

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

**SIMULACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES
AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, POR PARTE
DE LOS PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO**



NANCI ROSVELI NAVARIJO LÓPEZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2021

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

**SIMULACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES
AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, POR PARTE
DE LOS PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCI ROSVELI NAVARIJO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2021

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

DECANO:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez VOCAL I, en Sustitución de Decano
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
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johana Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Moisés Raúl de León Castañeda
Vocal:	Licda.	Glenda Ivonne Barrientos
Secretario:	Lic.	Adolfo Vinicio García Méndez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Fredy Hernán Arrivillaga Morales
Vocal:	Licda.	Elia Susel Herrera Castañeda
Secretaria:	Licda.	Sandra Elizabeth Juárez Gonzalez

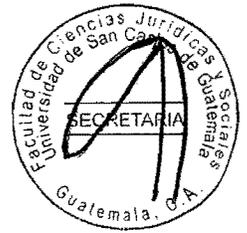
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

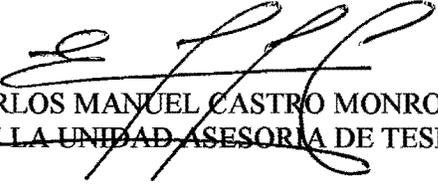


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de agosto del año dos mil nueve.

ASUNTO: NANCI ROSVELI NAVARIJO LÓPEZ, CARNÉ NO. 200411588. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 807-09.

TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FALTA DE INSCRIPCIÓN AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES PROVOCADO POR PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Luis Efraín Guzmán Morales, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No.4,700.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/awchg



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



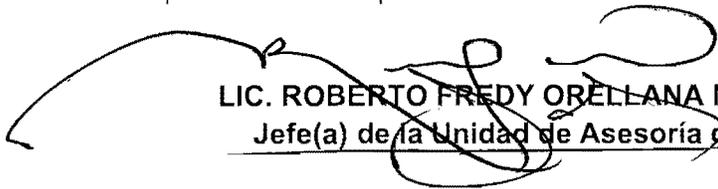
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de abril de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROBERTO MANUEL ANGEL FLORES RIVERA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NANCI ROSVELI NAVARIJO LÓPEZ, con carné 200411588,
 intitulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FALTA DE INSCRIPCIÓN AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL PARA
LOS TRABAJADORES PROVOCADO POR PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO..

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

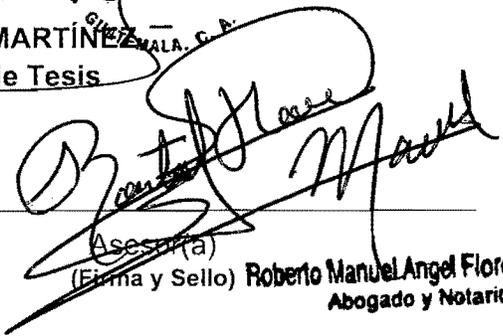
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 15 / 04 / 19 f)


 (Firma y Sello) **Roberto Manuel Angel Flores Rivera**
 Abogado y Notario



Doctor Roberto Manuel Angel Flores Rivera
Abogado y Notario
Colegiado 8653
Kilómetro 19.5 Carretera a San José Pínula, Guatemala, Guatemala



Guatemala 28 de mayo de 2019

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



Tengo el agrado de dirigirme a usted en cumplimiento con la designación encomendada por esta casa de estudios como asesor de tesis de la bachiller Nanci Rosveli Navarrijo López con número de carné 200411588, titulado: **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FALTA DE INSCRIPCIÓN AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES PROVOCADO POR PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO** y en uso de la facultad que dicho nombramiento me concede, considero pertinente modificar el título el cual queda así: **SIMULACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO** y respecto a la presente investigación manifiesto lo siguiente:

1. Esta investigación hace un análisis profundo de la normativa en materia constitucional, administrativa y laboral así como del régimen de seguridad social, se establecen los métodos deductivo e inductivo al demostrar que es importante el estudio y aplicación correcta de nuestra normativa.
2. Dentro del contenido técnico y científico, se cubren aspectos de importancia derivados de la globalización se han incrementado centros de trabajo que carecen de registro legal y ocasiona perjuicio a largo plazo a los trabajadores de la iniciativa privada en vista de la complejidad, análisis y redacción del tema, constituye un aporte jurídico, laboral y social.



3. Se aprecia que la redacción en este trabajo de tesis de grado, se ajusta a la normativa establecida para el efecto, en el se destaca el lenguaje jurídico apropiado a su nivel académico.

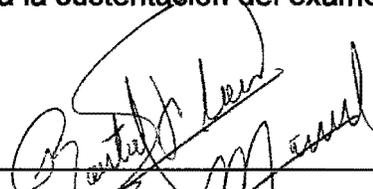
4. El valor científico que contiene la presente tesis queda demostrado al exponer las formas de simulación de inscripción al régimen de seguridad social siendo los causales principales de la problemática, lo que conlleva a fortalecer el sistema jurídico laboral en beneficio de la colectividad trabajadora.

5. La conclusión discursiva demuestra la falta de confianza al orden jurídico, los resultados alcanzados durante el desarrollo de este tema derivaron en una posible solución que la postulante visualiza para mejorar la condición que es objeto de esta investigación; es importante resaltar que las fuentes bibliográficas consultadas son adecuadas y enriquecen este trabajo investigativo ajustándose al tema expuesto.

6. Declaro expresamente que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller NANCI ROSVELI NAVARIJO LÓPEZ.

En tal sentido el contenido del trabajo de tesis satisface los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de esta facultad, emito **DICTAMEN FAVORABLE** por lo que solicito sirva de base para la sustentación del examen público correspondiente.

F



Doctor Roberto Manuel Ángel Flores Rivera
Abogado y Notario
Colegiado 8653

Roberto Manuel Ángel Flores Rivera
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



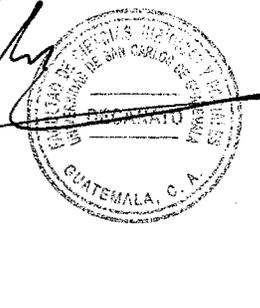
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de octubre de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante Nanci Rosveli Navarizo López, titulado SIMULACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.











USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Decanato de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintiséis de octubre de dos mil veinte.

Se tiene a la vista la resolución de fecha veintiocho de mayo de dos mil veinte, emitida dentro del trabajo de tesis "SIMULACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO.", de la estudiante Nanci Rosveli Navarizo López, carné número 200411588.

Dado que la resolución relacionada carece de la totalidad de las firmas correspondientes y por lo tanto no puede surtir efectos, emítase la resolución que procede según la reglamentación universitaria aplicable.

Artículos 82 y 83 de la Constitución Política de la República, artículos 22 y 24 literales a), d), g) y j) del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma), artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

cc. Archivo





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de mayo de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante Nanci Rosveli Navarizo López, titulado SIMULACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su infinito amor, gracias por permitirme alcanzar una meta profesional tan anhelada y no porque yo sea buena sino porque él es bueno.

A MI MADRE:

Mirta Damaris López Hernández, por demostrarme con su ejemplo que puedo conseguir cualquier meta, por ser mi pilar y ese motor que me impulso siempre.

A MI OTRA MADRE:

Mamá Tona, por formarme, corregirme y cuidarme. Infinitas gracias.

A:

Carlos Roberto Pineda Mérida por sus consejos y todo el apoyo proporcionado. Gracias.

A MIS HERMANOS:

Allan Navarajo, Elser Pineda, Carlos Pineda, Steve Sandoval, Cinthia y Emily Navarajo, gracias por su cariño y enseñanzas, Dios permita que sus sueños se materialicen.

A MIS SOBRINOS:

Dayana, Génesis, Diego, Alice y Neidy, los mayores regalos que tengo, Dios los bendiga y los guarde siempre. Que la meta que hoy alcanzo sea un incentivo para ustedes.



A MI FAMILIA:

A los que creyeron en mí y me apoyaron, gracias. Fueron mi motivación para no rendirme.

A MI COMPAÑERO DE VIDA:

Marlon Vinicio Ortega Galicia, gracias por toda la felicidad compartida, por demostrarme que existen personas con un corazón maravilloso, gracias por ser mi admirador número uno, por ser esos hombros que están para mí siempre que los necesito. Te amo mi cielo.

A MI ANGELITO:

Gracias por hacerme sentir que es la maternidad, aunque fuera por poco tiempo. Por ti lucharé cada día de mi vida.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por proporcionarme conocimientos jurídicos.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme permitido ingresar a esta prestigiosa casa de estudios.

PRESENTACIÓN



La investigación se realizó en Guatemala, período que comprende los años 2016-2018; es de tipo cualitativo, contribuyó a medir y resumir la información obtenida, respecto a la simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social por parte de los patronos del sector privado.

