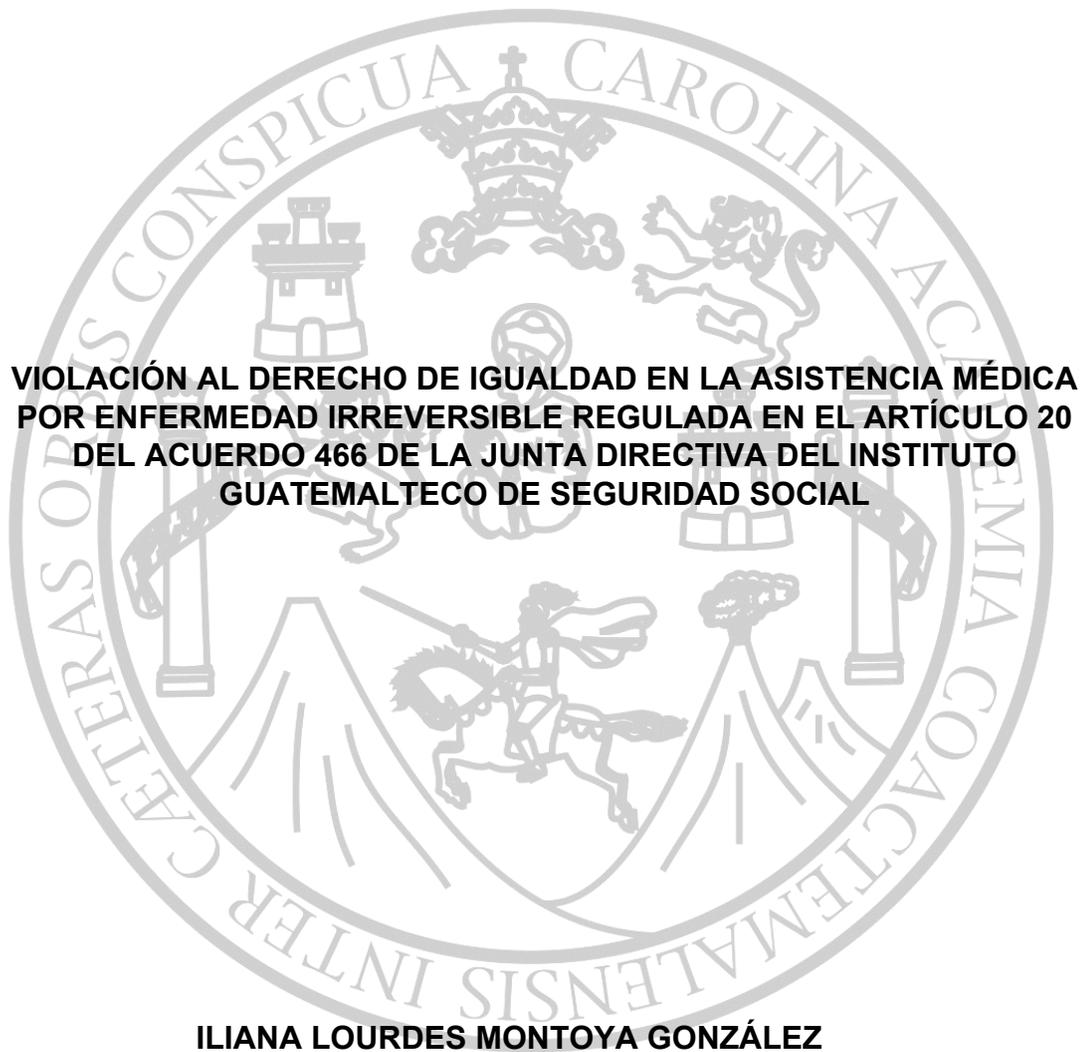


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD EN LA ASISTENCIA MÉDICA
POR ENFERMEDAD IRREVERSIBLE REGULADA EN EL ARTÍCULO 20
DEL ACUERDO 466 DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ILIANA LOURDES MONTOYA GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2021

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

DECANO:	M. Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Armin Cristobal Crisóstomo López
Vocal:	Licda. Orfa Santos
Secretaria:	Licda. Linda María Fuentes Sequen

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Carlos Erick Ortiz
Vocal:	Lic. William Armando Vanegas Urbina
Secretario:	Lic. Jorge Vidal Diaz Alvarado

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

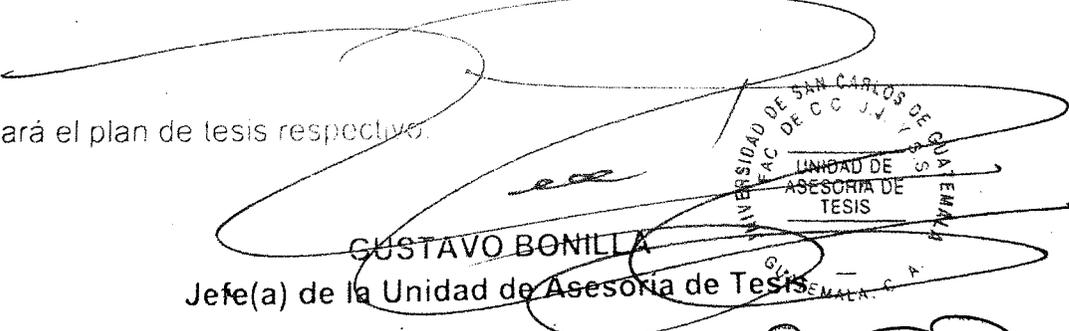
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis, Ciudad de Guatemala,
009 de septiembre de 2020

Asesor(a) de Tesis: MAYRA VERÓNICA GUIR CANCINOS
para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JUAN VICENTE MONTOYA GONZÁLEZ con carné 201552029
relativo a: GENERACION AL DERECHO A LA IGUALDAD AL ESTABLECERSE UN LÍMITE DE SUBSIDIO PARA
LOS DÍAS SUSPENDIDOS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desapruva 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.

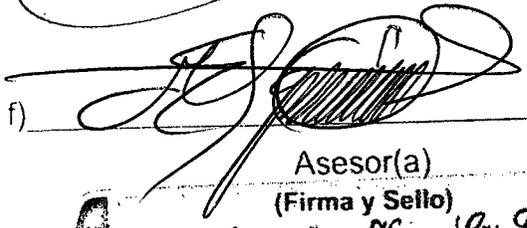
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


GUSTAVO BONILLA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Fecha de recepción 10 / 09 / 2020

Asesor(a)
(Firma y Sello)


Lucía Mayra Verónica Guir Cancinos
ABOGADA Y NOTARIA



Mayra Verónica Güir Cancinos
Abogada y Notaria



Guatemala, 10 de noviembre de 2020

Respetable:

Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo con el objeto de informa que conforme a resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis he asesorado el trabajo de tesis del estudiante: **Iliana Lourdes Montoya González**, intitulado: **“Vulneración al derecho de igualdad al establecerse un límite de subsidio para los afiliados suspendidos por enfermedad y accidente del Instituto de Seguridad Social.”**

Con fundamento en las estipulaciones del Artículo 26 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se recomendó a la estudiante delimitar el tema en el título de la investigación quedando de la siguiente manera: **“Violación al derecho de igualdad en la asistencia médica por enfermedad irreversible regulada en el Artículo 20 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”**

De conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir a usted el siguiente informe:

1. El contenido científico y técnico de la investigación pertenece al derecho de trabajo y derecho de previsión social y corresponde a la violación al derecho de igualdad en la prestación del subsidio en asistencia médica específicamente al restringir y limitar el subsidio a los trabajadores afiliados y sus derechohabientes que tienen enfermedades irreversibles que pudieren dejarles en estado de incapacidad a un período de cincuenta y dos semanas, en comparación a los afiliados que reciben atención médica ilimitada hasta su recuperación.



Mayra Verónica Güir Cancinos
Abogada y Notaria



- II. En el transcurso de este estudio se utilizaron los métodos siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo, propios de la investigación efectuada y para el efecto la técnica utilizada fue de carácter bibliográfica, ya que existen diversos tratadistas tanto nacionales como extranjeros, que han estudiado lo relativo a la temática en análisis.
- III. Con respecto a la redacción, ortografía y puntuación contenida en este estudio jurídico, se puede clasificar dentro del campo del derecho de trabajo y derecho de previsión social, respectivamente por lo que es acorde con las reglas contenidas en el diccionario de la Lengua Española.
- IV. Con respecto a la contribución científica, la investigación presentada realiza un aporte considerable en relación a la aplicación de los programas de prevención social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y las limitaciones al alcance de los mismos.
- V. Con relación a la conclusión discursiva elaborada por la estudiante, esta es congruente con el plan de investigación aprobado en su oportunidad.
- VI. En cuanto a la bibliografía utilizada, fue afín al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en Guatemala en la materia que se aborda.

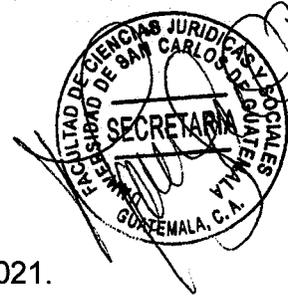
Por lo aspectos antes indicados, considero que la investigación presentada por la estudiante **ILIANA LOURDES MONTOYA GONZÁLEZ**, llena los requerimientos exigidos por esta casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,


Licda. Mayra Verónica Güir Cancinos
Colegiado 6285
Licda. Mayra Verónica Güir Cancinos
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

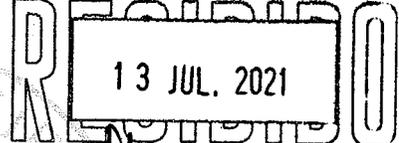


Guatemala 29 de junio del 2021.

Director

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURIDICAS Y SOCIALES



Estimado Director:

UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS;
 Hora: _____
 Firma: *[Signature]*

De manera atenta le informo que fui consejero de redacción y estilo de tesis titulada: **VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD EN LA ASISTENCIA MÉDICA POR ENFERMEDAD IRREVERSIBLE REGULADA EN EL ARTÍCULO 20 DEL ACUERDO 466 DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**, realizada por el bachiller: **ILIANA LOURDES MONTOYA GONZÁLEZ**, para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictamino de manera **FAVORABLE**, por lo que el trámite de orden de impresión puede continuar.

ID Y ENSEÑAD A TODOS.

[Handwritten Signature]

Licda. Norma Beatriz Santos Quezada

Consejero Docente de Redacción y Estilo



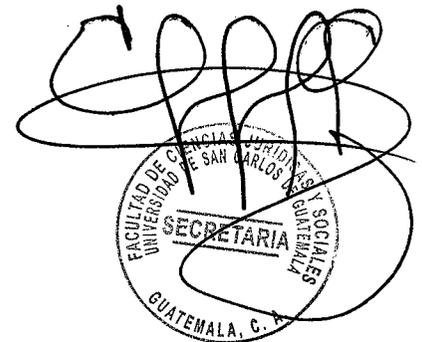
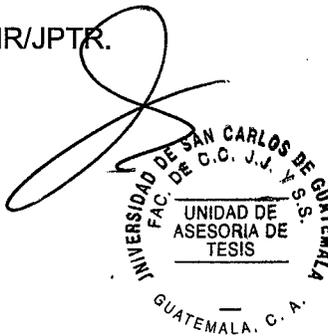


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ILIANA LOURDES MONTOYA GONZÁLEZ, titulado VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD EN LA ASISTENCIA MÉDICA POR ENFERMEDAD IRREVERSIBLE REGULADA EN EL ARTÍCULO 20 DEL ACUERDO 466 DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/JPTR.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador de todo el universo, por concederme la vida, y permitirme dar testimonio de su gran bondad y misericordia en mi vida.
- A MI MADRE:** Fuente de amor, comprensión y sabiduría, por toda una vida de esfuerzo y sacrificio.
- A MI PADRE:** Por tu amor y protección que solo un padre puede brindar.
- A MIS HERMANOS:** Edgar Alberto, Luis Arnoldo (+), Alexander Manolo, Eddy Ubaldo, Maddelin Judith y Yeni Judith, para ustedes todo mi amor, admiración y respeto.
- A MI ESPOSO:** Ronal Alexander Castillo Valdez. Eres el autor de este triunfo académico profesional que hoy recibo. Gracias por ser mi pedacito de cielo y cambiar mi vida, TE AMO.
- A MIS HIJAS:** Stephanie Lourdes e Iliana Judith, ustedes me han dado el título más importante de la vida "SER MAMÁ", me han visto caída, agotada, y me han ayudado a levantarme; no alcanza esta vida, ni la otra, para decirles cuanto las amo. Sé que el creador las tiene en sus ojos divinos y les proveerá de esos triunfos que ustedes anhelan.
- A MI NIETO:** Adrián Fabricio, mi pequeñito, contigo conocí un mundo de amor diferente. Te amo mi principito.
- A MIS AMIGOS:** Eliza Bermudez, María Mercedes Montenegro Betancur, Liliana Marisol Mendoza, Karla A.



Vásquez, Yessenia García, Ana Maria Vásquez, Devora García, Ana Tuquer, Fernanda Menchu, Leily Ortiz, Willy Dani Rac, Yeimy Santos, Verónica de Galindo y Mirna Gutiérrez, Gabriela Michelle Vivas, por todo el cariño y apoyo que me han brindado.

