

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



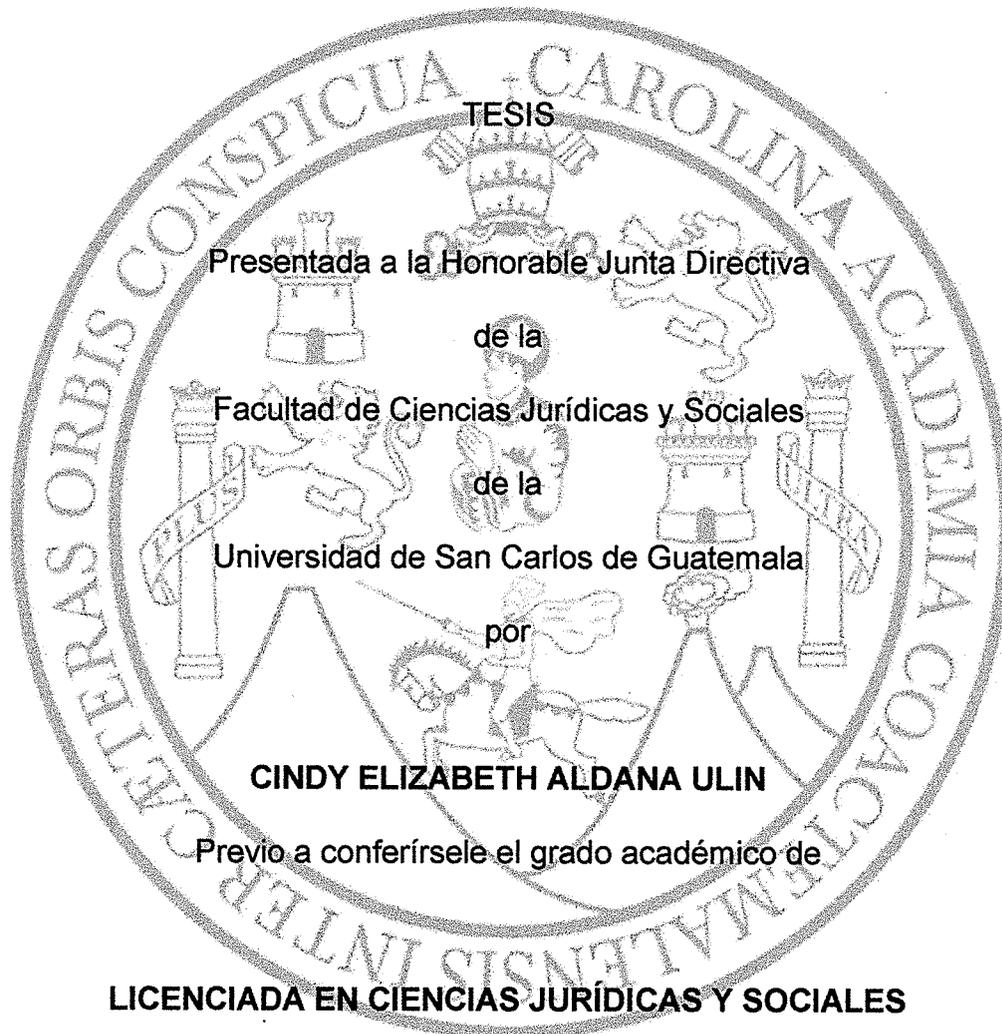
**INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE EL
IMPEDIMENTO DE INSCRIPCIÓN DE MICROEMPRESAS COMO PATRONOS EN EL
INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**

CINDY ELIZABETH ALDANA ULIN

GUATEMALA, JULIO DE 2024

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

**INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE EL
IMPEDIMENTO DE INSCRIPCIÓN DE MICROEMPRESAS COMO PATRONOS EN EL
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

CINDY ELIZABETH ALDANA ULIN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2024

**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: Vacante

VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxon Aguilar

SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Armando Mendoza

Vocal: Lic. Henry Estuardo González Y González

Secretario: Lic. Melvin Quilo

Segunda fase:

Presidente: Lcda. María Evelia Pineda Solares

Vocal: Lic. Edgar Ovalle

Secretario: Lic. Roberto Bautista

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.
(artículo 43 de 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,
 28 de septiembre de 2021

Atentamente pase al (a) Profesional, BERNER ALEJANDRO GARCÍA GARCÍA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante CINDY ELIZABETH ALDANA ULIN, con carné 201020010 intitulado: INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE EL IMPEDIMENTO DE INSCRIPCIÓN DE MICROEMPRESAS COMO PATRONOS EN EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Licenciado

Berner Alejandro Garcia Garcia
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y sello)

Fecha de recepción 10 / 06 / 2023 (1)



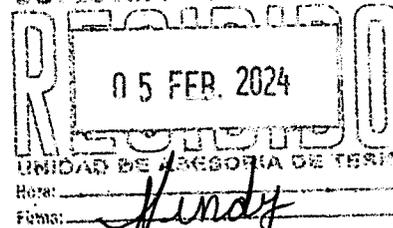
G&G ABOGADOS Y NOTARIOS



Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

Guatemala, 28 de agosto de 2023.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Distinguido licenciado.

En cumplimiento al nombramiento de fecha 28 de septiembre de 2021 emitido por la unidad de tesis, como asesor de tesis de la bachiller **CINDY ELIZABETH ALDANA ULIN** con carné **201020010** la cual se intitula **“INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE EL IMPEDIMENTO DE INSCRIPCIÓN DE MICROEMPRESAS COMO PATRONOS EN EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”**; declarando expresamente que **no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley**; por lo que me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; el trabajo de investigación que trata sobre las incidencias legales derivadas del impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, identificando los factores que influyen en esta problemática y sus repercusiones tanto para las microempresas como para los trabajadores involucrados.
- b) Los métodos utilizados de la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción, la analogía y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no solo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con las incidencias legales derivadas del impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de Guatemala. No se utilizaron graficas ni cuadros estadísticos.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector. Asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso se utilizará como material de consulta para futuras investigaciones incluso propuesta de proyectos de ley.

9 calle, 10-53 zona 12. Teléfonos. 56560505, 54604070

licalejandrogarcia@gmail.com

G&G ABOGADOS Y NOTARIOS



Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la investigación profundizó en las disposiciones contenidas en el Acuerdo de la Junta Directiva del IGSS 1123, identificando que el requisito de contar con un mínimo de tres empleados para inscribirse como patrono excluye completamente a las microempresas que cuentan únicamente con un empleado. Esta limitante se erige como una barrera para la inclusión de estas pequeñas unidades económicas en el sistema de seguridad social, lo cual representa una contradicción con el propósito de proteger a todos los trabajadores sin distinción. Actualmente en el Acuerdo 1529 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social realiza las modificaciones para realizar la inclusión de este sector, adicional será en forma gradual y progresiva, solo aplica a empresas que se encuentran formalmente constituidas que cuenten con patente de comercio y demás requisitos de operación.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como del extranjero. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis que revisé de la bachiller **CINDY ELIZABETH ALDANA ULIN**, cumple con todo lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo a usted con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

Dr. Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

Licenciado
Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

*Doctor en Ciencias Penales – Universidad de San Carlos de Guatemala.
Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad de San Carlos de Guatemala
Máster en Ciencias Forenses – Universidad de Valencia, España / Universidad de San Carlos de Guatemala
Col. 12012*

9 calle, 10-53 zona 12. Teléfonos. 56560505, 54604070

licalejandrogarcia@gmail.com



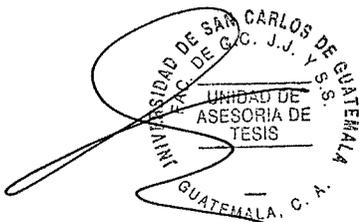
D.ORD. 431-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintinueve de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CINDY ELIZABETH ALDANA ULIN**, titulado **INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE EL IMPEDIMENTO DE INSCRIPCIÓN DE MICROEMPRESAS COMO PATRONOS EN EL 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.



HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien merece la gloria, sabe guiarme, darme fuerzas y que, con sus bendiciones y amor, me permite culminar otro propósito y meta en mi vida.

A MIS PADRES:

Mi papi, Ernesto Aldana (+), porque sé que donde quiera que esté sus bendiciones nunca me han faltado y mi mami, Mirna Ulin, por estar a mi lado y dándome su apoyo en cada momento.

