

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



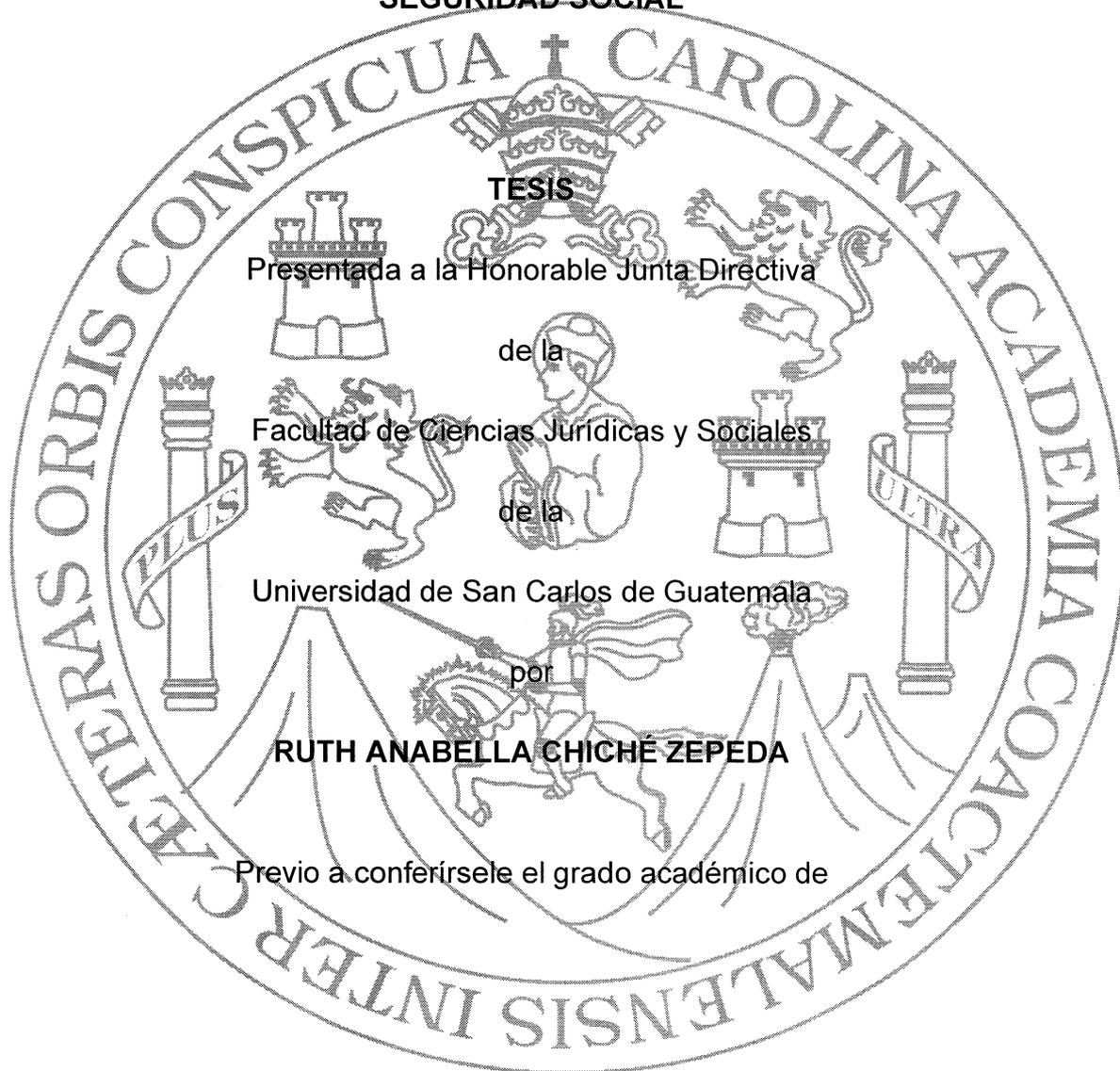
**TRANSGRESIÓN A PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, POR LA
APLICACIÓN DEL ACUERDO 1090 DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE
SEGURIDAD SOCIAL**

RUTH ANABELLA CHICHÉ ZEPEDA

GUATEMALA, MARZO DE 2020

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

**TRANSGRESIÓN A PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, POR LA
APLICACIÓN DEL ACUERDO 1090 DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE
SEGURIDAD SOCIAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

RUTH ANABELLA CHICHÉ ZEPEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2020

**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 Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Rudy Genaro Cotom Canastuj
Vocal:	Lic. Rodolfo Giovanni Silvestre
Secretario:	Lic. Hector René Granados Figueroa

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Hector Manfredo Maldonado Méndez
Vocal:	Lic. Julio Vinicio Franco Guerra
Secretario:	Lic. Erik Octavio Rodríguez Ramírez

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,
 20 de noviembre de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, BYRON AMILCAR ESTRADA GARCIA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RUTH ANABELLA CHICHÉ ZEPEDA, con carné 201014137,
 intitulado TRANSGRESIÓN A PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, POR LA APLICACIÓN DEL
ACUERDO 1090 DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 12 / 03 / 2018 f)

Byron Amilcar Estrada Garcia
 Asesor(a) (Firma y Sello)
 ABOGADO Y NOTARIO

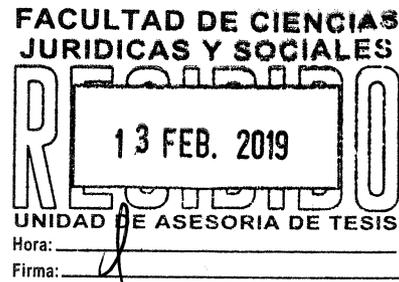


Licenciado
Byron Amílcar Estrada García
Abogado y Notario



Guatemala, viernes 4 de enero de 2019

Lic. Robertó Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Jefe de la Unidad de Tesis:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, donde se me otorga el cargo de asesor de tesis de la bachiller RUTH ANABELLA CHICHÉ ZEPEDA, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“TRANSGRESIÓN A PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, POR LA APLICACIÓN DEL ACUERDO 1090 DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”**. Tal como lo establece el Artículo 31 del Normativo Para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, respetuosamente me permito informar:

- a) El presente trabajo de tesis incluye un contenido técnico y científico, que estudia y analiza de forma jurídica la transgresión a principios y garantías constitucionales, por la aplicación del Acuerdo 1090 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- b) En el desarrollo de la tesis, se empleó la metodología y técnicas de investigación adecuadas. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico el cual dio a conocer los principios y garantías constitucionales que son transgredidos por la aplicación del Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el deductivo señaló la importancia que tienen los principios y garantías constitucionales en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se abarco las técnicas bibliográfica y documental; con las cuales se obtuvo información doctrinaria y legal actualizada.

Licenciado
Byron Amílcar Estrada García
Abogado y Notario



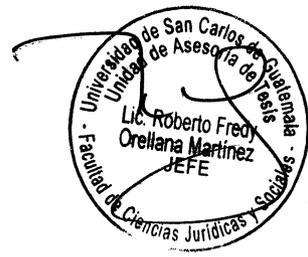
- c) En lo relacionado a la redacción, durante el desarrollo de la tesis se empleó un lenguaje adecuado que reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad, objetividad y precisión para los trabajos de investigación de esta naturaleza.
- d) En lo concerniente a la contribución científica del trabajo llevado a cabo por la sustentante, es fundamental para los trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debido a que analiza de manera jurídica y social, los efectos negativos que provoca la aplicación del Acuerdo 1090 específicamente en el título XVI de sanciones disciplinarias.
- e) En lo relacionado a la conclusión discursiva, siendo lo más importante aportar conocimientos teóricos, doctrinas, análisis legal y la propuesta de adición de la literal "d" del Artículo 114 del Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- f) La bibliografía utilizada durante toda la redacción de la tesis es actualizada y acorde con los contenidos en cada capítulo.

Por lo que al haber guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, declarando expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley u otras circunstancias pertinentes, según el Artículo 31 del Normativo Para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; y encontrando que reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente.

Atentamente:

Licenciado
Byron Amílcar Estrada García
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado: 10760

Lic. Byron Amílcar Estrada García
ABOGADO Y NOTARIO

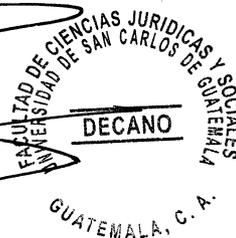


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante RUTH ANABELLA CHICHÉ ZEPEDA, titulado TRANSGRESIÓN A PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, POR LA APLICACIÓN DEL ACUERDO 1090 DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

[Handwritten signatures and scribbles]





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de sabiduría, roca eterna, el único Dios verdadero, por haberme permitido culminar con éxito mi carrera y por acompañarme en todo momento. ¡Este logro académico te lo dedico!

A MI PADRE:

Alejandro Chiché Gil, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan, valores que me ha infundado siempre al enseñarme que en la vida para triunfar es necesario esforzarse. Hoy en gran parte gracias a usted, puedo ver alcanzada mi meta.

A MI MADRE:

Rutilia Zepeda Díaz, por ser mi apoyo en todo momento, por su amor, esfuerzo y consejos. Por darme todo lo necesario para llegar a ser una mujer de bien. ¡Soy afortunada de tenerla como madre! Le dedico este triunfo.

A MIS HERMANOS:

Byron, Josué y Jennifer por su cariño y apoyo, Dios los bendiga.



**A MIS AMIGOS Y
COMPAÑEROS DE
TRABAJO:**

Gracias por su amistad, por su apoyo y comprensión en los momentos que más lo necesité.

A MI ASESOR:

Byron Amílcar Estrada García, por su valioso apoyo y por demostrarme lo maravillosa que es esta profesión.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir mis anhelos.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, he obtenido conocimientos.



PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis se realizó en el marco del método cualitativo, situándose en la rama cognoscitiva del derecho laboral, de acuerdo a las doctrinas, teorías, principios y regulación legal.

La investigación se llevó a cabo en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, a partir del año 2014 al año 2017. En cuanto al objeto de estudio, es el Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los sujetos que se tomaron para realizar la investigación son: los trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Es eficaz contribuir con un estudio en donde se integren las normas que rigen el ordenamiento jurídico guatemalteco específicamente al derecho del trabajo, y se analice la aplicación del Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Por lo tanto se deja de referencia para los estudios posteriores en materia laboral.