A MI EXAMINADORA DE TESIS:

Licenciada Orfa Santos, por aportar sus conocimientos, sabiduría y guiarme en esta etapa académica y profesional.

A LA LICENCIADA:

Myra Verónica Güir Cancinos, por su apoyo incondicional.

A MI MADRINA:

Licenciada Yuri Mariela Barrios Peralta, por ser un eslabón fuerte y gigante y no dejarme desmayar.

A LAS LICENCIADAS:

Marielos Salazar y Maritza Paiz, por alentarme y apoyarme, por esa tacita de café y ese pan compartido. Las quiero mucho.

A:

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por acogerme en sus aulas fuentes de enseñanza.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a su claustro de profesores.



PRESENTACIÓN

El estudio, pertenece a la rama cognitiva del derecho constitucional, derechos humanos, derecho de trabajo y el derecho a la previsión social, es de carácter cualitativo esto basado en el estudio de los derechos humanos, el derecho a la igualdad, el derecho de previsión social y la implementación del seguro social para mitigar los riesgos sociales para el trabajador y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como entidad autónoma responsable de desarrollar el Régimen de Seguridad Social en el Estado de Guatemala. El estudio jurídico en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social entre el año 2018 y marzo 2020.

El objeto de esta investigación jurídica fue establecer la factibilidad de reformar el Artículo 20 del Acuerdo 466, Reglamento de Asistencia Médica de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de tal manera que se garantice el derecho de igualdad en la prestación de asistencia médica a los afiliados. Para este efecto, el sujeto de estudio fue la reglamentación de los programas de previsión social implementados para brindar asistencia médica y en prestaciones dinerarias a afiliados por enfermedad y por accidente y la forma en la que se vulnera el derecho de igualdad al prestarse dicha asistencia.

El aporte académico de este trabajo de investigación fue demostrar con soporte doctrinario y jurídico la violación al derecho de igualdad que sufren los afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social suspendidos por enfermedad irreversible, debido a que esta se reduce a cincuenta y dos semanas de servicio médico y la reforma al Artículo 20 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como la posible solución a la problemática.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en la investigación jurídica fue: La asistencia médica prestada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a personas suspendidas por accidente se otorga sin límite de tiempo hasta su eventual recuperación; contrario a como sucede con los afiliados suspendidos por enfermedad irreversible a quienes se les limita a un período de cincuenta y dos semanas; el hecho descrito vulnera el derecho de igualdad por lo que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe de reformar el Artículo 20 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de esta manera garantizar igual cobertura médica sin límite de tiempo a personas suspendidas por accidente y enfermedad irreversible.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Al concluir este estudio, se logró comprobar la hipótesis planteada al utilizar el método de comprobación inductivo este se aplicó al realizar el análisis de información mediante la técnica de investigación bibliográfica, exponiendo para el efecto que el derecho de igualdad garantiza que todas las personas en el territorio guatemalteco sean tratadas de forma igual, es decir no deben ser objeto de discriminación, exclusión o a situaciones que menoscaben su dignidad y derechos garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al otorgar asistencia médica a personas afiliadas accidentadas sin límite de tiempo y restringir el acceso a la asistencia médica a aquellas personas afiliadas que sufren de enfermedades irreversibles violenta el derecho a la igualdad debido a que este servicio se les limita a un período de 52 semanas dejándoles desprovistos de la seguridad social, en consecuencia, la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe reformar el Artículo 20 del Acuerdo 466 de tal forma que se garantice la igualdad de condiciones para acceder a la asistencia médica a personas accidentadas y con enfermedades irreversibles.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Definición de trabajo	1
1.2. Trabajo subordinado	6
1.3. Definición de derecho de trabajo	7
1.4. Relación de trabajo	10
1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	14
1.6. Contrato de trabajo	21
1.7. Obligaciones y derechos que derivan del contrato de trabajo	26

CAPÍTULO II

2. Seguridad y previsión social	31
2.1. Definición	31
2.2. Aspectos históricos de la seguridad social en Guatemala	35
2.3. Principios	43
2.4. Regulación del régimen de seguridad social en Guatemala	46

CAPÍTULO III

3. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	49
3.1. Aspectos generales	49
3.2. Organización	51
3.3. Campo de aplicación	57
3.4. Marco jurídico	59

Pág.		
4.	Vulneración al derecho de igualdad en la asistencia médica por enfermedad irreversible regulada en el Artículo 20 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	63
4.1.	Derecho de igualdad.....	63
4.2.	Programas de Previsión Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	68
4.3.	Reglamentación de la Asistencia Médica prestada en los programas de enfermedad y accidentes	76
4.4.	Análisis de la vulneración al derecho de igualdad al limitar el subsidio de prestaciones en servicio a personas con enfermedad irreversible que determinen un estado de incapacidad para el trabajo.....	78
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81
	BIBLIOGRAFÍA	83

INTRODUCCIÓN

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fue creado como una entidad autónoma con personalidad, patrimonio y funciones propias. En el ordenamiento jurídico guatemalteco, el derecho de seguridad social goza de reconocimiento constitucional al crearse como un beneficio para todos los afiliados al seguro social, sin embargo, existe una desigualdad de derechos al momento de otorgar la asistencia médica, vulnerando el derecho de igualdad, seguridad y salud, para los afiliados suspendidos por enfermedad irreversible y que pudieren conllevar a un estado de incapacidad.

El motivo de la investigación deriva de la importancia de analizar la aplicación del principio constitucional del derecho de igualdad en la misma proporción a todos los afiliados al seguro social, garantizándoles la asistencia médica sin límite de tiempo al momento de padecer de alguna enfermedad que conlleve a una incapacidad permanente, ya que el Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, restringe el servicio médico a los afiliados diagnosticados con enfermedad irreversible, condicionando de esta forma la salud y violentando el principio de igualdad, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La hipótesis planteada se comprobó y se determinó que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en su Acuerdo 466 de la Junta Directiva, violenta el derecho de igualdad de los afiliados. El objetivo general de la investigación demostró que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene la obligación de velar y brindar a sus afiliados la seguridad y tranquilidad del cuidado de su salud, garantizar la asistencia y servicio médico sin condiciones ni límites de tiempo, ya que la institución goza de autonomía y personalidad propia.

La investigación se desarrolló en cuatro capítulos; en el primer capítulo se abordó el trabajo, el derecho de trabajo, la relación de trabajo y los derechos y obligaciones que



derivan de la relación de trabajo; en el segundo capítulo se desarrolló la previsión social, historia de la previsión social, aspectos generales y principios; en el tercer capítulo se estudió información referente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, historia, programas sociales, características y regulación; en el cuarto capítulo se abordó el derecho de igualdad, y un análisis referente a la vulneración del derecho de igualdad contenido en el Artículo 20 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los métodos empleados en este estudio son cuatro: método inductivo para analizar y comprender información cualitativa para analizar fuentes primarias y secundarias de información; método deductivo, para obtener información específica partiendo de información general; el método analítico-sintético utilizado para comprobar la importancia de garantizar la igualdad en la prestación de servicios médicos. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de investigación bibliográfica, se utilizó aquellos documentos, libros, revistas y publicaciones referentes al objeto de estudio.

El aporte académico de este trabajo de investigación pretende de cierta manera dar a conocer la violación al derecho de igualdad que sufren los afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, suspendidos por enfermedad irreversible; limitándoles la asistencia médica a un tiempo reducido de cincuenta y dos semanas de servicio médico, condenándolos de esta manera a un menoscabo significativo en su economía, su salud y por ende la perturbación a la paz, armonía y la tranquilidad familiar. En consecuencia, se solicita el análisis de la legislación vigente.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho al trabajo, por la naturaleza de las leyes que lo integran, es una rama del derecho público, la cual contiene los principios, normas jurídicas, instituciones y doctrinas que estudian las relaciones existentes entre el patrono y los trabajadores, así como las relaciones recíprocas existentes entre estos.

1.1. Definición de trabajo

El trabajo desde su origen ha permitido que el ser humano satisfaga sus necesidades básicas de alimentación y desarrollo, esta actividad usualmente es desarrollada por personas físicas desprovistas de medios de producción para subsistir. Para que sea considerada una relación de trabajo debe de existir cierto interés económico, del patrono por una parte que es quien necesita de un servicio personal, para que el trabajador le preste servicios intelectuales, de fuerza o de ambos géneros y el trabajador que se obliga a cumplir las órdenes del patrono en un lapso de tiempo para la ejecución de tales actividades a cambio de una remuneración económica o salario.

El origen etimológico de trabajo deriva "del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y



para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho, claro está que relacionándose con ellas.”¹

La familia como origen de la sociedad se trasladaba de un lugar a otro, creaba herramientas, enseres, cazaba y cultivaba su comida para su auto consumo; con el establecimiento de la sociedad sedentaria se fueron especializando las tareas realizadas para la auto subsistencia hasta la llegada del feudalismo en la que el señor feudal arrendaba porciones de tierra a campesinos a cambio de un poco de la producción; la aparición de la monarquía donde ya surge el trabajo a cambio de remuneración. A partir de este hecho histórico comienza a existir relaciones de subordinación, que posteriormente fueron causales del surgimiento del derecho de trabajo, de la humanización del trabajo.

“El trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza,

¹ Alcalá Zamora, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 570.

pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle conseguir una existencia decorosa.”² Cada persona desarrolla diversas actividades de acuerdo a sus capacidades físicas o intelectuales, y que son objeto de negociación contractual con un patrono, el trabajador negocia su tiempo y capacidades con el patrono a cambio de participación económica, sin embargo la importancia del trabajo deviene de la dignificación del hombre, ya que gracias al pago que le otorga el patrono puede subsistir, acumular riqueza y desarrollarse plenamente.

El trabajo puede definirse como: “Toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.”³ Uno de los elementos fundamentales del trabajo, es que es una actividad subordinada, por la cual una persona individual se somete voluntariamente a la dirección de otra para la ejecución de actividades lícitas y para percibir de esta una remuneración económica por el tiempo servido. La dirección de las actividades laborales en ocasiones es realizada por terceras personas facultadas por el patrono para ejecutar directrices en nombre el, regularmente tienen puestos de dirección, representación o son puestos de confianza.

“Una de las dimensiones de la actividad humana es el trabajo donde, recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos transformamos nuestro entorno en busca de mejorar las condiciones de vida.”⁴ El trabajo dignifica al ser humano, al facilitar el ingreso económico para la subsistencia y bienestar de la familia, en la

² Franco Ramírez, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1.

³ Goldstein, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno**. Pág. 555.

⁴ Canessa Montejo, Miguel. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. Pág.13.



actualidad existen diferentes tipos de trabajo, algunos en los cuales se ejecuta fuerza física para transformar materia, transportar elementos, cultivar entre otros y aquellos trabajos en los que únicamente se utiliza la práctica del conocimiento u especialidad en determinadas actividades.

“El trabajo protegido por el derecho laboral clásico consiste en el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.”⁵ Se debe de considerar que históricamente ha existido desigualdad económica entre patronos y trabajadores, al principio existía explotación y trato desigual; el trabajo es un derecho humano, debido a que gran parte de las personas no poseen medios para subsistir y desarrollarse; de esta necesidad surge la necesidad de elevar la protección del trabajo a rango constitucional y de esta manera garantizar al trabajador el cumplimiento de sus derechos laborales, y la igualdad frente a las demandas del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo define trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad que proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado) o independiente – autoempleo”⁶

⁵ Alonso Olea, Manuel y María Emilia Casa Baamonde. **Derecho de trabajo**. Pág. 28.

⁶ https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm (Consultado:04 agosto de 2020).



La característica principal del trabajo es que siempre va a ir enfocado a la producción de bienes o servicios y que su finalidad directa es la satisfacción de necesidades humanas, tanto para el patrono como el trabajador; sin embargo, el trabajo humano tiene un impacto macroeconómico en el país y que se ve reflejado en el crecimiento económico del país. La tendencia actual es considerar como trabajo aquellas actividades que tienen las finalidades anteriormente descritas, incluyendo el auto empleo independiente o autónomo, sin embargo, en el ordenamiento jurídico guatemalteco aún no se da esa inclusión como un régimen especial.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, el trabajo se instituye como un derecho humano, en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El trabajo al ser elevado como un derecho de rango constitucional, goza de protección estatal por ende es obligación del estado velar porque todos los guatemaltecos puedan optar al trabajo de su elección en condiciones de igualdad y con un mínimo de derechos y garantías que la Constitución garantiza; Los principios de justicia social buscan la convivencia pacífica, el bienestar general, por ende, la repartición justa y equitativa de lo producido. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y desarrolla los derechos sociales mínimos a los que tiene derecho el trabajador durante el desenvolvimiento de su trabajo.

1.2. Trabajo subordinado

Se dice que es trabajo subordinado porque es “prestado bajo la dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal. El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre.”⁷ Para que el trabajo tenga la calidad de subordinado, el mismo debe desarrollarse bajo las directrices del patrono o su representante, es decir el servicio personal no lo realiza el trabajador por su cuenta, lo realiza bajo las órdenes del patrono siempre que las actividades solicitadas no sean ilícitas y se pague el salario al trabajador según lo pactado.