A MIS HIJOS:

William Adrián y Lucían Santino, por ser mi fuente de inspiración, quienes son mi motor y me impulsan a ser mejor en todo lo que hago en mi vida. Porque también de ustedes es este logro y sé que con mi ejemplo llegarán más lejos que yo, siendo hombres y profesionales de íntegros; con todo mi amor, los amo.

A MI FAMILIA:

Por el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida, en especial a mi abuelita Juana Aldana, por siempre cuidar de mí y confiar en cada paso que he dado a lo largo de mi vida. Que la meta que hoy cumpla sea de ejemplo de superación para muchas más generaciones.

A MIS AMIGOS:

Por todos los momentos compartidos, especialmente a Jenniffer Velásquez, Estuardo Vásquez y Vicky Yanes por su apoyo



incondicional y las palabras de aliento en todos los aspectos de mi vida. Como también a esa persona que sin nombrarla sé que siempre está orgullosa de mí y que siempre creyó en mí cuando ni yo misma lo hacía.

A MIS PADRINOS:

Lcda. Jenniffer Velásquez, Lcda. Virginia Méndez, Lic. Giani Ulin y Dra. Doris Guzmán, por su apoyo y consejos en muchas etapas de mi vida; pero, ante todo, ahora sé que también será en la vida profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por prepararme académicamente como profesional del Derecho y los momentos vividos a lo largo de estos años de estudios, que Dios me permita corresponder con tal responsabilidad.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por acogerme y permitirme cumplir este éxito en tan prestigiosa casa de estudios, en donde he conocido personas que hoy forman parte de mi vida.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis tiene como sujeto de investigación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por lo que busca demostrar las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social ante el impedimento de inscripción de microempresas como patronos. El presente estudio adopta una metodología cualitativa, analizando minuciosamente las incidencias legales vinculadas con el impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Esta investigación se basa en el análisis de la rama del derecho laboral y el derecho de seguridad social, buscando desentrañar las complejidades legales que rodean a las microempresas y su relación con el sistema de seguridad social. El periodo de investigación abarca del mes de enero del año 2020 al mes de agosto del año 2021.

El objeto de la investigación fue determinar las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social ante el impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual se enfocó en la República de Guatemala, delimitándolo en el Municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala y se involucró al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El aporte académico de este estudio radica en proporcionar un análisis exhaustivo de las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social en el contexto de las microempresas en Guatemala.



HIPÓTESIS

Actualmente existen incidencias jurídicas en el Derecho de Seguridad Social ante el impedimento de inscripción en el Régimen de Seguridad Social, como patronos de microempresas conformadas con menos de tres trabajadores, incidencias tales como: la desprotección en el Área de Servicios de Salud como en el Área de Servicios Pensionales, surgiendo una limitación en la cobertura a los riesgos de enfermedad, maternidad, accidentes, invalidez, vejez y sobrevivencia y a su vez vulnerándose el principio de igualdad, legalidad, el bien común, el derecho a la salud a través del derecho de seguridad social como derecho laboral de personas que laboran en microempresas que no están inscritas en dicho régimen.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada ha sido respaldada mediante un análisis exhaustivo de las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social relacionadas con la inscripción de microempresas como patronos en el IGSS. La comprobación de la hipótesis se realizó utilizando el método de investigación deductivo el cual reveló que las dificultades encontradas por las microempresas para ser inscritas en el IGSS están intrínsecamente ligadas a la falta de regulación legal efectiva en el proceso de inscripción, así como a una serie de impedimentos que obstaculizan su inclusión.

El análisis detallado de las regulaciones y acuerdos de la Junta Directiva del IGSS demostró que uno de los impedimentos principales es la exigencia de que los patronos cuenten con más de tres empleados para poder ser inscritos. Esta restricción, junto con otros obstáculos legales, crea un entorno adverso para las microempresas que, a menudo, tienen menos de tres empleados y carecen de los recursos necesarios para cumplir con los requisitos. Estos hallazgos resaltan la necesidad urgente de reformas legales y administrativas para promover la inclusión de las microempresas en el sistema de seguridad social y garantizar la protección de los derechos laborales y de seguridad social, así como la estabilidad financiera tanto de las empresas como de sus trabajadores.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho del trabajo.....	3
1.2. Antecedentes del derecho del trabajo.....	5
1.3. Principios del derecho del trabajo.....	10
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	13
1.5. Las fuentes del derecho del trabajo.....	17

CAPÍTULO II

2. El derecho de seguridad social.....	19
2.1. Antecedentes del derecho de seguridad social.....	21
2.2. Definición del derecho de seguridad social.....	24
2.3. Principios fundamentales.....	27
2.4. Regulación legal.....	32
2.5. Naturaleza jurídica.....	36



CAPÍTULO III

Pág.

3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	41
3.1. Antecedentes históricos.....	41
3.2. Organización administrativa.....	46
3.3. Programas de protección.....	50
3.4. La previsión social.....	52
3.5. La filiación.....	53

CAPÍTULO IV

4. Incidencias Jurídicas en el Derecho de Seguridad Social ante el impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	57
4.1. El derecho de seguridad social de microempresas.....	58
4.2. Dificultades de las microempresas para acceder al seguro social.....	60
4.3. Causales específicas de la falta de inclusión de microempresas.....	63
4.4. Recomendaciones.....	69
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

El tema de tesis fue seleccionado a partir de que en la actualidad se han demostrado que existen incidencias jurídicas en el Derecho de Seguridad Social ante el impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debido a que se vulnera el derecho a la salud y derivado de ello el derecho a la seguridad social como también el principio de igualdad y el bien común que es responsabilidad del Estado garantizar, provocando una desigualdad de trato y condiciones entre los ciudadanos de la República que cuya economía depende de la actividad laboral.

El objetivo general de la tesis fue comprobar que las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social ante el impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el instituto guatemalteco de seguridad social, es la vulneración al principio de igualdad, bien común, el derecho a la salud, y el derecho de seguridad social como derecho laboral.

La hipótesis que guía esta investigación, comprobada mediante el método de investigación deductivo y lógico, postula la existencia de una relación significativa entre los obstáculos legales y administrativos que enfrentan las microempresas al intentar inscribirse en el IGSS y las consecuencias laborales y financieras resultantes para trabajadores y empresas. Esta hipótesis se abordó desde una perspectiva analítica y deductiva, empleando métodos de análisis y revisión documental para examinar las regulaciones, acuerdos y procedimientos que rigen la inscripción de microempresas como patronos en el IGSS.

El análisis detallado de las regulaciones y acuerdos de la Junta Directiva del IGSS resalta una dificultad significativa: la exigencia de que los patronos cuenten con más de tres empleados para ser inscritos, lo cual excluye a las microempresas con uno o dos trabajadores.



La investigación de tesis fue dividida en cuatro capítulos; en el capítulo primero se aborda el concepto y los antecedentes del derecho del trabajo, así como sus principios fundamentales y fuentes; el capítulo segundo explora el derecho de seguridad social, sus antecedentes, definición, principios y regulación legal; el capítulo tercero se centra en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, su historia, organización y programas de protección. Por último, en el capítulo cuarto se analizan las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social ante el impedimento de inscripción de microempresas en el IGSS, abordando su derecho específico, las dificultades de acceso, causales de exclusión y recomendaciones propuestas. Esta investigación busca fomentar un entorno inclusivo y equitativo para las microempresas y sus empleados, impulsando la seguridad social y laboral dentro del marco jurídico del IGSS.

El principal aporte en esta tesis fue recomendarle a la Junta Directiva del IGSS, que modifique el Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social, para que de esta manera sea obligatoria la Inscripción de todo patrono, con el fin de garantizar el Derecho a la Salud como un bien público, la integridad física y emocional, complementado por la seguridad social.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El ámbito del derecho del trabajo ha sido históricamente un campo en constante evolución, cuyo propósito radica en proteger los derechos y garantías de los trabajadores, equilibrando así la relación entre empleadores y empleados en la esfera laboral. La dinámica y la diversificación de las formas de empleo en la sociedad contemporánea han presentado nuevos desafíos y complejidades en el ámbito de la seguridad social, haciendo imperativa la exploración profunda de cuestiones legales emergentes que afectan tanto a empleadores como a trabajadores.

En este contexto, se despliega una investigación que pone bajo el escrutinio las incidencias jurídicas en el derecho del trabajo en relación con el obstáculo de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. La elección de esta temática se justifica por la creciente presencia de microempresas en la economía global, que si bien generan empleo y dinamizan el tejido empresarial, también enfrentan barreras para acceder a los beneficios de seguridad social y protección laboral que tradicionalmente se han otorgado a empresas de mayor envergadura.