HIPÓTESIS

La aplicación del Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, específicamente en el título XVI que se refiere a las sanciones disciplinarias en el Artículo 114, al otorgar la facultad al jefe del Departamento de Recursos Humanos para suspender a los trabajadores cuando incurran en una falta grave, sin permitir al trabajador apelar dicha decisión por no existir tal recurso en el reglamento y asimismo contradice la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que indica que únicamente será el gerente el que pueda corregir disciplinariamente, todo esto en detrimento del bienestar de sus trabajadores, por lo que se transgreden principios y garantías constitucionales a los trabajadores de dicha institución.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

A través de la investigación y la utilización de métodos analítico y deductivo, de estudio se logró constatar que la aplicación del Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, específicamente en el título XVI que se refiere a las sanciones disciplinarias en el Artículo 114, transgrede principios y garantías constitucionales a los trabajadores de dicha institución.

La hipótesis fue comprobada derivado del razonamiento y estudio que concluyó, que la aplicación del Artículo 114 del Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto a la suspensión del trabajador hasta por ocho días y al no permitir al trabajador apelar dicha decisión del jefe del Departamento de Recursos Humanos, transgrede principios y garantías constitucionales que otorga el ordenamiento jurídico guatemalteco.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Seguro social.....	1
1.1. Antecedentes históricos del seguro social	3
1.2. Principios del seguro social.....	7
1.3. Fundamentos del seguro social	9
1.4. Naturaleza y características del seguro social	10
1.5. Fines del seguro social en Guatemala.....	12
1.6. Beneficios del seguro social.....	14

CAPÍTULO II

2. Entidad de la seguridad social en Guatemala	19
2.1. Principios de la seguridad social	26
2.1.1. Universalidad de la cobertura	27
2.1.2. Igualdad, equidad o uniformidad en el trato.....	30
2.1.3. Solidaridad y redistribución del ingreso	33
2.2. Protección mínima de la seguridad social	35

CAPÍTULO III

3. Derecho del trabajo	39
3.1. Principios del derecho del trabajo	42
3.1.1. Principio de tutelaridad	42
3.1.2. Principio de garantías mínimas	44
3.1.3. Principio de irrenunciabilidad.....	46



3.1.4. Principio de imperatividad.....	47
3.1.5. Principio de realidad y objetividad	48
3.1.6. Principio del derecho público.....	49
3.1.7. Principio hondamente democrático	50
3.2. Interpretación de la ley en materia laboral	51

CAPÍTULO IV

4. Transgresión a principios y garantías constitucionales por la aplicación del Acuerdo 1090 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	55
4.1. Sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1090	57
4.2. Importancia de establecer la violación a derechos y garantías constitucionales.....	59
4.3. La coherencia del ordenamiento jurídico.....	61
4.4. Propuesta de solución por la aplicación del Artículo 114 del Acuerdo 1090, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los principios y garantías constitucionales	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

La aplicación del Acuerdo 1090 Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se hace conveniente para establecer, qué principios y garantías constitucionales son vulneradas. La problemática que existe, es la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el Artículo 114 del Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, donde se le otorga al jefe de Recursos Humanos la facultad de sancionar con suspensión de trabajo hasta por ocho días, a los trabajadores de dicha institución sin la posibilidad de apelar tal decisión.

El objetivo general de la investigación pretendió determinar si existe transgresión a principios y garantías constitucionales por la aplicación del Acuerdo 1090 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se logra el objetivo perseguido, mediante el estudio del ordenamiento jurídico específicamente en materia laboral, derivado que el Acuerdo 1090 debe respetar las garantías establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala. Se comprueba la hipótesis que la aplicación del Artículo 114 del Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, transgrede principios y garantías constitucionales que otorga el ordenamiento jurídico guatemalteco.

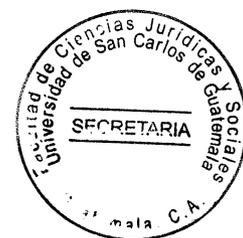
La tesis consta de cuatro capítulos: en el I, se describe las generalidades del seguro social; en el II, se aborda a la entidad de la seguridad social en Guatemala; en el III, se



trata el derecho del trabajo; en el IV, se describe la trasgresión a principios y garantías constitucionales, por la aplicación del Acuerdo 1090 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En el desarrollo del trabajo de tesis se utilizaron los métodos analítico y deductivo, para verificar las principales vulneraciones a principios y garantías constitucionales, por la aplicación del Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En cuanto a la técnica se utilizó la bibliográfica para la recolección del material de referencia.

Se espera que la investigación se utilice como referencia para crear una reforma al Acuerdo 1090 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y sirva de apoyo para los estudios posteriores concernientes con el tema expuesto, y de esta manera contribuir con un análisis jurídico de la aplicación e interpretación de las leyes de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Generalidades

Generalmente se define el seguro social como aquel: “Conjunto integrado de medidas de ordenación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables; tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra la situación de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas”.¹

La seguridad social aparece integrada entre los principios rectores de la política social y económica, y concretamente su regulación legal obedece a la protección del afiliado, aunque en la actualidad debe ser sometido a una reforma de fondo. “La seguridad social es la protección que el Estado brinda a sus habitantes mediante la cobertura de riesgos de carácter social (accidentes, enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, desempleo, etc.), provenientes de privaciones económicas y sociales que sin la existencia de aquella provocaría la desaparición o la reducción significativa de ingresos de la persona”.²

Es por ello que la seguridad social, ofrece programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o

¹ Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Pág. 906.

² Sistema de Naciones Unidas. **Guatemala: La fuerza incluyente del desarrollo humano**. Pág. 49

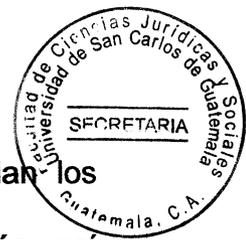


jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX para asegurar niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

Su financiación procede por regla general del erario público y su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados, que destinan a este fin más del 25% de su producto interior bruto (PIB). Muchos países que se encuentran en subdesarrollo no pueden hacer frente al gasto que representan estos programas, o bien temen el efecto que las pesadas cargas fiscales impondrían sobre el crecimiento económico.

Es por ello que la seguridad social es uno de los derechos alcanzados por los trabajadores de todo el mundo como parte de las luchas reivindicativas asociadas a la fijación de jornadas justas laborales, el pago de salarios justos y adecuados y la regularización de las relaciones laborales a través de contratos y otras formas legales de las relaciones obrero patronales.

A través de la seguridad social el Estado garantiza a las personas que por razón de sus actividades están comprendidas en el campo de aplicación de aquella y a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo la protección adecuada en las contingencias y situaciones que se definen en la ley, y en la progresiva elevación de su nivel de vida en los órdenes sanitario, económico y cultural. En la actualidad y pese a la polémica existente en forma al ámbito subjetivo de la seguridad social, puede decirse que el



campo de aplicación se abre a todos los trabajadores, siempre que cumplan los requisitos exigidos por la normativa vigente (inscripción de empresas, afiliación, así como los secundarios exigidos para percibir prestaciones por cada una de las contingencias anteriormente citadas).

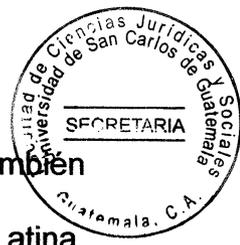
“El seguro social comprende el conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que inspirándose más o menos en la institución del seguro privado, han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una protección, una seguridad contra los trastornos que suponen la pérdida o la disminución sensible de la capacidad laboral o el aumento de sus necesidades, debido a las vicisitudes de la vida humana”.³

1.1. Antecedentes históricos del seguro social

El primer país que instauró un sistema sanitario de la seguridad social a escala nacional fue Alemania. El canciller alemán príncipe Otto Von Bismarck obtuvo la promulgación de una ley de seguro obligatorio por enfermedad en 1883, que era sostenido por el Estado. Diferentes tipos de seguridad social se implantaron en el siglo XIX en otros países de Europa como Austria-Hungría, Noruega en 1909, Suecia en 1910 y Gran Bretaña y Rusia en 1911.

Después de la II Guerra Mundial, el crecimiento de los sistemas sanitarios europeos fue amplio, aunque la cantidad del subsidio, las condiciones para ser cubierto, el

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 105



tratamiento de los asegurados y las medidas respecto a la maternidad también variaban mucho. En España y en la mayoría de los países de América Latina, siguiendo los impulsos modernizadores y sociales de los países más avanzados de Europa, se implantaron sistemas de seguridad social desde comienzos del siglo XX.

Prescindiendo, por lo imposible, de las etapas primeras en la materia, desenvuelta en Tratado de Política Laboral Social, y centrándose en la génesis cercana inequívoca, debe señalarse que la acción porfiada de la social democracia, aunque minoría parlamentaria, sumamente dinámica y con avezados dirigentes, iba haciendo poco a poco mella en las estructuras del capitalismo alemán.

“Así, en 1881, un mensaje del káiser Guillermo I, dictado por supuesto por su primer ministro, lanzaba la idea del seguro social obligatorio en algunas esferas. El móvil de esta actitud de Bismarck consistía en quebrantar la cohesión social demócrata del proletariado alemán, dando satisfacción a algunas de las aspiraciones más legítimas de la clase obrera. En tal sentido propuso al Parlamento un seguro obrero contra accidentes y enfermedades. El Reichstag aprobó el 15 de junio de 1883 fecha que puede considerarse como partida de nacimiento de la legislación sobre seguros sociales el seguro de enfermedad y de maternidad para los trabajadores del comercio y de la industria. Este régimen se ampliaría a la agricultura y a los transportes por las leyes del 5 de mayo de 1886 del 10 de abril de 1892, respectivamente”.⁴

Sin embargo, aquella misma asamblea legislativa rechazó el proyecto de Bismarck

⁴ *Ibíd.* Pág. 121



sobre el seguro social de accidentes; porque hacía que recayera parte de la financiación sobre los mismos obreros, desembolso que se consideró inaceptable, por cuanto tales accidentes a las claras era un riesgo creado por las mismas industrias, que por lo tanto deben costear ellas o aquellos se benefician de su funcionamiento y producción: los empresarios.