“Es subordinado, en relación a la dependencia que crea el trabajador hacia el patrono, misma que puede apreciarse en dos facetas:

- a) Subordinación económica: Existe en tanto que el trabajador enajena su trabajo a favor de otro a cambio de una remuneración.
- b) Subordinación técnica: El empleador haciendo uso de sus facultades de dirección y organización empresarial, puede señalarle al empleado cómo debe realizar las tareas, proporcionarle las orientaciones y órdenes para el trabajo, etc.

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 957.



- c) Subordinación jurídica: El empleador está facultado a dar órdenes que el trabajador debe de cumplir. Esta última es esencial, no puede faltar y es la que caracteriza la relación de dependencia, porque de ella deriva la ausencia de responsabilidad del trabajador en la ejecución de la prestación de servicios.”⁸

La subordinación debe de ser pactada, el patrono y el trabajador pactan por medio de un contrato, según sea el trabajo a realizar el salario a percibir, las actividades o atribuciones a realizar bajo la dirección del patrono, el lugar de trabajo y la jornada de trabajo. Es subordinado, porque el trabajador voluntariamente a través de la relación de trabajo se somete a las directrices del patrono para una finalidad, la ejecución de una actividad productiva. El vínculo jurídico existente crea derechos y obligaciones bilaterales, garantiza la ejecución del trabajo con respeto a los derechos sociales mínimos.

1.3. Definición de derecho de trabajo

El derecho de trabajo “es el conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁹

⁸ Franco López. **Op.Cit.** Pág. 3.

⁹ <https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx> (Consultado: 04 agosto de 2020).

Son positivas aquellas normas que son producto del proceso formal de creación y que no restrinjan o tergiversen los derechos humanos reconocidos en la norma fundamental, por lo tanto, el derecho de trabajo es aquel derecho positivo que contiene todos aquellos preceptos legales que regulan la relación de subordinación existente entre el patrono y el trabajador para evitar abusos, explotación y detrimento de los derechos fundamentales del trabajador.

Puede definirse de la siguiente forma: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros en el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹⁰ La definición anterior agrega un aporte importante acerca del derecho del trabajo; regula las relaciones de trabajo durante y define las consecuencias jurídicas de su existencia y terminación con una sola finalidad, buscar mermar por medio de la legislación la desigualdad de condiciones de poder entre trabajador y patrono.

“Derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.”¹¹ El objeto del derecho de trabajo, según el precedente anterior es proteger y

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 234.

¹¹ Gómez Padilla, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57.

defender la relación subordinada entre trabajador y patrono por medio de normas institucionales jurídicas; por un lado, protege los derechos sociales mínimos del trabajador y por otro dota al patrono de instrumentos jurídicos para relacionarse de una forma equánime con el trabajador.

También se define el derecho de trabajo como “el conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que limita al trabajo prestado para trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.”¹²

El objeto de la existencia de las normas jurídicas es la regulación de la conducta del ser humano en sociedad, en el caso del derecho de trabajo son normas especializadas cuyo objeto principal es limitar el actuar del patrono y del trabajador en una relación de trabajo, por ende, otorga derechos y obligaciones mutuas entre ambas partes. Al considerar elementos de los aportes realizados por los autores anteriormente citados concluyo que el derecho de trabajo es aquella rama positiva del derecho que regula la relación de subordinación existente entre el patrono y el trabajador al realizar actividades que permitan subvenir las necesidades del trabajador mediante el pago de un salario a cambio de su servicio personal.

¹² Krotoschin, Ernesto. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 45.



1.4. Relación de trabajo

“La filosofía y la ciencia explican que una relación es un vínculo, entre objetos o sujetos, que une en determinada circunstancia o naturaleza. Las relaciones entre personas adquieren importancia para la vida jurídica cuando estas producen alguna clase de efecto igualmente jurídico. Una relación laboral hace referencia al vínculo jurídico que sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor.”¹³ La causa de la existencia de un vínculo jurídico que otorga derechos y obligaciones entre un patrono y un trabajador y viceversa es la prestación del servicio contratado, esto quiere decir persiste a partir de que el trabajador se presenta al lugar de trabajo y cumple con las obligaciones laborales.

La relación de trabajo “es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.”¹⁴

Para que se cree la situación jurídica que refiere el autor, debe de ser producto de la voluntad de las partes, la relación de trabajo es consensual ya que patrono y trabajador

¹³ Vallecilla Baena, Luis Fernando. **La relación de trabajo y el contrato de trabajo**. Pág. 30.

¹⁴ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 198.



pactan la prestación de un servicio y la retribución salarial dentro del marco de lo jurídico y la observancia de todos los derechos sociales mínimos obligatorios que deben reconocerse al trabajador.

Se debe de considerar la diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, al respecto el autor Mario de la Cueva, refiere que “el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.”¹⁵

El patrono debe de reconocer los derechos laborales al trabajador desde el inicio de la relación de trabajo, es decir a partir de que se perfeccione con el inicio de la prestación de los servicios personales; el contrato de trabajo al contrario tiene la utilidad de ser el instrumento de formalización contractual de la relación de trabajo, en donde deben de consignarse las condiciones de trabajo, el servicio a prestar, el tiempo de trabajo efectivo y el salario que el trabajador va a percibir. Se presume que al establecerse el vínculo jurídico el trabajador goza de la protección jurídica y es beneficiario de todas las prerrogativas que la Ley reconoce a su favor.

“Históricamente fue la tesis de la relación laboral la que permitió un desprendimiento del concepto jurídico del trabajo, en cuanto a los postulados propios del Derecho Privado, puesto que, durante siglos, fueron aplicadas al trabajo humano las normas jurídicas del

¹⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 18.

contrato civil, asimilándolo a otra clase de contratos (arrendamiento, compraventa, sociedad, mandato o agencia).”¹⁶

En los inicios se consideró que la naturaleza jurídica del trabajo era privada, debido a que se formalizaba mediante contratos civiles, la principal crítica de este postulado fue que el trabajo no era reconocido como una necesidad humana sino como un aspecto meramente comercial, por ende, existió mucha explotación y desigualdad en el trabajo ya que el patrono excedía su poder; con el reconocimiento del trabajo como un derecho humano, y la relación de trabajo se dio paso a la humanización del trabajo, se establecieron límites al poder patronal y derechos mínimos que debían reconocerse al trabajador desde que este iniciase a laborar tuviese contrato o no.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, se reconoce explícitamente la relación de trabajo, en el Artículo 19 del Código de Trabajo que determina lo siguiente: “Para que el contrato 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.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla los términos antes de que se inicie la relación de trabajo el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al incumplido a pagar los daños y perjuicios

¹⁶ González Charry. Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág. 7.



que haya causado la parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe registrarse 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.”

El inicio de la relación de trabajo o prestación de los servicios personales por parte del trabajador perfecciona el contrato de trabajo, el cual debe de registrarse por leyes y principios relativos al trabajo, de igual forma los conflictos deberán resolverse por tribunales especializados en la materia; si antes de iniciar la relación de trabajo se incumpliere el contrato de trabajo, la controversia generada por los daños y perjuicios ocasionados deberá resolverse por la vía civil.

Respecto de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, La Corte de Constitucionalidad, en sentencia del expediente 4195-2013 de fecha de fecha 8 de marzo de 2013, determino: “La naturaleza jurídica de una relación laboral, no es la voluntad de las partes sino la presencia de elementos que la ley establece como criterios para la definición del ámbito de la relación de trabajo.” El trabajo debe de ejercerse de manera libre por voluntad del patrono y el trabajador, sin embargo, debe de existir subordinación,

dependencia económica continuada del trabajador para determinarse que efectivamente coexiste una relación de trabajo y de esta forma tener derecho a la protección jurídica de las formas de trabajo.

1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Previo a conocer las diversas posturas acerca de la naturaleza jurídica del trabajo, es necesario definir el concepto naturaleza jurídica, siendo la “la calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados por determinado sistema normativo. Así, por ejemplo, la naturaleza jurídica de la sociedad será la de un contrato plurilateral, desde la perspectiva de su constitución, y la de una persona jurídica, desde el ángulo de su existencia como organización.”¹⁷ Para poder determinar la naturaleza jurídica de un cuerpo jurídico, se deben de considerar diversos factores, las relaciones que regula si son de índole privado o público, las instituciones jurídicas que contiene y la forma en la que se resuelven los conflictos.

1.5.1. Teorías de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Las teorías existentes acerca de la naturaleza jurídica del trabajo, sirven a los estudiosos del derecho para encuadrar el derecho de trabajo dentro de las grandes ramas del derecho, siendo estas el derecho público y privado. Este análisis, se realiza a partir de

¹⁷ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 615.

la interpretación del espíritu de la ley, sus características y los intereses ya sea privados o públicos que protege la ley. A continuación, se desarrollarán las teorías existentes acerca de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo:

a) Concepción publicista

La concepción publicista determina que el derecho de trabajo pertenece al derecho público, por ser el resultado de la necesidad de intervenir en las relaciones de trabajo con la finalidad de limitar el poder de patrono respecto del trabajador y establecer garantías mínimas en torno de la relación laboral.

“Los que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de Derecho Laboral eran de indudable matiz público, como, por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres, etc.”¹⁸

Antes de la creación de normativas que regularan las relaciones de trabajo hubo demasiada explotación, no había un límite legal que restringiera los abusos efectuados por el patrono en contra de los trabajadores; entre los abusos que existieron y que propiciaron las leyes de trabajo se encuentran las extensas jornadas de trabajo, el abuso

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.65.

propiciado en contra de mujeres en estado de gravidez, la explotación, salarios injustos etc.

El derecho de trabajo es de observancia general, ya que “la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero.”¹⁹ Las garantías mínimas del derecho de trabajo aseguradas al trabajador son irrenunciables y de interés público, por ende, el trabajador tiene derecho a exigir su cumplimiento ante autoridades competentes.

“El derecho del trabajo, no solamente el posterior a la primera guerra mundial, sino también el derecho laboral del siglo XIX, sus normas son derecho imperativo, tiene una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de patronos y trabajadores. Esta inoperatividad del derecho del trabajo se muestra considerando que, el derecho del trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden éstos renunciar a sus beneficios y es porque el derecho del trabajo ciertamente protege a los trabajadores como personas, y éste es su fin último, pero lo hace con vista a un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna.”²⁰

¹⁹ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 80.

²⁰ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 243.



El derecho del trabajo es un derecho protector de clase, se origina precisamente para proteger los intereses de la clase trabajadora o desposeída de los abusos patronales; se origina para proteger la dignidad de las personas que trabajan, asegurándoles el respeto de sus derechos por medio de un trato jurídico preferente en la legislación.

El cuarto considerando del Código de Trabajo, inciso e determina lo siguiente: “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 y colectivo; y” De forma explícita el cuarto considerando clasifica el derecho de trabajo como una rama del derecho público, por la simple razón de que la protección jurídica de la clase trabajadora es de interés social y colectivo; sin la existencia de normas imperativas de trabajo que obliguen a los patronos a respetar la dignidad de los trabajadores existiría explotación, salarios desiguales, injustos.

b) Concepción privatista

La concepción privatista fue una corriente que calificó al derecho de trabajo como parte del derecho privado, ya que inicialmente se formalizaba a través de contratos de índole civil. “Hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho de los trabajadores se consideró de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la



doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios.”²¹

La doctrina liberal surgió con el reconocimiento universal de los derechos y libertades humanas. Esta doctrina surge en oposición a las dictaduras y regímenes conservadores, que oprimían la libertad de los individuos en sus asuntos particulares, económicos y sociales esta doctrina favoreció el libre mercado, el ascenso del capitalismo y en lo que corresponde a este trabajo de investigación la libertad de elección del trabajo y contratación.

“Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario de las partes.”²² La postura privatista del trabajo reconoce la autonomía de la voluntad de las partes en la contratación, por lo que si una persona aceptaba un trabajo desprovisto de garantías sociales era el resultado de su propia voluntad y de igual forma debía ejecutarse el trabajo.

“La materia jurídica del trabajo, no es substancialmente distinta de la comprendida en el derecho civil; las relaciones que regula son de naturaleza privada, como el que tiene lugar entre particulares entre sí, obren éstos individualmente o colectivamente. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo limitando la libertad de las partes e

²¹ **Ibíd.** Pág. 80.

²² Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 67.



imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de relación de derecho Privado. El Estado como autoridad o entidades públicas, siendo así relacionado con el derecho del trabajo, sólo serían de derecho público las que se refieren a la higiene y seguridad Industrial que son de índole Administrativa.”²³

La relación existente entre patrono y trabajador es de índole privada, la intervención estatal en dicha relación se da para limitar la voluntad de las partes respecto de determinados aspectos en la contratación que son obligatorios y que las partes deben de observar, tal como las garantías sociales mínimas; Aunque el Estado imponga el cumplimiento de tales obligaciones, la relación contractual que persiste entre trabajador y patrono prevalece siendo de índole privado.

c) Concepción dualista, ecléctica o mixta

La concepción dualista defiende el postulado de que el derecho de trabajo posee una naturaleza jurídica mixta; Por una parte, el Estado en ejercicio de su potestad legislativa crea normas de observancia obligatoria para la relación de trabajo y derechos irrenunciables al trabajador; la formalización del contrato y el inicio de la relación de trabajo es resultado de la autonomía de las partes por ello su naturaleza privada.