La naturaleza multidisciplinaria de esta indagación se fundamenta en el derecho del trabajo y la seguridad social, pero también abarca aspectos económicos y sociales que impactan directamente en la calidad de vida de los trabajadores y la sostenibilidad de las

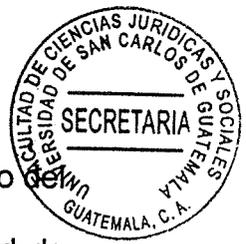


microempresas. A medida que el entorno laboral evoluciona y se transforma, es crucial analizar de manera crítica las intersecciones entre las regulaciones legales y las realidades empresariales, identificando obstáculos y formulando recomendaciones que impulsen un equilibrio entre el fomento de la actividad económica y la protección de los derechos laborales.

En el contexto de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores, el derecho del trabajo se presenta como un pilar fundamental en la sociedad moderna. Se trata de un campo legal en constante evolución, que busca equilibrar la relación entre empleadores y empleados, promoviendo condiciones laborales justas y garantizando la dignidad de quienes forman parte del entorno laboral.

A lo largo de la historia, el derecho del trabajo ha sido una herramienta crucial para la regulación de las condiciones en las que se lleva a cabo la actividad laboral. Desde la implementación de normas básicas de seguridad y salubridad hasta la promoción de jornadas laborales razonables, este ámbito legal ha contribuido significativamente a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

En la actualidad, el derecho del trabajo sigue siendo relevante en un mundo en constante cambio, donde la tecnología y la globalización han transformado la forma en que se conciben las relaciones laborales. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como la remuneración justa, el tiempo libre y las condiciones seguras de trabajo, continúa siendo una prioridad en un entorno laboral cada vez más diverso y complejo.



No obstante, estos cambios también han planteado nuevos desafíos para el derecho de trabajo, como la aparición de formas de trabajo no convencionales y la necesidad de adaptar las regulaciones a las dinámicas laborales emergentes. En este contexto, la exploración y comprensión de las dinámicas legales en el ámbito del derecho del trabajo se torna esencial para garantizar que los derechos de los trabajadores sigan siendo respetados y protegidos en el cambiante escenario laboral.

1.1. Definición del derecho del trabajo

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre los trabajadores y patronos, así como las normas establecidas para amparar a la clase trabajadora. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque el Estado interviene y ampara los derechos mínimos de los trabajadores.”¹

El derecho del trabajo emerge como una rama con una significativa y profunda repercusión en la sociedad contemporánea. A medida que la interacción entre patronos y trabajadores evoluciona, esta rama del derecho adquiere un papel esencial en la regulación de las relaciones laborales, estableciendo las bases para la convivencia armoniosa entre aquellos que ofrecen su labor y quienes se benefician de ella. La naturaleza dinámica y vital de estas relaciones resalta la necesidad de una definición precisa del derecho del trabajo, que vaya más allá de la mera semántica para abrazar su verdadera esencia.

¹ Laylle Contreras, Lucia Beatriz, **Lecciones de Derecho Enfocado a la Empresa**, Primera Edición, Pág. 43

Una primera definición establece que el derecho del trabajo es: “una disciplina jurídica cuya finalidad es tutelar y garantizar los derechos de la clase trabajadora”.²

Esta definición es importante porque en ella el derecho del trabajo se presenta como un campo especializado que se dedica a regular las relaciones laborales, centrándose en la protección y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. A través de su enfoque tutelar, busca equilibrar las asimetrías de poder en la relación empleador-empleado y asegurar que las condiciones laborales sean justas y dignas. En última instancia, su objetivo central radica en crear un entorno laboral donde los trabajadores sean tratados con equidad y sus derechos sean resguardados, promoviendo así la igualdad y la dignidad en el ámbito laboral.

Otra definición refiere al derecho del trabajo como: “conjunto de normas de orden público que regulan la prestación libre y subordinada de servicios de un trabajador a un patrón, a cambio de contraprestaciones cuya principal manifestación es el salario, y en el marco del respeto a los derechos humanos, en la inteligencia de que toda controversia, individual o colectiva, derivada de la relación laboral será dirimida por autoridades competentes, a fin de mantener la relación obrero-patronal en condiciones que garanticen el progreso social al que tienden”.³

Esta definición del derecho del trabajo abarca varios aspectos fundamentales de esta rama jurídica. En primer lugar, destaca que el derecho del trabajo se compone de un

² Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Derecho del trabajo**. Pág. 101

³ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 17



conjunto de normas de orden público que tienen como objetivo regular las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. Estas normas están diseñadas para establecer un marco en el cual los trabajadores presten sus servicios de manera libre y subordinada a cambio de una contraprestación, generalmente en forma de salario.

La referencia a los derechos humanos subraya la importancia de salvaguardar la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto laboral. Además, la definición destaca que cualquier conflicto derivado de la relación laboral será dirimido por autoridades competentes, lo que subraya la necesidad de contar con mecanismos judiciales y administrativos para resolver disputas laborales de manera justa y equitativa.

La noción de progreso social señala que el derecho del trabajo no solo se enfoca en las cuestiones individuales entre trabajadores y empleadores, sino que también tiene un propósito más amplio de contribuir al bienestar general de la sociedad. Esta visión amplia del derecho del trabajo reconoce su papel en la promoción de condiciones laborales justas que no solo benefician a las partes involucradas, sino que también tienen un impacto positivo en el desarrollo y la cohesión social.

En esencia, el derecho del trabajo puede entenderse como un intrincado entramado de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que se tejen para estudiar y regular las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores. Más allá de su definición formal, este campo jurídico tiene la trascendental misión de propiciar un equilibrio y entendimiento mutuo entre ambas partes, al tiempo que responde a la solución de los conflictos que pueden surgir en el marco de estas relaciones laborales.

1.2. Antecedentes del derecho del trabajo

“Históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reservada a los esclavos, aunque excepcionalmente la historia recoge que en ciertos pueblos dos mil años antes de Cristo, se protegen tales actividades del trabajo, El Código Hammurabi, reglamenta el trabajo existiendo en el mismo ciertas normas en materia de protección salarial, derecho al descanso, a la jornada limitada de trabajo, estableciéndose asimismo obligaciones a cargo de los artesanos. En Babilonia había hombres libres, esclavos y una categoría intermedia, que eran los nacidos de madre esclava. La condición social del esclavo era más benigna que en Roma. Estos podían casarse con personas libres, ejercer el comercio y poseer peculio propio.”⁴

El surgimiento y desarrollo del derecho del trabajo están intrínsecamente ligados a las transformaciones socioeconómicas y a las luchas de los trabajadores a lo largo de la historia. Su evolución puede ser desglosada en distintas etapas históricas que reflejan los cambios en las condiciones laborales y las respuestas jurídicas ante ellas. El derecho del trabajo tiene sus raíces en los albores del capitalismo y la industrialización. Durante esta etapa, la revolución industrial trajo consigo jornadas laborales extenuantes, salarios mínimos y condiciones de trabajo inhumanas. Los obreros, enfrentando estas duras realidades, se organizaron y protestaron contra los abusos de los patronos en las fábricas. Esta fase inicial marcó el comienzo de las luchas laborales y sentó las bases para la búsqueda de regulaciones legales que protegieran a los trabajadores.

⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**, Cuarta Edición, Pág. 9

La creación del derecho del trabajo durante la revolución industrial fue una respuesta a las profundas desigualdades y explotación laboral que caracterizaban la época. Las protestas y luchas de los trabajadores fueron la chispa que impulsó la necesidad de establecer reglas legales que garantizaran su protección inmediata y que, a su vez, equilibraran el poder entre las partes involucradas en la relación laboral. El surgimiento de esta rama del derecho evidenció la imperante urgencia de establecer límites y regulaciones que trascendieran la explotación económica y salvaguardaran la dignidad de los trabajadores.

Asimismo, con el paso del tiempo, la organización obrera cobró protagonismo en la búsqueda de condiciones laborales más justas. Surgieron sindicatos y movimientos laborales que actuaron como defensores de los derechos de los trabajadores. A través de métodos como huelgas, negociaciones colectivas y manifestaciones, los trabajadores buscaron obtener mejoras en aspectos como salarios, jornadas laborales y condiciones de trabajo más seguras y saludables.