Se estima que la instauración de estos seguros sociales se vio favorecida por la circunstancia de no existir en Alemania una fuerte tradición liberal individualista, comparable a la existente en Francia en materia política y en Gran Bretaña en lo económico. Todo ello facilita la acción intervencionista de carácter económico social.

El seguro por accidentes del trabajo se abre paso, con las reformas parlamentarias propuestas, por la ley del 6 de junio de 1884. En 1889 se aprueba el seguro de invalidez y el de vejez. A partir de entonces van sucediéndose leyes de seguridad social, que cubren nuevos riesgos y a mayores núcleos sociales. Por una ley de 1901 se coordinó todo el sistema de aseguración social, que ya en 1911 adquiere la jerarquía y la presentación del primer Código de Seguro Social.

La expansión del seguro social va a conocerse desde los linderos mismos de la segunda guerra mundial, y desde entonces se registra una aplicación incesante de dicho seguro tanto en servicios prestados como en diferentes países; pues raro es el país que no se ha plegado definitivamente al seguro social en la práctica.

En España, la seguridad social se ha ido desarrollando y mejorando a través de los



distintos regímenes: la dictadura del general Miguel Primo de Rivera y Orbaneja, la II República Española y el régimen del general Francisco Franco, pero ha alcanzado un carácter universal (que cubre las necesidades asistenciales y atiende a la salud de los españoles), tras la llegada al poder del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) en 1982.

En América Latina hay países como México, Uruguay, Argentina, Chile, Colombia y Guatemala, entre otros, que han mantenido y desarrollado sistemas de seguridad social a pesar de los problemas surgidos como consecuencia de los cambios de régimen político y de las orientaciones económicas y sociales.

La Ley de Seguridad Social de 1935, en Estados Unidos de Norteamérica, establece la concesión de subsidios al trabajador y su familia por jubilación o en caso de incapacitación o fallecimiento. Las contribuciones se financian a través de los impuestos aplicados a la nómina de los trabajadores y las contribuciones de los empresarios; estas partidas quedan protegidas contra los efectos de la inflación mediante su revisión anual. El gobierno nacional y los estados también ayudan con fondos en programas de seguro contra el desempleo. Existen programas de salud dirigidos a la atención sanitaria de personas mayores y a los pobres.

Estados Unidos cuenta con dotaciones sanitarias de muy alta calidad, pero conseguir el acceso a ellas constituye un problema para un segmento considerable de la población; se ha estimado que más de 30 millones de estadounidenses no tienen cobertura del seguro privado de salud.



Las subvenciones federales, estatales y locales proporcionan ingresos para asistir a ciegos, incapacitados, ancianos pobres y familias pobres con niños a su cargo. También proporcionan programas de alimentación escolar para los niños necesitados y un programa de apoyo a la alimentación para familias pobres.

1.2. Principios del seguro social

La legislación referente al seguro social trató inicialmente de proteger a los débiles; de igual manera, los seguros sociales aparecen como un amparo ante los riesgos a que se encuentran sometidos los carentes de medios económicos para prevenirlos por sí mismos.

Si esa inferioridad económica es principio jurídico y cronológico de los seguros sociales, el intervencionismo social fue más allá. De una actitud de indiferencias o actitud de indiferencias o abstenciones plenas, el poder público consideró deber y conciencia reglamentar primeramente el seguro social; para después, en progresiva escala llegar a un práctico y efectivo monopolio de los seguros sociales, implantados, administrados y regidos en sus distintas fases por los órganos estables.

Ese amparo, en otro de sus aspectos, comienza por los trabajadores, que por su número y tareas peligrosas con frecuencia eran víctimas propicias de muchos infortunados y débiles; abarcando, en una etapa final, a todos los residentes o habitantes del territorio.



Así, extensión de los riesgos cubiertos y aplicación de los sujetos protegidos son principios de los modernos seguros sociales, junto con las contribuciones de los distintos interesados: los trabajadores u otras personas (por víctimas o perjudicados), los empresarios o clases contributivamente pudientes (los interesados por la producción o en la marcha normal de una sociedad, a cubierto de la exasperación de los necesitados y sin amparo) y del Estado, por su deber general de tutela social.

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional unitaria y obligatoria.

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

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos



del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

Es decir que el Estado de Guatemala reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social, donde el mismo Estado, los empleadores y trabajadores contribuyan a financiar dicho régimen.

1.3. Fundamentos del seguro social

“Para responder al seguro social, a qué se entiende con ello, García Oviedo señala que el verdadero riesgo que cubre es la imposibilidad para el trabajo. El peligro es, en todos los casos, la falta de trabajo (un enfoque más moderno habla de “falta de recursos”, situación típica del trabajador normal cuyo salario no le permita atender sus necesidades y las de su núcleo familiar). Pero la falta de trabajo agrega el propio autor es cuando priva al obrero del salario, que es su único medio de vida o, al menos, el medio fundamental. En este punto no hay diferencia entre los diversos seguros sociales. La muerte, la vejez, la invalidez prematura, la enfermedad, el paro, le ponen

fin al salario o lo suspenden, y los consiguientes seguros lo sustituyen por la debida indemnización”.⁵

El fundamento económico y fenoménico del seguro social, como de los restantes, se halla en la gran posibilidad, dentro de las grandes cifras y de acuerdo con la estadística, de calcular los acontecimientos dañosos, medición de carácter colectivo, nunca individual. Es decir, cabe afirmar el índice de mortalidad de una región, salvo epidemias o catástrofes insólitas; pero en modo alguno significa que los órganos de la aseguración puedan concretar quiénes van a ser las víctimas, salvo casos muy extremos: enfermos muy graves y ya desahuciados; pues hasta los condenados a muerte mantienen la esperanza del indulto.

En sentido amplio, el fundamento económico jurídico del seguro, por parte de las empresas u organismos que asumen los riesgos, se basa en el cálculo de probabilidades, más gastos, la ganancia o utilidad del capital excepto la ausencia de lucro en algunos seguros sociales administrados estatalmente y la previsión de la imprevisión o sea, el riesgo superior al normal, aun cuando el seguro deba cubrir cualquier clase de daños, perjuicios, lesiones o muerte.

1.4. Naturaleza y características del seguro social

Es importante determinar que los seguros sociales se basan en situaciones personales que requieren medios económicos para su superación. Pero la organización y

⁵ Netter, Francis. **La seguridad social y sus principios**. Pág. 87



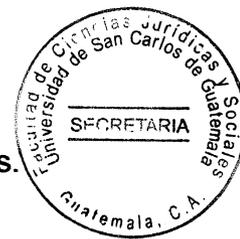
sostenimiento puede confiarse a la iniciativa privada, de manera enteramente libre o compelida a advertirse a una u otra de las entidades que para solventar esos riesgos existan o se creen; o bien adoptar un sistema coercitivo de derecho público pleno: por la obligatoriedad de asegurar o por la sumisión a un régimen delineado en todo su contenido.

En Guatemala el régimen de seguridad social es obligatorio para los trabajadores y patronos, así lo establece y regula la Constitución Política de la República de Guatemala y Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Se enfoca el seguro social como una combinación del seguro libre con la asistencia social, rama de la economía social, e incluso institución de la previsión social. Forma parte de la ciencia del seguro, por protección monetaria y medios de subsistencia a los económicamente débiles. Integra un deber de la sociedad para con cada uno de sus miembros, más bien que obligación de los patronos con respecto a los trabajadores de ellos dependientes; y de ahí la colaboración financiera del Estado.

La organización completa por el poder público o su participación muy activa en la esfera de los seguros sociales tiende además a evitar que se transformen en actividades lucrativas, que no conducirían con las acuciantes necesidades que han de ser cubiertas.

Económicamente se descubre en el seguro social la modificación del salario, cuando es complementario o substitutivo del mismo, según se esté ante la insuficiencia de



recursos o la carencia de ingresos por el trabajador u otros sujetos no asegurados.

El seguro social es el régimen más generalizado y expresión cabal de la seguridad social; se trata de un, “método que adoptó la técnica de los seguros privados, aunque sin perseguir fines de lucro y sin valorar en cada caso la relación entre la prima y el riesgo, ni dejar librada la adhesión al sistema de voluntad individual”.⁶

1.5. Fines del seguro social en Guatemala

Los seguros sociales se apoyan en los principios de garantizar las necesidades vitales mínimas, de extenderse acerca de las categorías de beneficiarios; de ampliarse en cuanto a los riesgos cubiertos, encuadrados dentro de la solidaridad obrero patronal y la responsabilidad social:

- a) “Constituir un medio eficaz de eliminar efectos adversos de la vida, y el trabajo en especial;
- b) Suplir la falta de resistencia económica de ciertos sectores;
- c) Desarrollar y perfeccionar la política social;
- d) Remediar los efectos económicos adversos;
- e) Combatir los riesgos, para impedir que su amenaza se materialice;
- f) Servir los postulados de la justicia social;
- g) Atender las necesidades personales desde antes del nacimiento (protección sanitaria de la futura madre) hasta después de la muerte (gastos funerarios y

⁶ Gutiérrez, Edgar. **De la seguridad nacional a la inseguridad ciudadana**. Pág. 87

- h) pensiones a los dependientes del asegurado fallecido);
- i) Cumplir las finalidades de un servicio público;
- j) Procurar a los que ampare un mínimo de subsistencia imprescindible;
- k) Organizar y analizar la estadística del seguro social y establecer las leyes de tendencia”.⁷

El seguro posee fines preventivos, indemnizadores y compensatorios. Prevé situaciones que habrán de producirse, trata de conservar la integridad del ser humano y de alejar o atenuar los peligros que lo acechan.

El seguro social procura aliviar la desprotección del hombre, facilitando la cobertura de los principales riesgos y contingencias que lo amenazan, mediante prestaciones económicas que permitan un mínimo decoroso de existencia y cuidar la capacidad de trabajo de la población prolongado en la mayor medida posible el ciclo de actividad.

En las fases más agudas de la expansión industrial y capitalista y de entrega de los trabajadores, para subvenir a todas las necesidades y contingencias, al salario, la pérdida del mismo significaba sin más arrastrar la miseria y el hambre, de no poder encontrar en plazo breve otra ocupación remunerada; y la tragedia familiar de los obreros cuando éstos quedaban imposibilitados por la edad, los accidentes, las enfermedades o en el supuesto de morir quien fuera único sostén del hogar.

