo, nombrado por los Trabajadores.

Secretaría Junta Directiva

Secretaria Licda. Clara Paola del Carmen Manrique García.”⁵³

Cada uno de los integrantes arriba señalados tiene a su cargo sus propias funciones, las cuales deben desempeñar de conformidad con la normativa vigente, razón por la cual se considera de importancia que estos tengan un amplio conocimiento de lo establecido no solo en la ley orgánica, sino también en la Constitución Política de la República.

De igual forma, se establece que actualmente poseen la calidad de miembros suplentes las siguientes personas:

“Por el Organismo Ejecutivo Sra. Reny Mariane Yasmina Bake Barillas

Por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala VACANTE

⁵³ **Ibíd.** <http://www.igssgt.org/mision.php>. (Consultado: 25 de febrero de 2017)



Por el Consejo Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala Dr. Erick

Arnoldo Porres Mayen

Por el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala Dr. Conrado Antonio Rivera Lara

Por el sector Patronal Lic. Ernesto Morales Pinzón

Por el sector Laboral Sr. Juan Francisco Mendoza Estrada.⁵⁴

Más que todo se debe tener conocimiento que los miembros suplentes, como su nombre lo indica, se encuentran al momento que uno de los integrantes de la directiva no puede por alguna razón presentarse a las reuniones que estos deben realizar y para no quedar vacío su puesto entonces es llamado un suplente.

Gerencia

“La Gerencia está integrada por un Gerente, quien es el titular de esta y uno o más Subgerentes, quienes actúan bajo las órdenes del primero y son llamados a sustituirlo en sus ausencias temporales, según el orden que indique el reglamento. La Gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto y, en consecuencia, tiene a su cargo la administración y gobierno de este, de acuerdo con las disposiciones legales, y debe también llevar a la práctica las decisiones que adopte la Junta Directiva sobre la dirección general del IGSS, de conformidad con las instrucciones que ella le imparta. (Artículos 14 y 15 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República).

⁵⁴ **Ibíd.** <http://www.igssgt.org/mision.php>. (Consultado: 25 de febrero de 2017)



Gerente Dr. Vidal Heriberto Herrera Herrera

Secretario de la Gerencia Lic. Erick Roberto Cordón López

Subgerente Financiero Lic. Edson Javier Rivera Méndez

Subgerente de Prestaciones en Salud Dr. Juan Carlos Lorenti Marroquín

Subgerente de Prestaciones Pecuniarias Licda. Ana María Tsoc

Subgerente de Planificación y Desarrollo vacante

Subgerente de Integridad y Transparencia Administrativa Lic. Fredy Giovanni Mejía Sandoval

Subgerente Administrativo Ing. Hugo Armando Mérida Pineda

Subgerente de Recursos Humanos Sr. Fernando Enrique González Orellana.”⁵⁵

Consejo Técnico

“El Consejo Técnico debe estar integrado por un grupo de asesores, de funciones consultivas, quienes, bajo su responsabilidad personal, deben sujetar su actuación a las normas científicas más estrictas y modernas que regulen sus respectivas especialidades. (Artículo 20 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República). Actualmente integran el Consejo Técnico:

Presidente del Consejo Técnico Licda. MSc. Cina Elizabeth Guerra Giordano de Salán

Consejero Técnico Lic. MSc. Albaro Joel Girón Barahona

⁵⁵ **ibid.** <http://www.igssgt.org/mision.php>. (Consultado: 25 de febrero de 2017)



Consejero Técnico Lic. M. A. y Sc. Willian Aroldo Rodríguez Marroquín

Consejero Técnico Lic. José Fernando Velásquez Pellecer.⁵⁶

Los profesionales y especialistas en diversas materias que prestan sus servicios al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, forman parte del denominado consejo técnico, y la función esencial es ser consultores en diversos temas relacionados con la función de dicha institución y sobre todo el conocimiento que deben tener dentro de las especialidades y modernidades en el campo de la salud.

3.5. El derecho a pensionarse por vejez

Según, Méndez Mendizabal, “Usualmente, cuando concurren por lo menos dos factores, el cumplimiento de la edad prescrita por la legislación y el cumplimiento de un cierto número de cotizaciones o, en su caso, de años de servicio, es decir el acaecimiento fáctico de la hipótesis normativa. Como en este ejemplo la causa es compleja, es usual que se consideren ambos factores, como concausa, y usualmente, también, se les conoce como requisitos. Desde esta perspectiva, el derecho no nace mientras no estén cumplidos ambos requisitos.”⁵⁷

Este derecho podrá ser reclamado cuando se realice con lo establecido en dicha ley y esta cumpla con los requisitos descritos en la misma, ya que al haber cumplido con los

⁵⁶ **Ibíd.** <http://www.igssgt.org/mision.php>. (Consultado: 25 de febrero de 2017)

⁵⁷ Méndez Mendizabal, Karem Elizabeth. **Obligación de IGSS a prestar servicios médicos y de medicina a los afiliados con enfermedad crónica que interpusieron demanda por I.V.S. a través de las medidas cautelares.** Pág. 69.



mismos se beneficiaran en gran manera, mientras no se cumpla con lo dispuesto en la legislación no pueden gozar de éste privilegio.