Esta etapa marcó una evolución en la lucha por los derechos laborales, donde la organización obrera se convirtió en una fuerza transformadora. Los sindicatos y movimientos laborales no solo se enfocaron en la protesta, sino que también en la construcción de un frente unificado para negociar y presionar por cambios significativos en la normativa laboral. La movilización colectiva no solo influyó en las políticas laborales, sino que también contribuyó a un cambio cultural en la percepción del trabajo, resaltando su valor y la necesidad de condiciones justas para los trabajadores.



“Hoy en el siglo XXI nos encontramos frente a otra revolución tecnológica, tanto o más importante que la de la revolución industrial. Se ha pasado de la economía del esquema fondista de la fábrica al sistema informático de la red. Esta circunstancia, unida al hecho histórico de la caída del muro de Berlín, el neto predominio de los Estados Unidos sobre gran parte del mundo, el surgimiento de tres nuevas potencias económicas como la Unión Europea, China y Japón, la velocidad de las informaciones, la posibilidad y la apetencia por obtener nuevos mercados y mayores ganancias incentivando el consumo de productos y servicios al menor costo posible, la mundialización del comercio en un mundo intensamente comunicado, señalan las condiciones para el proceso de transnacionalización, cuyas incidencias en el ámbito del trabajo son evidentes.”⁵

1.3. Principios del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, como rama fundamental de las ciencias jurídicas, se rige por un conjunto de principios que actúan como directrices esenciales para su desarrollo y aplicación. Estos principios, consagrados en el Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, no solo reflejan la esencia de esta rama del derecho, sino que también delinear la protección y equidad que deben prevalecer en las relaciones laborales. A continuación, profundizaremos en estos principios y su importancia en el contexto del derecho del trabajo:

⁵ *Ibid.* Pág. 13

Principio de tutelaridad: "la protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasiones del trabajo."⁶ El principio tutelar establece que el derecho del trabajo busca compensar la desigualdad económica entre empleadores y trabajadores. Esta protección jurídica preferente tiene como objetivo principal garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores.

Dado que históricamente los trabajadores han enfrentado desventajas en la relación laboral, este principio busca corregir esta asimetría a través de regulaciones y medidas que favorezcan al empleado. Este se manifiesta desde la premisa que el trabajador, por necesidad o bajo presión del empleador, podrá negarse a cumplir con las garantías mínimas para el empleo. Se encuentra establecido en el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Principio de aplicación decreciente: "Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al débil y por ende debe encausarse preferentemente hacia los más débiles. En ese sentido el autor Martins Catarino establece que la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas

⁶ Molina. Luis Fernando, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Tercera Edición, Pág. 4



gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de protección.”⁷ El principio de aplicación decreciente significa que el derecho del trabajo debe velar por la protección de la parte más desprotegida y que es más vulnerable de sufrir incumplimiento en sus derechos, tal situación sería a el trabajador; la parte más vulnerable a sufrir vejámenes en las relaciones laborales.

Principio evolutivo: “Al decir que el derecho laboral es evolutivo, estamos reconociendo que es un organismo vivo e inquieto, esto es, que se encuentra en constante movimiento. Ciertamente toda rama jurídica debe mantenerse “viva” y acomodarse a las diferentes circunstancias cambiantes del inevitable devenir de las sociedades humanas. Toda disciplina se adapta, el derecho laboral avanza. Sin embargo, el derecho que nos ocupa esta inuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador.”⁸ Este principio nos indica que el derecho laboral es de constante evolución, toda rama del derecho debe adaptarse, adaptarse y cambiar a las circunstancias de la misma sociedad.

Principio de obligatoriedad: “Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido debe ser imperativo, debe intervenir en forma coercitiva dentro del círculo cerrado, y casi personal, de un empleador con un trabajador. El acto primario, la contratación, es propio del derecho civil. Se establece un ámbito inicial donde priva la voluntad de las partes, pero una vez cruzado ese umbral forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, sin esa

⁷ *Ibíd.* Pág. 17

⁸ *Ibíd.* Pág. 17



fuerza este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones ya que solo es poder aquello que se impone a la voluntad de otros.”⁹ Este principio obliga a que los derechos de un trabajador sean cumplidos y se inician con la contratación que a través de ella y de manera obligatoria, se establecen parámetros de derechos.

Principio de realismo: “El derecho laboral procura el bienestar y superación de la clase trabajadora; para ser efectivo en esa delicada misión debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.”¹⁰ Este principio establece que las normas relacionadas al derecho laboral deben estar apegadas a la realidad objetiva de las relaciones laborales. Siempre se debe conocer a través de hechos concretos la verdadera sustancia de la relación. Este principio permite al juez, dictar sentencia a conciencia.

Principio de sencillez o antiformalista: “Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no ha tenido acceso a altos niveles de preparación y educación en general. Este derecho laboral debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.”¹¹ El principio de sencillez garantiza que el derecho del trabajo serán lo más sencillo posible, ya que no se puede tener un derecho tutelar si su manera de aplicación es formalista, debido a que se dificulta su interpretación al momento de que se necesite solucionar un conflicto,

⁹ *Ibid.* Pág. 23

¹⁰ *Ibid.* Pág. 25

¹¹ *Ibid.* Pág. 26



principalmente cuando se alcanza una instancia administrativa o bien, una instancia judicial, estableciéndose en el código de trabajo que los procesos deben ser orales, con los menos formalismos posibles y de aplicación celebre.

Principio Conciliatoriedad: "Mas allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el Derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el Derecho de Trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de los actores de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto."¹² Este principio señala que no pretende atacar o restringir a los empleadores, sino que se pretende encontrar soluciones que aporten beneficios. Este principio se encuentra regulado en el considerando sexto del Código de Trabajo.

Principio de la buena fe: "Se ha resaltado la validez del principio de buena fe que debe prevalecer entre patrono y trabajador. El principal vinculo jurídico entre ellos es el contrato, lo que implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos. Por eso resulta prolijo ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar respecto al otro."¹³ Este principio también es llamado de rendimiento y expresa que las partes en litigio o bien, fuera de litigio, deben actuar de buena fe apegados a normas laborales.

¹² *Ibid.* Pág. 27

¹³ *Ibid.* Pág. 29

En síntesis, los principios del derecho del trabajo en Guatemala reflejan la necesidad de proteger los derechos y dignidad de los trabajadores, equilibrando las relaciones laborales y promoviendo la justicia social. Estos principios actúan como cimientos éticos y jurídicos sobre los cuales se construyen las normativas laborales y se garantiza la armonía en el ámbito laboral. Su respeto y aplicación son esenciales para lograr un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo ha sido objeto de diversas interpretaciones a lo largo de la historia, generando una serie de concepciones que intentan definir su posición en el espectro entre el derecho público y el derecho privado. Estas concepciones ofrecen enfoques contrastantes sobre cómo se debe entender y clasificar esta rama del derecho, cada uno de los cuales aporta perspectivas valiosas para comprender su esencia.

a) Concepción privatista del derecho del trabajo: En la concepción privatista, se considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado en la cual predomina la autonomía de la voluntad: "Esta perspectiva tuvo mayor relevancia en el pasado, cuando el derecho del trabajo aún no se había diferenciado claramente del derecho civil. En esta visión, las relaciones laborales se asemejaban a contratos civiles o comerciales, y las partes involucradas tenían mayor margen para establecer acuerdos contractuales".¹⁴ No

¹⁴ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho social: un enfoque integral**. Pág. 25

obstante, esta perspectiva ha perdido terreno con el tiempo debido a la creciente regulación laboral y a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores.

b) Concepción publicista del derecho del trabajo: “La concepción publicista enfatiza la naturaleza pública del derecho del trabajo, argumentando que la voluntad de las partes no puede eximir de la observancia de la ley laboral ni alterarla”.¹⁵ En esta visión, las normas laborales prevalecen sobre la autonomía de la voluntad, ya que buscan proteger el interés público y colectivo, así como garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Esta perspectiva se sustenta en la idea de que el derecho del trabajo tiene un propósito social más amplio y que su función esencial es la de regular las relaciones laborales para asegurar una convivencia armoniosa entre empleadores y trabajadores.

c) Concepción dualista del derecho del trabajo: “La perspectiva dualista argumenta que el derecho del trabajo abarca tanto normas de derecho laboral como de derecho privado. Según esta concepción, las relaciones laborales se nutren tanto de principios de derecho privado como de elementos propios del derecho público”.¹⁶ Por ejemplo, si bien la relación laboral tiene su base en un contrato privado entre empleador y empleado, las normas laborales a menudo incorporan elementos de protección social y regulación estatal para equilibrar el poder entre las partes y garantizar la justicia laboral.

d) Tesis de derecho social: “La tesis de derecho social sostiene que el derecho del trabajo no encaja plenamente en las categorías tradicionales de derecho público ni de derecho

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 25

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 25

privado, ya que su naturaleza es eminentemente social".¹⁷ Se fundamenta en la idea de que su principal objetivo es la protección jurídica de los trabajadores, corrigiendo desigualdades y abusos en el ámbito laboral. Esta perspectiva enfatiza que el derecho del trabajo es un instrumento de justicia social que busca garantizar condiciones laborales dignas y promover la equidad en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En última instancia, estas concepciones no solo enriquecen la comprensión del derecho del trabajo, sino que también reflejan su evolución a lo largo del tiempo y su adaptación a las cambiantes realidades sociales y económicas. Cada enfoque aporta una perspectiva única sobre cómo se debe interpretar y abordar esta rama del derecho, y contribuye a la construcción de un marco conceptual sólido desde el cual se puede analizar su naturaleza y sus objetivos.