²³ **Ibíd.** Pág. 586.

“La posición ecléctica sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas especies pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.”²⁴ Al formalizarse una contratación de índole laboral participa el patrono y el trabajador es por ello que se considera una contratación privada, sin embargo, al perfeccionarse la relación de trabajo si dicho contrato restringe alguno de los derechos garantizados por el Estado a través del ordenamiento jurídico, el trabajador puede accionar en los órganos administrativos y judiciales competentes.

d) **Concepción social**

“Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a la una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil”²⁵

Esta concepción se torna relevante al examinar el objeto social del derecho del trabajo, es decir ante la protección de la clase trabajadora, al permitir un balance social por medio de las normas jurídicas que limitan la voluntad de las partes en la contratación para que prevalezcan las garantías sociales mínimas.

²⁴ Telles Escobar, Rubén Antonio. **Illegalidad de la contratación de servicios por cuyo pago el patrono obliga a extender factura por concepto de honorarios profesionales.** Pág. 27.

²⁵ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Pág. 88.

"El derecho social significa el paso más amplio de todas las ramas del derecho, ampara los derechos de la clase trabajadora, por ello se define, como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole."²⁶ Por medio del derecho de trabajo el Estado asegura el cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora, y de esta forma propiciar el desarrollo humano y social de una forma equitativa.

"Si la clase trabajadora ha adquirido conciencia de sí misma y ha impuesto su estatuto y sus condiciones mínimas para participar en el fenómeno de la producción, el derecho del trabajo, es un derecho de clase, o sea derecho protector de los trabajadores."²⁷ Por lo considerado con anterioridad, concluyo que el derecho de trabajo efectivamente es un derecho social, es el resultado de la lucha de la clase trabajadora por el reconocimiento de su dignidad en el ejercicio del trabajo

1.6. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el "vinculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."²⁸ Por medio del contrato de trabajo se formaliza la relación de trabajo, se establecen las reglas que van a regir el desarrollo de la misma y las obligaciones del

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 80.

²⁷ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 205.

²⁸ Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. Pág. 19.

patrono y del trabajador, tales como el salario, jornada y actividades que el trabajador debe de realizar.

“Es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.”²⁹ Se dice que el contrato de trabajo es bilateral porque ambas partes se obligan mutuamente, el trabajador a prestar un servicio personal bajo dependencia y el patrono a pagar una remuneración económica continuada.

“Cuando se habla de contrato individual de trabajo, necesariamente se origina por un acuerdo de voluntades (consentimiento) en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración.”³⁰ Por medio del contrato de trabajo se plasman las condiciones en las que se desarrollará la relación de trabajo, por ende, las personas que contratan deben de gozar de capacidad para contratar.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco el contrato de trabajo se regula en el Artículo 18 del Código de Trabajo de la siguiente manera: “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

²⁹ Marigo Susana. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 170.

³⁰ Garrido Ramón, Elena. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 52.



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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.”

El contrato de trabajo establece de manera formal la relación existente entre el patrono y el trabajador mutuamente; por una parte, obliga al patrono a pagar de forma periódica el estipendio por el servicio personal que presta el trabajador; de la misma manera el trabajador queda obligado a realizar durante el jornal las actividades acordadas en el contrato. Es un vínculo jurídico porque en virtud de este instrumento se pactan las



condiciones en las que se desarrollará la relación de trabajo, su inobservancia conduce a responsabilidades jurídicas.

1.6.1. Elementos del contrato de trabajo

Como todo contrato, el contrato de trabajo es una especie de negocio jurídico, fruto de la voluntad de la autonomía de la voluntad de las partes, y debe de cumplir determinados requisitos para que este sea válido y surta efectos jurídicos. Con relación a su contenido, el Artículo 20 del Código de Trabajo, establece cuales son los elementos mínimos que debe de contener: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que a) este Código o los convenios ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.
- c) Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando



lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son Condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra; la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.”

El contrato de trabajo tiene carácter instrumental, ya que es el medio utilizado por el patrono para formalizar las condiciones particulares de la relación de trabajo, las cuales no se pueden modificar, salvo por las causas que establece la ley. Otro aspecto relevante de la regulación del contrato de trabajo, es la obligación del patrono a cumplir con los derechos del trabajador y las obligaciones reguladas en los diversos cuerpos normativos de trabajo, que, aunque no se manifiesten de forma expresa dentro de su contenido estructural, en virtud de la Ley, obliga al patrono a su cumplimiento. Además de los requisitos legales, el contrato de trabajo debe de cumplir con ciertos elementos básicos:

- a) Capacidad: La persona contratante debe de poseer capacidad para contratar, en el caso de un menor de edad debe de ser representado por quien tenga el ejercicio de la patria potestad.



- b) Consentimiento: El contrato de trabajo es un pacto entre dos personas manifiestan su voluntad, por ende, sin consentimiento no existiría contrato.
- c) Objeto: El objeto del contrato de trabajo es la prestación del servicio personal, este debe de ser lícito.
- d) Prestación personal del servicio: El trabajador se obliga a prestar al patrono sus servicios intelectuales, de fuerza o de ambos géneros durante el tiempo efectivo de trabajo pactado.
- e) Subordinación: Las actividades laborales se ejercerán bajo la dirección y vigilancia del patrono y sus representantes.
- f) Remuneración o pago: Esta será pactada en el contrato de trabajo y será la cantidad periódica que el patrono debe de pagar al trabajador por sus servicios.

1.7. Obligaciones y derechos que derivan del contrato de trabajo

“Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben de observarse las



obligaciones que aquel impone. Si bien el acto de contratación es libre, una vez establecido el vínculo jurídico, las partes deben de atenerse a sus lineamientos.”³¹

Al perfeccionarse la relación de trabajo acordada en la contratación, además de las obligaciones establecidas en el contrato el patrono y el trabajador se obligan implícitamente a cumplir con los derechos y obligaciones que se garantizan en las Leyes de trabajo, según lo estipula el Artículo 20 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que establece en él, sino:

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

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

³¹ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 119.



cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las atribuciones a que esté obligado el patrono.”

El contrato de trabajo además de formalizar las obligaciones mutuas que existirán en la relación de trabajo, incorpora de forma implícita los derechos y obligaciones garantizados en el Código de Trabajo y otras leyes a los trabajadores; impide además que las condiciones que fueron pactadas sufran alteración salvo la salvedad de que exista un acuerdo expreso entre las partes o bien que lo autoricen las autoridades administrativas de trabajo.

Respecto de la inclusión de derechos y garantías mínimas a las que obliga el contrato de trabajo el Artículo 22 del Código de Trabajo determina: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.” En otras palabras, aunque en el contrato de trabajo no se incluyan de forma expresa las garantías y derechos que la ley otorga al trabajador, el patrono está obligado a cumplirlos, si esté incumpliera con dicha obligación, el trabajador deberá dar aviso a la Inspección General del Trabajo, la cual dará seguimiento a su denuncia.



Respecto de los derechos sociales mínimos que el patrono debe de asegurar al trabajador, estos se regulan en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estos son irrenunciables, intransferibles e imprescriptibles para el trabajador, y es obligación del Estado velar por su respeto y cumplimiento, a través de las autoridades administrativas y jurisdiccionales competentes.

En lo concerniente a esta investigación el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce y garantiza la seguridad social como un derecho de patronos y trabajadores y como un beneficio de los habitantes de la Nación. La seguridad social al ser un derecho que deriva del contrato del trabajo, es una obligación patronal y estatal, crear los mecanismos necesarios para garantizar el ejercicio de tal derecho a los trabajadores.

Concluyo que el derecho de trabajo, es el resultado de la lucha de clases por la dignificación de las relaciones de trabajo, es un cuerpo normativo de derecho público que contiene los principios, normas e instituciones jurídicas que rigen la relación o contrato de trabajo; establece además los derechos y garantías mínimas que deben de reconocerse al trabajador y los mecanismos jurídicos para resolver controversias.

En este capítulo se abordó el derecho de trabajo, definición, el trabajo subordinado como objeto del derecho de trabajo, relación de trabajo, naturaleza jurídica del derecho de trabajo, el contrato de trabajo, elementos y los derechos y obligaciones que derivan del contrato de trabajo.



CAPÍTULO II

2. Seguridad y previsión social

La seguridad social, es un sistema organizado con la finalidad de garantizar a la población la previsión social ante el acaecimiento de los denominados riesgos sociales, que pudieren poner en peligro el desarrollo normal del trabajo y de sus principales actividades productivas.

2.1. Definición

La seguridad social es la institución jurídica creada con el objeto de proteger a los grupos sociales ante los riesgos físicos o externos que pueden acaecer sobre la integridad de una persona y que pueden afectar su rendimiento y desarrollo. Dentro de los riesgos físicos encontramos las enfermedades, maternidad, vejez y dentro de los riesgos externos los accidentes, viudedad, pérdida del trabajo.

La seguridad social se define de la siguiente manera: “La O.I.T presenta la seguridad social como la cobertura de los infortunios sociales de la población. En la declaración de Santiago de Chile de 1942, se proclama que la seguridad social debe promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo, o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la producción y las rentas nacionales y distribuir las equitativamente, mejorar

la salud, alimentación, vestuario, vivienda y educación general y profesional de los trabajadores y de sus familias.”³²

El objetivo inmediato de la seguridad social es la cobertura de riesgos que puedan acaecer a un beneficiado y que afecten su continuidad laboral, sin embargo, se debe de considerar el objetivo filosófico de la institución que deviene de la relación entre salud, desarrollo y productividad, si un trabajador goza de salud y bienestar rendirá mejor en el trabajo y por ende el desarrollo monetario del país será mayor.

En pleno Siglo XXI el acceso a la salud es un bien escaso, a pesar de la obligación estatal de garantizar la salud muy pocas personas pueden realmente acceder a ella. La instauración de un régimen de seguridad social facilita el acceso a la salud a las personas que no cuenten con recursos económicos, provisión a las personas de la tercera edad cuando ya no estén en edad productiva, asistencia médica por enfermedad, provisión económica por invalidez, accidentes, entre otros riesgos.

“El Estado debe velar para que toda persona se pueda desarrollar como tal, de manera que pueda desempeñar un empleo y ponga así sus capacidades al servicio de la sociedad. En el caso de que no sea posible la realización de una actividad profesional - por incapacidad física o psíquica- se deberán establecer ayudas que permitan el mantenimiento de una vida digna.”³³

³² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 361.

³³ Martínez-Guijón Machuca. **Op. Cit.** Pág. 25.

Las enfermedades humanas afectan la capacidad productiva de las personas ya que por un periodo corto o prolongado de tiempo la persona no puede desempeñar sus labores cotidianas, laborales con normalidad, la situación empeora cuando esta no tiene capacidades económicas para pagar por un servicio médico particular. En su mayoría, la población de países en desarrollo no cuenta con los recursos económicos suficientes para acceder a condiciones de vida digna, en respuesta a dicha carencia los Estados crean el seguro social de acceso universal para que todos los trabajadores puedan acceder a los servicios médicos.

“Se presenta históricamente como fruto del papel protector del Estado en relación con los trabajadores; vinculada, por tanto, al derecho de Trabajo.”³⁴ El derecho a la previsión social esta íntimamente relacionado con el derecho de trabajo derivado de su objeto, que es proteger a los trabajadores de las desavenencias y riesgos sociales que pudieren surgir en el trabajo el cual se manifiesta a través del seguro social universal propiciado por el Estado.

“La previsión social, entonces, hace referencia a los mecanismos empleados por las sociedades para prepararse ante el acontecimiento de riesgos o contingencias sociales que afecten la capacidad de los individuos para proveerse de lo indispensable para subsistir tales como la enfermedad, la vejez o la muerte.”³⁵ La persona humana a lo largo de su vida se ve afectada por innumerables enfermedades, envejecimiento o inclusive

³⁴ **Ibíd.** Pág. 29.

³⁵ Valenzuela Herrera. **Op. Cit.** Pág. 3.

accidentes que le afectan en su productividad y bienestar; ante tal necesidad el Estado para asegurar el bienestar de la población ante tales incidencias crea el Seguro Social al cual pueden acceder los beneficiados.

Es necesario distinguir previsión social y seguridad social, al respecto el jurista Augusto Valenzuela Herrera expone: “Existe un último término con el cual, erróneamente, se tiende a identificar la seguridad social. Ya se dijo que la previsión social es la parte de la seguridad social que incluye los mecanismos institucionales empleados para paliar el daño económico que el acontecimiento de riesgos sociales (como la muerte, la enfermedad, la vejez) provoca en los trabajadores y sus dependientes. El Seguro social es el principal mecanismo del cual la previsión social se vale para cumplir su función aseguradora y previsoras.”³⁶

El objetivo inmediato de la seguridad social es la cobertura de riesgos que puedan acaecer a un beneficiado y que afecten su continuidad laboral, sin embargo, se debe de considerar el objetivo filosófico de la institución que deviene de la relación entre salud, desarrollo y productividad, si un trabajador goza de salud y bienestar rendirá mejor en el trabajo y por ende el desarrollo monetario del país será mayor.