“Por ello es importante distinguir, también el hecho de que debería de tratarse de un derecho individualizado y no una simple expectativa proveniente de una norma, es decir, aunque una norma contemple una consecuencia que me interesa, dicha consecuencia (derecho o situación) no será mío sino en el momento en que concurren los supuestos de hecho que hagan nacer para mí, aunque estén complementados en abstracto en la normativa.”⁵⁸

La pensión por vejez es un derecho que según el autor en mención no debe de ser mas de carácter normativo y como consecuencia de ello debe de estar orientado y personalizado a toda persona que de conformidad con la edad puede promover los trámites correspondientes a forma de obtener el beneficio de jubilarse y de esta manera la institución antes indicada cumplirá con la norma jurídica u sobre todo dando cumplimiento a diversidad disposiciones tanto constitucional como ordinario.

“Asimismo, es importante ver brevemente la naturaleza de ambos requisitos. Así, la edad es un hecho de la naturaleza y no un acto, mientras que la cotización es un acto jurídico recurrente. El hecho de alcanzar la edad prescrita en la ley es un acontecimiento futuro e incierto para quienes sean más jóvenes, es decir, es uno de

⁵⁸ *Ibíd.* Pág. 70.



aquellos casos que los Romanos calificaban como dies incertus an certus quando. Y en eso es igual, sustancialmente a la condición.”⁵⁹

El autor citado expone, que es necesario analizar y conocer la naturaleza jurídica tanto del derecho a la jubilación como la regulación legal de esta y sobre todo establece que la edad es un requisito y una condición propia de la naturaleza de todo ser humano y que al tener una edad determinada el derecho que le asiste es el de tener el derecho de dicha prestación y por otra parte, cuando se refiere a un acto se determina esencialmente que este se refiere a la prestación económica o dineraria de la jubilación.

3.5.1. El Programa de Invalidez Vejez y Supervivencia (I.V.S.)

“La ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el régimen de seguridad social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez vejez, y sobrevivientes.”⁶⁰

En el reglamento de dicha institución se hace referencia a los requisitos, por lo que se hace valido este derecho y más que un derecho es un beneficio, siendo así, que los que cumplan con los mismos pueden optar por este apoyo y dicha atención.

“El régimen de seguridad social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes, sus consecuencias y protege la maternidad también da

⁵⁹ **Ibíd.** Pág. 71.
⁶⁰ **Ibíd.** Pág. 72.



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.”⁶¹

Aunque la institución antes indicada, está comprometida a brindar sus servicios a toda clase de personas que estén afiliadas, es de suma importancia el ofrecerle estos beneficios y personas que padezcan alguna incapacidad, o que sean de la tercera edad pero también por el hecho de fallecimiento les da las prestaciones en forma monetaria ya que esta ayuda es importante.

La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual, los riesgos que cubre son:

- 1) Invalidez
- 2) Vejez
- 3) Sobrevivencia

“Invalidez: Para tener derecho a la pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Ser declarado inválido (incapacitado)

⁶¹ **Ibíd.** Pág. 73.



b) Si es menor de 45 años: Debe haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

c) Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

d) Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Grados de invalidez: Existen 3 grados de invalidez, los cuales son calificados por el departamento de medicina legal y evaluación de incapacidades de la institución, previa orientación y calificación de derecho.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en el Departamento de I.V.S. ubicado en el Edificio Central, para los casos locales de la Ciudad de Guatemala.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en las cajas y delegaciones ubicadas en el interior del país, para los casos del interior del país.

Vejez: Para tener derecho a la pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones.



Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera:

- a) Que se hayan cumplido 60 años antes del 1 de enero de 2000;
- b) Que se hayan cumplido 61 años durante los años 2000 y 2001;
- c) Que se hayan cumplido 62 años durante los años 2002 y 2003;
- d) Que cumplan 63 años durante los años 2004 y 2005;
- e) Que cumplan 64 años durante los años 2006 y 2007;
- f) Que cumplan 65 años del año 2008 en adelante.

Sobrevivencia: Para tener los sobrevivientes, derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que la afiliada haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los años inmediatos a la muerte.
- b) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por vejez.
- c) Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por invalidez o vejez.

Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.⁶²

⁶² **Ibíd.** Pág. 71 al 74.



Desde el punto de vista jurídico, todo trabajador que se considere con derecho, podrá solicitar el beneficio de pensión por vejes, no solo llenar los requisitos antes indicados sino también probar cada uno de los elemento constitutivos exigidos por la ley como la institución que procederá a otorgar una prestación económica condicionada a la edad.