En el contexto de Guatemala, la naturaleza jurídica del derecho del trabajo se ha establecido de manera clara como pública. El Código de Trabajo de la República de Guatemala, en su cuarto considerando literal e), establece explícitamente que el derecho del trabajo es una rama del derecho público. Esta disposición resalta que, al aplicarse el derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Esta afirmación legal ratifica la concepción publicista del derecho del trabajo, la cual sostiene que su objetivo fundamental es regular y proteger las relaciones laborales desde una perspectiva social, garantizando condiciones equitativas y dignas para los

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 31

trabajadores. En esta perspectiva, prevalece la idea de que el interés público y la justicia social deben prevalecer sobre la autonomía de la voluntad individual en las relaciones laborales.

La naturaleza pública del derecho del trabajo en Guatemala refleja su importancia en la construcción de una sociedad equitativa y armoniosa. A través de la regulación laboral, se busca mitigar las desigualdades y abusos que podrían surgir en las relaciones de trabajo, promoviendo el bienestar tanto de los trabajadores como de la comunidad en general.

Por lo cual, con base a los argumentos plasmados se concluye que, en Guatemala, la naturaleza jurídica del derecho del trabajo se establece como pública, conforme al enunciado del Código de Trabajo. Esta consideración reconoce la importancia del interés social y la justicia en la regulación de las relaciones laborales, buscando equilibrar los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores en beneficio de la sociedad en su conjunto.

1.5. Las fuentes del derecho del trabajo

En el contexto guatemalteco, el derecho laboral encuentra su fundamento en una serie de fuentes que definen y regulan las relaciones laborales en el país. Estas fuentes específicas constituyen la base normativa que rige el ámbito del trabajo y sus condiciones en Guatemala. Entre las principales fuentes del derecho de trabajo en este territorio se destacan:



Constitución Política de la República de Guatemala: La Constitución establece principios fundamentales y derechos básicos que protegen a los trabajadores. Contiene disposiciones que garantizan la libertad sindical, la prohibición del trabajo infantil y la igualdad de remuneración por igual trabajo, entre otros aspectos relevantes para las relaciones laborales.

Convenios y Tratados Internacionales o Regionales: Guatemala es parte de diversos convenios y tratados internacionales relacionados con el trabajo y los derechos laborales. Estos acuerdos, adoptados en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instancias, tienen como objetivo establecer estándares mínimos de protección para los trabajadores, promoviendo condiciones laborales justas y dignas.

Código de Trabajo: El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala es la principal fuente normativa en materia laboral en Guatemala. Este instrumento legal compila una serie de disposiciones que regulan aspectos esenciales de las relaciones entre empleadores y trabajadores, abarcando desde la contratación hasta la terminación de los contratos laborales. Además, establece los derechos y deberes de las partes involucradas y establece los mecanismos de resolución de conflictos laborales.

El sistema de fuentes en el derecho del trabajo guatemalteco resalta la importancia de la legalidad y la protección de los derechos de los trabajadores. La Constitución Política de la Republica de Guatemala establece los principios básicos y los convenios internacionales ratificados por el país aportan estándares internacionales para la



regulación laboral. No obstante, es el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, el que detalla y estructura de manera exhaustiva los derechos y obligaciones laborales, proporcionando un marco normativo completo para las relaciones laborales en Guatemala.

En síntesis, las fuentes del derecho de trabajo en Guatemala se derivan de la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios y tratados internacionales y el Código de Trabajo. Estas fuentes constituyen un conjunto interrelacionado de normativas que buscan garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores en el país. Así mismo, dentro de los derechos del trabajo podemos establecer el derecho a la seguridad social como un derecho fundamental inherente al ser humano y la clase trabajadora de una sociedad.



CAPÍTULO II

2. El derecho de seguridad social

En el contexto contemporáneo de una sociedad en constante transformación, la importancia del análisis del derecho de seguridad social se justifica por su papel fundamental en la construcción y sostenimiento del bienestar y la calidad de vida de la sociedad. Este campo del derecho se erige como un pilar esencial en la articulación de mecanismos que buscan equilibrar la necesidad de desarrollo económico con la responsabilidad de asegurar la protección integral de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

El derecho de seguridad social trasciende su mera función legal para convertirse en un elemento esencial para el bienestar nacional. Su foco reside en el aseguramiento del acceso de los individuos a diversos servicios y beneficios que les provean salvaguardia en situaciones de vulnerabilidad, como la enfermedad, el envejecimiento, el desempleo y la discapacidad. Más allá de la estructura legal, su análisis profundiza en los valores éticos y morales que sustentan la construcción de una sociedad justa y solidaria.

A medida que la sociedad y la economía evolucionen, las leyes de seguridad social se adaptarán para abordar los problemas emergentes y brindar una protección efectiva. La combinación de legislación laboral, atención médica y políticas públicas crea un marco legal complejo que requiere investigación y evaluación exhaustivas. Esta tarea no corresponde sólo a los expertos jurídicos sino también a los economistas, sociólogos y

ciudadanos en general, quienes están interesados en comprender cómo crear un sistema de seguridad que apoye una sociedad inclusiva y equitativa.

El estudio de la ley de seguridad social no es simplemente una revisión de la ley y el marco legal sino que también incluye un análisis en profundidad de la interacción entre la ley y las realidades cotidianas de las personas. En el contexto de desafíos globales como el envejecimiento de la población, la automatización del empleo y los cambios en las estructuras laborales, el análisis de la legislación de seguridad social adquiere aún más importancia. El objetivo de este sector no es sólo establecer reglas sino también crear un entorno en el que las personas puedan desarrollar todo su potencial sin temor a perder la seguridad económica y social.

En ese contexto, en un entorno en constante cambio y desarrollo, el análisis del derecho de la seguridad social parece ser un trabajo importante y rico. Al desentrañar su complejidad y evaluar su impacto en la vida cotidiana de las personas, podemos entender cómo la sociedad está tratando de conciliar el progreso con la protección de los derechos humanos. Este análisis nos permite examinar no sólo las estructuras legales e institucionales sino también reflexionar sobre los valores fundamentales que guían la búsqueda de una sociedad más equitativa y beneficiosa.

En la sociedad moderna, el derecho a la seguridad social desempeña un papel clave para lograr la felicidad y la protección de las personas. Ante un panorama caracterizado por una creciente conectividad global, cambios demográficos y desafíos económicos, el análisis de este campo jurídico cobra importancia porque va más allá del carácter



normativo y toma en cuenta su impacto directo en la vida cotidiana de las personas.

derecho a la seguridad social es un mecanismo importante para garantizar la igualdad de acceso a la atención sanitaria, a los ingresos en caso de desempleo y a pensiones dignas.

En este contexto, su análisis adquiere una dimensión multidisciplinaria, en la cual convergen aspectos jurídicos, económicos y sociales para moldear una sociedad más justa y resiliente. La reflexión sobre este ámbito no solo involucra la revisión de leyes y políticas, sino también la consideración de valores éticos y la construcción de un entorno en el que los derechos fundamentales sean resguardados en todas las etapas de la vida de los ciudadanos.

2.1. Antecedentes del derecho de seguridad social

Los antecedentes históricos del derecho de seguridad social constituyen un capítulo fundamental en la evolución de las políticas de protección social y en la reivindicación de los derechos de los trabajadores. A través de diversas conferencias internacionales y la influencia de movimientos laborales, se ha ido construyendo un marco normativo que reconoce la importancia de garantizar la dignidad y el bienestar de las personas en situaciones de vulnerabilidad.