La prevención de las contingencias sociales y la formación previa de recursos con qué

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 90



atenderlas, aminora en extremo la repercusión de tener que improvisar soluciones de espera a que cada situación aflictiva se produzca. A ello se suma que la continuidad de recursos para los asegurados sociales representa una normalidad también en el consumo de los afectados por los riesgos sociales, si se los somete, como antaño, a tener que arrastrar una vida miserable por haber perdido su aptitud laboral.

La misma universalización a que los seguros sociales conducen motiva que los riesgos se distribuyan entre todos, resulten por eso mismo menos onerosos que entregados a la asunción voluntaria del seguro, con la paralela disminución de masa para afrontar las adversidades.

En síntesis es importante determinar que el seguro social marca una etapa fundamental en la emancipación y dignificación de los trabajadores y de todos aquellos a cuantos alcanza; porque substituye la caridad y la beneficencia que predominaba en el pretérito socorro de los necesitados por el cálculo de los riesgos y el derecho de las víctimas o perjudicados.

1.6. Beneficios del seguro social

Suele establecerse acerca de la extensión que deba darse al sujeto favorecido por la protección social. Para algunos, sobre todo en las concepciones de la Seguridad Social que predominaban hasta la primera guerra mundial, al menos, exclusivamente a de serlo el trabajador subordinado.



Otra actitud amplía los eventuales beneficios a los miembros de la familia del trabajador. En distinto enfoque, desentendido ya de una coincidencia casi plena entre los sujetos laborales y los sociales, todo el necesitado de protección económica en algún aspecto.

Finalmente, en la tesis más expansiva, todos los integrantes del núcleo humano son potenciales del amparo social; la única condición consiste en requerir cooperación, ayuda, protección de los demás, del Estado. En general, los distintos países han recorrido un trayecto sucesivamente más ancho en cuanto a los sujetos amparados, con principio siempre en los trabajadores.

En la actualidad, dentro del criterio legislativo predominante, los beneficiarios comprenden estas clases:

- a) "El trabajador asalariado;
- b) El trabajador libre o autónomo, incluso profesionales liberales y empresarios;
- c) Los que dependan económicamente de un trabajo subordinado o autónomo, en especial el consorte, los hijos y demás descendientes y hermanos, pero estas dos últimas categorías sólo en caso de probada situación a cargo del asegurado o protegido titular;
- d) Las personas sin ocupación remunerada o lucrativa".⁸

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 800



Múltiples facetas de la aseguración social permiten proceder a clasificaciones diversas. Menéndez Pidal, analiza las categorías de más interés, así pueden trazarse los siguientes grupos o clases.

a) "Por fuerza vincular

a.1) Facultativos cuando los interesados o eventuales perjudicados disponen de libertad para afiliarse al seguro o permanecer al margen del mismo;

a.2) Obligatorios, cuando hay que afiliarse al seguro impuesto inexcusablemente y aportar.

b) Por el organismo gestor

b.1) Públicos, si la administración incumbe al Estado u otra entidad pública;

b.2) Privados, cuando la gestión se entrega a empresas particulares;

b.3) Mixtos, si el régimen combina ejercicio privado con inspección oficial;

b.4) Centralizados, por unidad y jerarquización nacional;

b.5) Descentralizados, cuando existe mayor o menor autonomía territorial en municipios, provincias o Estados federados.

c) Por a índole del riesgo

c.1) De origen fisiológico, como el nacimiento, la maternidad, la vejez y la muerte;

c.2) De origen patológico, como la enfermedad y la invalidez, a lo cual se agrega el accidente que más bien que de origen es de repercusión patológica, pues la causa es externa al organismo;

c.3) De origen económico, el aumento de las cargas familiares, por nacimientos de



hijos o crecimientos de ellos;

c.4) De origen social, el paro forzoso, la cesantía, el abandono de familia.

d) Por las prestaciones en sí

d.1) Pago de indemnización en metálico, subsidios familiares, incapacidad permanente;

d.2) Suministro en especie, aparatos de ortopedia o prótesis o el de una canastilla para el recién nacido;

d.3) Suministro de servicios, como asistencia médica o quirúrgica”.⁹

Es importante señalar, que el seguro social ha de proporcionarle beneficio no sólo al trabajador sino a todos los integrantes de su núcleo familiar. Asimismo, se hace un análisis de las categorías de más interés en la aseguración social, por fuerza vincular, por el organismo gestor, por la índole del riesgo, y por las prestaciones en sí.

⁹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. Pág. 93





CAPÍTULO II

2. Entidad de la seguridad social en Guatemala

El 30 de octubre de 1946, fecha en que se fundó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al ser promulgada la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, luego del análisis exhaustivo y puntual de los especialistas en seguridad social por parte del licenciado Óscar Barahona Streber y el actuario Walter Dittel, quienes presentaron su informe final denominado Bases de la Seguridad Social de Guatemala, estudio que sirvió de base para el desarrollo de todo el sistema de seguridad social en nuestro país, proyectando un desarrollo sostenido del seguro social en Guatemala a largo plazo, cuyos horizontes debían ser ampliados paulatinamente.

Iniciando con una protección mínima y con el objeto de alcanzar la cobertura total de los habitantes de la nación, lo cual como se ha analizado en el presente trabajo de investigación, no se han alcanzado tales metas, no obstante, los especialistas que realizaron el estudio de implementación del seguro social guatemalteco, previeron que en ese momento histórico era factible tales resultados.

Tal es el caso de la redacción del considerando cuarto de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que dicho sea de paso, los citados especialistas en seguridad social, elaboraron el proyecto de ley del seguro social guatemalteco que fue aprobado con tímidas modificaciones, casi nulas, el considerando cuatro, establece: “Que el problema de la Seguridad Social en Guatemala puede resolverse



adecuadamente porque en nuestro país casi nada hay hecho para el armonico desenvolvimiento de tan trascendental materia y, en consecuencia, no es necesario perder tiempo, dinero, ni energías en la destrucción de vicio o defectuosas realizaciones existentes; y, que por lo mismo que es imprescindible construir esta inmensa obra de redención social desde el principio, debe procederse siempre con prudencia y sin afán de dar soluciones parciales sino, por lo contrario, a base de planes de largo alcance y con un criterio de conjunto que abarque el problema en todas y en cada una de sus implicaciones”.

No obstante que el seguro social guatemalteco cuenta con más de ochenta años desde su creación, al día de hoy, no es posible afirmar que el problema de seguridad social puede resolverse de la misma forma, esto, porque para el objeto que fue creado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no ha sido alcanzado a la fecha, en virtud que siendo optimistas, se podría considerar que el 50% de la población económicamente activa del país, se encuentra cubierta con un mínimo de cobertura, sin tomar en cuenta que gran porcentaje de la población que se dedica a otras actividades económicas, como el gremio de comerciantes -la denominada economía informal-, los desempleados, los trabajadores domésticos, artesanos, agricultores, indígenas y otros estratos sociales, se encuentran desprotegidos del seguro social, cuando constitucionalmente se establece un seguro social para todos los habitantes de la República de Guatemala, lo cual hoy no es concorde con la realidad.

No obstante, ese crecimiento no uniforme y desorganizado, se debe a muchos factores, pero fundamentalmente, a la falta de políticas adecuadas en materia de seguridad



social y a la duplicación de regímenes de previsión social, lo cual ha dado como resultado un estancamiento en el régimen de seguridad social, a nivel nacional.

Este problema de la duplicación de esfuerzos por un mismo fin, no debió haber ocurrido, en virtud que en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, desde su parte considerativa, su contenido normativo y sus reglamentos, son encaminados a la elaboración de políticas contestes con un régimen encargado de la coordinación del seguro social, esto, sin olvidar el carácter del seguro social guatemalteco, plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece un régimen como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, específicamente el Artículo 100, tercer párrafo, que norma: "(...) La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (...)".

Entonces, estamos ante una problemática latente, que consiste en la no coordinación de todo el sistema de previsión social y seguridad social, por parte de un mismo ente estatal, aun cuando desde la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así fue concebido y diseñado; lo anterior, se afirma en virtud que existen en Guatemala entidades autónomas análogas al IGSS, que desarrollan su función en previsión social dirigidas a sectores específicos de la población, sectorizando la función unitaria de la seguridad social en Guatemala, tal es el caso del Instituto de Previsión Militar, el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, Instituto de Previsión Social del Artista Guatemalteco, etcétera, lo cual no corresponde al diseño original del seguro social guatemalteco.



En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo, ha sugerido que la administración del seguro social sea realizada como administración a nivel superior; cuando para cada rama hay un organismo autónomo, la necesidad de la coordinación salta a la vista y es más indispensable aún, cuando una misma rama, como la de enfermedad, requiere la intervención de varios organismos.

“De todas maneras, la importancia de la seguridad social en nuestros días, exige que las políticas en este campo, estén bajo la supervisión de un departamento del gobierno central, que en casi todos los países, es el ministerio competente de asuntos laborales, con frecuencia ya no denominado simplemente <de trabajo> sino <de trabajo y bienestar social>, <de trabajo y asuntos sociales> o de alguna otra forma similar. No obstante, hay países en que la seguridad social depende del ministerio de salud pública y en unos pocos, del ministerio del interior o del de hacienda, o bien, existe para ella un ministerio especial –de bienestar, previsión o seguridad social- o una comisión de seguridad social”.¹⁰

En Guatemala, como es sabido, la función de la seguridad social constitucionalmente fue encargada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como entidad autónoma, de derecho público y personalidad jurídica, facultada para contraer derechos y obligaciones, con el fin de aplicar el régimen de seguridad social en todo el territorio nacional, por lo que teóricamente, se encuentra correctamente aplicada la política de seguridad social en Guatemala y también de conformidad con lo sugerido inclusive por la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁰ Oficina Internacional de Trabajo. **Introducción a la seguridad social**. Pág. 56



No obstante, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no es el único ente de derecho público que está facultado para aplicar el régimen de seguridad social, puesto que entidades como el Instituto de Previsión Militar (IPM), Instituto de Previsión Social del Artista Guatemalteco (IPSAG), la Oficina Nacional del Servicio Civil, en el caso del régimen de pensiones de los funcionarios y empleados públicos del servicio civil, sin mencionar los regímenes municipales en su caso, el sistema de pensiones y prestaciones del Organismo Judicial y Legislativo, entre otros.