El trabajo pertenece a la rama del derecho constitucional y administrativo: El primero contiene derechos fundamentales de las personas como lo es el derecho a la salud; el segundo, contiene el procedimiento establecido para que los patronos del sector privado cumplan con sus obligaciones de inscribirse al régimen de seguridad social; además, contiene las atribuciones del Departamento de Inspección y de Visitaduría Social.

El objeto de estudio son las causas que influyen en la simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social por parte de los patronos del sector privado, al determinarse que existen patronos que estando obligados a inscribirse al régimen de seguridad social, no lo hacen con el fin de evadir el pago de la cuota patronal. El sujeto de estudio, fueron los trabajadores del sector privado perjudicados por la falta de inscripción de los patronos que evaden el pago de la cuota patronal.

El aporte académico de la investigación es la reforma del Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el objeto de sancionar a los funcionarios del Departamento de Inspección y de Visitaduría Social, por no inspeccionar las empresas de patronos que evaden el pago de la cuota patronal.



HIPÓTESIS

Existen patronos del sector privado que descuentan a sus trabajadores la cuota que a estos les corresponde reportar al régimen de seguridad social, pero no lo hacen; asimismo, existen otros patronos que están obligados a inscribirse al régimen pero no lo hacen, esto con el fin de evadir el pago de la cuota patronal a que están obligados, afectando con esto la seguridad social de los trabajadores y sus familias; por lo anterior se hace necesario que el Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social ejerza sus funciones a efecto de que el Estado cumpla una de sus finalidades como lo es el bien común y ese bien común se va a lograr a través de la fiscalización de los funcionarios encargados para tal efecto, con la finalidad de proteger a la clase trabajadora ya que muy bien se sabe que es la parte más débil de las relaciones laborales, y actualmente por la falta de inspección a las empresas, los patronos incumplen con su obligación de inscribirse al régimen de seguridad social.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis a través de los métodos: inductivo, deductivo y especialmente el analítico, que consintió en la interpretación de las causas que influyen en la simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social por parte de los patronos del sector privado, como consecuencia de la falta de fiscalización del Departamento de Inspección y Visitaduría Social, en virtud de obtener la finalidad de la presente investigación, la cual sirvió para ser congruente a la totalidad de lo investigado.

Con base a lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario reformar el Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con la finalidad de sancionar drásticamente a los funcionarios del Departamento de Inspección y Visitaduría Social por no fiscalizar las empresas de patronos que incumplen con la obligación de inscribirse al régimen de seguridad social.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Antecedentes históricos	2
1.2. Definición	3
1.3. Características del derecho de trabajo	4
1.4. Fuentes del derecho de trabajo	14
1.4.1. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo	14
1.4.2. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca	17

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo	21
2.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo	25
2.2. Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato	28

CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	35
3.1. La previsión social	36
3.2. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	37
3.3. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	39
3.4. Inspección General de Trabajo	40
3.4.1. Misión	42
3.4.2. Objetivo	44
3.4.3. Funciones	45



CAPÍTULO IV

4. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	47
4.1. Antecedentes históricos	47
4.2. Origen de la seguridad social en Guatemala.....	54
4.3. Programas.....	57
4.3.1. Reglamento de Asistencia Médica.....	57
4.3.2. Programa sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobre vivencia	58
4.3.3. Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en general.	59
4.3.4. Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad	60

CAPÍTULO V

5. Simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social, por parte de los patronos del sector privado.....	63
5.1. Análisis jurídico respecto a la problemática planteada.....	65
5.2. Artículos vulnerados por la falta de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social.....	67
5.3. Propuesta de iniciativa de reforma	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	77
BIBLIOGRAFÍA	79



INTRODUCCIÓN

En la investigación se analizó la simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social, por parte de los patronos del sector privado, ya que en la actualidad los patronos que descuentan a los trabajadores las cuotas laborales y se las apropian, o hay otros que reportan pero lo hacen con un salario menor al que realmente se devenga y otros que estando legalmente obligados a inscribirse al régimen de seguridad social no lo hacen con la finalidad de evadir el pago de la cuota patronal, problemáticas que son parte del trabajo de estudio.

Se pudo comprobar la hipótesis planteada consistente en establecer los factores que influyen en la simulación de inscripción de los trabajadores al régimen social por parte de los patronos del sector privado. En tal virtud, es necesaria la fiscalización de los establecimientos laborales por el Departamento de Inspección y de Visitaduría Social, del I.G.S.S con el fin de proteger a los trabajadores vulnerados en sus derechos a la salud.

El objetivo general consistió en determinar a través de la investigación científica y técnica, soluciones a la problemática planteada que se pretende alcanzar, la cual se cumplió durante el desarrollo del presente trabajo por medio del análisis jurídico de la simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social por parte de los patronos del sector privado.



Para obtener la información, se utilizaron las técnicas bibliográfica y documental, luego de lo cual a través del método deductivo, inductivo y especialmente el analítico que consintió en la interpretación de la simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social por parte de los patronos del sector privado, pues actualmente existen patronos que estando obligados a inscribirse al régimen de seguridad social no lo hacen con la finalidad de evitar el pago de la cuota patronal.

El informe final se redactó en cinco capítulos, estando el primero relacionado con el derecho laboral; en el segundo, se desarrolla el contrato de trabajo; el tercero, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el cuarto, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y por último, el quinto, simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social por parte de los patronos del sector privado y propuesta.

No se pretende agotar el tema por su complejidad, sino se tiene el ánimo de ayudar a encontrar mejores ideas y posiciones; así también que sea de gran utilidad para todo lector y especialmente para todos aquellos estudiantes que están por realizar sus trabajos de tesis y que les sirva de base o una guía para poder seguir con el procedimiento establecido para tal efecto.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

Por medio del trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal y por ende a la sociedad.

En tal virtud, para desarrollar la investigación es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar, tomando en consideración que en un principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de



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

1.1. Antecedentes históricos

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas. Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios básicos e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre, frente al patrono en relación al trabajo subordinado.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida y especialmente la protección jurídica laboral, en virtud de la gran desventaja que existe entre el trabajador y el patrono. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario o remuneración, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de



estudio y regulación del derecho del trabajo, cual tiene las siguientes características de conformidad con el Código de Trabajo:

- a. Debe ser realizado directamente por el trabajador (Artículo 18).
- b. Debe ser remunerado por un salario (Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón (Artículo 18).
- d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes (Artículo 18).
- e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros (Artículo 3).

1.2. Definición

Se sostiene el criterio de que el derecho laboral es: “como la creación del hombre, de la comunidad, de la sociedad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este 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 y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.¹ El derecho laboral es creado por el hombre con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, lo cual surge durante la revolución industrial.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.



Por otra parte, se llama también: "derecho del trabajo, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores -intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales-. En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción."² La definición plantea el criterio compartido en el sentido de que específicamente es una rama nueva de las ciencias jurídicas, toda vez que surgió para regular las relaciones jurídicas entre el trabajador y empleador desde mediados del Siglo XX.

"Es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores."³ Surge con la finalidad o como el mecanismo de armonizar las relaciones entre el empleador y el trabajador con la finalidad de proteger los derechos vulnerados durante toda la historia de la humanidad.

En síntesis, se puede decir que el derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág.169.



patronos y trabajadores surgidas entre ambos por medio del contrato individual de trabajo, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Se considera que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

1.3. Características del derecho de trabajo

En Guatemala, el derecho de trabajo tiene características que se consideran importantes para efectos de la presente investigación, siendo las que a continuación se detallan:

- a) Es un derecho público: Toda vez que el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones



relativas al trabajo.” Es evidente que el derecho laboral es público, toda vez que existe vínculo entre el Estado por medio de los órganos jurisdiccionales de trabajo y los particulares siendo el trabajador o el empleador.

En ese sentido, la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, afirma: “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.” De tal manera, es evidente que pertenece a la rama del derecho público, de acuerdo al considerando citado.

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

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados”. Al resaltar, el marcado énfasis en la imperatividad de las normas y el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. Toda vez que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.



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

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esta jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” En materia de derecho procesal laboral, se destacan las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así se encuentra en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

En el Código de Trabajo se encuentra esta característica, específicamente en el considerando cuarto inciso a), al resumir que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” El derecho de trabajo protege específicamente al trabajador, como es la parte más débil de las relaciones laborales.

El Artículo 12 del Código de Trabajo preceptúa: “Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el



presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio cualquiera.” El *ipso iure* es una expresión latina, referida a aquellas consecuencias o efectos jurídicos que se realizan sin el consentimiento del trabajador o aun existiendo consentimiento vulnera derechos irrenunciables, por lo que como cláusula en el contrato de trabajo resultan nulas de pleno derecho.

El Artículo 17 del Código de Trabajo señala: “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.” Aquí opera nuevamente que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular, a efecto que el Estado logre una de sus finalidades, como lo es el bien común, el objetivo que es la armonía de la sociedad.