3.6. Recurso de apelación

En su sentido lato: “La apelación, o alzada, es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior.”⁶³

Luego de dictada la sentencia correspondiente, el apelante si no se siente conforme con el resultado, puede presentar una su apelación para que un nuevo juzgador pueda dar su anulación, y así fallar a favor de éste, con el fin de tener un nuevo juicio y en este resulte beneficiado.

En ese orden de ideas, “En un medio de impugnación a través del cual se busca que un órgano superior enmiende conforme a Derecho la resolución del inferior.”⁶⁴

Ahora bien, como es sabido, dentro del orden administrativo existen diferentes instancias ordenadas de forma jerárquica. Esto significa que la decisión de un órgano administrativo puede ser revisada por uno superior.

⁶³ Couture, Eduardo J. **Los fundamentos del derecho procesal de trabajo**. Pág. 357.

⁶⁴ **Ibíd.** Pág. 358.



Cuando un órgano administrativo emite una resolución, es posible que alguna de las partes implicadas no esté de acuerdo con la decisión. En este caso, habitualmente, la parte puede hacer uso de la apelación, a través de la cual se recurre a un órgano administrativo superior para que revise la resolución y, si estima que tiene defectos, la corrija en consecuencia.

“El equivalente en el orden administrativo suele denominarse recurso de alzada, que es la forma en que se solicita al funcionario superior que revise la decisión de un subordinado y que se contrapone al recurso de reposición o reconsideración, que se dirige al mismo funcionario que dictó la resolución.”⁶⁵

Antes de abordar el recurso de apelación en materia administrativa, que se plantea ante la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cabe señalar que dentro de las autoridades centralizadas y desconcentradas de la administración pública, el recurso utilizada para oponerse a las resoluciones dictadas por un órgano administrativo, es el recurso de revocatoria, tal y como lo establece el Artículo 7 de la Ley de lo Contencioso Administrativo.

Procede el recurso de revocatoria en contra de resoluciones dictadas por autoridad administrativa que tenga superior jerárquico dentro del mismo ministerio o entidad descentralizada o autónoma. Se interpondrá dentro de los cinco días siguientes al de la

⁶⁵ Enciclopedia Virtual Wikipedia. Recurso de Apelación. Consulta en línea 25 de febrero de 2017. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Recurso_de_apelaci%C3%B3n



notificación de la resolución, en memorial dirigido al órgano administrativo que la hubiere dictado.

Sin embargo, algunas entidades descentralizadas y autónomas, por ministerio de ley se ha regulado el recurso de apelación, el cual hace las veces del recurso de revocatoria ut supra citado, toda vez que la pretensión es que un órgano de alzada revise la juridicidad de la resolución administrativa dictada y que se revoque en caso de no estar apegada a derecho. Es importante mencionar que dentro del ámbito de los medios de impugnación administrativa, el recurso de apelación es un recurso atípico, pues la regla general es que se utilice los recursos de reposición cuando se trata del mismo órgano que dictó la resolución y el recurso de revocatoria, cuando la entidad que dictó la resolución tenga superior jerárquico.

3.6.1. Recurso de apelación en materia administrativa, interpuesto ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Se ha analizado el recurso de apelación en su sentido lato. Sin embargo, para los efectos de la presente investigación es menester aborda la temática del recurso de apelación en materia administrativa, es decir, como aquel medio de impugnación que se plantea ante la autoridad recurrente, para que una autoridad administrativa de alzada, conforme el principio de jerarquía, revise esa decisión y la confirme o revoque.



En principio cabe señalar que el recurso de apelación presentado ante la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ha existido desde tiempos inmemoriales, tomando en cuenta la fecha de la promulgación y vigencia de la ley orgánica de dicha institución, y que lo contempla en el Artículo 52 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: “Los reclamos que formulen los patronos o los afiliados con motivo de la aplicación de esta ley o de sus reglamentos, deben ser tramitados y resueltos por la Gerencia **dentro del plazo más breve posible**. Contra lo que ésta decida **procede recurso de apelación ante la Junta directiva** siempre que se interponga ante la Gerencia dentro de los tres días posteriores a la notificación respectiva, más el término de la distancia. El pronunciamiento de la Junta debe dictarse **dentro de los diez días siguientes** a aquel en que se formuló el recurso.

Sólo ante los tribunales de trabajo y de previsión social pueden discutirse las resoluciones de la Junta directiva, y para que sean admisibles las demandas respectivas, deben presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quedó firme el pronunciamiento del Instituto.”

Desde la perspectiva normativa, el recurso ha sido regulado en aras de favorecer a la parte vulnerable de la relación laboral, es decir a los trabajadores, porque inicia la norma indicando que los reclamos se deben resolver y tramitarse ante la Gerencia dentro del plazo más breve posible. De igual forma el plazo para que la Junta Directiva resuelva es relativamente breve.