En ese sentido, llama la atención la redacción del Artículo 1 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto Número 63-88, el cual establece: “(...) y trabajadores que presten sus servicios por el sistema de planillas en los Organismos o entidades mencionadas que así lo deseen y que no tengan su propio régimen de pensiones, pueden en forma voluntaria acogerse a éste en las mismas condiciones que se señalan en esta Ley y su reglamento (...)”.

De la redacción de esa sección del artículo citado, se vislumbra la concepción que el legislador tiene del sistema de seguridad social en Guatemala, al asumir que cada entidad estatal, puede poner en marcha su propio régimen de pensiones, lo cual es común en nuestro país; sin embargo, si esta pluralidad de regímenes de previsión y seguridad social, no es debidamente coordinada, inevitablemente provocará problemas de carácter técnico-legales, al momento de la aplicación en casos concretos, como en el caso de los pensionados militares, objeto de análisis en la presente investigación.

Importante es poner de manifiesto que esa llamada pluralidad de regímenes de



previsión social, no es del todo mala, es más, se encuentra debidamente regulada en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su Artículo 71, el cual establece: “El Instituto debe fomentar la creación y desarrollo de regímenes de previsión social cuyas prestaciones tengan carácter de adicionales a las que el régimen de Seguridad Social otorgue (...)”; sin embargo, debe ser supervisada, planificada y delimitada, por una entidad superior, la cual en el caso de Guatemala es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien debe ser el ente rector de todo el sistema de seguridad social en Guatemala.

En ese sentido, se manifiesta la OIT al respecto: “El departamento del gobierno nacional que tiene a su cargo la dirección de la política de seguridad social puede asumir la responsabilidad de aplicarla y administrarla a todos los niveles, y en este caso la totalidad de la tarea recae sobre la administración pública. Otra posibilidad es que dicho departamento se reserve la dirección operativa de una parte del programa, por ejemplo, la rama de pensiones, pero delegue en lo que respecta a otras partes, como la rama de enfermedad, en organismos locales a fin de que se encarguen de la atención directa de los afiliados.

Pero una solución más difundida es la creación por ley de un órgano paraestatal denominado, según el país, Instituto de Seguridad Social, Consejo Nacional del Seguro Social, Caja Nacional de Previsión Social o de alguna otra manera similar”.¹¹

En ese sentido, es menester que se reconozca al Instituto Guatemalteco de Seguridad

¹¹ **Ibíd.** Pág. 157



Social como ente rector de todo el sistema de seguridad social en Guatemala. "El sistema de seguridad social de Guatemala incorpora junto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es el ente rector en la materia a nivel nacional, el régimen del Instituto de Previsión Militar y el régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado".¹²

Dicho reconocimiento es imprescindible que se manifieste en el ámbito político, en cuanto a las directrices en materia de seguridad social nacional que deben ser elaboradas y desarrolladas por el IGSS, políticas que deben tener eco en las demás entidades autónomas de derecho público que desarrollan regímenes de seguridad social, sin que haya una dispersión de política pública de seguridad social, sino por el contrario que exista una sola política estatal de seguridad social, emanada del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En el ámbito económico, debe haber una coordinación entre la inversión y ejecución del presupuesto de los diferentes regímenes, de conformidad con la política inversionista del ente rector de la seguridad social.

En el ámbito legislativo, es imprescindible que el Congreso de la República de Guatemala considere la facultad del IGSS, para autorizar cualquier régimen en materia de seguridad social, por lo que no basta emitir leyes que crean entidades autónomas que aplican regímenes de seguridad social, sin la autorización del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

¹² Conferencia Interamericana de Seguridad Social. **Seguridad social**. Pág. 16



De conformidad con el Artículo 71 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual establece: “Ninguna empresa o asociación particular u organismo o institución del Estado, de cualquier clase que sea, puede poner en vigor uno o varios planes o regímenes de previsión social, sin la autorización expresa del Instituto, quien, previo estudio de los reglamentos o estatutos correspondientes, queda facultado para concederla durante todo el tiempo en que el funcionamiento de dichos regímenes se sujete, bajo su supervigilancia, a las normas que contiene el artículo anterior, en lo que a juicio del Instituto sean aplicables según los méritos de cada caso.”

2.1. Principios de la seguridad social

En 2018, se cumplen 125 años del inicio de la seguridad social en Alemania, a través de la trilogía legal impulsada por el canciller Otto Von Bismarck, el cual desarrolla los siguientes principios:

- a) **“OBLIGATORIEDAD**, el cual definió la política pública del actual seguro social, pues al establecer que la contribución por parte de la sociedad no fuera opcional sino obligatoria, logró la centralización de los esfuerzos por otorgar a la población una serie de medidas para la prevención de las necesidades creadas por los diferentes riesgos sociales.
- b) **PUBLIFICACIÓN**, principio que consistió en ese traslado de responsabilidad de redención social conocida como seguridad social hacia el Estado y el efecto que este último asumiera la atribución de la seguridad social como parte de sus políticas públicas.

c) **DISPERSIÓN DE LOS RIESGOS**, concretamente este principio permitía que el costo de la protección gravitara sobre toda una colectividad basado en la técnica actuarial y la estructura del seguro de daños en las personas. Lo cual representó un gran avance para su época la organización y estructura de la seguridad social del modelo bismarckiano, no obstante, fue superado por las concepciones y las nuevas influencias del modelo británico de Sir William Beveridge en su famoso informe El Seguro Social y sus Servicios Conexos, que proponía un plan de seguridad social que integrase los seguros sociales, la asistencia social y los seguros voluntarios complementarios, el cual basándose en los logros obtenidos en el sistema bismarckiano”.¹³ El seguro social en Guatemala, también propone un plan de seguridad que integra seguros sociales y asistencia social, lo cual representa un avance en la era del seguro social.

2.1.1. Universalidad de la cobertura

Beveridge concibió éste como la comprensividad en la cobertura de las personas y lo concibió como un instrumento para abolir la pobreza. Este principio se ha desarrollado a través del transcurso del tiempo, ya en 1944 en la Declaración de Filadelfia, se proclamó: “Todos los miembros de la comunidad deberían ser cubiertos”; asimismo, la OIT recomienda que el seguro social debería proteger a “todos los asalariados y trabajadores independientes y a las personas a su cargo”, por lo que el denominador común para este principio lo constituye la palabra todos, es decir, el universo, esto, en

¹³ Mesa-Lago y Bertranou. **Reformas de salud en América Latina y el Caribe: su impacto en los principios de la seguridad social.** Pág. 13.



virtud que todos los hombres son iguales y tienen el derecho de ser protegidos ante las necesidades generadas por contingencias sociales.

La seguridad social es un instrumento de protección para toda la sociedad, todos los miembros de la sociedad tienen deberes y derechos frente a la seguridad social, sin distinción de sexo, religión, edad, nacionalidad, calidad laboral y otros factores. Este principio se expresa en el campo de aplicación del sistema.

Tiende a la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación en todas las etapas de la vida, lo cual encuentra sustento legal en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 100, que establece: “(...) El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación (...)”, norma constitucional que recoge el principio de universalidad.

No obstante, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República, en el Artículo 27, delimita el campo de aplicación exclusivamente a los afiliados y beneficiarios al establecer: “Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del Régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue.



A efecto de llevar a la práctica el objetivo final ordenado en el párrafo anterior, el Instituto goza de una amplia libertad de acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Debe tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades.
- b) Debe empezar sólo por la clase trabajadora y, dentro de ella, por los grupos económicamente favorables por razón de su mayor concentración en territorio determinado; por su carácter urbano de preferencia al rural; por su mayor grado de alfabetización; por su mayor capacidad contributiva; por las mayores y mejores vías de comunicación, de recursos médicos y hospitalarios con que se cuenta o que se puedan crear en cada zona del país; por ofrecer mayores facilidades administrativas, y por los demás motivos técnicos que sean aplicables.
- c) Debe procurar extenderse a toda la clase trabajadora, en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de población; y, d) Los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contiene este artículo”.

Como se puede apreciar, el principio de universalidad está debidamente fundamentado constitucionalmente; sin embargo, no se encuentra desarrollado en Guatemala, tal como fue concebido por Sir William Beveridge, lo cual fue aceptable y necesario al momento de la creación del seguro social en Guatemala, puesto que la



redacción del artículo anterior, claramente se aprecia que el principio de universalidad no puede ser absoluto al iniciar un sistema de seguridad social, no obstante, es llamado a desarrollarse, lo cual no ha sucedido en nuestro país, ya que aún tenemos un seguro social de protección mínima, en el cual el principio de universalidad no es pleno.

A manera de reflexión, en torno al principio de universalidad, cabe mencionar que la OIT, clasifica cada país en cuanto a su desarrollo alcanzado en la seguridad social:

“En el grupo pionero-alto, se encuentran los países que han alcanzado o se aproximan a la universalidad, así la cobertura de la población total en enfermedad-maternidad oscila entre 67% y 96%. En el grupo intermedio se encuentran los países que tienen una cobertura inferior y sólo tres de ellos alcanzaban aproximadamente la mitad de la población, su cobertura oscila entre 10% y 54%. Localizando a Guatemala en el grupo intermedio, donde la cobertura por el seguro social no alcanza ni el 50% de la PEA (Población Económicamente Activa)”.¹⁴

2.1.2. Igualdad, equidad o uniformidad en el trato

Beveridge recomendó tasa de cotización uniformes para todos los asegurados y atención de la salud igual para todos, con dependencia de sus ingresos, una postura que se criticó alegando que dañaría la iniciativa, las prestaciones serían muy bajas y crearían riesgos, a su vez refutó con los argumentos que toda la población tendría

¹⁴ **Ibid.** Pág. 26



acceso a un mínimo de subsistencia, que prestaciones mayores serían incosteables y que los asegurados que tuviesen recursos podrían recurrir al seguro voluntario adicional, lo cual dio como resultado que en las personas con capacidad económica de pagar un seguro privado, contribuyeran directamente con las personas más necesitadas, puesto que el seguro social no es optativo sino obligatorio.

Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos prohibió cualquier tipo de discriminación basada en raza, género, idioma, religión, política, nacionalidad, propiedad, ingreso u otras causas. La OIT considera que la igualdad de trato es un principio guía de la seguridad social. En realidad en pocos países operan sistemas igualitarios al estilo sugerido por Beveridge y la mayoría estableció una relación entre cotizaciones y prestaciones. Al comienzo se excluyó a los grupos de alto ingreso, ya que estaban auto protegidos o podían pagar atención privada.

Las condiciones legales de acceso deberían ser iguales para todos los asegurados, evitando cualquier discriminación por género, ocupación o ingreso, pero grupos de trabajadores que ya tenían planes de salud, ocupaciones o de empresa, superiores al sistema general, normalmente los mantuvieron.

Los funcionarios públicos a menudo tienen un programa separado con prestaciones mejores, por lo que también es difícil incorporarlos al sistema general. En muchos países hay dualidad en el trato a la atención de salud: los asegurados cubiertos por el seguro social y los protegidos por el sistema nacional o público de salud. Hasta finales



del siglo XX la igualdad de género no había sido procurada por ningún convenio de seguridad social.

En cuanto al principio de igualdad, cabe mencionar que en Guatemala el seguro social por su extensión y cobertura es difícil identificar las deficiencias de carácter general en cuanto a la igualdad de trato, puesto que no existe discriminación en cuanto a género, lo cual es un problema en otros países, no obstante, en cuanto a los requerimientos internacionales de seguridad social, el seguro social guatemalteco, no llena las expectativas mínimas requeridas por la OIT, puesto que algunos sectores gozan de privilegios de previsión social que queda fuera del alcance de la mayoría de afiliados.

Por lo que algunos sectores gozan de un doble seguro estatal, como lo son las fuerzas armadas (Centro Médico Militar e Instituto de Previsión Militar), los funcionarios públicos (Régimen de Clases Pasivas), estos casos, en cuanto a los sectores que pueden llegar a gozar de una doble cobertura, por mencionar otros casos: trabajadores del Organismo Judicial, trabajadores del Organismo Legislativo, trabajadores municipales (en algunos casos) y aún los trabajadores de la seguridad social, no obstante existen otros sectores de la sociedad guatemalteca que lejos de gozar una cobertura de seguridad social, se encuentran al margen de todo servicio de seguridad social, como lo son los sectores correspondientes a los trabajadores por cuenta propia o independientes, servicio doméstico y del agro.

Por lo que se dejan entre ver otras deficiencias en cuanto a la calidad de atención de salud entre los diversos grupos, puesto que los servicios médicos que otorga el seguro



social son mejores en la capital, mientras que en las zonas rurales carecen de buenos servicios y de personal escaso.

2.1.3. Solidaridad y redistribución del ingreso

En la concepción de Beveridge, toda la población debe estar afiliada al sistema de seguridad social y debe contribuir a su financiamiento para garantizar su sostenimiento; también debe haber solidaridad entre las generaciones y entre sanos y enfermos, lo cual tendrá un efecto redistribuidor progresivo.

Además, adujo que para elevar el nivel de vida y eliminar la pobreza, no basta con el aumento de la producción, sino que es necesaria una adecuada redistribución del producto. La seguridad social contribuye a éste, por una parte, con el financiamiento tripartito (cotizaciones de trabajadores y empleadores), por otra parte, las prestaciones universales ayudan a los grupos de bajo ingreso y la asistencia social (totalmente financiada por el Estado), se encarga de los pobres.

Los seguros voluntarios adicionales no reciben subsidios fiscales, pues son financiados por los propios asegurados o por sus sindicatos o mutualidades, o a través de la compra de seguros. “El plan de seguridad social es primera y principalmente un método para redistribuir los ingresos, a manera de anteponer las primeras y más urgentes necesidades y de hacer el mejor uso posible de cualesquiera recursos a que se pueda echar mano”.¹⁵

¹⁵ Beveridge, William. **El seguro social y sus servicios conexos**. Pág. 210



El social se basa en una mancomunidad de riesgos y recursos en que se fundamenta el principio de solidaridad: los asegurados pagan según su capacidad económica, pero la atención médica es básicamente igual para todos, aunque ajustada al riesgo del asegurado y su familia.

Existe una diferencia con el programa de pensiones en el cual hay una relación entre las cotizaciones acumuladas y el monto de la prestación, mientras que en salud las prestaciones no guardan relación con las cotizaciones. Esto significa que los jóvenes sanos, solteros y hombres, pagan relativamente más en relación con las prestaciones que reciben que los ancianos, enfermos, casados con familia y mujeres.

Existe un contrato entre generaciones, los jóvenes pagan cotizaciones más altas, es decir, invierten en su protección a largo plazo, a pesar que su riesgo de enfermedad es relativamente bajo, para que después cuando llegue a la ancianidad sus cotizaciones y los de la nueva generación, puedan financiar gastos de salud superiores.

Esto tiene su razón de ser en que la sociedad conforma un todo, dependiendo recíprocamente; sin embargo, los recursos no se distribuyen en forma homogénea e igualitaria, por lo que es necesario desarrollar todo un sistema de seguridad social que le permita colaborar con sus congéneres y expresar el deber moral de cooperar y apoyarse mutuamente. Por lo que la solidaridad se manifiesta como un mecanismo para expresar el esfuerzo de la comunidad en su propio beneficio, mediante la distribución de los efectos económicos de las contingencias entre el mayor número de



personas; con ello, se hace efectivo el deber de la ayuda mutua, todos deben contribuir según sus capacidades.

Cabe mencionar que nuestro sistema de seguridad social, se basa económicamente en el principio de solidaridad; sin embargo, el engranaje de tres elementos: patrono, trabajador y Estado, no funciona del todo bien, puesto que a los trabajadores el propio patrono tiene la obligación de descontar la cotización al seguro social y hacerlo efectivo, lo cual en muchos casos sucede que el descuento respectivo del trabajador es realizado por el patrono, pero no es pagado por este al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo cual se traduce en un déficit financiero para este último y puesto que los mecanismos legales para hacer efectivo el pago de estas contribuciones es engorroso y tardío, crea un verdadero problema financiero para el ente rector de la seguridad social en Guatemala.

Por otro lado, el Estado, a la fecha, tiene una deuda millonaria por contribuciones tanto en su papel como patrono contribuidor, como en su papel como Estado.

2.2. Protección mínima de la seguridad social

Para abordar el tema de la protección mínima de la seguridad social, es necesario poner de manifiesto que el nacimiento y desarrollo de la seguridad social a nivel mundial, ha sido diverso y poco uniforme, ya en Alemania por ejemplo, la seguridad social tiene más de cien años desde sus inicios, no obstante en América Latina tendrá cerca de los sesenta u setenta años de implementación; además, los factores que



interactúan en el desarrollo del seguro social, como la política, demografía, economía nacional, cultura, niveles de producción, la estratificación del sector asalariado, geografía, etcétera, influyen en el desarrollo de la implementación y desarrollo de la seguridad social.

No todos los países son iguales, por lo que no es posible unificar políticas internacionales sobre seguridad social, en virtud de la latente desigualdad entre las naciones, ya que a una nación en vías de desarrollado no podría pretender un seguro social como un país desarrollado, bajo esa premisa, es necesario que esa obra de redención social, goce de parámetros mínimos que sean cubiertos tanto por las naciones desarrolladas como aquellas que se encuentran en el proceso de desarrollo, por lo que en los inicios de todo seguro social, es comprensible que exista una tolerancia en cuanto a la cobertura que este puede otorgar. “A menudo la cobertura es parcial y dispareja en el período durante el cual un país va estructurando su Régimen de Seguridad Social”.¹⁶

Así, el Convenio 102 de la OIT, desarrolla la denominada cobertura mínima, “la cual debe ser moderada, ya que en algunas ramas no sobre pasa el 50% de las personas expuestas a la contingencia, a fin que el mayor número posible de países pueden satisfacer el requisito”. Más aún, el Convenio reconoce que no todas las personas están expuestas a las contingencias en algunas ramas, diferenciando, por ejemplo, entre las prestaciones de desempleo y de accidente del trabajo y enfermedad profesional,

¹⁶ Oficina Internacional de Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 56



destinadas sólo a los asalariados, de otras que pueden concederse tanto a éstos como a quienes trabajan por su cuenta.

Pero aún así, todo país cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados, puede acogerse al ratificar el convenio. Sin embargo, a pesar de la flexibilidad del Convenio 102 de la OIT, de la cobertura mínima, existen regímenes que a pesar de estar en funcionamiento desde hace bastante tiempo, no han extendido su cobertura más allá de la que tuvieron inicialmente, abasteciéndose de proteger, por ejemplo, al personal de las empresas que ocupan menos de cinco trabajadores (en el caso de Guatemala, el mínimo son tres), o las personas empleadas en el servicio doméstico, a causa del costo comparativamente elevado de recaudar las cotizaciones por conducto de pequeños empleadores.

El Convenio 102, establece parámetros mínimos de cobertura en cuanto a la estratificación de los sectores, así como los servicios mínimos recomendados para el seguro social, el Artículo 9 del Convenio 102, establece: “Las personas protegidas deberán comprender: a) Sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados, así como a los cónyuges y a los hijos de los miembros de esas categorías; b) Sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes, así como a las cónyuges y a los hijos de los miembros de esas categorías;--c) Sea a categorías prescritas de residentes que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los residentes”.



CAPÍTULO III

3. Derecho del trabajo

El derecho de trabajo surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo, en torno a grandes sindicatos. Al principio, giraba en torno al contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otras ramas de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho de trabajo responden principalmente a una finalidad de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

“El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso,



no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no solo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia humana”.¹⁷

El derecho del trabajo, es considerado como un conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la positiva integración del individuo en el cuerpo social y además regula los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

El derecho del trabajo se puede definir como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para

¹⁷ Allacoti, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.



el logro de esta fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.¹⁸

A partir de estas definiciones se puede establecer que el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas, doctrinas y principios teóricos que se encargan de regular las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, y asimismo resuelven los conflictos que se originen entre ambas partes con motivo de la relación de trabajo.