Desde los primeros esfuerzos por reducir los riesgos laborales durante la Revolución Industrial hasta el fortalecimiento de sistemas integrales de seguridad social, cada período refleja la lucha constante de los trabajadores por lograr que las condiciones de vida y de trabajo sean más equitativas.



El recorrido histórico se origina a partir de la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en 1942 en Santiago de Chile. Aquí se sentaron las bases para un sistema de seguridad social capaz de adaptarse a las políticas y al desarrollo económico de cada país.

Esta perspectiva regional se complementa con: La adopción por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. Los Artículos 22 y 25 de esta Declaración establecen el reconocimiento del derecho a la seguridad social como parte integral de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas.

Un paso significativo se dio en 1952 con la creación del Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sentó las bases para la seguridad social y definió su concepto como un sistema integral de medidas para proteger a la población contra riesgos sociales. Esta definición estableció un enfoque amplio que va más allá de las fronteras nacionales y se adapta a las realidades económicas y sociales de cada país.

La Declaración de Seguridad Social de las Américas, adoptada en 1966, subrayó la función política y económica de la seguridad social como instrumento de equilibrado desarrollo social y económico. Además, evidenció la importancia de revalorizar los recursos humanos y el trabajo como activos fundamentales para el progreso de las naciones.

La lucha de los trabajadores por proteger su salud y seguridad, que comenzó en el siglo

XVIII con el advenimiento de la Revolución Industrial, se convirtió en un hito en la historia laboral: la explotación laboral y las condiciones difíciles han impulsado la búsqueda de soluciones para resolver los problemas laborales. Minimizar riesgos laborales La instauración del primer seguro social en Alemania en 1883 fue un punto de partida crucial, ya que estableció un precedente para la creación de sistemas de protección social a nivel global.

En un análisis continuo sobre los antecedentes del derecho de seguridad social en Guatemala, se examinan las disposiciones legales de carácter asistencial y de previsión que surgieron en 1946, como una etapa fundamental en la evolución de las políticas de protección social en el país. Este período histórico marcó el inicio de una serie de medidas orientadas a garantizar el bienestar de los trabajadores y sus familias en situaciones de riesgo y necesidad. Entre estos los antecedentes también destaca el: “Acuerdo Ejecutivo de 1907, que destinaba recursos para establecer consultas postnatales, y la creación de la Gota de Leche para proporcionar leche a recién nacidos y otros”.¹⁸

Un momento de importancia en esta cronología se encuentra: “en el Decreto Legislativo No. 1385-1925, que aprobó la Convención de Unificación de Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores”.¹⁹ Esta convención exhortaba a los países a establecer seguros obligatorios para maternidad, enfermedad e inhabilidad, sentando las bases para un enfoque más integral de la protección social en el ámbito laboral.

¹⁸ Barahona Streber, Oscar y Dittel, Walter. **Bases de la seguridad social en Guatemala.** Pág. 61

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 63



Además, el análisis detallado también revela disposiciones que se centraban en temas como la salud de braceros en fincas, la creación de la Dirección General de Beneficencia Pública y Previsión Social, y la regulación de botiquines de emergencia para trabajos agrícolas. Aunque estas medidas tuvieron limitaciones en su aplicabilidad, evidencian una creciente preocupación por el bienestar y la salud de los trabajadores.

Finalmente, el análisis abarca la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, cuyos Artículos 58, 60 y 63 establecieron un marco para una mayor atención a la previsión social y al bienestar de los trabajadores, reafirmando el compromiso con la protección de la población en situaciones de vulnerabilidad.

En conclusión, esta exploración en curso sobre los antecedentes del derecho de seguridad social en Guatemala demuestra cómo estas disposiciones legales tempranas sentaron las bases para el desarrollo de políticas más amplias y sostenibles de protección social en el país. Estas medidas precursoras reflejaban un reconocimiento creciente de la importancia de asegurar la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias, sentando así las bases para la creación de un sistema más completo y abarcador de seguridad social en Guatemala.

2.2. Definición del derecho de seguridad social

La comprensión precisa de la definición del derecho de seguridad social es esencial para abordar con profundidad su alcance y su papel en la sociedad. La seguridad social, como pilar fundamental de bienestar, abarca una amplia gama de aspectos que impactan

directamente en la calidad de vida de las personas y en su capacidad de afrontar riesgos y desafíos a lo largo de sus vidas.

Conocer en detalle su definición se convierte en un imperativo, ya que permite a legisladores, académicos y ciudadanos tener una base sólida para la formulación de políticas y la toma de decisiones informadas. En este sentido, la identificación de distintas definiciones propuestas por la doctrina jurídica aporta una perspectiva enriquecedora que refleja la diversidad de aspectos que abarca el derecho de seguridad social.

La primera definición establece el derecho a la seguridad social como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, a través de una variedad de medidas gubernamentales, contra las privaciones económicas y sociales" que, de otro modo, darían lugar a la desaparición o caída de los ingresos. , maternidad, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez y muerte; así como protección en forma de atención médica y apoyo a las familias con niños.

Esta definición es una de las más reconocidas y utilizadas a nivel internacional. La OIT enfatiza el papel de la sociedad en su conjunto en la provisión de protección ante privaciones económicas y sociales.

La amplitud de las contingencias abordadas, desde enfermedades hasta desempleo y vejez, destaca la multifacética naturaleza de la seguridad social. Además, la inclusión de asistencia médica y ayuda a familias con hijos subraya su enfoque integral y preventivo, que busca no solo mitigar riesgos, sino también mejorar la calidad de vida en general.



Esta definición destaca la responsabilidad compartida entre individuos y la sociedad para construir un entorno más equitativo y seguro.

Otra definición importante define un interés social como un conjunto de políticas y beneficios diseñados para anticipar, eliminar o superar necesidades específicas resultantes de imprevistos o regulaciones que pueden afectar o limitar su capacidad para ganar dinero". o el trabajo de personas y grupos sociales Esta definición pone de relieve la importancia de la normativa jurídica en la seguridad social. Se enfoca en la prevención, reparación y superación de estados de necesidad, reflejando su enfoque dual: prevenir contingencias y responder a ellas de manera efectiva. Al mencionar que las contingencias son definidas por la ley, se subraya la necesidad de una estructura legal que delinee claramente los casos en los que se debe brindar protección.

Por último, es importante hacer mención de la definición que establece al derecho de seguridad social como: "un conjunto armónico de medidas y normas jurídicas que el Estado adopta con el propósito de garantizar a todos los individuos, y a los grupos familiares, la satisfacción de determinadas necesidades básicas, tendientes a mantener un nivel de vida adecuado y, en el fondo, a asegurar la paz y el bienestar colectivo".²⁰

Esta definición se centra en los aspectos esenciales de la seguridad social y su conexión con el bienestar colectivo. El énfasis en satisfacer necesidades básicas y mantener un nivel de vida adecuado resalta su función fundamental de preservar la dignidad humana.

²⁰ Plá Rodríguez, Américo. **El derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 58



Además, la referencia a asegurar la paz y el bienestar colectivo resalta su dimensión societal más amplia, reconociendo que una sociedad estable y equitativa se construye en parte a través de sistemas sólidos de seguridad social. Plá Rodríguez resalta la importancia de un enfoque integrado que no solo responda a crisis individuales, sino que también promueva una estructura social más justa.

En conclusión de lo anterior, estas definiciones abordan la seguridad social desde distintas perspectivas, pero todas coinciden en su función primordial: proteger a los individuos y grupos en situaciones de riesgo y vulnerabilidad, con el fin de garantizar una vida digna y mejorar la calidad de vida en la sociedad en su conjunto. La amplitud de contingencias y la conexión con la normativa legal subrayan la complejidad y profundidad del derecho de seguridad social. Al analizar estas definiciones en conjunto, se puede apreciar la riqueza de conceptos que conforman este ámbito del derecho, que va más allá de simples medidas asistenciales y abarca cuestiones fundamentales de justicia social y bienestar colectivo.

2.3. Principios fundamentales

La seguridad social, como sistema de protección a los individuos en situaciones de riesgo y necesidad, se sustenta en una serie de principios fundamentales que guían su funcionamiento y estructura. Estos principios, ampliamente reconocidos por la doctrina, definen la esencia y los objetivos de la seguridad social en cualquier sociedad. A través de su aplicación, se busca garantizar una adecuada cobertura y protección a las personas en momentos de vulnerabilidad.