Sin embargo, en la práctica, el recurso se ha convertido en un verdadero vía crucis para las personas que por alguna razón se ven en la necesidad de interponerlo, toda vez que esa brevedad y el lapso para resolver son una verdadera utopía, y si a esto le sumamos los riesgos que se corren por la vejez de los afiliados, es una verdadera problemática jurídica y social.

Aunado a lo anterior, hay un concepto que inclusive suena peyorativo en el ámbito del derecho administrativo y es la burocracia, la que en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se aprecia a su máxima expresión, toda vez que cada departamento elaborar una serie de normativas reglamentarias y procedimientos que lo único que lograr es hacer más complicados y difíciles las gestiones que se tramitan ante esta entidad, en lugar de hacer que cobre vida los principios de eficiencia y eficacia.

Verbigracia, el trámite del recurso de apelación se encuentra contemplado a nivel reglamentario en el Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia versión 001.0, identificado específicamente como procedimiento número 6, el cual se presenta de la siguiente manera para fundamentar las conclusiones fácticas que se presentaran al presente trabajo.

Normas específicas

1.- Toda resolución emitida en aplicación del Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia o del Plan de Pensiones de los Trabajadores al



Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cabe el Recurso de Apelación presentado por las personas afectadas por lo resuelto. Dentro de los requisitos que debe contener el Recurso de Apelación son:

- 1.1 Nombre completo.**
- 1.2 Número de identificación personal.**
- 1.3 Número de afiliación.**
- 1.4 Identificación del recurso que interpone.**
- 1.5 Número de resolución objeto de la apelación.**
- 1.6 Motivos del Recurso.**
- 1.7 Lugar y fecha.**
- 1.8 Firma**

2.- El Analista de Casos procederá a la revisión y análisis de la información contenida en el expediente y si como resultado de este análisis se establece que en el recurso interpuesto, el afiliado o beneficiario aporta nueva información, diferente a la presentada al inicio de su gestión, se procederá a realizar las investigaciones necesarias con el objeto de resolver lo que en derecho corresponda. Caso contrario, se procederá a solicitar a la dependencia correspondiente la actualización de los informes que sirvieron de base para la emisión de la resolución denegada y emitir la resolución enmendando el procedimiento o confirmándola de acuerdo a la información de historial salarial aportada por el solicitante.

3.- En caso que como resultado de la revisión y análisis de la apelación presentada se determine que no cumple con el plazo de interposición establecido en el artículo 52 de



la Ley Orgánica del Instituto, se emitirá resolución de la Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias, rechazando por improcedente la nota o recurso presentado.

4.- Si al momento de la integración de la información se establece que el afiliado o beneficiario haya fallecido, se concluyen las investigaciones, si del resultado de las mismas se determina que reúne los requisitos se emite resolución de rectificación de procedimiento otorgando el derecho a los beneficiarios con derecho. Caso contrario, se elabora informe circunstanciado que se eleva juntamente con el expediente para conocimiento de la Honorable Junta Directiva, confirmando la resolución denegada a través de la Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias.

5.- “Si en la etapa de la emisión de la resolución administrativa de la Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias, el afiliado o beneficiario interpone nuevamente recurso de apelación, se elaborará un oficio indicando que no procede por estar en trámite y debe esperar que concluya la apelación en trámite.”⁶⁶

Como se observa, hasta este punto existen cinco procesos a los cuales debe ser sometido el recurso de apelación. En la práctica, en el paso número dos, es casi seguro que solicitaran nuevos informes, toda vez que a la fecha en que se plantea el recurso de apelación, ya ha transcurrido un largo tiempo desde que se inició el procedimiento administrativo y es menester la actualización de la información, lo cual implica un doble esfuerzo para el afiliado, los cuales en su mayoría son personas de la tercera edad que

⁶⁶ Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia Versión 001.0. Pág. 46.



ya no están en la capacidad para movilizarse por sí mismo, sino que necesitan el apoyo de alguien más.

Derivado del atraso en estos trámites, es comprensible que la normativa elaborada, haya establecido en el punto 4º del trámite, que el apelante hubiera fallecido de archivarán las investigaciones. Y es que con lo burocrático que se torna el procedimiento, habrán muchos afiliados o beneficiarios que fallecerán antes de haber logrado obtener una resolución favorable y por ende, haber disfrutado los beneficios que el programa I.V.S. les ofrece, en total detrimento de los fines de la seguridad social.

El trámite no se queda aquí, puesto que todavía existe un largo camino para obtener una resolución que en un alto porcentaje de los casos confirmará la resolución emitida por la Gerencia, puesto que en la actualidad, todo el andamiaje administrativo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está configurado para negarle al afiliado los servicios que la ley le otorga, puesto que a dicha institución le conviene tener suficientes recursos para que puedan ser sustraídos por las autoridades que lo gobiernan, o inclusive por el propio gobierno central.

“Área de análisis y resolución de casos (Casos de Apelación)

Responsable de Recepción.

Analista de Casos

01 Recibe, e imprime el documento (resolución o providencia). Traslada el documento con expediente al revisor de casos para rubrica y graba en el sistema.