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

De lo expuesto, se desprende la característica de ser un mínimo protector del trabajador, en caso de que se consigne en el contrato de trabajo que el trabajador no



tiene derecho a gozar vacaciones anuales con el consentimiento del trabajador para el derecho laboral no existe dicha cláusula, porque las normas laborales garantizan el derecho de los trabajadores y reconoce que son irrenunciables.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.” Se deduce que los derechos que contiene el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son solo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador que se considera la parte más débil de la relación laboral.

“Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante.”⁴ Protege únicamente al trabajador y se considera de carácter mínimo, son realmente al menos lo que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores.

d) Es un derecho dinámico: Lo dinámico, se encuentra en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción. Y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo y Comités Ad-Hoc.

⁴ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



Además, en la actualidad el derecho del trabajo es un tema importante del Tratado de Libre Comercio –TLC-, negociado entre Centro América y Estados Unidos de América, por su importancia para el mercado laboral de estas regiones, evidenciando que es un derecho dinámico, en virtud de que está en constante movimiento.

- e) Es un derecho realista y objetivo: En el Código de Trabajo, en la literal d) del cuarto considerando, resume: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su 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.” Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social al resolver un caso determinado, con base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social.
- f) Es un derecho democrático: La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, señala: “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.”

De lo anterior se desprende, que es un derecho democrático, al orientarse a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

g) Es un derecho clasista: “La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que el derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso concreto del derecho laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les imponen obligaciones.”⁵

Se le denomina clasista al proteger únicamente los derechos de los trabajadores, es menester indicar que también añade obligaciones a los trabajadores por lo que es erróneo aquellas teorías que exponen que protege únicamente derechos de los trabajadores.

⁵Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 22.



En ese sentido, el derecho del trabajo al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, de tal manera que trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente respecto al trabajador.

- h) Es un derecho mixto: Al respecto el Artículo 15 del Código de Trabajo postula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Es consuetudinario, porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores y beneficio mínimo garantizado por la Ley.
- i) Es un derecho autónomo: El Artículo 283 del Código de Trabajo relata: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.” Únicamente son competentes los juzgados de trabajo y previsión social, para conocer de todos los asuntos o conflictos que se derivan de las relaciones laborales, entre los trabajadores y empleadores.

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



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

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

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” Lo expuesto hace referencia a la autonomía jurisdiccional en materia de trabajo, en relación a la autonomía didáctica. En Guatemala no representa problema alguno, porque en las facultades de derecho que existen en todas las universidades autorizadas legalmente en la República de Guatemala, el derecho del trabajo tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza a efecto de que los estudiantes tengan los conocimientos básicos respecto al derecho laboral, la autonomía del derecho laboral, en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- a. Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- b. Que posea principios propios.
- c. Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.
- d. Que posea un método propio. De lo antes descrito, se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.



1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Encontrar la fuente de donde emanan las facultades y deberes que derivan del derecho del trabajo como vínculos jurídicos entre el empleador y el empleado, que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social. Las fuentes del derecho del trabajo, las diferentes clasificaciones doctrinales, la jerarquía ente las mismas y cómo se han de interpretar las normas laborales hace recordar la prevalencia del interés de todos los trabajadores en un clima de armonía social.

Por fuente del derecho se conoce el lugar de donde proviene o se origina la norma jurídica que antes no existía en la sociedad, es decir, el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. En términos más comprensibles, es el lugar de donde se originan las normas jurídicas laborales, también se denominan así a las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

1.4.1. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo

En la constitución se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, es así como nacen las fuentes del derecho, en tal virtud, existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho laboral, pero las que se consideran y resultan más aplicable son las siguientes:

- a. Fuentes reales o materiales: Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley;



también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica. Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica; son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres.

En síntesis, se considera en el derecho laboral como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos entre obreros y patronos.

- b. Fuentes formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer, es decir que son aquellos elementos donde generalmente se basa el legislador para crear leyes. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, señala: "La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementaria. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la



moral o al orden público y que resulte probada.” La única fuente es la ley, lo que hace necesario considerar al término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo los siguientes:

- a) Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b) Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c) Las leyes laborales.
- d) Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

Por lo expuesto, el derecho se revela, modernamente ante todo y sobre todo, a través de leyes que los legisladores van creando conforme las exigencias y necesidades de los trabajadores, por eso constituyen ellas fuente formal directa. Para efectos del presente trabajo de investigación, el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:

- “a) Derivadas de la voluntad del Estado.
- b) Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c) Derivadas de la voluntad colectiva, ambiente y social.”⁶

En conclusión, las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de

⁶ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Pág. 6.

empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres: las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.



1.4.2. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca

“La Ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, la legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común.”⁷

Así, la Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en la fuente fundamental del derecho laboral, no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura y organización jurídica de un país. En materia laboral, al establecerse que el trabajo es un derecho humano universal normado en la Convención Universal de Derechos Humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala en materia de derechos humanos, tiene preeminencia sobre el derecho interno es decir normas de carácter ordinario.

⁷ Méndez Salazar. **Op. Cit.** Pág. 23.



“El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho.”⁸ Significa que existe una unión entre el derecho de trabajo y el derecho constitucional, es decir, la constitucionalizarían de las normas laborales, tutelando derechos fundamentales de los trabajadores, aglutinadas a un procedimiento laboral, están lejos de ser tan solo una reforma procesal más: son la huella más patente en el derecho legal chileno del intento por dar eficacia a las normas constitucionales en el ámbito del trabajo.

“Los convenios constituyen, un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional de Trabajo, pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores.”⁹

En segundo plano aparecen los convenios internacionales, dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho o, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina.

⁸ **Ibíd.** Pág. 30.
⁹ **Ibíd.** Pág. 35.



Los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República guatemalteca, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

El Artículo 15 del Código de Trabajo define que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Los principios generales del derecho de trabajo operan cuando la ley deja vacíos legales y no existe jurisprudencia, se convierten en suplementos.

En síntesis, el Artículo 16 del Código de Trabajo afirma: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo”. El Artículo regula que en materia laboral, cuando surgen conflictos entre leyes de trabajo y otras de distintas índole, debe prevalecer todas aquellas leyes de trabajo siempre, es aquí donde la jerarquía de las normas y de acuerdo a la escala de Hans Kelsen, debe prevalecer siempre las leyes constitucionales, de acuerdo al orden jerárquico de las normas, la excepción a esta jerarquía es en materia laboral, debido a la norma laboral citada, establece que las leyes de trabajo deben predominar siempre.



CAPÍTULO II



2. El contrato de trabajo

Es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuales son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia, y constituye medio de prueba para ambos.

Por otra parte el contrato, es el convenio o acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es el contrato un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal.

De lo anterior, se puede decir que el contrato es un negocio jurídico: según el Artículo 1251 del Código Civil preceptúa: "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito". Se menciona a los elementos que le dan validez jurídica y se considera necesario definir dichos elementos a efecto de una mejor comprensión:

- a. Capacidad: Este es un elemento propio del contrato de trabajo y consiste en que primeramente para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, es decir ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio, la cual se puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, tanto deberes, como el ejercicio de los beneficios legales.



En el derecho de trabajo, se da un tipo particular de capacidad, el Artículo 31 del Código de Trabajo, regula que: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.”

La capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, que en el medio guatemalteco la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad.

- b. Consentimiento: El Artículo 19 del Código de Trabajo, afirma: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.” Se debe entender como la declaración de la voluntad, la cual se manifiesta cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo, o de forma tácita, sin que sea necesario un consentimiento escrito.
- c. Objeto lícito: Lo constituye, la actividad o el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de una retribución o salario que recibe en compensación a la prestación realizada por parte del mismo. El objeto lícito, se le



podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito es decir que el servicio o trabajo que realizado por el trabajador no atente contra el ordenamiento jurídico del país, toda vez que lo ilícito es considerado por la legislación penal guatemalteca como delitos.

Es sumamente necesario definir el concepto de un contrato en términos generales, dicho concepto se encuentra desarrollado en el Código Civil, Libro V, que trata del derecho de obligaciones, las obligaciones provenientes del contrato y específicamente en el Artículo 1517: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación". En ese sentido se puede determinar las acepciones de dicho enunciado, y específicamente sobre lo que debe entenderse por obligación.

Contrato es: "Un precepto cuyo cumplimiento es inexcusable en el primer caso y como el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona."¹⁰ Su contenido es de cumplimiento obligatorio por parte de las partes de una relación laboral, en su defecto existen consecuencias jurídicas para la parte que incumpla su contenido.

Existen muchas definiciones de contrato, por lo que es necesario analizar algunas, que ayudarán al desarrollo del presente trabajo. Contrato es: "una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna

¹⁰ Cabanellas. Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 611.



cosa.”¹¹ Por medio de éste, se realiza una declaración, en la cual forzosamente debe intervenir la voluntad, es decir, no debe haber coacción alguna.