Sin pretender dar prioridad a los principios de seguridad social, se mencionarán brevemente los principios básicos mencionados sin ningún orden en particular, en el entendido de que de todos los principios son fundamentales para integrar un sistema o modelo verdaderamente funcional.

Los principios de la seguridad social, los podemos ubicar en el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”²¹

Dentro de los principios que fundamentan la seguridad social se encuentran:

a) Principio de universalidad: “Todas las personas deben participar de los beneficios del sistema de seguridad social.”²²

Este principio significa que el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social, y así, proteger al ser humano, independientemente de sus creencias, género, raza, religión o nacionalidad.

²¹ <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> Consultado (11/09/2021)

²² <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica8/art3.pdf>. Consultado (17/09/2021)



b) Principio de solidaridad: "Este principio viene a ser la otra cara del principio de universalidad. Si con el principio de universalidad se pretende la protección a toda la población, es decir, se conceden derechos derivados de la seguridad social a todos los pobladores, con el principio de solidaridad se enuncia que toda la población, en la medida de sus posibilidades, debe contribuir económicamente al financiamiento de aquella protección."²³

Este principio establece que todas las personas individuales o jurídicas que forman parte activa del proceso de producción de artículos y servicios deben afiliarse y cotizar al sistema de la seguridad social, de manera proporcional a sus salarios.

c) Principio de unidad: "De acuerdo con este principio, el sistema de seguridad social como un todo, debe funcionar con criterios congruentes y coordinados, y otorgar prestaciones o beneficios similares para los diferentes colectivos que se protegen."²⁴

Este principio significa que el derecho de seguridad social es un todo unitario, el cual debe trabajar con criterios congruentes y coordinados, los servicios y beneficios para los diferentes beneficiarios que se protegen, de conformidad con las características y naturaleza de cada uno de ellos.

d) Principio de progresividad: "Este principio tiene una doble vertiente. Significa por un lado que los beneficios de la seguridad social deben crearse paulatinamente y continuar

²³ *Ibíd*

²⁴ *Ibíd*

elevando progresivamente los beneficios más allá de los niveles mínimos de protección. Significa al mismo tiempo que una vez superada una fase evolutiva en relación con el contenido de las prestaciones no es dable retrocederse a otra etapa.”²⁵

Este principio se encuentra contemplado en el Artículo 2.1 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. El principio de progresividad debe verse de manera global, debe contener un crecimiento gradual y elevado que va más allá del nivel mínimo de protección, de acuerdo con los avances de las ciencias médicas y ciencias afines, así como de las especializaciones en los hospitales y todas aquellas materias que por su naturaleza sean afines a los objetivos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

e) Principio de concordancia y realismo: “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.”²⁶

Este principio establece que la seguridad debe desarrollar un sistema de coordinación y planificación conforme a las necesidades y realidad social de los beneficiarios y conforme a los estudios técnicos actuariales.

²⁵ **Ibíd**

²⁶ **Ibíd**



f) Principio de participación social: “En un sentido muy genérico y amplio podría pensarse que dentro de este principio se engloban los principios de universalidad, y de solidaridad, en tanto que, de acuerdo con el principio de universalidad, se plantea la participación de la población en los beneficios de la seguridad social, y con el de solidaridad se plantea la participación de la población en el financiamiento de la seguridad social.”²⁷

Este principio nos indica que la seguridad social debe ser participativa y contar con la intervención de los diferentes estratos que contribuyen a su sostenimiento.

g) Principio de inmediatez: “De acuerdo con este principio, los beneficios de la seguridad social deben llegar en forma oportuna al beneficiario.”²⁸

Este principio hace referencia a que las prestaciones del seguro social deben llegar en forma oportuna, pronta y de manera eficaz al afiliado o derechohabiente, por lo que los procesos deben ser sencillos y ágiles.

h) Principio de asignación preferente de recursos: “El fin principal del Estado debe ser la tutela del ser humano. Dado ese carácter instrumental, debe preferirse la asignación de recursos económicos a los programas de seguridad social, particularmente a aquellos que tienden a la satisfacción de las necesidades fundamentales. Este principio es de especial importancia en situaciones de crisis económicas.”²⁹

²⁷ **Ibíd**

²⁸ **Ibíd**

²⁹ **Ibíd**

Como el fin principal de la seguridad social es la salud del ser humano, debe tener preferencia en la asignación de los recursos económicos estatales.

i) Principio de igualdad: “El principio de igualdad es un principio general de 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.”³⁰

Este principio establece que todos los seres humanos nacen iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

j) Principio de integridad: “De acuerdo con este principio, las prestaciones de la seguridad social del sistema deben ser acordes con las necesidades de los colectivos que se pretende proteger. Las prestaciones de la seguridad social no deben quedarse en la protección de los riesgos clásicos (invalidez, vejez, muerte, enfermedad y maternidad), sino que debe tener un crecimiento constante tendiente a detectar las diferentes necesidades sociales para acudir a su protección.”³¹ Este principio establece que la protección de un beneficiario sea extendida a todos los riesgos, en todos los momentos de su vida, sin límites de cobertura.

³⁰ **Ibíd**

³¹ **Ibíd**



2.4. Regulación legal

La historia del derecho de seguridad social en Guatemala está marcada por un conjunto de disposiciones legales y constitucionales que reflejan la evolución de un sistema de protección social en beneficio de los habitantes del país. La importancia de establecer un marco legal sólido para la seguridad social radica en garantizar el acceso de los ciudadanos a una cobertura integral y la administración eficaz de los recursos destinados a este propósito. A través de un análisis detenido de las regulaciones legales, se puede comprender cómo el país ha estructurado su sistema de seguridad social para brindar protección y bienestar a sus ciudadanos.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en diferentes momentos históricos, ha sido el pilar fundamental sobre el cual se ha cimentado el derecho de seguridad social en el país. El Artículo 63 de la Constitución original, promulgada en 1945, estableció de manera contundente la obligatoriedad del seguro social. Sin embargo, fue en 1946 cuando el Congreso de la República emitió el Decreto número 295, que dio vida a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Esta ley creó una institución autónoma con personalidad jurídica propia y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuyo propósito fundamental era aplicar la seguridad social en beneficio del pueblo guatemalteco.

El sistema de seguridad social establecido por el IGSS se caracterizó por ser nacional, unitario y obligatorio. La cobertura debía extenderse a todo el territorio de la República, evitando la duplicación de esfuerzos y cargas tributarias. La inscripción de patronos y



trabajadores como contribuyentes se volvió un requisito ineludible para garantizar la previsión social y asegurar la protección en momentos de necesidad. Este marco legal sentó las bases para la operación y desarrollo del sistema de seguridad social en Guatemala.

Con el tiempo, las constituciones posteriores también consolidaron y fortalecieron el derecho de seguridad social en el país. La Constitución Política de la Republica de Guatemala de 1985, en su Artículo 100, reconoció y garantizó el derecho a la seguridad social en beneficio de los habitantes de la nación. Esta garantía fue establecida como una función pública, con carácter nacional, unitario y obligatorio. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS fue designado como la entidad autónoma encargada de aplicar el régimen de seguridad social, con atribuciones específicas y una función coordinada con las instituciones de salud.

En lo concerniente a la financiación del sistema, se estableció la obligación de contribución por parte del Estado, empleadores y trabajadores cubiertos por el régimen. Esto aseguraba la sostenibilidad económica del sistema y permitía la participación de las partes interesadas en su dirección y mejoramiento progresivo. Además, se asignaba anualmente una partida específica en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado para cubrir la cuota del Estado y empleador.

En cuanto a la normativa vigente es preciso mencionar que el Código de Trabajo conforma el conjunto de normas que son de observancia obligatoria para el empleador en cuanto a la seguridad social de los trabajadores, dentro de los artículos mas

importantes a mencionar se encuentra el Artículo 274 del Código de Trabajo Guatemala, contenido en el Decreto 1441, resalta la significativa responsabilidad conferida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la conducción y gestión de asuntos relacionados con el ámbito laboral y la previsión social en el país. A través de esta disposición legal, se encomienda al Ministerio la tarea de supervisar, analizar y abordar diversos temas vinculados al trabajo y la seguridad social, exceptuando aquellos que son de competencia de los tribunales. El alcance de sus funciones abarca desde la regulación de las relaciones laborales hasta la promoción del bienestar social.