02. Recibe expediente, analiza recurso y documentación del caso.

03 Elabora las solicitudes de información a la Subgerencia de Recursos Humanos, Departamentos de Prestaciones en Dinero, Trabajo Social y Departamento de Medicina Legal; Divisiones de Inspección y Registro de Patronos y Trabajadores, Sección de Correspondencia y Archivo, Delegaciones y Cajas Departamentales, según corresponda y graba en el sistema.

Secretaria de Analistas

04 Despacha las solicitudes y entrega el expediente al Archivo Temporal de Casos de Recursos de Apelación.

Analista de Casos

05 Espera in

Formación de las dependencias.

06 Recibe expediente completo con respuestas a las solicitudes enviadas a las diferentes dependencias, analiza documentación completa y elabora resolución (rectifica el procedimiento) o providencia (denegatoria del recurso presentado).

07 Imprime proyecto de documento (resolución o providencia), registra en el sistema y entrega con expediente para revisión.

Revisor de Casos

08 Revisa el caso

09 ¿Está correcto el documento de trámite?



9.1 Sí, anota "IMPRIMIR", rubrica y traslada a Analista. Continúa en paso 11.

9.2 No, anota en el borrador las correcciones que debe realizar el Analista de Casos y registra en el sistema. Continúa paso siguiente.

Analista de casos

10 Revisa correcciones solicitadas por el Revisor de Casos y realiza los cambios señalados. Regresa al paso 8.

11 Recibe e imprime documento (resolución o providencia), firma y sella.

12 Traslada documento con expediente al Revisor de Casos para rúbrica y graba en el sistema.

Revisor de casos

13 Recibe documento con expediente, verifica contra el proyecto, rubrica y traslada para datos estadísticos.

Responsable de estadística

14 Recibe documento con expediente, toma datos para información estadística de los casos resueltos y traslada para firmas.

Secretaria de Analistas

Recibe documento con expediente y graba en el sistema.

Jefatura: Jefe/subjefe

16 Firma resolución.



Secretaria de despacho de documentos

17 Recibe documento con expediente, registra en el sistema, genera oficio y/o listado de expedientes y envía a la Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias para firma.⁶⁷

Es importante conocer detalladamente cual es el procedimiento para conocer un recurso de apelación en materia administrativa en los caso de solicitudes relativas a protección por invalidez, vejez y sobrevivencia, porque de este trámite se desprende un cúmulo de acotaciones jurídicas las cuales serán materia del próximo capítulo.

Basta con reflexionar sobre la cantidad de pasos que debe cumplir la burocracia administrativa que conoce esta clase de recursos y el tiempo que debe transcurrir para que cumpla cada uno de ellos. No cabe duda que se trata de un recurso con un trámite complejo, que ha sido diseñado para vedar completamente a los afiliados de las prestaciones que la ley les otorga.

⁶⁷ **Ibíd.**



CAPÍTULO IV

4. El retardo de la resolución del recurso de apelación presentado por los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por el riesgo de vejez y sus consecuencias jurídicas

Dentro de lo largo del presente estudio se han abordado diversidad de figuras jurídicas relacionadas al derecho de trabajo, así como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, todo esto con la finalidad de conocer los aspectos generales que remiten al tema central de investigación que recae en las resolución del recurso de apelación presentado por los afiliados de la institución en mención y las consecuencias de carácter jurídico que contrae el retraso de la resolución del mismo.

4.1. Consideraciones generales del trámite del recurso

El problema que originó la presente investigación era el hecho que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- no resuelve con prontitud los recursos de apelación presentados por los afiliados sujetos a una pensión económica por vejez, llevándolos a que tengan que esperar años para que les resuelvan, en perjuicio de su situación económica y en grave detrimento del derecho constitucional de acceso a la seguridad social.

Inclusive, más allá de la problemática planteada en este trabajo, en muchos de esos casos las personas deben acudir a los órganos jurisdiccionales para que a través de la



vía laboral, les den una solución a su problema, resultado de esto se devienen consecuencias jurídicas innecesarias para dicha institución, la cual, como se ha mencionado con antelación, ha sido configurada para negarle a sus afiliados en goce y disfrute de sus derechos, desnaturalizando la noble finalidad con la cual fue creada.

Como se ha venido acotando, el Artículo 52 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad social preceptúa: “Los reclamos que formulen los patronos o los afiliados con motivo de la aplicación de esta ley o de sus reglamentos, deben ser tramitados y resueltos por la Gerencia dentro del plazo más breve posible. Contra lo que ésta decida procede recurso de apelación ante la Junta directiva siempre que se interponga ante la Gerencia dentro de los tres días posteriores a la notificación respectiva, más el término de la distancia. El pronunciamiento de la Junta debe dictarse dentro de los diez días siguientes a aquel en que se formuló el recurso.