“El concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”¹². A través del contrato, se plasma las declaraciones de las personas, en relación a la actividad que se trate, siempre y cuando las cláusulas no vulneren derechos del trabajador.

De las definiciones anotadas se puede decir que, contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y pueden ser compelidas a su cumplimiento a través de los diferentes procedimientos.

Legalmente, el contrato se encuentra claramente normado en el Artículo 18 del Código de Trabajo: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona –trabajador-, queda obligada a prestar a otra –patrono-, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” El contrato de trabajo tiene una especial significación, porque en el mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha

¹¹ **Ibíd.** Pág. 331.

¹² **Ibíd.** Pág. 167.

manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda guerra mundial.



El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad desarrollada por otra. Es decir, que es el vínculo jurídico, en virtud de la cual una persona denominada trabajador se obliga frente a otra persona denominada patrono a prestar sus servicios personales, bajo la supervisión y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución. En síntesis, es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

2.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, primeramente debe mencionarse que, al hablar de contrato de trabajo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra su capacidad laboral a cambio de una remuneración, ya que tal y como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes la



incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.”

Del Artículo 19 del Código de Trabajo se desprende que, para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica y que surta efectos, basta con iniciar las convenciones por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados, la parte que incumpla las cláusulas del contrato de trabajo, antes de que inicie la relación laboral debe resarcir los daños y perjuicio que ocasione a la otra parte como consecuencia de su irresponsabilidad.

La legislación laboral guatemalteca, establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca tal y como lo regula el Artículo 27 del Código de Trabajo afirma: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:



- a) A labores agrícolas o ganaderas;
- b) Servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

El contrato de trabajo puede ser en forma verbal en determinadas actividades, así como también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales. Sin embargo, es importante mencionar que el trabajador no se ve impedido de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato de trabajo que pruebe la relación laboral, como se preceptúa en el Artículo 19 del Código de Trabajo que es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento de contrato laboral, toda vez que la carga de la prueba le corresponde al patrono.

Asimismo, al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo en el documento respectivo, la falta



de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono tal y como se señala en el Artículo 30 del Código de Trabajo: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.” En materia laboral existe la inversión de la carga de la prueba y el patrono está obligado a demostrarlo.

El contrato de trabajo es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sin embargo, este es un deber genérico del cual derivan deberes particulares.

2.2. Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato

El Código de Trabajo, en el Artículo 25 señala tres formas para celebrar el contrato de trabajo:

a)” Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.



- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

En ese sentido, el Artículo 26 del Código de Trabajo dice: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen.

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

Se pueden determinar las formas de otorgamiento, perfección y extinción de los contratos laborales individuales para que legalmente exista y se perfeccione un contrato



de trabajo, es requisito indispensable que se inicie la relación laboral entre el trabajador y el empleador, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra determinada.

En relación a la extinción del contrato de trabajo o contrato laboral, puede extinguirse sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que señalan los Artículos 76, 77, 79 y 86 del Código de Trabajo:

- a. Por vencimiento del plazo, en relación a los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra, en los contratos para obra determinada, tiene carácter extraordinario, por lo que nace a la vida jurídica cuando se ha determinado cierto tiempo, en el cual se deberá desarrollar el trabajo, o bien, cuando se da por terminada la labor preestablecida.
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en el mismo, es decir que, las partes, pueden pactar las formas en que puede terminar la relación laboral, siempre y cuando no se disminuya las garantías establecidas en la legislación, protectoras del trabajador.
- c. Por mutuo consentimiento, esto implica la voluntad de ambas partes, es decir que tanto patrono como trabajador así lo contemplan en el contrato de trabajo, razón por la cual deben estar de acuerdo en la terminación de la relación laboral, evitando de esta forma cualquier conflicto.
- d. Por voluntad de las partes, tiene estrecha relación con lo establecido anteriormente, ya que el estar de acuerdo, hace más fácil la relación e implica la



prevención de conflictos derivados de la aplicación del contrato de trabajo también opera el consentimiento de ambas partes.

- e. Despido directo, esta forma de terminación del contrato de trabajo, se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir de manera justificada al trabajador y consecuentemente la terminación de la relación laboral sin responsabilidad de su parte, en tal virtud el trabajador tiene derecho de reclamar su reinstalación; si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, es decir por el patrono, se está ante un despido por justa causa o por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte, es decir, al trabajador, en este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.
- f. Despido indirecto, funciona en el entendido que el trabajador legalmente invoca causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo hace efectivas éstas poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte desde que se comuniquen al patrono, a pesar de ello el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales competentes con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa ante el órgano jurisdiccional competente.

En relación al despido indirecto, procede cuando existen causas que facultan al trabajador de dar por terminado la relación laboral, el Artículo 79 del Código de Trabajo, señala las siguientes causas:



- "a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenido o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, o por uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las persona que viven en su casa de habitación del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes a su cargo, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato se refiere cuando el patrono incurra en la comisiones de esos hechos ilícitos.
- f) Cuando el patrono, o su representante legal en la dirección de las labores de la empresa u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa o venenosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea

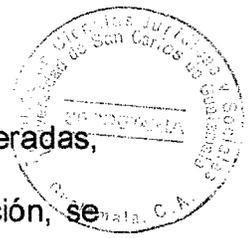


por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención;

- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o lo altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba pueda volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales, y
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.”

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones

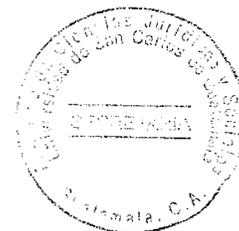


correspondientes ante las autoridades penales comunes. De las causas enumeradas, es imposible definir cada una de ellas y para efectos de la presente investigación, se considera resumirlas, puesto que dichas causales proceden únicamente en el despido indirecto, facultando al trabajador a dar por terminado la relación laboral, sin que el patrono pueda deducir alguna responsabilidad contra el trabajador, porque el empleador con sus acciones a incurrido en alguna de las causas especificadas el Artículo 79 del Código de Trabajo.

El despido indirecto, da lugar el retiro del trabajador en el lugar de trabajo, toda vez que el patrono ha incurrido en cualquiera de las causales contempladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, cuando una empresa obliga a un trabajador a renunciar, de tal manera que cuando el trabajador prueba judicialmente el despido injustificado, constituye un despido indirecto, lo que obliga al patrono a pagar la indemnización por despido injustificado.

Cualquiera de las causales contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, consideradas como despido indirecto o injustificado, debe ser reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que necesariamente se requiere de una reclamación judicial por parte del trabajador.

CAPÍTULO III



3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, debido a ello surge la necesidad que exista un marco de orden legal mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad: en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

El presidente de la República de Guatemala, se encuentra jerárquicamente por encima de todos los ministerios de Estado. Se encarga de fijar cuántos ministerios existen, cómo se denominan, cuáles son las funciones que llevan a cabo y quién es el que se encuentra al mando de cada uno como en el Estado guatemalteco. En un sistema presidencial los ministros dependen directamente del presidente de la República quien es el encargado de nombrar a los ministerios y ministros, así como también de administrarlos, presidir las reuniones correspondientes llevadas a cabo por parte del consejo de ministros.

A la cabeza de cada ministerio se encuentra un ministro cuya función es ser la cabeza política encargada del mismo y enlazarse con el ministerio y el presidente. En efecto el ministro: "se encarga de ejercer, desempeñar o bien de servir en un ministerio, un oficio,



cargo o empleo. Titular o jefe de un departamento ministerial; de un ministerio o Ministro, es un funcionario público que forma parte del gabinete presidencial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

3.1. La previsión social

La previsión social es la protección legal que la sociedad brinda a sus miembros a través de una serie de diversas medidas públicas, contra las privaciones de orden económico y social, para mejorar las condiciones laborales en el país, así como también la relación existente entre trabajador y patrono; evitar accidentes de trabajo y desempleo.

Es importante resaltar que la previsión social se basa en los siguientes principios:

- a. El principio de universalidad es la garantía consistente en brindarle protección a todas las personas sin ningún tipo de discriminación no importando raza, condición económica y religión.
- b. El principio de integralidad consiste en la garantía de cobertura de todas aquellas necesidades de previsión con las cuales cuentan todos los ciudadanos habitantes de

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 250.



la República de Guatemala.

- c. El principio de solidaridad es aquel que consiste en la garantía protectora con la cual es de vital importancia que cuenten todos los contribuyentes en la República guatemalteca.
- d. El principio de unidad consiste en la articulación de instituciones, políticas, prestaciones y procedimientos que se deben llevar a cabo en la sociedad guatemalteca con la finalidad de alcanzar el objetivo de unión y solidaridad.
- e. El principio de participación, consiste en el fortalecimiento del rol protagónico de los diversos actores públicos, sociales y privados que se encuentran involucrados dentro del sistema de previsión social integral. Es decir, son las medidas públicas que una empresa debe tomar en cuenta para evitar accidentes laborales.