“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 de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.¹⁹

Se encuentra una definición en cuanto al derecho del trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 el que indica: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 1:

¹⁸ Méndez Salazar, Libertad Emérita, **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**. Pág. 3.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Pág. 225.



“El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

3.1 Principios del derecho del trabajo

“El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo. Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho del trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”.²⁰

En el derecho del trabajo los principios son las bases fundamentales que inspiran el ordenamiento jurídico en materia laboral, ya que tienen inmersos los principios de justicia social. Principios que tienen relación con las tendencias actuales del derecho del trabajo.

3.1.1 Principio de tutelaridad

En el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar

²⁰ Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Pág. 11.



de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Tal principio está inspirado en que el trabajador se encuentra en desventaja frente al patrono, desventaja que se manifiesta en el plano económico, por lo que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata la manera de compensar esas desigualdades por medio de la Ley vigente y positiva, ya que es la única forma de proteger de modo preferente al trabajador que siempre será la parte más débil de la relación laboral.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz, de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil”.²¹

Se puede mencionar que en relación a este principio, algunos autores han expresado que vulnera el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos son

²¹ Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.



iguales ante la ley, pero esto no es cierto. En el derecho laboral para poder tener igualdad es necesario que el Estado por medio de las normas cumpla la función de tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo no puede ver únicamente a personas como lo establece el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas, para establecer si esas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, por lo tanto esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por esta razón para igualarlos ante la ley se debe tutelar a la parte más débil que es el trabajador.

3.1.2 Principio de garantías mínimas

“Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a jus dispositivum sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación”.²²

En el cuarto considerando literal b del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se establece: “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

²² Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Op. Cit.** Pág. 13.



individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

El derecho del trabajo establece garantías sociales que tienen la característica de: mínimas, protectoras al trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador. Derechos que son considerados de carácter mínimo ya que el Estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera que debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.

“Este principio se explica relacionando que todos los derechos que se derivan de leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que se celebre, la nulidad del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas”.²³

El principio de garantías mínimas constituye un peldaño del cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que más bien se señala el punto de partida hacia adelante. Por tal razón todos los derechos que asisten a los trabajadores dentro del ordenamiento jurídico constituyen parámetros que pueden ser mejorados a favor de los trabajadores.

²³ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 51.

3.1.3 Principio de irrenunciabilidad

“El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”.²⁴

El principio de irrenunciabilidad se fundamenta en la prohibición que imponen las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías por tratarse de normas imperativas, aun en contra de la voluntad de los particulares. Por tal razón el principio de irrenunciabilidad se consigna en las normas de orden público.

El principio de irrenunciabilidad se desarrolla en la Constitución Política de la República de Guatemala específicamente en el Artículo 106 el que establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara 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 impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los

²⁴ Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Op. Cit.** Pág. 24.



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

Principio que tiene por objetivo asegurar los derechos que establecen las leyes de trabajo, y asimismo evitar que el trabajador renuncie a estos derechos por cualquier circunstancia ya sea de presiones, engaños o cualquier otro motivo. Y por tal razón la Constitución Política de la República de Guatemala desarrolla este principio como una garantía al trabajador.

3.1.4 Principio de imperatividad

Principios que se encuentran desarrollados en el cuarto considerando literal c del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “ El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

El principio de imperatividad en el derecho del trabajo radica en que no es posible contratar a trabajadores en condiciones inferiores a las establecidas en la Ley, ya que las normas laborales son de forzoso cumplimiento, por tal razón se estima que



configuran un contenido mínimo de beneficio para la parte más vulnerable que son los trabajadores.

Al respecto de este principio se menciona: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no por que todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”.²⁵

El derecho del trabajo para cumplir con su cometido, debe ser aplicado de forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones del patrono con los trabajadores. Es decir que forzosamente se han impuesto algunos límites mínimos, independientemente de acuerdos contractuales.

3.1.5. Principio de realidad y objetividad

Principios establecidos en el cuarto considerando literal “d” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que establecen: “El derecho e trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su

²⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 278.



realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

El principio de realidad permite estudiar al individuo en su realidad social, principio que ha cobrado importancia, derivado que concibe hechos concretos de la vida para lograr una solución justa de los conflictos.

Ahora bien objetivo, ya que su enfoque es la tendencia a resolver los problemas que se susciten entre patronos y trabajadores, pero observando hechos concretos.

El primer principio se basa en analizar al trabajador que tal como se conoce será siempre la parte más débil en los conflictos que puedan suscitar en materia laboral. El segundo tal como se ha establecido trata de regular de forma concreta los hechos para resolver los conflictos.

3.1.6 Principio del derecho público

Según lo establecido en el cuarto considerando literal e del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “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”.



Asimismo el Artículo 14 del Código de Trabajo indica: “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 (...)”.

El derecho del trabajo es una rama del derecho público puesto que al aplicarlo, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, y por tal razón el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, el derecho del trabajo se impone de manera coercitiva, ya que establece condiciones mínimas de contratación laboral.

3.1.7. Principio hondamente democrático

Tal como se establece en el cuarto considerando literal f del Código de Trabajo: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.



El principio hondamente democrático se orienta a conseguir la dignificación económica y moral de los trabajadores, reivindicando todos los derechos de los trabajadores frente a los patronos buscando así la armonía social. Y permitiendo al trabajador por medio del derecho de trabajo una efectiva libertad de contratación.

3.2 Interpretación de la ley en materia laboral

En Guatemala existe una Ley que contiene normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico. En este sentido se hace referencia a la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, que indica en el Artículo 10 como se debe interpretar de la ley: “Las normas se interpretaran conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras a su contexto y de acuerdo a las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de las partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

La Ley del Organismo Judicial ilustra la manera de la interpretación de la Ley, e indica que en primer lugar se debe interpretar conforme al texto, al contexto y a las



disposiciones que ha establecido la Constitución Política de la República de Guatemala.

En ese sentido las normas de trabajo se van a interpretar conforme a lo establecido en el Artículo 17 del Código de Trabajo que indica: “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”. El Código de Trabajo ha previsto la forma de interpretar las normas laborales y para el efecto indica que el interés de los trabajadores debe ser tomando en cuenta.

Existen casos que no han sido previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, y por lo tanto se debe resolver en primer término de acuerdo a los principios del derecho de trabajo los cuales han sido abordados en esta investigación, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, siempre en armonía con los principios del derecho de trabajo, y por ultimo de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.

Si al haber aplicado las formas de interpretación anteriormente descritas no se ha logrado resolver los casos no previstos se utiliza la regla de interpretación que contiene el principio indubio pro operario que está establecido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la república de Guatemala: “(...) En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.



Considero que las normas de trabajo se deben interpretar de acuerdo a lo que indica nuestra legislación laboral, siempre en beneficio de los trabajadores y en armonía con la conveniencia social, y de acuerdo a los principios que establece el Código de Trabajo en sus considerandos, por lo que al resolver un conflicto de trabajo se debe analizar el alcance de las leyes y siempre en el sentido más favorable para los trabajadores.





CAPÍTULO IV

4. Transgresión a principios y garantías constitucionales por la aplicación del Acuerdo 1090 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Para comenzar es necesario conocer el significado de trasgresión: “Infracción a un precepto obligatorio”.²⁶ Es decir que es una violación o quebrantamiento de ley vigente y positiva, asimismo se puede indicar que radica en la omisión de lo que establecen las normas jurídicas.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por medio de su junta directiva dicto el Acuerdo 1090, que contiene el Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual entró en vigencia el día 16 de agosto del año 2002. Reglamento que tiene por objeto lo estipulado en el Artículo 1 el que indica: “El objeto de este Reglamento es normar en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social una administración técnica, eficiente, armónica, disciplinada, mediante la aplicación y desarrollo de los principios que contiene la Ley Orgánica del mismo”.

La creación del Acuerdo 1090, debió haber sido elaborado en observancia al Artículo 21 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala que establece: “Corresponde al gerente nombrar, promover, dar licencias, permutar, corregir disciplinadamente y remover a

²⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 759.



todo el resto del personal al servicio del Instituto de conformidad con el reglamento respectivo el cual debe ser emitido con el fin de garantizar (...).”

Para el efecto de explicar el Artículo mencionado anteriormente es necesario indicar lo que establece la literal f): “Las correcciones disciplinarias y los despidos de los trabajadores del Instituto sólo se pueden imponer una vez que el interesado haya sido oído y en los casos y de acuerdo con los procedimientos que al efecto se determinen, como un medio de proteger a aquellos contra toda represalia, actual o posible, de orden político-partidista, o que implique discriminación racial o coerción de las garantías individuales o sociales que establece la Constitución”.

Tal como lo establece la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, le corresponde al gerente corregir disciplinariamente y remover a todo el personal al servicio del Instituto, pero con la salvedad de que se pueden imponer una vez que el interesado haya sido oído, con la finalidad de proteger a los trabajadores contra cualquier represalia, y no olvidando la garantías individuales y sociales que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Se puede mencionar que el Acuerdo 1090 transgrede principios y garantías constitucionales específicamente en el Artículo 114 derivado que se le otorga la potestad al Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de suspender al trabajador sin goce de salario hasta por ocho días.



4.1. Sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1090

El Artículo 114 del Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo numero 1090 indica: “Se establecen tres clases de sanciones disciplinarias, las cuales deben imponerse con estricta sujeción a estas reglas:

- a) Amonestación verbal. Es la sanción que a criterio del Jefe inmediato se le aplicará al trabajador por haber incurrido en una falta leve a sus deberes, considerada de poca trascendencia, cuyo perjuicio es mínimo para el buen funcionamiento de la organización administrativa del Instituto. La amonestación debe hacerse en privado escuchando las explicaciones verbales del trabajador dejando constancia escrita de la misma, para los registros correspondientes, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

- b) Amonestación escrita. Es la sanción que debe imponer el Jefe inmediato al trabajador que se haga acreedor a ella por lo siguiente:
 - b.1) Cuando el trabajador incurra en dos amonestaciones verbales.
 - b.2) Cuando la falta cometida amerite un apercibimiento por escrito antes de efectuar el despido.
 - b.3) En los demás casos en que el Jefe inmediato desee dejar constancia escrita de la sanción disciplinaria para los efectos de la Evaluación del desempeño y para



garantizar el correcto funcionamiento de las actividades a su cargo en el Instituto.