Sólo ante los tribunales de trabajo y de previsión social pueden discutirse las resoluciones de la Junta directiva, y para que sean admisibles las demandas respectivas, deben presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quedó firme el pronunciamiento del Instituto.”

No obstante que la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece el procedimiento para la resolución del recurso de apelación otorgando un plazo al órgano administrativo para que resuelva, sin embargo solo se queda en la ley,



y la realidad es otra, una larga espera de más de dos años para todos aquellos afiliados en que sus esperanzas de obtener un ingreso es su jubilación por vejez.

Tal y como se había acotado, el recurso de apelación se interpone ante la gerencia del órgano administrativo para que este lo eleve ante la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, órgano superior jerárquico y este resuelva en el plazo establecido en la Ley.

Sin embargo, en el capítulo anterior se reveló que en la práctica, el procedimiento expedito que menciona la Ley no se cumple, toda vez que existen un cúmulo de pasos y procedimientos que han sido introducidos a través de normativa reglamentaria y administrativa, los cuales hacen que el trámite de los recursos de apelación se vuelvan burocráticos, en detrimento de los principios de eficiencia y eficacia.

Cabe señalar que la de no resolverse dentro del plazo legalmente establecido, se tendría como primera opción legal invocar la figura del silencio administrativo, el cual habilita al interponente del recurso para promover la acción procesal ante un órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social, o inclusive promover una acción constitucional amparo para que el órgano administrativo –Junta Directiva- resuelva.

¿Es posible que una persona con riesgo por vejez acuda a este tipo de procesos legales para hacer valer sus derechos? La respuesta sin duda es un rotundo no. Si una



persona acude al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es porque no cuenta con los recursos para costear servicios de salud de calidad y para su propia subsistencia.

En tal sentido, la utilización de los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, así como acudir al control constitucional guatemalteco por la vía del amparo para hacer valer un derecho como lo es la obligación de resolver el derecho de petición en materia administrativa, es una utopía.

La realidad la conocen las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quienes son conocedores del derecho, y saben ante que personas se enfrentan, es decir, grupos vulnerables, personas con capacidades especiales, los cuales no tienen acceso a la justicia como para poder accionar en su contra y obtener resoluciones apegadas a derecho.

Por tal razón, no les interesa resolver esta problemática, toda vez que mientras más niegan a las personas el acceso a los servicios y prestaciones que otorga, mayores recursos habrá para seguir despilfarrando o beneficiando a las personas que formen parte de su círculo económico y social de las autoridades que detentan el poder.

En tal virtud, a través de las cifras que se presentará a continuación se pretende demostrar que al existir retardo en las resoluciones de todos aquellos recursos de apelación interpuestos por los afiliados ante la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para acceder a los programas de I.V.S., los deja en



una carencia económica, que no les permite suplir todas sus necesidades y las de sus familias.

4.2. Análisis de los recursos de apelación interpuestos dentro del período del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015

Como se mencionó en el plan de investigación de la presente tesis, se tomarán en cuenta los recursos de apelación interpuestos por los afiliados ante la Junta Directiva por el riesgo de vejez en el año 2014 al 2015 y que aún no se ha emitido resolución que defina la posición en que se encuentran los afiliados ante la Junta Directiva, especialmente aquellos afiliados que viven en el municipio y departamento de Guatemala.

El sustentante se apersonó ante el Departamento Actuarial y Estadístico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el objeto de obtener la información atinente al objeto de la presente investigación, en virtud de haber tenido a la vista los informes de labores de la institución correspondientes a los años 2014 y 2015, así como los respectivos Boletines Estadísticos de Prestaciones Pecuniarias y no encontró referencia alguna con los recursos de apelación presentados ante la Junta Directiva, es decir, lo que indicara que dicho ente había resuelto una determinada cantidad de medios de impugnación.



Sin embargo, como la información no fue consignada en ningún documento público oficial, fue necesario solicitarlo ante el Departamento Actuarial y Estadístico, en donde, luego de mucha resistencia le fueron proporcionados verbalmente los datos solicitados. Pero, no se le entregó documento alguno para poder analizar dicha información, puesto que como es lógico se trata de acciones negativas para dicha institución.

Según los boletines de prestaciones pecuniarias correspondientes a los años 2014 y 2015, emitidos por la Subgerencia de Planificación y Desarrollo Departamento Actuarial y Estadístico, la cantidad de personas pensionadas por vejez, durante los años aludidos son:

Año 2014.

63,317. Hombres

13,990. Mujeres.

77,307. Total.

Año 2015.

66,636. Hombres.

15,476. Mujeres.

82112. Total.



Se aprecia que del 01 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, fueron **4805** personas las que obtuvieron el beneficio de prestaciones económicas por el programa por vejez.

Según indicó la persona encargada de la atención al público del Departamento Actuarial y Estadístico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del 01 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014, se presentaron 635 recursos de apelación ante la Gerencia respectiva de prestaciones en dinero. De todos estos recursos, fueron resueltos durante dicho año, 315 Recursos de Apelación, de los cuales 36 fueron resueltas en forma favorable para los beneficiarios, y 279 en forma desfavorable.