3.2. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consiste en dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos laborales y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico del Estado, tratados regionales y convenios internacionales.

El Artículo 274 del Código de Trabajo informa que: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de



competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.”

La función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es velar para que se cumpla las leyes relativas al trabajo.

El Artículo 275 del Código de Trabajo indica: “Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a. Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho (8) días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente a que se reciban las actuaciones; y



- b. Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho (8) días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.”

3.3. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- “a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6º de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

En referencia a los otros órganos que integran el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, toda vez que dicho ministerio depende de lo que dichas dependencias realicen de acuerdo a sus atribuciones, a efecto de que se cumplan las metas trazadas.



3.4. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, se instituyó en la República de Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, creada por el Decreto Número 330 del 8 de abril del año de 1947. El 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que lo conforman. Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el Convenio sobre la Inspección General de Trabajo número 81 de la O.I.T. ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

Se puede definir a la Inspección General de Trabajo, como: "el servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social."¹⁴ Lo expuesto, cabe resaltar que es una definición doctrinaria de la Inspección General de Trabajo, estableciendo que dicha inspección no es más que la institución administrativa encargada de verificar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 200.

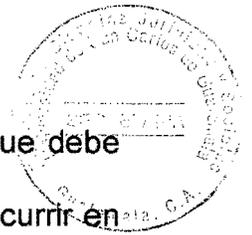


Desde el punto de vista legal, específicamente en el párrafo primero del Artículo 278 del Código de Trabajo dice que: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.”



Lo contemplado en la norma legal citada, es en relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de Trabajo, en su defecto pueden incurrir en el delito de incumplimiento de deberes.

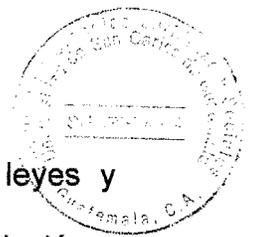
Se establece con los elementos de las anteriores definiciones que la Inspección General de Trabajo es una institución creada para velar y verificar el cumplimiento de las garantías de los patronos y trabajadores derivadas de una relación laboral.

3.4.1. Misión

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo y sus reformas: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

La obligación primordial de los inspectores de trabajo, es velar para que los patronos no tergiversen las normas laborales a su sabor y antojo.

En el Artículo 280 del Código de Trabajo, se norma también que la: “Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad; o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

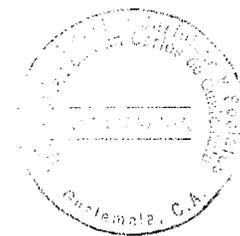


Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores.”

La Inspección General de Trabajo por medio de sus inspectores, siempre es considerado parte en un proceso laboral cuando se trate de menores o en defensa de la maternidad de las trabajadoras. En relación al Convenio Número 81 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Inspección General de Trabajo, ratificado por el Estado de Guatemala de fecha 13 de febrero de 1953, la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera:

- “a. Inspección de Trabajo debe velar por el cumplimiento de las normas legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- b. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.”

Se hace referencia a la misión de la Inspección General de Trabajo, contemplado en el Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo y no se hace un análisis profundo por su claridad.

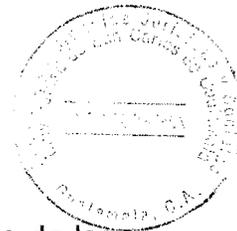


3.4.2. Objetivo

Con base al Manual del Inspector de Trabajo la visión de dicha institución se centra en: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General de Trabajo; integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.”¹⁵

En el manual en mención, la Inspección General de trabajo, tiene otra obligación como la creación de políticas encaminadas a la descentralización administrativa en toda la República de Guatemala. Se puede resumir que la Inspección General de Trabajo, con fundamento en el Artículo 279 del Código de Trabajo, es una institución que fue creada con el objeto de velar por el estricto cumplimiento de los derechos y deberes derivados de una relación laboral.

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo.** Pág. 9.



3.4.3. Funciones

En el Artículo 281 del Código de Trabajo, enumera las obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo que taxativamente establece la ley, para efectos de la presente investigación se considera pertinente resumirlas de la siguiente manera:

- a. Realizar auditorías laborales.
- b. Realizar auditorías administrativas.
- c. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- d. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- e. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el Reglamento interior de trabajo.
- f. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que se deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- g. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales.
- h. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- i. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.”¹⁶

En relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de

¹⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Op. Cit.** Pág. 10.



Trabajo ya que son atribuciones que deben ser ejecutadas, en defecto de su cumplimiento hará incurrir a los inspectores de trabajo en responsabilidades tales como penales, civiles y administrativas.

CAPÍTULO IV



4. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

En el transcurso del trabajo se estudiará al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; ente encargado de brindar la seguridad social en el país, lo que hace realizar un análisis de antecedentes históricos, programas que otorga a los afiliados, al ser una entidad autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, tiene sus propias leyes y reglamentos y resultará interesante conocer los beneficios que esta institución brinda así como las deficiencias que padece.

4.1. Antecedentes históricos

Para detallar los antecedentes legales en Guatemala analizaremos a la política social de la época colonial, concretamente a las Leyes de Indias, varias de las cuales fueron puestas nuevamente en vigor en 1835; más tarde, en 1877 "El cual fue dictado el Decreto Gubernativo 177- Decreto Reglamento de Trabajo de Jornaleros, el cual define lo que debe entenderse por patrono y jornalero y se establece cuáles son las obligaciones de aquellos."¹⁷

En 1894 la Ley de Trabajadores Decreto Gubernativo 486 define los términos patrono, dueño, administrador, agente del patrono y otros; fija las obligaciones del patrono, entre

¹⁷ Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). **La seguridad social en Guatemala.**



las cuales se distingue una, que le ordena facilitar los medios de asistencia médica y medicinas a los colonos y sus familias en casos de enfermedad, así como a los jornaleros que por una u otra causa, no pueden llegar al lugar en donde hay una disposición que obliga a los patronos a cuidar de que todos los individuos residentes en la finca estén vacunados y por otra parte, esa misma ley crea jueces especiales encargados de hacer que la misma sea cumplida.

Doce años más tarde, en 1906 es dictada la Ley Protectora de Obreros Decreto Gubernativo 669 en el que se incorporan prestaciones para los casos en que los trabajadores sufran accidentes profesionales.¹⁸ Es así como se crea la asistencia médica en casos de enfermedad y maternidad, para este último caso que es la maternidad se establecen subsidios en dinero, en cuantía igual a la mitad del salario, pero para los casos de incapacidad permanente, se establecen pensiones vitalicias, tanto para los sobrevivientes como para la viuda y huérfanos; se crea una caja de socorro, con obligatoriedad de afiliación por parte de los trabajadores, la cual era financiada en forma tripartita, o sea, por el Estado, los patronos y los trabajadores.

Más adelante, en 1928, se establece la obligación de los patronos de mantener botiquines por su cuenta y también se exigía con carácter obligatorio, el certificado de vacuna contra viruela y fiebre tifoidea a fin de garantizar la salud de los trabajadores del campo; tales obligaciones se establecen por medio de un reglamento. Finalmente culmina la evolución, en el aspecto legal, con la Constitución de Guatemala emitida en 1945, al determinarse el establecimiento de la Seguridad Social obligatoria, en la ley se

¹⁸ Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). **Op. Cit.** Pág. 4.



regula sus alcances, extensión y forma en que debe ser puesto en vigor. Tal disposición tuvo aplicación práctica hasta que entró en vigor el Código de Trabajo en 1947 y fue creado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“La constitución Política de la República de 1945, estableció por primera vez, en el Artículo 63, el derecho de los habitantes del país al régimen de seguridad social.”²⁹ El cual creó el seguro social obligatorio e indicando en que debía ser puesto en vigor, asimismo se regularon los seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes del trabajo, instituyendo desde esa fecha quienes debían pagar la prima; patronos, obreros y el Estado, como consecuencia de ello, el Congreso de la República, con fecha 28 de octubre de 1946 emitió el Decreto 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“El 30 de octubre de 1946 se emite el Decreto Número 295 del Congreso de la República Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”²⁰ Se regulaba la creación del Instituto como institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Además de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, se crean los acuerdos 97 y 299 de la Junta Directiva del aludido Instituto, de fechas 30 de julio de 1949 y 17 de marzo de

¹⁹ Barahona Streber, Oscar. **Bases de la seguridad social en Guatemala.** Pág. 12

²⁰ **Ibid.** Pág. 11



1952, contenidos del: Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General y el Reglamento sobre Protección Materno Infantil, con sus disposiciones complementarias contenidas en diversos acuerdos.