Considerando lo expuesto se concluye que previsión social es la suposición de que acaecerán hechos sociales futuros que puedan afectar el bienestar del trabajador y su familia; el Seguro Social entonces sería el canal utilizado por el Estado para otorgar a la

³⁶ **Ibíd.**

población que forma parte del proceso productivo un medio de protección ante previsión de riesgos sociales eminentes y que pudieren afectar al trabajador.

2.2. Aspectos históricos de la seguridad social en Guatemala

El estudio de los antecedentes históricos de la implementación del régimen de seguridad social en Guatemala abarca tres grandes períodos, la época colonial la cual se destacó por la falta de reconocimiento de la dignidad de los trabajadores y sus derechos laborales; la etapa liberal que se caracteriza por la instauración del régimen laboral en la que se regulan ciertos derechos laborales, pero en detrimento del trabajador para favorecer al patrono; y finalmente la revolución de 1944, en la que se eleva a rango constitucional el derecho de previsión social y se reconoce al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se desarrollan plenamente a continuación:

2.2.1. Época colonial

“Las políticas de seguridad social durante la colonia, se extienden desde el inicio del régimen colonial hasta la revolución liberal de 1871, basándose en las llamadas Leyes de Indias. Estas leyes de la colonia española tienen en parte una inspiración religiosa y espiritual. Principia por condenar las actividades esclavistas de los conquistadores a partir del año 1500, es decir, recién descubierta América, pero la liberación del indígena de la esclavitud se realizó lentamente, siendo substituida por el sistema de encomiendas mediante el cual los encomenderos quedaban obligados a proteger a los indios,

adquiriendo el derecho de beneficiarse en sus servicios personales y la obligación de procurarles instrucción religiosa.”³⁷

Las leyes promulgadas en la época colonial fueron dictadas principalmente para defender los intereses de los criollos que tenían a su cargo los pueblos de indios. Mediante las Leyes de indios se prohibió la esclavitud, pero se dio paso a la encomienda que fue una figura creada para solapar la esclavitud, la cual finalizó gracias a la intervención de frailes dominicos que apelaron ante la corona española debido a que se estaba exterminando a las poblaciones navitas y se estaban quedando sin mano de obra.

“La encomienda primitiva fue eso: una manera de disimular, bajo el pretexto de que se entregaba a los indios para cristianizarlos, el hecho de que se repartía para explotarlos hasta la aniquilación. La esclavitud que se escondía tras el repartimiento y la encomienda primitivos no estaba, pues, legalmente autorizada. Era esclavitud virtual.”³⁸ En esta época regía en Guatemala un sistema monárquico y las leyes de la corona española, los criollos trataban a los aborígenes de forma discriminativa y sin respeto a su dignidad, con la promulgación de las leyes de indios se reconoció el derecho de estos últimos a ser tratados con dignidad. A partir de este momento se suprime la esclavitud, pero predomina un sistema desprovisto de garantías y previsión social.

³⁷Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. **La seguridad social en Guatemala.** Pág.3.

³⁸ Martínez Peláez, Severo. **La patria del criollo.** Pag.93.



Al establecerse la corona española en territorio guatemalteco, con la finalidad de expandir su poderío económico la corona autorizó el repartimiento y encomienda de indios, institución que sometía poblados enteros a la voluntad de criollos españoles bajo la supuesta premisa de convertirlos al cristianismo y de esta forma redimir sus almas. Al quedar sometidos, el encomendero otorgaba cierta protección, sin olvidar que muchos de los indígenas principalmente aquellos que se resistían a la colonización eran explotados hasta su muerte. Esta situación finaliza con la promulgación de las Leyes Nuevas en el año 1492, con la cual los naturales fueron librados de la explotación criolla.

2.2.2. Época liberal

Este período da inicio con “la revolución liberal de 1871, se inició una nueva legislación del trabajo, emitiéndose el Reglamento de Trabajo de Jornaleros decretado en 1877 y la Ley de Trabajadores de 1874. Estas leyes establecieron los primeros beneficios de asistencia médica que debían dar los patronos a sus jornaleros.”³⁹

El período liberal se caracterizó por la esclavitud simulada de campesinos que eran obligados a trabajar en fincas propiedad de terratenientes mayormente cafetaleros, que clasificaban a los campesinos como jornaleros sometiéndolos a explotación y pocas prestaciones sociales. El Estado por medio del Reglamento de Trabajo favoreció a los

³⁹ **Ibíd.**

propietarios de las fincas otorgando mayor beneficio y autorización para suprimir las tierras comunales.

“Aparece el elemento coercitivo sobre el Trabajo en las fincas cafetaleras y como lo señala Chester Jones, esta circular no solo consistía en que los indios llegaran a las fincas, ya que se especificaba, por ejemplo, que, hubiera un relevo de mozos cada dos semanas (¿No es esto una réplica del repartimiento colonial?) que el pago de jornadas era anticipado (un sistema de habilitaciones que cobrará auge en la época liberal) y que se castigaría a los mozos que evadieran sus obligaciones.”⁴⁰ En trabajo en el régimen laboral se desarrolló de esta manera para forzosamente llevar campesinos indígenas a trabajar, similar como sucedió en la colonia con la diferencia que en el régimen liberal se esclavizaba a los campesinos con deudas hacia al patrono cafetalero.

En 1906 se promulgó la Ley Protectora de Obreros, Ley número 669 que tenía por objeto proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales que pudieran surgir por el ejercicio del trabajo. “Dicha ley responsabilizaba al jefe del establecimiento por los accidentes que ocurriesen a los trabajadores durante las horas de trabajo y establecía la obligación de los trabajadores a contribuir con parte de sus salarios, a pagar el monto de las indemnizaciones a las que pudieran tener derecho.”⁴¹ La Ley Protectora de Obreros, contiene el primer indicio real de la previsión social en Guatemala, las leyes anteriores

⁴⁰ <https://www.historiagt.org/articulos/item/46-el-trabajo-forzado-liberal> (Consultado: 4 agosto de 2020).

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 4.

apelaban más a beneficiar los intereses del patrono y dejaban desprovistos a los trabajadores de toda previsión social.

Con la promulgación de la Ley Protectora de Obreros se reconoció la existencia de los riesgos profesionales que pudiesen surgir en el lugar de trabajo, sin embargo, la indemnización no era financiada por el Estado y mucho menos por el patrono; del salario de los obreros se retenía cierta cantidad de dinero para autofinanciar una especie de seguro en caso de accidentes.

La Ley Protectora de obreros determinaba que “en los casos de enfermedad, accidente leve, se otorgaba el derecho a los medicamentos, las visitas médicas y a la indemnización equivalente a la mitad del salario por un período no mayor de un año. La maternidad estaba asimilada al caso de enfermedad y los accidentes, con la salvedad que la indemnización abarcaba únicamente por tres semanas, exigiéndose para el efecto que la trabajadora diese a luz durante el servicio.”⁴²

A diferencia de la legislación actual que otorga una licencia pre y post natal de ochenta y cinco días la Ley Protectora de obreros concedía licencia a la trabajadora a partir de que esta diese a luz y el tiempo de alivio era únicamente de tres semanas. En casos de enfermedad y accidentes la indemnización se otorgaba por un periodo de cincuenta y dos semanas al igual que en la actualidad.

⁴² **Ibíd.** Pág. 5.



La Ley Protectora de obreros constituye el verdadero antecedente de la previsión social en Guatemala, gracias al reconocimiento de prestaciones sociales a trabajadores por riesgo profesional, asistencia médica por enfermedad y maternidad, subsidios y asistencia médica, su aplicación sin embargo fue muy pobre, debido a que el Estado tuvo muy poca capacidad de supervisar su aplicación.

En 1926 se decretó la primera Ley de Trabajo, el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, que incluía: protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre trabajadora.

Posteriormente el 30 de abril de 1932 se publica el Decreto legislativo 1811, Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepío que contenía normativas específicas de previsión social para los trabajadores del Estado. Esta ley establecía pensiones a trabajadores por méritos o servicios prestados al Estado, de igual forma creaba el montepío que es un auxilio que se otorgaba a los trabajadores para socorrer a sus viudas y huérfanos.

Concluyo, que el período liberal se caracterizó por el bajo reconocimiento de la dignidad y necesidades de los trabajadores, el derecho laboral se enfocó más en proteger los intereses del patrono en detrimento del trabajador, si bien aparecen algunos vestigios de previsión social no fue posible que los mismos fueran aplicados, es decir fueron leyes vigentes no positivas.

2.2.3. Revolución de 1944

El período revolucionario inicia con el derrocamiento del gobierno del presidente Federico Ponce Vaidés, la instauración de la Junta Revolucionaria de Gobierno y las primeras elecciones libres en Guatemala. “Para inicios de 1944 se encontraba vigente la Constitución de la República de 1879 (derogada por el Decreto Número 18 de la Junta Revolucionaria de Gobierno el 28 de noviembre de aquel año). El Artículo 16 constitucional, reformado en 1935, atribuía como función del Estado “el fomento de la previsión y asistencia sociales” más aún no se hablaba de seguridad social.”⁴³

La normativa referida por el autor no establecía como obligación del Estado la implementación de un seguro social, únicamente le imponía la competencia de fomentar en el territorio la previsión y asistencia social. La revolución de 1944 o revolución de octubre tuvo lugar en un período trascendental, con el derrocamiento de un período dictatorial se instala en Guatemala un nuevo gobierno idealista cuyas líneas de trabajo principales fue el reconocimiento de la clase obrera, derechos humanos, el repartimiento justo de la tierra y la abolición de los latifundios.

“El adelanto más significativo en materia de seguridad social tiene lugar hasta después de la Revolución de octubre de 1944, con la cual se puso fin a la época de la dictadura del General Jorge Ubico y se vislumbró una apertura democrática “...que sirvió de

⁴³ Valenzuela Herrera. **Op. Cit.** Pág. 8.



plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes largamente añoradas en el país.”⁴⁴

En 1945 se promulgó una nueva Constitución Política de la República de Guatemala que en el Artículo 63 regulaba lo siguiente: “Se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor. Comprenderá por lo menos seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado.” Por primera vez se responsabilizaba al Estado y a los patronos como contribuyentes al sostenimiento del seguro social para la previsión social de la población, además de incluir los rubros mínimos que debían de cubrirse.

Consecutivamente el Congreso de la República de Guatemala, emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 el 30 de octubre de 1946, se instituyó el régimen de seguridad social, y que según el tercer considerando se estructura de la siguiente manera: “Que dicho régimen de Seguridad Social obligatoria debe estructurarse inspirándose en ideas democráticas, tanto de verdadero sentido social como de respeto a la libre iniciativa, individual, lo que aparte de lo expuesto en el considerando anterior, sus beneficios deben tener carácter mínimo, dejando así un amplio campo para el estímulo de los esfuerzos de cada uno y para el desarrollo del ahorro, de la previsión y de las demás actividades privadas.”

⁴⁴ Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 81.

Finalmente, en 1985 con la promulgación de la nueva Constitución Política de República de Guatemala, se eleva a rango constitucional el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y deja de concebirse como un seguro social y toma rango de derecho a la seguridad social, por ende, adquiere calidad de derecho humano obligatorio para el Estado.

2.3. Principios

Derivado de la necesidad de establecer un régimen de seguridad social que proteja a toda la población sin discriminación el mismo se debe de desarrollar en concordancia con determinados principios. “Tales principios son una guía para establecer los diferentes componentes de un sistema de seguridad social, en función de un cometido último. Una vez creado el sistema, los principios generales que lo informaron son útiles como criterios de interpretación de las normas en que, se plasma el sistema, como criterios de orientación que deben evitar que el sistema descuide sus derroteros fundamentales.”⁴⁵

Al considerar lo anteriormente citado, los principios por tanto establecen los lineamientos para que se desarrolle el régimen de seguridad social y no se desvíe del objetivo principal de su creación. Los principios de la seguridad social son:

- a) Universalidad: “Con este enunciado se superan las limitaciones propias de los seguros sociales que nacieron con un carácter clasista, como un sistema de

⁴⁵ Calvo León, Jorge Iván. **Principios de la seguridad social**. Pág. 8.

protección exclusivo, en función de los trabajadores asalariados. La función de proteger al ser humano como tal, dentro de una determinada colectividad social, sin importar a qué se dedique su existencia. El acceso a la protección deja de ser un derecho para unos y una concesión graciosa para otros, y se constituye en un derecho subjetivo público”⁴⁶ La seguridad social se instituye para todos, por ello el principio de universalidad ya que un sistema que no contemple a la totalidad de la población no es funcional.