Existe una mora administrativa en año 2014 en cuanto a la resolución de recursos de apelación de 320. De igual forma, se establece que existe una mora administrativa que supera el 50% de los recursos presentados.

Ahora bien, del 01 de enero al 31 de diciembre de 2015, se presentaron 713 recursos de apelación ante la entidad respectiva para ser conocidos por la Junta Directiva, de los cuales, 387 fueron resueltos durante dicho año, de los cuales 48 fueron resueltos en forma favorable para los beneficiarios, y 339 en forma desfavorable.

Existe una mora administrativa en el año 2015, en cuanto a la resolución de recursos de apelación de 326. De igual forma, se establece que existe una mora administrativa que supera el 50% de los recursos presentados, máxime si tomamos en cuenta la



cantidad de recursos que quedaron en mora durante el año 2014, entonces el porcentaje de mora aumenta.

En tal virtud, a estas alturas es factible responde a la interrogante: ¿Existe retardo de la resolución del recurso de apelación presentado por los afiliados del instituto guatemalteco de seguridad social por el riesgo de vejez y consecuencias jurídicas?

La respuesta es afirmativa, toda vez que los datos estadísticos reflejan una mora que supera el 50% de estos recursos, lo cual es completamente desfavorable para los afiliados, sobre todo por el riesgo de la vejez, lo cual produce consecuencias jurídicas de violaciones al derecho de petición de los beneficiario, los cuales si bien es cierto muy pocos de ellos serán objeto de acciones judiciales y constitucionales, pero representan violaciones a los derechos humanos de los potenciales beneficiarios.

En cuanto a la interrogante de establecer ¿Cuáles son las causas por los cuales el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no resuelve con prontitud los recursos de apelación presentados por los afiliados que solicitan una pensión económica por el riesgo de vejez? Es importante mencionar que la respuesta es obvia, se trata del trámite burocrático que impide que las actuaciones administrativas sean resueltas con prontitud y eficacia, y que las peticiones lleguen con demora ante la Junta Directiva para su conocimiento, y que inclusive en este órgano superior jerárquico es donde más tiempo demoran los recursos para regresar a la unidad de notificación respectiva.



Por último, el sustentante se preguntó al iniciar la investigación: ¿Existe algún departamento especial dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, aparte de la Junta Directiva, para que resuelva con prontitud los recursos de apelación interpuestos por los afiliados que solicitan una pensión económica por el riesgo de vejez? La respuesta fue negativa, toda vez que solo existen los engranajes administrativos que ya fueron acotados en el capítulo anterior, y que la resolución de estos recursos en definitiva es completamente centralizada.

4.3. Solución al retardo de la resolución al recurso de apelación presentado ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por el riesgo de vejez, creación de mesas liquidadoras

Con el análisis realizado con antelación ha sido posible responder las preguntas planteadas en esta investigación, pero principalmente con la información estadística esgrimida es factible corroborar la hipótesis planteada en cuanto a que: El retardo en la resolución del recurso de apelación interpuesto por los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el riesgo de vejez, crea consecuencias jurídicas para ambas partes, que le generan gastos y pérdida de tiempo; y como segunda parte de la hipótesis se formula la solución consistente en: El Instituto guatemalteco de seguridad Social, tiene que crear un departamento con suficiente personal y con una conciencia social que resuelva todos estos recursos así evitar en incurrir con gastos innecesarios por la negligencia de sus operadores Jurídicos.



En tal sentido, se plantea a guisa de solución, que es menester que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dicte una resolución mediante la cual, establezca la creación de mesas liquidadoras de los Recursos de Apelación, planteados por los afiliados que aspiran a ser beneficiarios del programa de I.V.S., especialmente aquellos que por el riesgo de la vejez, necesitan una solución pronta y cumplida.

Estas mesas liquidadoras pueden estar integradas de la siguiente manera:

- 1) Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- 2) Un representante del sector laboral de las organizaciones que tutelan intereses laborales.
- 3) Un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con la propuesta anterior se pretende crear un sistema de pesos y contrapesos al momento de conocer los recursos de apelación, es decir, que se tutelen los intereses del sector laboral como patronal, así como se vele por el fiel cumplimiento de las normas laborales del país por medio del representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De igual forma, se debe fijar un plazo máximo a estas Mesas Liquidadoras para que presenten los proyectos de resolución ante la Junta Directiva, a efecto de no caer nuevamente en el problema inicial. De igual forma, se deben asignar cantidades de expedientes considerables a las mesas para que no se congestione el trabajo y se garantice la resolución de los medios de impugnación.