La Constitución de la República de Guatemala de 1956 establece el régimen de seguridad social obligatorio y se norma por leyes y reglamentos especiales, indicando asimismo que el Estado, los patronos y trabajadores están obligados a contribuir a su financiamiento y a facilitar su mejoramiento y expansión, además se instituyó que dicho régimen podría asumir cualesquiera de las obligaciones patronales derivadas de la ley.

En 1965 se decretó en la Constitución de la República de Guatemala que la Seguridad Social, se constituye como un derecho a todos los habitantes de la República y su régimen se instituye en forma nacional, unitaria y obligatoria, instituyendo a la entidad encargada de aplicarlo como una entidad descentralizada, con personalidad jurídica y funciones propias de conformidad con su leyes y reglamentos especiales. Se indica también en dicha Constitución que el Estado, los patronos y los trabajadores, tienen la obligación de contribuir a financiarlo y a procurar su mejoramiento progresivo, quedando, además, bajo la dependencia del organismo Ejecutivo.

Posteriormente, el 30 de octubre de 1968 cobró vigencia el Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad (Acuerdo 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).

A partir del 1 de marzo de 1977 entra en vigor el Reglamento sobre Protección Relativa



a la Invalidez, Vejez y Supervivencia (Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social) sin embargo como plan piloto inició el 1 de enero de 1971.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en 1985, nombra directamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como el ente encargado de administrar la seguridad social, otorgándole la calidad de una institución autónoma, con personalidad jurídica, la cual se rige por sus propias leyes y reglamentos.

A partir del 14 de enero de 1986, con base al Artículo 115 de la Constitución Política de la República de Guatemala la: "Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social."

Es así como el Estado cumple una de sus obligaciones constitucionales como lo es el bien común como consecuencia de la protección jurídica de las personas trabajadoras del Estado y del sector privado.

Por Acuerdo número 737 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se otorga atención médica gratuita a la población pensionada de cualquier institución, aun cuando nunca en su vida hayan aportado al Programa sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia en atención a lo contemplado por el Artículo



115 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este derecho del pueblo guatemalteco de gozar del régimen de seguridad social, se mantuvo en la Constitución que entró en vigencia el 14 de enero de 1986. En todas se consigné la autonomía, la obligatoriedad de contribuir a su financiamiento en forma tripartita, además de la facultad para actuar dentro de su rol de institución autónoma de derecho público, con personería jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

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

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta 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 autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse.



El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las 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, producen 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.”

La norma citada, determina lo relacionado con la seguridad social en Guatemala, entendida como un derecho que abarca dos funciones esenciales y totalmente diferentes una de la otra, pero íntimamente ligadas entre sí. La primera constituye la atención médica de los guatemaltecos afiliados y la segunda, la prevención social que no es más que el Instituto de seguridad social.

En síntesis, durante su vida institucional, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha establecido los programas sobre Protección relativa a Accidentes en General, Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.



4.2. Origen de la seguridad social en Guatemala

Después de la Segunda Guerra Mundial, los países aliados difundieron por el mundo ideas democráticas con el propósito de estimular los derechos humanos y contribuir al desarrollo democrático de los países. En Guatemala, después de una dictadura de catorce años del General Jorge Ubico, sucedido interinamente por el General Ponce Vaides, se eligió un Gobierno democrático bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo.

“El Doctor Arévalo, dentro de los grandes cambios sociales que impulsó, gestionó la venida al país de dos de los mejores técnicos en materia de Seguridad Social: el Licenciado óscar Barahona Streber de nacionalidad costarricense y el Actuario Walter Dintel de origen chileno.”²¹ De tal manera, que dichas personas en conjunto realizaron el estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala.

Por otra parte, la Constitución de la República de Guatemala de aquella época (1945) recogió, entre las garantías sociales consignadas en el Artículo 63, que: "Se establece el seguro social obligatorio." En ese sentido, se aclaró que la Ley regula sus alcances, extensión y la forma en que debía ser puesto en vigor.

Desde la creación del régimen de seguridad social se quedó estipulado cuales serían los riesgos que éste debía cubrir a los trabajadores y además se determinó la institución

²¹ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **Introducción a la seguridad social**. Pág. 3.



que sería la encargada de aplicarlo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. De ahí el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cual fue promulgada el 30 de octubre del 1946, creando en ella una institución autónoma de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social.

La seguridad social debe cubrir todo el territorio de la República de Guatemala y ser única para evitar duplicación tanto de esfuerzos como de cargas tributarias. Los patronos y trabajadores deben de estar inscritos como contribuyentes del régimen y no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como institución autónoma es creado como parte del contenido de la época revolucionaria vivida en el país, de 1944 a 1954, ruptura de la tiranía de catorce años, con un pasado de dependencia colonial.

“En 1954 en adelante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sufrió graves cambios y empezó a desfinanciarse cuando el Congreso de la República durante el Régimen del presidente Jacobo Arbenz Guzmán decretó el 23 de abril de 1954 el funesto Decreto Legislativo Número 1049, en que el Artículo primero anula y deja sin valor los saldos deudores del Estado a favor del Instituto Guatemalteco de Seguridad



Social, desfinanciándolo de esta forma.”²² Se determina que se dio mal ejemplo como moroso, a pesar de los mandatos constitucionales y de las normas morales y éticas que conforman la Seguridad Social, contenidas en el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, que establece la obligatoriedad de la tributación de los trabajadores, patronos y el Estado como tal y como patrono.

La situación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se encontraba en detrimento, el Ingeniero Ricardo Barrios Peña ex-gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en un artículo publicado en prensa libre el 29 de octubre de 2009, menciona que: "El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se encuentra en una grave crisis debido a la politización del mismo y que es momento de ir pensando en una reforma sobre los que conforman la junta directiva, actualizar sus leyes y hacer un estudio socioeconómico serio que ayude a tan noble institución.”²³

Originó que el Estado de Guatemala no tribute hasta la fecha, siendo el único en el mundo que no tributa en su calidad de tal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y en la actualidad debe millones de quetzales, desapareciendo el trípode tributario, pues el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sólo es financiado por los trabajadores y patronos, siendo que la Constitución Política de la República de Guatemala manifiesta expresamente que el Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social, especialmente para el beneficio de los habitantes de la nación.

²² Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **Op. Cit.** Pág. 5.

²³ Barrios Peña, Ricardo. **Artículo publicado en suplemento dominical de Prensa Libre.** Pág. 13.



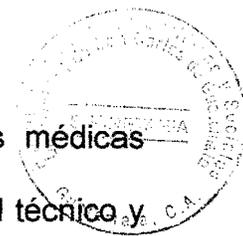
4.3. Programas

La seguridad social tiene por objeto, de acuerdo a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dar protección mínima a toda la población del país, en base a una contribución proporcional a los ingresos de cada trabajador y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él.

4.3.1. Reglamento de Asistencia Médica

Es un programa de asistencia médica de conformidad con el Artículo 1 del Acuerdo Número 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que: “Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones, intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población.”

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



accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y el respectivo personal técnico y auxiliar. También pueden suministrarse a domicilio para el programa de Enfermedad y Maternidad. Además, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha celebrado convenios con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para brindar atención a sus afiliados y ha suscrito contratos con médicos particulares debidamente colegiados para brindar servicios médicos, hospitalarios y otros servicios médicos, públicos, privados o mixtos para otorgar por medio de ellos, según los casos, todas o algunas de las prestaciones en servicio.

4.3.2. Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia

Entre los riesgos de carácter social que contempla la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para los cuales debe otorgar protección y beneficios, están los de invalidez, vejez y sobrevivencia.

El régimen de seguridad social no sólo promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias, sino también da protección en caso de invalidez y vejez, y ampara las necesidades creadas por la muerte, pues uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Según el Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social le corresponde, administrar la



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

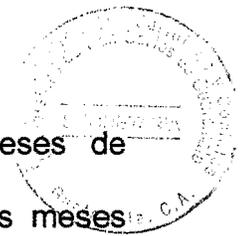
El Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia está vigente a nivel nacional desde el 1 de marzo de 1977 y se aplica en toda la República de Guatemala en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

4.3.3. Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en general

En caso de accidente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga a sus afiliados y sus familiares que dependan de ellos, protección en caso de accidente, entendiéndose por accidente, toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona producida por la acción repentina y violenta de una causa externa, sea o no con ocasión de trabajo.

En caso de accidente tienen derecho a las prestaciones en servicio:

- a. El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas, siempre y cuando mantenga su relación laboral;
- b. El trabajador en período de desempleo o de licencia sin goce de salario, siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguientes al inicio de la licencia o la del desempleo, y dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que



se produzca el desempleo, haya contribuido en tres periodos o meses de contribución, y el afiliado reclame prestaciones en el curso de los dos meses posteriores a la fecha de desempleo. La Junta Directiva está facultada para suspender o restringir por medio de acuerdos, las prestaciones a los trabajadores en periodo de desempleo, cuando el costo de las mismas resultare gravoso debido a una marcada tendencia de desempleo u otras causas.