- b) Solidaridad: “La solidaridad incluye como principio la concientización de todo el conglomerado social, ya que si bien es cierto la seguridad social debe ser universal, debe ser este universo capaz de colaborar en las medidas de sus posibilidades para el sostenimiento de la misma.”⁴⁷ La solidaridad se manifiesta en la participación de todos los trabajadores y patronos para el sostenimiento del régimen a lo largo de su vida laboral para beneficiar a otros que en su momento colaboraron para el mantenimiento del mismo.
- c) Unidad: Este principio, “es la suma de todos los esfuerzos coordinados, que en otras palabras es la creación de un engranaje, donde este fijado un objetivo claro y todas las entidades, unidades o instituciones sepan exactamente su función, y su rol tenga como única tarea cumplir su parte en el engranaje para alcanzar el objetivo

⁴⁶ **Ibíd.**

⁴⁷ Amaya Fabián, Aracely. **El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: breve reseña histórica de la institución.** Pág.9.



trazado.”⁴⁸ El meta de la seguridad social es la previsión social, por ende todos los esfuerzos de la entidad a cargo se tienen que enfocar al cumplimiento de dicho objetivo.

- d) Igualdad: “Es un principio general del derecho y como tal es aplicable al campo de la seguridad social. De acuerdo con este principio se debe dar el mismo trato a todas las personas que se encuentran en la misma situación, y a la inversa, debe darse un trato distinto y adecuado a cada circunstancia a las personas que se encuentren en situaciones distintas.”⁴⁹ En otras palabras al otorgarse las prestaciones sociales no deben hacerse distinciones entre sus beneficiarios, la protección abarca a todos y en igualdad de condiciones.

- e) Principio de evolución progresiva de los beneficios de la seguridad social: “Significa por un lado que los beneficios de la seguridad deben crearse paulatinamente y continuar elevando progresivamente los beneficios más allá de los niveles mínimos de protección.”⁵⁰ Es decir, el régimen se instaura otorgando la protección mínima a cierto grupo de protección por su capacidad, sin embargo debe de aspirar a poco a poco ampliar la cobertura social a toda la población, para ello obligadamente sus actuaciones deben de planificarse estratégicamente.

⁴⁸ **Ibíd.** Pág. 10.

⁴⁹ **Ibíd.**

⁵⁰ **Ibíd.**



- f) Principio de concordancia de la seguridad social con la realidad económica. El desarrollo de la seguridad social debe responder a su vez al desarrollo económico de la sociedad. Un modelo de sistema de seguridad social que por exceso o defecto se aparte de la realidad económica está condenado al fracaso. Para ello es necesario la planificación y la coordinación.⁵¹ Este también se denomina como estabilidad financiera, y su finalidad es que el sistema de seguridad se organice en conformidad con la realidad social y económica.
- g) El principio de evolución progresiva y estabilidad económica se desarrolla en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala al indicar que el financiamiento del régimen debe ser realizado por patronos, trabajadores y el Estado quienes además tienen derecho de participar en su dirección procurando el mejoramiento progresivo del régimen de seguridad social.

2.4. Regulación del régimen de seguridad social en Guatemala

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, se reconoce el derecho a la seguridad social como un derecho de toda la población guatemalteca, ya que es un beneficio de todos los habitantes de la Nación. Al ser un derecho humano, le corresponde al Estado de Guatemala crear los mecanismos jurídicos, administrativos que permitan a los trabajadores gozar de los beneficios del régimen de seguridad social, sin discriminación alguna.

⁵¹ **Ibíd.**



El régimen de seguridad social se organiza por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Las normativas que lo regulan son:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala: En el Artículo 51 reconoce como obligación estatal proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos además de garantizar el derecho a la salud, alimentación, educación y de seguridad y previsión social. El mismo cuerpo normativo en el Artículo 100, instituye el Régimen de Seguridad como nacional, obligatorio, unitario y se eleva a rango constitucional como entidad autónoma el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Determina como obligados a financiar el Régimen de Seguridad al Estado, empleadores y trabajadores.
- b) Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República: Fuente ordinaria que crea y desarrolla la organización el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, determina programas sociales y de financiamiento de la institución.
- c) Normas reglamentarias emitidas por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: La Junta Directiva en ejercicio del cargo puede emitir reglamentos para la ejecución de programas y prestaciones sociales a personas beneficiarias o bien para el financiamiento del Régimen.



En materia Internacional la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado diversos instrumentos referentes a la protección social, sin embargo, Guatemala aún no ha ratificado ninguno.

Concluyo que la seguridad social en Guatemala es el resultado de un proceso histórico por el reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores y su dignidad, la cual se define como un derecho de todos los habitantes de la nación cuya finalidad es provisionar asistencia médica o económica ante el acaecimiento de enfermedades, accidentes, muerte del trabajador, maternidad o vejez. En este capítulo se abordó la seguridad social, definición, aspectos históricos de la seguridad social en Guatemala, el derecho a la seguridad social y su regulación en el ordenamiento jurídico guatemalteco.



CAPÍTULO III

3. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una entidad autónoma que por mandato constitucional organiza e implementa en el territorio nacional el régimen de seguridad social para asegurar a los guatemaltecos que forman parte del proceso productivo el acceso a la salud, prestaciones por enfermedad, accidente, maternidad y vejez.

3.1. Aspectos generales

Como se conoció en el capítulo anterior, el origen de la seguridad social en Guatemala tuvo lugar con posterioridad a la revolución de 1944. La seguridad social se instituyó con la finalidad de poder propiciar a la población guatemalteca mejor calidad de vida.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social conocido por sus siglas IGSS, tiene su origen normativo en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece lo siguiente: “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 o 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, proceden los recursos administrativos y 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 obligación de crear los mecanismos jurídicos y administrativos que fueren necesarios para desarrollar el régimen de seguridad para garantizar la previsión social a la población



guatemalteca corresponde al Estado de Guatemala a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En relación a su financiamiento el mismo será sufragado por el Estado, patronos y trabajadores según su capacidad.

Dentro de las funciones esenciales que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el beneficio de la población guatemalteca para proteger la vida se encuentran la atención médica por parte de servicios médicos hospitalarios para conservar, prevenir o reestablecer la salud de los afiliados y la previsión social que como la palabra lo explica atiende a los afiliados de los riesgos que perjudican para poder gozar de una vida digna o bien amparar a sus beneficiarios en caso de la muerte del trabajador inscrito.

La misión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es: “Ser la institución líder de la seguridad social, que contribuye al bienestar socioeconómico de la población guatemalteca.”⁵² La seguridad social tiene un interés económico de por medio, proteger la economía de las personas beneficiadas ante las incidencias sociales que pudieren afectar su capacidad productiva.

3.2. Organización

Para el cumplimiento de finalidad y según lo estipulado en el Artículo 2 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Instituto se organiza

⁵² <https://www.igssgt.org/nosotros/mision/> (Consultado: 22 septiembre de 2020).



administrativamente, la autoridad superior es la Junta Directiva que es el órgano de decisión, la Gerencia que ejecuta las disposiciones de la Junta Directiva y ejerce el gobierno del Instituto y el Consejo Técnico que es un órgano de consulta que asesora a las autoridades superiores en aspectos técnicos.

La concordancia de las actividades que desarrolla cada una de las autoridades superiores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable para el desarrollo de los programas de prestaciones que otorga el Instituto a sus beneficiarios. A continuación, se describen las atribuciones principales de cada uno:

3.2.1. Junta Directiva

El Artículo 3 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social respecto de la Junta Directiva estipula lo siguiente: “La Junta Directiva es la autoridad suprema del Instituto y, en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades de éste.” La Junta Directiva es el órgano superior del Instituto, y tiene a su cargo dirigir las actividades del Instituto, nombramiento del gerente del Instituto, remoción de los miembros de las subgerencias, sus atribuciones se regulan en el Artículo 19 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; de forma general sus atribuciones son las siguientes:

- a) Dictar los reglamentos administrativos para la aplicación de la Ley Orgánica del Instituto y preceptos Constitucionales.



- b) Decidir acerca de los proyectos de inversión.
- c) Aprobar el presupuesto del Instituto.
- d) Aprobar el informe de gerencia de forma anual.

En relación a tu integración, con base a lo estipulado en el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la integración de la Junta Directiva es de seis miembros propietarios y seis miembros Artículos. A su vez, establece quienes serán las autoridades encargadas de nombrar a los miembros de la Junta Directiva:

- a) Presidente de la República
- b) Junta Monetaria del Banco de Guatemala
- c) Consejo Superior Universitario, Universidad de San Carlos de Guatemala
- d) Colegio de Médicos y Cirujanos
- e) Asociaciones o Sindicatos Patronales

Cada una de las autoridades nominadoras designará a un representante propietario y una suplente por un período de seis años, los cuales podrán ser reelectos de conformidad con el Artículo 7 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



Las reuniones de la Junta Directiva se realizarán una vez por semana y de forma extraordinaria cada vez que sea requerida por el presidente de la Junta Directiva, el Gerente del Instituto o bien por tres miembros de la propia Junta Directiva. Para integrar el quorum y que las decisiones sean consideradas como válidas deben reunirse por lo menos cuatro miembros propietarios o suplentes.

3.2.2. Gerencia

La Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene a su cargo el desempeño de las funciones administrativas, gobierno y ejecutar las disposiciones de la Junta Directiva, en estricto respeto a la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley Orgánica y Reglamentos del Instituto.

Con respecto a su integración el titular es el Gerente del Instituto nombrado por un período de seis años por la Junta Directiva quien en concordancia con el Artículo 15 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ejerce la representación legal. A su vez la Gerencia está integrada por subgerencias, en la actualidad el Instituto cuenta con las siguientes subgerencias:

- a) Subgerencia financiera: Creada mediante Acuerdo 1164 de la Junta Directiva, su objetivo general es: "Dirigir y supervisar la administración de los recursos financieros, mediante una efectiva captación de ingresos, inversiones transparentes y rentables, así como la racionalización del gasto y el pago oportuno de las

obligaciones dinerarias; a cargo del instituto, con criterio técnico, eficacia y eficiencia, a efecto de garantizar la solidez y el equilibrio financiero de los referidos recursos.”⁵³ La subgerencia financiera tiene a su cargo la captación y recaudación de cursos, administración de activos y bienes del Instituto para el cumplimiento de sus objetivos entre las actividades que realiza se encuentra la elaboración del presupuesto, contabilidad y tesorería.

- b) Subgerencia administrativa: Creada mediante Acuerdo 1164 de la Junta Directiva, su objetivo general es: “Coordinar y facilitar la ejecución de los servicios administrativos de apoyo a la gestión de las Dependencias del Instituto. Priorizar las acciones a implementar, optimizando la sinergia de sus unidades de trabajo, evaluando la gestión y colocando las bases para la mejora continua, en el marco de un servicio de calidad, transparencia y probidad.”⁵⁴ La subgerencia administrativa tiene a su cargo la racionalización y optimización de los gastos administrativos, propiciar la eficacia y calidad de los servicios prestados a los derechohabientes, tiene a su cargo el departamento legal, abastecimiento, servicios de apoyo, servicios contratados, *call center*, comunicación social y relaciones públicas.
- c) Integridad y transparencia administrativa: Creada por Acuerdo 1150 de la Junta Directiva, su objeto es el monitoreo y transparencia en los procesos del Instituto y de esta forma evitar la corrupción o acciones que dañen la imagen o patrimonio institucional.

⁵³ <https://www.igssgt.org/subgerencias/financiera/> (Consultado: 16 septiembre de 2020).

⁵⁴ <https://www.igssgt.org/subgerencias/administrativa/> (Consultado: 16 septiembre de 2016).



- d) Planificación y desarrollo: Esta subgerencia tiene por objetivo general “diseñar, proponer estrategias, planes y proyectos que orienten la gestión institucional hacia la desconcentración administrativa, operativa y funcional para lograr que la prestación de servicios sea oportuna, eficaz de calidez y de calidad, para garantizar la satisfacción de los afiliados y beneficiarios.” La atribución principal de la subgerencia de planificación y desarrollo es coordinar la formulación de planes estratégicos, operativos del Instituto.

- e) Prestaciones en salud: La subgerencia de prestaciones en salud tiene a su cargo la dirección y supervisión de la prestación de los servicios de salud que se prestan a los afiliados y beneficiarios.

- f) Prestaciones pecuniarias: Tiene a su cargo la dirección y supervisión de la entrega de prestaciones en dinero que deban otorgarse a pensionados y beneficiarios. La Subgerencia de prestaciones pecuniarias se encarga del departamento de prestaciones en dinero; Invalidez, vejez y sobrevivencia, trabajo social, medicina legal y evaluación de incapacidades; entre otras atribuciones se encarga de coordinar la divulgación de los programas de protección social.

- g) Recursos humanos: Esta subgerencia tiene a su cargo la aplicación de una política de personal, la gestión del recurso humano necesario para todas las dependencias del Instituto.

- h) Tecnología: Esta subgerencia se creó con la finalidad de asegurar la innovación tecnológica, informática en los servicios que presta el instituto.

Por medio de todos los cuerpos administrativos que integran gerencia, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se acerca a la población y presta los servicios de previsión social para los que fue creado.