Una vez se resuelva la mora administrativa que existe en el planteamiento de estos recursos, es menester establecer con la Junta Directiva procedimientos más expeditos para el trámite del recurso de apelación para evitar el retraso en la solución de estos recursos y el acceso pronto y cumplido a los programas de prestaciones que ofrece dicha institución.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La seguridad social es un derecho constitucional que integra el catálogo de los derechos sociales, los cuales son producto de las grandes revoluciones sociales que se suscitaron a nivel universal, y que fue reconocido en Guatemala a partir de la Constitución de la República de Guatemala de 1945 y de forma explícita en la actual Constitución.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es la institución autónoma con personalidad jurídica cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, en aras de la materialización de ese régimen de seguridad social, a través de sus diversos programas dentro de los cuales figuran el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia –I.V.S-

La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, presenta la existencia de una mora administrativa que supera el 50% por ciento de casos, en los cuales los afiliados han interpuesto recurso de apelación interpuesto y no han sido resueltos, siendo menester la creación de mesas liquidadoras que permitan elaborar los proyectos de apelación conforme a los principios que inspiran el derecho laboral y la seguridad social y el acceso a las prestaciones derivadas de los riesgos por vejez.





BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA y Luis Castillo, **Tratado de política laboral social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

BAUER PAIZ, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria. 1962.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

CARRILLO RIVERA, Juan Antonio. **¿Cómo se define la franja fronteriza entre una relación laboral y otra que no es?** Tesis de graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: 2005.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal de trabajo**. México: Ed. De palma, 1951.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1984.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala: Ed. Formatec. 2009.

Enciclopedia Virtual Wikipedia. **Recurso de Apelación**.
https://es.wikipedia.org/wiki/Recurso_de_apelaci%C3%B3n (Consulta en línea 25 de febrero de 2017.)

Enciclopedia Virtual Wikipedia. **Seguridad Social**.
https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social (Consulta en línea: 23 de febrero de 2017.)

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.



Fundación Friedrich Ebert. **La Seguridad Social en Guatemala: Diagnóstico y Propuesta de Reforma.** Guatemala: S. e. 2000.

GARCÍA BAUER, José. **Diccionario de derecho de trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Gutenberg, 1965.

GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario jurídico, consultor magno.** Colombia: Ed. Circulo Latino Austral. 2013.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **Quiénes somos.** <http://www.igssgt.org/mision.php>. (Consulta de línea: 25 de febrero de 2017)

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo.** Buenos Aires: Ed. Depalma. 1993.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al derecho.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1976.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2005.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria. 2003.

MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho del trabajo.** S.e. Ediciones New Life. Universidad San Francisco Javier. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Sucre, Bolivia, 2010.

Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia Versión 001.0.
www.igssgt.org/ley_acceso_info/pdf/.../manual_normas_procedimientos_IVS.pdf

MEJÍA AILÓN, Julio Cesar. **Incumplimiento de las funciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- para garantizar el derecho de igualdad entre sus afiliados hombres y mujeres.** igssgt.org/ley_acceso_info/pdf/pdf2018/4/022febrero2018.pdf



MÉNDEZ MENDIZABAL, Karem Elizabeth. Obligación de IGSS a prestar servicios médicos y de medicina a los afiliados con enfermedad crónica que interpusieron demanda por I.V.S. a través de las medidas cautelares. Tesis universidad de San Carlos. 2006.

MONTALVO ROMERO, Josefa y Socorro Moncayo Rodríguez. Origen y actualidad del derecho del trabajo. Consulta en línea: 15 de febrero de 2017. Disponible en: <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>. Publicado el 21 de octubre de 2010.

MUÑOZ AYALA, Erick Leonardo. La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para no autorizar contratos laborales en el extranjero, al trabajador que no garantice la debida prestación de alimentos. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2006.

NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. Derecho laboral. México: Unidad de Estudios Superiores de la Paz. 2009.

Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. La relación de trabajo. 95^a Conferencia Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>. (Consulta el Línea: 16 de febrero de 2017.)

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

RAMOS DONAIRE, José María. Derecho del trabajo guatemalteco. 1^a Edición. Editorial Serpro. Guatemala, 2001.

RAXTÚN ESTRADA, Ramiro Estuardo. Análisis jurídico de la violación al derecho de defensa por no regularse los medios de impugnación en el Código de Trabajo por sanciones impuestas por faltas laborales. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2009.



TORMO Camallonga, Carles. Una aproximación al derecho del trabajo desde la historia del derecho. Universidad de València, España. Volumen II. España, 2007.

VAIDES ORTIZ, Otto Salvador. Historia de la seguridad social y su carácter obligatorio. Guatemala: Tesis, 1966.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo, en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2006.

Legislación:

Constitución de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Decretada por la en 11 de marzo de 1945.
<http://www.minex.gob.gt/adminportal/data/doc/20100930181913223consti1945.verartl1transitorio.pag.46.pdf>.

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1985.

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto número 114-97. Congreso de la República de Guatemala, 1997.

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

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003.



Reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social
Acuerdo número 1118 de la junta directiva del Instituto Guatemalteco de
Seguridad Social