- c. Los hijos menores de cinco años del trabajador afiliado y del trabajador en periodo de desempleo con derecho a las prestaciones en servicio. Artículo 19 del Acuerdo 466 de Junta Directiva.

4.3.4. Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad Maternidad y Accidentes

Se entenderá por comienzo de una enfermedad el día en que se le soliciten los servicios y siempre que sus médicos comprueben la existencia de dicha enfermedad.

Al respecto, menciona el autor Baltasar Rodríguez Santos que: "Al iniciarse la situación de incapacidad transitoria, no solo sigue estando el trabajador en situación de afiliación y en alta en la empresa, con la subsiguiente obligación por parte de ésta de seguir cotizando durante la misma, al iniciarse la situación de invalidez provisional la relación laboral se suspende, la empresa da de baja en la seguridad social al trabajador y deja ya de cotizar por el mismo. El trabajador hace uso de sus derechos hasta la fecha de adquirirlos como afiliado que era en la seguridad social y por ello seguirá percibiendo las prestaciones de asistencia sanitaria y económicas consiguientes, pero no generará

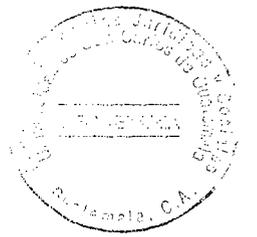


ya ninguna nueva a no ser que vuelva a ser dado de alta y reanude su actividad laboral en la misma o en otra cotización a la seguridad social.”²⁴

En el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para los efectos de subsidio en dinero, cuando la enfermedad haya comenzado con anterioridad a la fecha en que el afiliado se presenta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a solicitar prestaciones, se fija el día de comienzo de enfermedad y de la incapacidad para el trabajo en una fecha anterior dentro de las limitaciones establecidas en el Reglamento de Prestaciones en Dinero y siempre que hayan existido razones plenamente justificadas o circunstancias especiales para el retraso en la solicitud de servicios.

Tales como que el afiliado resida en un lugar muy alejado, se haya enfermado en un lugar en que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no disponga de servicios médicos y que pruebe su enfermedad mediante certificación médica, o que las condiciones familiares del afiliado o la naturaleza o estado de su enfermedad le hayan imposibilitado en forma evidente solicitar servicios en su debido tiempo, o cualquiera otra causa análoga a juicio de las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

²⁴ Rodríguez Santos, Baltasar. **Comentarios a la ley de seguridad social**. Pág. 139.



CAPÍTULO V



5. Simulación de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social, por parte de los patronos del sector privado

Se menciona que: "La importancia institucional de la seguridad social, habrá que referirse como mínimo a tres puntos 1) financiero, 2) poblacional; y, 3) sistemático."²⁵ Es por ello que en el presente trabajo se resaltan algunos aspectos sobre la problemática que se estudia, especialmente la no inscripción de los trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La problemática actual en el área de recaudación se centra en que los patronos no reportan a sus trabajadores en las planillas de seguridad social, o bien si los reportan lo hacen con un salario menor al que realmente devengan, otros que no obstante estar obligados a inscribirse al Régimen de Seguridad Social, no lo hacen con el objeto de evadir el pago de la cuota patronal a que están obligados, toda vez que el ente fiscalizador en este caso el Departamento de Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se queda corto en cuanto a que no desempeña sus funciones a cabalidad tal como lo regula el Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala: "El Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social del Instituto debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos, y sus miembros tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

²⁵ Parra Luna, Francisco. **Sistema sociopolítico y seguridad social**. Pág. 39.



- a. Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, hora con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el párrafo anterior;
- b. Pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido;
- c. Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de trabajo y de previsión social que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida el cumplimiento de sus deberes;
- d. Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- e. Gozan de franquicia telegráfica cuando tengan que comunicarse, en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y de previsión social;
- f. Las actas que levanten y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tiene la plena validez en tanto no se demuestre el modo evidente su falsedad o parcialidad; y,
- g. Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de las inspecciones; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los

informes que rindan que acepten dádivas de los patronos o de los afiliados; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes propios de su cargo, deben ser destituidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda.”



Se determinan funciones propias del Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social, pero lastimosamente no se cumplen a cabalidad, en la actualidad existen patronos que no reportan la inscripción de sus trabajadores o están obligados a hacerlo no la ejecutan por lo que prácticamente evaden el aporte de la cuota patronal.

La mala inspección repercute en la recaudación de las cuotas patronales y de trabajadores a la Seguridad Social y en el peor de los casos, patronos que descuentan la cuota patronal a los trabajadores y se las apropian, actitud que va en decremento para la población trabajadora, desprotegiéndolos totalmente ante una ausencia de fiscalización del Estado por medio del Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social.

5.1. Análisis jurídico respecto a la problemática planteada

La Constitución Política de la República de Guatemala plasma principios, garantías y afirma la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, reconoce a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y, al Estado como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación de régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz,



siendo considerada como ley superior que impulsando la plena vigencia de los derechos humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular, aplicando esos derechos a la salud, es por ello que en el Artículo 100 establece: “ 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.”

Se determina el derecho a la seguridad social el cual se ha instituido como un mecanismo de protección a la vida, que tiene como fines fundamentales la prestación de los servicios médico hospitalarios conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes, por medio de una valoración médica que se comprende necesariamente desde el diagnostico hasta la aplicación del tratamiento que el paciente requiere para su restablecimiento; así también regula que el Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen, es por ello que al violentarse dicha garantía constitucional de aquellos trabajadores cuyos patronos no los reportan a la planilla del seguro social, están facultados de acudir ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a solicitar la intervención del Estado con la finalidad de que se restablezca el derecho a la salud vulnerado.

Se entiende que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por mandato constitucional es el encargado de percibir los ingresos, administrarlos en beneficio de los habitantes de la nación en el régimen de seguridad social y la responsabilidad de otorgar prestaciones en servicio y en dinero para los trabajadores y sus beneficiarios,



por supuesto, previa afiliación al sistema y al pago de las cotizaciones previstas para los diferentes programas de seguridad social, pero qué sucede cuando éste derecho le es vedado a las personas, es decir, la falta de inscripción al régimen de seguridad social provocado por el patrono del sector privado, por supuesto que se violentan sus derechos tanto como habitantes y como trabajadores del sector privado; aunado a ello, por la falta de fiscalización o inspección del Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social.

5.2. Artículos vulnerados por la falta de inscripción de los trabajadores al régimen de seguridad social

Algunos de los Artículos vulnerados cuando los patronos del sector privado no reportan la inscripción de sus trabajadores en las planillas de seguridad social. Tal como el Artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala, acerca que: "El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decir libremente el número y espaciamiento de sus hijos."

El Estado tiene la obligación constitucional de proteger a la familia en estos ámbitos, implementando para ello por mandato constitucional encargado de integrar organismos, servicios y formular la legislación necesaria para la integración, el bienestar y desarrollo social, cultural y económico, dentro del cual juega un papel sumamente importante la seguridad social de los trabajadores del sector privado.



Aunado a lo anterior, el Artículo 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala afirma: “El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social.” Al no reportar la inscripción de los trabajadores del sector privado, los patrones no contribuyen con el Estado a garantizar este derecho a los niños ni a los ancianos, violentando así el derecho que les asiste, específicamente el derecho a la seguridad social.

Por otra parte, en el ámbito internacional, el Artículo 19 de la Convención Americana sobre los Derechos del Niño dispone que: “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.” Al no garantizarse la salud de los adultos trabajadores, se descuida a los ancianos y consecuentemente a los niños de los trabajadores no reportados por los patronos al régimen de seguridad social.

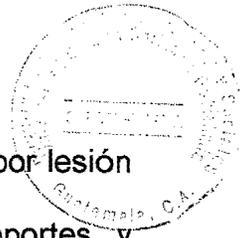
Asimismo, Guatemala es parte del protocolo adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales desde el cinco de octubre de 2000, el cual plasma en el Artículo 7: “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular...” De tal manera, que en cumplimiento de las leyes nacionales y convenios internacionales de las que Guatemala forma parte, se hace necesario el estricto cumplimiento de las obligaciones patronales del sector privado respecto a la inscripción



de sus trabajadores al régimen de seguridad social, en su defecto el Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social ordenará a los patronos a cumplir con sus obligaciones ya que al no cumplir a cabalidad sus atribuciones se convierten en cómplices en la vulneración de principios fundamentales del hombre, la niñez y los ancianos de este país para estar protegido al régimen de seguridad social.

El Artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala dispone que: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.” Se debe entender que la norma, hace referencia a la protección de la mujer trabajadora a través del régimen de seguridad social, pero cuando el patrono no reporta la inscripción de dichas trabajadoras, es evidente la vulneración del derecho al acceso a la salud, por la falta de inspección del Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

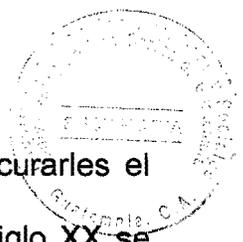
El Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.” Significa entonces que el Estado debe garantizar la protección de los minusválidos y personas discapacitadas, y en el mismo sentido, la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad tiene como uno de sus objetivos servir como instrumento legal en la



atención de las personas con discapacidad para que superen su incapacidad por lesión congénita o adquirida y puedan desarrollar ciertos trabajos, movimientos, deportes, y otras actividades, de aquí se determina la importancia de que los patronos del sector privado cumplan con sus obligaciones de inscribir a los trabajadores al régimen del seguro social y consecuentemente pagar las cuotas patronales para mantener vigente el servicio de salud social. La Constitución Política de la República de Guatemala declara de interés social la atención médico-social de los minusválidos o personas discapacitadas.

El Artículo 93 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que: "El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna." Con gran amplitud la Constitución reconoce el derecho a la salud y a su protección, por el que todo ser humano pueda disfrutar de un equilibrio biológico y social que constituya un estado de bienestar en relación al medio que rodea; implica el poder tener acceso a los servicios que permitan el mantenimiento o la restitución del bienestar físico, mental y social. Este derecho le pertenece a todos los habitantes de la República de Guatemala, a los que se les garantiza la igualdad en las condiciones básicas para el ejercicio de los mismos, pero el patrono del sector privado al no reportar la inscripción de sus trabajadores al seguro social, por lo tanto existe discriminación y no se cumple a cabalidad el texto constitucional en mención.

El Artículo 94 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla: "El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación,



rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.” En la segunda mitad del Siglo XX se produjo un cambio notable en la ideología y opinión de las sociedades y en su práctica económica que fue bautizado como el Estado de bienestar, como consecuencia de ese cambio, las administraciones públicas asumieron gran parte de los gastos sanitarios y en la actualidad la salud y la asistencia social son consideradas unas de las obligaciones más importantes del Estado y, para que pueda cumplir con ellas, se hace necesaria la participación patronal del sector privado con el cumplimiento de sus obligaciones de inscribir a los trabajadores al régimen de seguridad social.

La salud es considerada como un bien público, tal como lo regula el Artículo 95 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla: “La salud de los habitantes de la Nación es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.” Se establece que bien público es aquel cuya titularidad es del pueblo. En principio, un bien público sólo puede ser provisto por una entidad cuya naturaleza haga imposible la exclusión de individuos por cuestiones de raza, sexo, idioma, religión, posición social, recursos disponibles o filiación política, por ende, la salud es un bien público y corresponde al Estado velar por la conservación y restablecimiento de la salud por ello es absolutamente necesaria la contribución pecuniaria del estado, del trabajador y de los empleadores. Si uno de estos tres elementos no funciona, la atención de la salud será deficiente.

Es inconcebible que empresarios retrógrados se dediquen a estafar no sólo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sino a los trabajadores a quienes les descuentan de



sus salarios la cuota de trabajadores sin estar inscritos en el seguro social; además, no se entrega a dicha institución el dinero que le corresponde, lo que no sólo deja desprotegidos a los trabajadores, sino desfalca o termina de hundir la institución que por ley debe velar por la seguridad social en este país, lo cual obviamente repercute en la salud y economía de los trabajadores y además impide la mejora de los beneficios pecuniarios, todo eso se genera por la falta de inspección del Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social.

De lo analizado en el presente capítulo, el grave problema que afecta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la clase trabajadora guatemalteca es que existen patronos del sector privado que descuentan a sus trabajadores la cuota que a éstos les corresponde reportar al régimen del seguro social, pero no las cancelan, asimismo existen otros patronos que están obligados a inscribirse al régimen pero no lo hacen, esto con el fin de evadir el pago de la cuota patronal a que están obligados, afectando con esto la seguridad social de los trabajadores y sus familias; por lo anterior se hace necesario que el Departamento de la Inspección y de Visitaduría Social ejerza sus funciones a efecto de que el Estado cumpla una de sus finalidades como lo es el bien común y ese bien común se va a lograr a través de la fiscalización de los funcionarios encargados para tal efecto, con la finalidad de proteger a la clase trabajadora ya que muy bien se sabe que es la parte más débil de las relaciones laborales, ya que actualmente por la falta de inspección a las empresas, los patronos incumplen con su obligación de inscribir a sus trabajadores al seguro social.



5.3. Propuesta de iniciativa de reforma

A continuación se presentan bases para una iniciativa de ley, con la finalidad de reformar el Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

DECRETO No.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es el bien común; así como garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas.

CONSIDERANDO:

Que el derecho a la seguridad social, es un derecho universal y debe ser protegido por el Estado de Guatemala. El derecho a la seguridad social que tienen los trabajadores debe gozarse dentro de un contexto de protección y en lugares adecuados para ello.

CONSIDERANDO:



Que de los estudios técnicos hasta ahora realizados resulta que el establecimiento de un régimen de seguridad social obligatorio en Guatemala es factible si los funcionarios cumplieran con sus atribuciones que la ley les otorga, siendo la de inspeccionar los establecimientos de trabajo si los patronos del sector privado cumplen con su obligación de inscribir a sus trabajadores al régimen de seguridad social y consecuentemente el pago de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

POR TANTO:

En uso de las facultades que confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL DECRETO NÚMERO 295 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Artículo 1. Se adiciona un último párrafo al Artículo 50, el cual queda así:

“El Departamento de Inspección y de visitaduría Social del Instituto, está obligado a cumplir con las atribuciones indicadas en los incisos que anteceden, con la finalidad de inspeccionar en los establecimientos de trabajo si los patronos cumplen con la obligación de inscribir a sus trabajadores al régimen de seguridad social y



consecuentemente al pago de la cuota patronal. El funcionario que incumpla con esta obligación se le impondrá una multa de 5 salarios mínimos y será causa de justificación de despido sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas que por el incumplimiento de su deber cause en detrimento a los trabajadores del sector privado y público.”

Artículo 2. Vigencia. El presente decreto entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

REMITASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA EL ____ DE ____ DOS MIL VEINTE.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Existen patronos del sector privado que no reportan la inscripción de sus trabajadores al régimen de seguro social. De tal manera que es un grave problema que afecta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la clase trabajadora guatemalteca, toda vez que hay patronos que descuentan a sus trabajadores la cuota que a éstos les corresponde reportar al régimen del seguro social, pero no las cancelan en la Tesorería del Instituto; asimismo existen otros patronos que están obligados a inscribirse al régimen pero no lo hacen, esto con el fin de evadir el pago de la cuota patronal a que están obligados, afectando con esto la seguridad social de los trabajadores y consecuentemente sus familias y todo por la falta de inspección a los centros de establecimientos laborales por el Departamento de Inspección y de Visitaduría Social.

La posible solución a lo expuesto, es que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por conducto del Departamento de Inspección y de Visitaduría Social, cumpla con su obligación atribuida por la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de velar para que los patronos del sector privado cumplan con sus obligaciones de remitir la inscripción de sus trabajadores al régimen de seguridad social a efecto de materializar una de las obligaciones fundamentales del Estado de proteger a la persona. Aunado a ello, también es importante que el Congreso de la República de Guatemala, adicione al Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, una sanción drástica al funcionario del Departamento de Inspección y de Visitaduría Social que incumpla con su deber de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones patronales y como consecuencia de ello afectan derechos del trabajador.



BIBLIOGRAFÍA



BARAHONA STREBER, Oscar. **Bases de la seguridad social en Guatemala.** Guatemala: Ed. Centro Editorial, 1947.

BARRIOS PEÑA, Ricardo. **Artículo publicado en suplemento dominical de Prensa Libre.** Guatemala: (s.Ed), 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1968.

CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (CISS). **La seguridad social en Guatemala.** Guatemala: Ed. Monografías, (s.f).

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

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. **Introducción a la seguridad social.** Guatemala: (s.Ed), 1984.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencias Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1991.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. **Manual de Organización, Inspección General de Trabajo.** Guatemala: Ed. (S.Ed), (s.f).

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Guatemala: (s.e), 2005.

PARRA LUNA, Francisco. **Sistema sociopolítico y seguridad social.** España: Ed. Index, 1979.

RAMOS DONAIRE, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Unsuva, 1995.

RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar. **Comentarios a la ley de seguridad social:** España: Ed. Lex-nova, s.a., 1983.

Legislación:

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



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

Código Civil. Decreto Ley número 106, de jefe de Gobierno de la República, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107, de jefe de Gobierno de la República, 1964.

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

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

Acuerdo número 468. Reglamento de Prestaciones en Dinero del I.G.S.S Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1967.

Acuerdo número 1124. Reglamento Relativo a la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2003.

Acuerdo número 1002. Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1996.

Acuerdo número 466. Reglamento de Asistencia Médica Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1967.