3.2.3. Consejo técnico

El consejo técnico desempeña una función consultiva, cuya función es asesorar a las autoridades de la Junta Directiva y de la Gerencia. El asesoramiento de este órgano se relaciona con asuntos relativos a cuestiones técnicas como actuariado, estadística, auditoria, inversiones y atención medico hospitalaria.

3.3. Campo de aplicación

El Campo de aplicación de los beneficios que en materia de previsión social otorga el Instituto se regulan por el Artículo 27 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el cual determina lo siguiente: "Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa en el proceso de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean



compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran que se les otorgue.

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

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



- d) d. Los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contiene este artículo.”

Por lo tanto, con base al artículo anteriormente citado todos aquellos guatemaltecos que formen parte del proceso productivo deben de contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social, en otras palabras, todos aquellos que trabajen en relación de dependencia para un patrono o para el Estado considerando para el efecto el salario que estos perciben y haciéndose acreedores a partir de ese momento a la protección social del régimen y sus beneficios.

3.4. Marco jurídico

El mecanismo jurídico de protección de la seguridad social en el ordenamiento jurídico guatemalteco está integrado por diversas normativas de índole constitucional, ordinario y reglamentario, cuyo objeto central es otorgar protección jurídica y crear los mecanismos administrativos necesarios que permitan el desarrollo del régimen de seguridad social en el país. Las principales fuentes formales que dan vida a la seguridad social son:

3.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La seguridad social esta íntimamente ligada a las obligaciones sociales que tiene el Estado de Guatemala de proteger la persona y la salud. Al respecto el Artículo 51 del referido cuerpo normativo regula la protección a menores y ancianos imponiéndole al



gobierno la obligación de proteger la salud física, mental y moral de este grupo social vulnerable. En el Artículo 100 del mismo cuerpo normativo se reconoce por primera vez la seguridad social y se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como la entidad autónoma responsable de la aplicación del régimen de seguridad social nacional, unitario y obligatorio en Guatemala.

3.4.2. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala es la ley positiva vigente que organiza el régimen de seguridad social inspirándose en los principios democráticos con un sentido social y determina los mínimos beneficios que deben de otorgarse a aquellos trabajadores que formen parte del proceso productivo del país.

3.4.3. Reglamentos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Las normas de tipo reglamentario, permiten a la administración aplicar las disposiciones legales de normas ordinarias, estos generalmente son dictados por el Organismo Ejecutivo, sin embargo, al ser el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social una entidad autónoma, esta atribución le corresponde a la Junta Directiva como superior jerárquico y encargada del gobierno de la institución; estos reglamentos establecen procedimientos administrativos y operativos para la aplicación de los diversos programas que el Instituto



implemente para el cumplimiento de su finalidad y la ejecución de los programas sociales de asistencia social.

Los reglamentos relacionados con la prestación de subsidios económicos y de asistencia médica a afiliados y derechohabientes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son los siguientes:

- a) Acuerdo No. 410 de la Junta Directiva, Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad.
- b) Acuerdo No. 466 de la Junta Directiva, Reglamento de Asistencia Médica.
- c) Acuerdo No. 468 de la Junta Directiva, Reglamento de Prestaciones en Dinero.
- d) Acuerdo No. 473 de la Junta Directiva, Reglamento de la Dirección General de Servicios Médicos Hospitalarios.
- e) Acuerdo No. 1002 de la Junta Directiva, Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes.
- f) Acuerdo No 1124 de la Junta Directiva, Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.



- g) Acuerdo No. 1165, de Junta Directiva, Reglamento sobre Protección Relativa Enfermedad y Maternidad.

En este capítulo se abordaron los aspectos generales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para conocer sus atribuciones, aspectos históricos relevantes, organización, atribuciones de la Junta Directiva, Gerencia, Consejo Técnico y el campo de aplicación del Seguro Social, los beneficios que se otorgan de forma general y el marco jurídico que regula las actividades del Instituto.

CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho de igualdad en la asistencia médica por enfermedad irreversible regulada en el Artículo 20 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La Constitución Política de la República de Guatemala es personalista, es decir garantiza los derechos humanos de las personas y es obligación del Estado protegerlos. En el caso del derecho de igualdad, busca que todas las personas sean tratadas en igualdad de condiciones y nunca en detrimento de su dignidad, es por esta razón que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al otorgar la prestación de asistencia médica a los afiliados suspendidos por enfermedad irreversible o por accidente, considerando que la recuperación de la salud de ambos depende de esta debe ser otorgada en condiciones de igualdad.

4.1. Derecho de igualdad

Previo a conocer propiamente el contenido del derecho de igualdad, es preciso determinar el significado y función de los derechos humanos en un Estado de derecho democrático, al respecto de derechos humanos el autor Marco Antonio Sagastume Gemmell expone lo siguiente: "Facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona,

en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.”⁵⁵

El objeto del reconocimiento de los derechos humanos es otorgar protección a la persona, ante la pérdida de los valores defendidos. Es decir, el Estado no puede vulnerar los derechos garantizados a los habitantes en la Constitución y otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Tiene la obligación de limitar sus actuaciones, la creación normativa de tal manera que, si un derecho es vulnerado, este pueda ser restituido o reconocido por los mecanismos legales pre establecidos.

“Los valores humanos a que nos referimos, especialmente la libertad, la seguridad y la igualdad deben ser preocupación fundamental del Estado, con lo cual se quiere decir que lo lírico de los artículos mencionados se debe convertir en hechos, y que los encargados de aplicar e interpretar las leyes actúen basados en una apropiada convicción porque están conscientes de que el derecho debe de imperar sin distinciones ni discriminaciones.”⁵⁶

El respeto y cumplimiento de los derechos humanos es vital en un Estado de derecho, los derechos humanos son inalienables del ser humano y fundamentales para su

⁵⁵ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional**. Pág. 78.

⁵⁶ **Ibíd.**

desarrollo oportuno, por ello todos los organismos y dependencias deben velar por el respeto de los mismos.

El derecho de igualdad es un derecho fundamental inherente a la persona humana reconocido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula lo siguiente: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Al elevarse el derecho de igualdad a rango constitucional, el Estado de Guatemala está obligado a crear todos los mecanismos jurídicos y administrativos que garanticen a la población la conservación del derecho de igualdad ya que este constituye además un pilar de la democracia y es por medio de este derecho que se garantiza a la población el acceso a las mismas oportunidades, un trato igualitario en los tribunales de justicia y ante la administración pública.

En cuanto a su significado, el derecho de igualdad tiene diversas connotaciones, por ello a continuación se enlistan diversas definiciones de autores nacionales y extranjeros:

El derecho de igualdad se define de la siguiente manera: “La propia generalidad de la ley (pues, si no, constituye excepción o privilegio) lleva a equipar a todos los ciudadanos, e

incluso a todos los habitantes de un país, siempre que concorra identidad de circunstancias; porque, en caso contrario, los propios sujetos o los hechos imponen trato: ambos son poseedores, pero ningún legislador se ha decidido a tratar lo mismo al de buena fe que al de mala fe, ni para adquirir, ni en cuanto al resarcimiento por gastos, mejoras y otras causas.”⁵⁷

En otras palabras, el autor citado se refiere a que al no especificar la norma formalmente creada que el derecho es exclusivo, este se debe de garantizar a la totalidad de habitantes del Estado siempre que las circunstancias sean las mismas o bien ante alguna situación deben ser tratados de forma equivalente.

También puede definirse de la siguiente manera: “Cuando en términos de derecho, se habla de igualdad, lo que quiere decir es que la ley no establece distinciones respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades.”⁵⁸

La ley debe de aplicarse en igualdad de condiciones a todos sin otorgar privilegios a algunos y desfavorecer a otros. Ante la ley todos tienen iguales derechos y obligaciones, sin embargo, se debe de distinguir y no confundir la desigualdad social de la desigualdad legal, la primera surge de la desigualdad económica existente entre grupos sociales, la

⁵⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 194.

⁵⁸ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 470.



segunda se genera cuando la ley o la administración discriminan a un grupo respecto de otro poniéndole en una condición de desventaja.

Al respecto del derecho de igualdad la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en la sentencia del expediente 14192 de fecha 16 de junio de 1992 expuso:

“El principio de igualdad, plasmado en el artículo 4o. de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias. Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge.”

Considerando los fundamentos doctrinarios, jurídicos y jurisprudenciales anteriormente citados concluyo que el derecho de igualdad es un derecho humano inalienable que goza de protección estatal y cuya finalidad es garantizar a la población que ante una misma situación no serán tratados de forma desigual o discriminatoria, de la misma forma se protege a las personas de la creación de normas que coloquen a una persona en posición de desventaja respecto de otra en la misma situación jurídica, administrativa o social.



4.2. Programas de Previsión Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Los programas de beneficio de subsidio en asistencia médica y prestaciones en dinero para afiliados y derechohabientes se desarrollan en relación a los diversos riesgos sociales regulados en el Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo estos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudedad, vejez y muerte de los afiliados o derechohabientes con derecho.

Los programas de previsión social que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a sus afiliados y derechohabientes se desarrollan a continuación:

4.2.1. Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia

“El Régimen de Seguridad Social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, lucha contra las enfermedades, los accidentes y sus consecuencias, y protege la maternidad; también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por el fallecimiento, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.”⁵⁹

⁵⁹ <https://www.igsgt.org/ivs/> (Consultado: 18 septiembre de 2020).



Los riesgos que cubre el Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia que afectan la capacidad de trabajar y que afectan la economía de los derechohabientes y beneficiarios son: La invalidez, que es propiciada por una enfermedad crónica o accidente que afecta la capacidad para trabajar de las personas; La vejez que es el estado que adquieren las personas con el transcurso del tiempo; y el fallecimiento del titular, que perjudica el ingreso de la familia o beneficiarios del mismo.

En caso de Invalidez, para que el asegurado tenga derecho a la pensión por invalidez la incapacidad debe ser declarada además de por lo menos contar con 36 meses de contribución. En relación al cálculo de pensión por invalidez con base al Artículo 9 del Reglamento de Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia este no podrá exceder del 80% de la remuneración base.

Cuando el beneficio sea solicitado por vejez, la persona debe tener cumplidos por lo menos sesenta años de edad, acreditar las contribuciones mínimas establecidas de conformidad con el Artículo 15 del Reglamento de Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia; el derecho a la pensión de vejez termina con el fallecimiento del pensionado.

El beneficio por sobrevivencia, se otorga a los beneficiarios del derechohabiente en caso este último fallezca, tuviere un accidente y desaparece, o bien desaparece de forma involuntaria debiendo los interesados probar tales aseveraciones según lo determina el Artículo 22 del Reglamento de Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

Las personas que tienen derecho a pensión de sobrevivencia se determinan por lo prescrito por el Artículo 24 de la referida norma y quienes deberán probar ante la gerencia tal calidad mediante pruebas idóneas, adecuadas y suficientes. Las pensiones otorgadas

4.2.2. Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes

“El IGSS brinda atención médica como un mecanismo de protección a la vida, que tiene como fin fundamental la prestación de los servicios médico-hospitalarios para conservar, prevenir o restablecer la salud de nuestros afiliados, por medio de una valoración profesional, que comprende desde el diagnóstico del paciente hasta la aplicación del tratamiento requerido para su restablecimiento. Este objetivo se logra a través del Programa EMA.”⁶⁰ Este programa, en efecto tiene por finalidad otorgar atención médica a todos los afiliados del Instituto, cubrir la necesidad económica y el deterioro de la salud del trabajador y su familia.

El Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes incluye prestaciones en dinero consistentes en un subsidio diario cuando la enfermedad cause incapacidad para el trabajo o prestaciones en servicio consistentes en asistencia médica-quirúrgica, hospitalización, asistencia odontológica, farmacéutica, suministro de aparatos de ortopedia y prótesis, servicio social y transporte.

⁶⁰ <https://www.igssgt.org/ema/> (Consultado: 18 de septiembre de 2020).



a. Condiciones para tener derecho al subsidio diario de enfermedad

Con base al Artículo 6 del Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, el derecho a subsidio diario de enfermedad, será otorgado a los afiliados siempre que en los seis meses anteriores a la incapacidad haya contribuido con tres meses de contribución y en caso de que el trabajador se encuentre en período de desempleo que haya contribuido en los últimos cuatro meses anteriores.

El Artículo 8 del referido cuerpo normativo determina que el subsidio será entregado al trabajador a partir del cuarto día de incapacidad, y durante todo el tiempo que esta dure siempre que no exceda de 26 semanas. Los primeros tres días de incapacidad serán pagados por el patrono considerando como inicio de la incapacidad el día que el trabajador solicite los servicios del Instituto.

b. Condiciones para tener derecho al subsidio de prestaciones en servicio por enfermedad

El objeto de las prestaciones en servicio se regula en el Artículo 13 del Acuerdo 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento Sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, el cual instituye lo siguiente: "Se otorga la asistencia médica con el fin de conservar, mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad de trabajo.



La asistencia médica se concede hasta el restablecimiento del enfermo. En el caso de enfermedades que a juicio del médico sean irreversibles y determinen un estado de incapacidad permanente para el trabajo, la asistencia médica se concederá hasta por un término de cincuenta y dos semanas. Cuando se trate de un trabajador en período de desempleo, la duración de esta asistencia no puede exceder de veintiséis semanas contadas desde la fecha en que se reclamen las prestaciones.