Para que el Jefe inmediato imponga esta sanción, es necesario que oiga al trabajador en un plazo de tres días hábiles, a fin de que por escrito dé las explicaciones que estime convenientes. Si el trabajador no evacúa la audiencia conferida en el plazo establecido, se tendrá por ciertas las causas imputadas.

- c) Suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por ocho días. Esta corresponde imponerla al Jefe del Departamento de Recursos Humanos, cuando el trabajador sea objeto de dos amonestaciones escritas o cuando incurra en una falta grave en contra de los deberes propios de su cargo y que la misma no sea causal de despido, oyendo al trabajador en un plazo de tres días hábiles, previo a imponer la sanción. En los casos que se compruebe omisión de parte del Jefe inmediato superior con relación a la aplicación de lo dispuesto en los 36 incisos a), b) y c); al superior jerárquico inmediato le corresponde informar al Departamento de Recursos Humanos a efecto de sancionar disciplinariamente al Jefe”.

En el Artículo anteriormente mencionado, se establecen tres clases de sanciones disciplinarias establecidas por la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad social, indicando en la literal a) la amonestación verbal que se aplica al trabajador que ha tenido una falta leve a sus deberes, la cual sancionará el jefe inmediato. En la literal b) existen tres supuestos, el primero cuando el trabajador ha incurrido en dos faltas verbales, el segundo cuando la falta que cometió el trabajador amerite amonestación escrita previo a efectuar el despido, y el tercer supuesto consiste en que el jefe inmediato quiera dejar constancia por escrito de la sanción disciplinaria que se va



imponer, sin embargo se le otorga al trabajador la oportunidad de pronunciarse de forma escrita escrito durante los siguientes tres días siguientes, pero si el trabajador no se pronunciare en el plazo establecido se le tendrán por ciertas las causas imputadas.

En la literal c) se ha extralimitado, las funciones del jefe del departamento de recursos humanos, ya que indica que cuando el trabajador haya incurrido en dos amonestaciones escritas o incurra en una falta grave en contra de los deberes propios de sus cargo y que no corresponda despido, se le impondrá suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por ocho días, y únicamente se oirá al trabajador durante el plazo de tres días hábiles, previo a imponer la sanción. Sin embargo no se le permite al trabajador apelar la decisión del jefe del departamento de recursos humanos ya que el reglamento no ha creado la figura de la apelación de tal decisión por tal razón se trasgreden los principios y garantías constitucionales.

4.2. Importancia de establecer la violación a derechos y garantías constitucionales

A continuación se realizará un análisis de los principios y garantías que se han violado, se puede iniciar indicando que para el efecto de interpretar las leyes de trabajo, hay que tomar en cuenta principalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, y en el caso de los principios constitucionales se pretende demostrar que por medio del Acuerdo 1090 que contiene el Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se han violentado los que se mencionan a continuación:



Principio de debido proceso y derecho de defensa: Constituido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala el que establece: “Derecho de defensa. Los derechos de la persona son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado oído y vencido en proceso legal (...)”. Adoptado el principio al ámbito laboral y analizando el Acuerdo 1090, donde no se previó el establecer en dicho acuerdo, un recurso de alzada para las sanciones disciplinarias, afecta el debido proceso derivado que si el jefe de recursos humanos dispone la suspensión que puede durar hasta ocho días sin goce de salario, no puede ser apelada tal decisión.

Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: principio que se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución política de la República de Guatemala indicando: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores (...)”. Es decir que los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en la sección octava del capítulo II de derechos sociales, son garantías constitucionales y por tal razón los trabajadores no podrán renunciar a dichos derechos.

Entonces al haber hecho la interpretación de la ley en materia laboral, y no encontrando una forma de interpretación para aplicar al problema, se debe aplicar la regla de interpretación y principio constitucional que se establece en el párrafo segundo de Artículo 106 el que indica: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”. Es decir que este



principio ha sido vulnerado por el Acuerdo 1090, ya que en el caso de la suspensión laboral emitida por el jefe de recursos humanos, ante la duda es sancionado disciplinariamente el trabajador.

4.3. La coherencia del ordenamiento jurídico

“Todo ordenamiento jurídico está integrado por normas jurídicas válidas: las normas inválidas están fuera del derecho. De manera que para establecer si una norma pertenece o no al ordenamiento jurídico hay que pasar de grado en grado, de poder en poder, hasta llegar a la norma fundamental. Así todas las normas están vinculadas directa e indirectamente con la norma fundamental que es la que da validez y unidad al complejo pero coherente sistema jurídico. Por eso la norma fundamental se coloca, al estilo Kelsiano, en la cúspide del sistema, porque con ella se relacionan todas las otras normas”.²⁷

El ordenamiento jurídico tiene coherencia al ordenar las normas partiendo de la norma fundamental es decir, que el criterio supremo permite establecer la pertinencia de una norma a un ordenamiento, en otras palabras, es el fundamento de validez de todas las normas del sistema.

Existe una clasificación jerárquica de las normas jurídicas que permiten al sistema tener coherencia, esta clasificación ha sido establecida por Hans Kelsen y reconocida

²⁷ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 143.



por casi todos los ordenamientos jurídicos del mundo que parte de mayor a menor:
Constitucionales, ordinarias, reglamentarias e individualizadas.

Al respecto de la coherencia del ordenamiento jurídico, la clasificación de las normas jurídicas es de gran importancia según su jerarquía: “(...) todas esas diferentes normas guardan entre sí una conexión formal, es decir; se dan en una articulación diríamos como orgánica, a pesar de las diferentes fuentes de su procedencia y de sus múltiples y variados caracteres dispares. No podemos conceptuar todos esos variadísimos componentes como constituyendo un mero agregado inorgánico y desordenado, una mera yuxtaposición fortuita, sino que hemos de ordenarlos de modo que formen un todo unitario y conexo, cuyas partes guarden entre sí relaciones de coordinación y relaciones de dependencia”.²⁸

La coherencia del ordenamiento jurídico, radica en la forma ordenada de todas esas normas de origen, de contenido, de generalidad y de alcance tan dispares, es un común título o fundamento de validez formal, precisamente es lo que constituye a todas en normas del ordenamiento jurídico positivo en vigor.

“Un conjunto de normas constituye un orden, es decir: una totalidad relativamente independiente, cuando la razón de validez de todas ellas se deriva de una sola y misma norma, sobre las cual todas se apoyan formalmente, y la cual recibe, con referencia a todas las demás, la denominación de norma fundamental”.²⁹ En decir que el conjunto

²⁸ **Ibíd.** Pág. 144

²⁹ **Ibíd.**



de normas forman la estructura del ordenamiento jurídico siempre y cuando sean derivadas o desarrollen preceptos o garantías constitucionales.

4.4. Propuesta de solución por la aplicación del Artículo 114 del Acuerdo 1090, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los principios y garantías constitucionales

El Acuerdo 1090 que desarrolla el Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al ser un reglamento dictado por la Junta Directiva a propuesta del Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el uso de las facultades que le concede el Artículo 19 y 21 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el caso del Artículo 114 del acuerdo antes mencionado, al otorgarle al jefe del Departamento de Recursos Humanos la autoridad para suspender a los trabajadores sin goce de salario hasta por ocho días. Se transgreden los principios y garantías otorgadas por la Constitución Política de la República de Guatemala, tales como el derecho de defensa, debido proceso y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Por lo que la propuesta de solución a la aplicación del Artículo 114 del Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, radica en la adición a la literal "d", donde se permita al trabajador apelar la decisión del jefe de Recursos Humanos, cuando el trabajador haya sido suspendido sin goce de salario hasta por ocho días, en la que dicha



apelación correspondiera conocer al gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tal como lo establece el Artículo 21 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Por lo que para actuar de conformidad a lo que establece el Artículo 21 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe adicionar la literal “d” del artículo en cuestión para que los trabajadores puedan tener el derecho de apelar dicha decisión.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por medio del Acuerdo 1090 que contiene el, Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y por medio de las sanciones disciplinarias establecidas en el capítulo XVI, y específicamente en el Artículo 114 de dicho acuerdo, transgrede principios y garantías otorgadas por la Constitución Política de la República de Guatemala, y las leyes que rigen el derecho del trabajo.

Por consiguiente se recomienda a la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la adición de la literal "d" del Artículo 114 del Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la que permita a los trabajadores apelar las decisiones tomadas por el jefe del Departamento de Recursos Humanos de dicha entidad, para evitar la transgresión a los principios y garantías constitucionales que otorga el ordenamiento jurídico guatemalteco.





BIBLIOGRAFÍA

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Ediciones de palma. 1973.

BEVERIDGE, William. **El seguro social y sus servicios conexos**. 7ª ed. Londres, Inglaterra. Ed. P.N Lee, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 16ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1989.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social. **Seguridad social**. (s.e.). México D. F. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 9ª ed. México. D.F. México. Ed. Porrúa. 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 2002.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2ª ed. Guatemala, Guatemala. Ed. Estudiantil Fenix. 2005.

Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**. 1ª ed. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe S.A. 1999.

GUTIÉRREZ, Edgar. **De la seguridad nacional a la inseguridad ciudadana**. 2ª ed. México D.F. México. Ed. Facultad Latinoamericana de ciencias Sociales. 1997.

LOPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I**. 7ª ed. Guatemala, Guatemala. Ed. Lovi. 2010.

MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derecho humanos**. Guatemala, Guatemala. Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2005.



MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo. Guatemala, Guatemala. Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2005.

MESA-LAGO Y BERTRANOU. Las reformas de salud en América Latina y el Caribe: su impacto en los principios de la seguridad social. 1ª ed. México D.F. México. Ed. Tormes, S.L. 2000.

NETTER, Francis. La seguridad social y sus principios. 4ª ed. México D.F. México. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1982.

Oficina Internacional de Trabajo. Introducción a la seguridad social. 3ª ed. Berna, Suiza: Ed. Stuber. 1984.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 32ª ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 2000.

Sistema de Naciones Unidas. Guatemala: La fuerza incluyente del desarrollo humano. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed: MINUGUA. 1999.

Legislación:

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

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

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

Reglamento General Para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo 1090, Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. 2002.

Convenio 102 sobre la seguridad social. Organización Internacional del Trabajo. 1955.