En los casos de descerebración podrá conceder la asistencia médica sin límite de duración, atendiendo el dictamen de la Sección de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades del Instituto y las condiciones económico-sociales del paciente y de sus familiares.” Por tanto, la asistencia médica es vital para la restauración de la salud del trabajador y de esta manera lograr que el mismo se reincorpore a su trabajo, es un servicio esencial que presta el Instituto al trabajador y debe de otorgarse hasta que este recupere totalmente su salud.

Para tener derecho a dicha atención médica el Artículo 7 del referido reglamento prescribe que tienen derecho los trabajadores afiliados y en caso de que el trabajador se encuentre desempleado tiene derecho únicamente si dentro de los cuatro meses anteriores contribuyó con por lo menos cuatro periodos.

Las prestaciones en servicio serán otorgadas a los hijos menores de cinco años de los trabajadores afiliados e inclusive a aquellos que se encuentren en período de desempleo. Esta prestación da inicio cuando los doctores del Instituto Guatemalteco de Seguridad



Social constaten que sí existe enfermedad y que es necesario prestar atención médica quirúrgica, hospitalización o de otro tipo al afiliado se considera que inicia el día que el trabajador solicite los servicios al Instituto.

c. Condiciones para tener derecho al subsidio por maternidad

El subsidio de maternidad, se otorga a todas aquellas mujeres que se encuentren en período de gestación y que hayan realizado por lo menos tres contribuciones en los últimos seis meses a que deba iniciar el reposo pre natal.

Con base al Artículo 24 del Acuerdo 410 del Reglamento Sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad las trabajadoras que tienen derecho a prestaciones en servicio por estado de gravidez son:

- a) Trabajadora afiliada
- b) Esposa de trabajador afiliado
- c) Trabajadoras desempleadas hayan perdido su trabajo estando embarazadas
- d) Esposa que se encontrare embarazada cuando el esposo afiliado falleció

Los subsidios otorgados por concepto de maternidad se regulan en el Artículo 25 del referido cuerpo normativo y comprenden subsidios económicos por enfermedades,



accidentes que o compliquen el embarazo y durante el pre y post natal. El subsidio por aborto se otorgará por un plazo máximo de veintisiete días.

d. Condiciones para tener derecho a prestaciones en servicio por maternidad

La atención en servicio por maternidad consiste en atención médica prenatal, natal y postnatal otorgada con la finalidad de proteger la salud de la madre y del niño. El plazo máximo de la asistencia post natal con base a lo estipulado en el Artículo 31 del Reglamento Sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad es de cuarenta y cinco días posteriores al parto. Si al término de dicho plazo aún no se recuperare empezará a computarse como enfermedad.

e. Cuota Mortuoria

La finalidad de la cuota mortuoria es apoyar a cubrir los gastos de entierro del afiliado fallecido y se deberá pagar de acorde a las disposiciones del Artículo 35 del Reglamento Sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad. Esta cuota mortuoria la otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en caso de muerte del trabajador afiliado o en periodo de desempleo que tenía derecho a las prestaciones del Instituto; de la esposa del trabajador afiliado o desempleado que tuviere derecho si esta se encontrare embarazada al momento del deceso.



f. Condiciones para tener derecho al subsidio por accidente

Previo a conocer cuáles son las condiciones que debe de cumplir un afiliado o derechohabiente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para poder obtener protección en caso de accidentes es necesario definir el término accidente: Es el “suceso eventual o acción de que resulta daño involuntario para las personas o las cosas.”⁶¹ Por lo tanto, en consideración con el texto citado, para que un resultado dañino sea considerado producto de un accidente este mismo debió haberse ocasionado por causas externas a la voluntad de la persona afectada.

Las prestaciones que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en caso de accidentes con base al Artículo 3 del Reglamento de Protección Relativa a Accidentes son las siguientes:

- a) Prestaciones en servicio: Atención médico-quirúrgica y hospitalización
- b) Prestaciones en dinero que serán otorgadas por incapacidad temporal o permanente del trabajador afiliado.
- c) Prestaciones en servicio a trabajadores con licencia sin goce de salario, desempleo y sus familiares cuando no hayan transcurrido más de dos meses de la licencia o

⁶¹ <https://dle.rae.es/accidente?m=form> (Consultado: 07 octubre de 2020).



del período de desempleo y que hayan contribuido con por lo menos tres cuotas en los últimos seis meses. La asistencia será otorgada sin límite de tiempo al afiliado.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social además de otorgar prestaciones económicas y en servicios crea programas de prevención de accidentes, promoción de salud ocupacional y seguridad en el trabajo con la finalidad de reconocer, evaluar y controlar los riesgos en el ambiente de trabajo que pudieran ocasionar incidentes.

4.3. Reglamentación de la Asistencia Médica prestada en los programas de enfermedad y accidentes

El objeto del Reglamento de Asistencia Médica es el establecimiento de normas que regulen la prestación de servicios en programas de enfermedad, maternidad y accidentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para tener conocimiento de que servicios son considerados asistencia médica se debe de recurrir a lo establecido en el Artículo 1 del Reglamento de Asistencia Médica:

“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, 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. El presente reglamento establece las normas de asistencia médica y aquellas otras prestaciones que la complementen, sobre beneficios mínimos que en principio se otorgarán a la población protegida por el Régimen de Seguridad Social.”

Tomando en consideración las estipulaciones del artículo citado, asistencia médica por lo tanto se compone de todos aquellos exámenes, procedimientos médicos, quirúrgicos, odontológicos, hospitalización y otros prestados al afiliado o a sus derechohabientes cuando se encuentren con el abatimiento de una enfermedad, accidente o maternidad y requieran los servicios del Instituto. Para efecto de tales servicios la enfermedad se considera iniciada el día que este solicite los servicios médicos del Instituto; La forma en que se presta la asistencia médica es directamente en unidades médicas, consultorios y hospitales del Instituto, a domicilio o por terceros contratados para la atención afiliados y derechohabientes.

4.3.1. Duración de la asistencia médica

El tratamiento médico es de vital importancia para la recuperación de las capacidades personales para el trabajo; la atención que se otorga a cada afiliado varía en relación a su padecimiento o situación, y su duración se regula en Artículo 20 del Reglamento de Asistencia Médica, Acuerdo 466 de la Junta Directiva, los límites son:

- a) Asistencia médica por enfermedad común: Mientras la enfermedad perdure.



- b) Asistencia médica por enfermedad Irreversible o que determinen un estado de Incapacidad: Por un período de cincuenta y dos semanas máximo.
- c) Asistencia médica en período de desempleo por enfermedad: Por un período máximo de veintiséis semanas máximo.
- d) Asistencia médica por accidentes: Sin límite de tiempo al afiliado y con limitación a los derechohabientes.
- e) Asistencia médica por descerebración: Sin límite de duración.

La asistencia médica a su vez se clasifica como externa cuando el afiliado solicita servicios médicos por primera vez, domiciliaria, cuando por la naturaleza del padecimiento del afiliado no pueda acudir a los servicios de consulta externo u hospitalaria cuando a juicio del médico tratante por la naturaleza de la enfermedad o accidente sea necesaria la hospitalización del afiliado o derechohabiente.

4.4. Análisis de la vulneración al derecho de igualdad al limitar el subsidio de prestaciones en servicio a personas con enfermedad irreversible que determinen un estado de incapacidad para el trabajo

El subsidio de prestaciones en servicio está constituido por el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones e intervenciones quirúrgicas que se otorgan



en los programas de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia IVS y de Enfermedad, Maternidad y Accidentes que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a sus afiliados y derechohabientes para la restitución, conservación, mejora y restauración de la salud.

Dicha asistencia, se regula en el Reglamento de Asistencia Médica, Acuerdo 466 de la Junta Directiva, el cual determina en el Artículo 20 los plazos máximos en los que se otorgará dicha prestación. En el caso de enfermedad irreversible que pudiere propiciar la incapacidad del trabajador la asistencia médica se otorga por un período máximo de cincuenta y dos semanas; si es por accidente la prestación se confiere sin límite de tiempo.

Al analizar el contenido del derecho de igualdad, regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 4 y según el cual todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, y considerando que los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben ir enfocados al restablecimiento de la salud del afiliado y los derechohabientes concluyo que la atención médica se brinda bajo criterios discriminatorios, ya que basados en la razón del padecimiento del paciente como lo es la enfermedad irreversible se excluye a los afiliados del mismo al llegar a las cincuenta y dos semanas , siendo en muchos casos indispensable para mantener la vida.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga subsidios en prestaciones en dinero o prestaciones en servicios médico-quirúrgicos ante el acontecimiento de riesgos de carácter social tales como accidentes, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad general, invalidez, viudedad y muerte. El problema investigado se manifiesta en la desigualdad existente en los plazos máximos en los que se otorga el subsidio de asistencia médica de conformidad con el Reglamento de Asistencia Médica, Acuerdo 466 de la Junta Directiva según el cual se determina que en caso de enfermedad irreversible o que determine un estado de incapacidad permanente para el trabajo el subsidio de asistencia médica se otorgará por un plazo máximo de cincuenta y dos semanas y en caso de accidente las prestaciones en servicio serán de forma indefinida.

El hecho anteriormente identificado constituye violación al derecho de igualdad de las personas que padecen enfermedades irreversibles debido a que se les está otorgando un trato desigual en relación a los afiliados y derechohabientes que gozan de subsidio en servicios médicos por accidente ya que al limitarse la atención médica por su condición de enfermos irreversibles o por su situación de tener incapacidad permanente para trabajar se les está discriminando y menoscabando su dignidad, por lo que la solución al problema es que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe de reformar el Artículo 20 del Reglamento de Asistencia Médica, Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.
- ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia Casa Baamonde. **Derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Arazandi, 2006.
- AMAYA FABIAN, Aracely. **El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Breve Reseña histórica de la Institución**. Guatemala: Ed. Revista Jurídica Organismo Judicial, 2015-2016.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CALVO LEÓN, Jorge Iván. **Principios de la seguridad social**. Costa Rica: Revista Jurídica de Seguridad Social, 1998.
- CANESSA MONTEJO, Miguel. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. San Salvador: Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral, 2010.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. *Ius* Ediciones, 2011.
- FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: 2ª Ed. Editorial Oscar de León Palacios, 2000.
- FRANCO RAMÍREZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. Guatemala: 9ª Ed. Editorial Estudiantil Fénix, 2013.
- GARRIDO RAMÓN, Elena. **Derecho individual de trabajo**. México: Ed. Impresora y Editora Rodríguez, S.A. de C.V., 2004.
- GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario jurídico, consultor Magno**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Circulo Latino Austral, 2008.



GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho laboral guatemalteco. Parte general.** Guatemala: Ed. Tipografía San Antonio, 1998.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo.** Bogotá, Colombia: 2ª Ed. Editorial Temis, 1970.

<https://www.historiagt.org/articulos/item/46-el-trabajo-forzado-liberal>. (Consultado: 4 agosto de 2020)

<https://www.igssgt.org/ivs/> (Consultado: 18 septiembre de 2020).

<https://www.igssgt.org/nosotros/mision/> (Consultado: 22 septiembre de 2020).

<https://www.igssgt.org/subgerencias/administrativa/>(Consultado: 16 septiembre de 2016).

<https://www.igssgt.org/subgerencias/financiera/> (Consultado: 16 septiembre de 2020).

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

LEVAGGI, Virgilio. **¿Qué es el trabajo decente?** https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm (Consultado: 04 agosto de 2020).

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

MARIGO, Susana. **El contrato individual de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, Buenos Aires, 1983.

MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo. **La patria del criollo.** Guatemala: Ed. en Marcha, 1994.

MARTÍNEZ-GUIJÓN MACHUCA, Miguel Ángel. **Protección social, seguridad social y asistencia social (España y la Unión Europea),** España: Ed. Universidad de Sevilla, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Guatemala: 1ª Ed. electrónica, Data Scan, 2013.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2006.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional.** Guatemala: Ed. Textos y formas impresas, 2018.



REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: **Diccionario de la lengua española**. Disponible <https://dle.rae.es/accidente?m=form> (Consultado: 07 octubre de 2020).

Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. **La Seguridad Social en Guatemala**. México: Ed. Centro Interamericano de Seguridad Social, S.A., 2016.

TELLES ESCOBAR, Rubén Antonio. **Ilegalidad de la contratación de servicios por cuyo pago el patrono obliga al trabajador a extender factura en concepto de honorarios profesionales**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Revista Latinoamericana de Derecho Social 2. Seguridad Social en Guatemala**. Guatemala: Ed. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2006.

VALLECILLA BAENA, Luis Fernando. **La relación laboral y el contrato de trabajo**. Colombia: Ed. Universidad Católica de Colombia, 2018.

Legislación:

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

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

Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, Acuerdo No. 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1964.

Reglamento de Asistencia Médica, Acuerdo No. 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1967.

Reglamento de Prestaciones en Dinero, Acuerdo No. 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1967.

Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia, Acuerdo No 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2003.

Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, Acuerdo No. 1165, de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1964.