Esta disposición refleja una visión gubernamental que concede primordial importancia a la esfera laboral y la seguridad social como fundamentales para el desarrollo equitativo y el bienestar de la población guatemalteca. La tarea asignada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social no solo se limita a la mera administración de regulaciones legales, sino que también engloba una labor activa en la búsqueda de la justicia social y la armonización de los intereses de empleadores y trabajadores.

Vale la pena resaltar que el Artículo 274 establece una directriz de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Dicha coordinación, sustentada en la Ley Orgánica del IGSS y sus reglamentos, subraya la importancia de una interacción fluida y concertada entre ambas instituciones para garantizar el eficiente funcionamiento de los sistemas de seguridad social en Guatemala.



De esta forma es posible determinar que la Ley Orgánica del IGSS, originada a través del Decreto 295 de 1946, establece las bases jurídicas que confieren al Instituto un rol central en la ejecución de políticas de seguridad social en el país.

Es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeña un papel clave en la regulación de la seguridad social a nivel internacional. Los convenios adoptados por la OIT establecen estándares mínimos y objetivos para la seguridad social en diversas áreas. Uno de los convenios relevantes es el Convenio sobre la seguridad social, 1952 (No.102), que establece las normas mínimas para las prestaciones de seguridad social y las condiciones para acceder a ellas. Estas incluyen nueve ramas principales de seguridad social, como asistencia médica, desempleo, vejez, accidentes laborales y más. Además, se menciona el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (No.118), que busca garantizar la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros en lo que respecta a la seguridad social.

Uno de los aspectos más importantes en la regulación de la seguridad social en Guatemala es el Acuerdo No.1124 de la Junta Directiva del IGSS. Este acuerdo establece el Reglamento de Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia, que define los parámetros para la aplicación del programa IVS. El análisis detallado de este acuerdo revela los requisitos que los afiliados deben cumplir para acceder a beneficios de seguridad social en casos de invalidez, vejez y supervivencia. Sin embargo, es crucial destacar que este análisis también incluye discusiones sobre la adecuación de las disposiciones reglamentarias a los principios constitucionales y a los derechos humanos.

2.5. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho de seguridad social es importante en la doctrina jurídica porque tiene como objetivo determinar la posición jurídica y las características del conjunto de principios y normas que rigen la protección social de un individuo. En el marco de diferentes enfoques y perspectivas, la doctrina discute y analiza la naturaleza jurídica de la seguridad social, dando lugar a muy diversas interpretaciones y perspectivas.

La seguridad social se puede definir como que es la protección que la sociedad proporciona a los habitantes que asegura la asistencia médica y garantiza la seguridad del ingreso, particularmente en caso de enfermedad, invalidez, accidentes, maternidad, vejez o la pérdida de un familiar debidamente inscrito. Desde este punto, se puede indicar que la seguridad social es una extensión del derecho a la vida y a la dignidad humana, y que como tal, debe ser garantizada por el Estado para asegurar la protección de los individuos en situaciones de vulnerabilidad, como la enfermedad, la vejez, el desempleo y otros riesgos. Esta visión resalta la obligación del Estado de garantizar el bienestar de sus ciudadanos como parte integral de su responsabilidad en la promoción y protección de los derechos humanos.

Otra interpretación sostiene que la seguridad social tiene una naturaleza solidaria. Según esta visión, la seguridad social se basa en el principio de solidaridad entre los miembros de la sociedad. Los individuos que están en una posición económicamente favorable contribuyen más al sistema para proporcionar protección a aquellos que están en situación de vulnerabilidad. La solidaridad se considera un principio fundamental que guía



la creación y funcionamiento de los sistemas de seguridad social, fomentando cooperación y el apoyo mutuo entre los ciudadanos.

Con base a lo anterior es posible determinar que, la naturaleza jurídica del derecho de seguridad social es un asunto complejo que ha sido abordado desde diversas perspectivas en la doctrina. Las interpretaciones varían, pero en su esencia, la seguridad social puede ser vista como un derecho fundamental, un sistema contractual o una expresión de solidaridad. Estas diferentes visiones reflejan la diversidad de enfoques que pueden existir en relación con la naturaleza y los fundamentos de la protección social en una sociedad.

En este contexto, la finalidad primordial de la seguridad social es salvaguardar a los trabajadores frente a situaciones de necesidad derivadas de los riesgos sociales, como los riesgos profesionales y comunes, así como los originados por eventos naturales como la vejez y la muerte. Esto se traduce en la protección de la dignidad humana de los ciudadanos guatemaltecos, y para lograrlo, el Estado tiene la responsabilidad de intervenir en la sociedad y la economía mediante la promulgación de leyes que establezcan beneficios y prestaciones a favor de los trabajadores.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se consagra la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio. Desde esta perspectiva, la seguridad social en Guatemala es considerada como un derecho fundamental y social que tiene la finalidad de asegurar el bienestar y la protección de los ciudadanos, especialmente en situaciones de vulnerabilidad causadas por riesgos sociales.



El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece de manera clara y contundente el reconocimiento y garantía del derecho a la seguridad social para los habitantes de la Nación. Este artículo establece las bases fundamentales sobre las cuales se sustenta el sistema de seguridad social en Guatemala.

En primer lugar, se establece que el régimen de seguridad social se instituye como función pública, en una forma nacional y unitaria. Esto subraya la importancia de la seguridad social como un derecho que involucra a toda la nación y que debe ser gestionado de manera integral y coordinada para lograr sus objetivos.

El artículo también establece la obligación tanto del Estado, como de los empleadores y trabajadores cubiertos por el régimen, de contribuir a financiar dicho régimen. Esto refleja la idea de solidaridad y corresponsabilidad en la financiación de la seguridad social, donde todas las partes involucradas participan en la creación de un fondo común para garantizar los beneficios de seguridad social.

En línea con esta perspectiva, los tratados y convenios de derechos humanos ratificados por Guatemala también respaldan la noción de que la seguridad social es un derecho fundamental. Estos tratados establecen que la seguridad social debe ser garantizada por el Estado y que su naturaleza social implica la implementación de medidas positivas para asegurar su pleno disfrute por parte de la población. Como resultado, el Estado guatemalteco asume la obligación de establecer y mantener un sistema de seguridad social que proporcione prestaciones y beneficios a los trabajadores en el momento en que los necesiten.



En conclusión, el derecho de seguridad social representa un pilar fundamental en la búsqueda de una sociedad más justa, equitativa y protectora para todos sus ciudadanos. En Guatemala, como en muchos otros países, este derecho está arraigado en la legislación y en la Constitución Política de la República de Guatemala, con el objetivo de garantizar la dignidad humana, el bienestar y la protección de los habitantes de la nación.

La naturaleza jurídica del derecho de seguridad social en Guatemala se sustenta en la Constitución Política de la República de Guatemala, que reconoce y garantiza este derecho como un servicio público de carácter obligatorio. La coordinación entre el Estado, empleadores y trabajadores, bajo la dirección del IGSS, enfatiza la corresponsabilidad en su financiamiento y mejora progresiva. En última instancia, el derecho de seguridad social en Guatemala es una manifestación del compromiso del Estado con el bienestar social de sus ciudadanos. Se trata de una herramienta esencial para abordar los riesgos y necesidades que surgen a lo largo de la vida laboral y más allá de ella.

CAPÍTULO III

3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) emerge como una institución de vital importancia en Guatemala, desempeñando un papel fundamental en la implementación y gestión de las políticas de seguridad social en el país. La relevancia del IGSS radica en su capacidad para brindar cobertura y amparo a los trabajadores y sus familias frente a los riesgos laborales, de salud y otros factores que puedan comprometer su bienestar económico y social.

Analizar en profundidad el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se convierte en una tarea imperativa, ya que proporciona una comprensión clara de cómo el Estado guatemalteco aborda y aborda las cuestiones cruciales de previsión, protección y calidad de vida de sus ciudadanos.

3.1. Antecedentes históricos

Los antecedentes históricos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- reflejan un proceso evolutivo en el ámbito de la seguridad social en Guatemala. A lo largo de su historia, el país ha experimentado diversas etapas de desarrollo económico y social, así como cambios en la percepción de la importancia de garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

En los años previos a la fundación del IGSS, Guatemala se encontraba en un contexto de desigualdad y falta de cobertura social, donde los trabajadores no tenían acceso a sistemas de protección en caso de accidentes laborales, enfermedades o jubilación. La carencia de una estructura de seguridad social efectiva generaba una vulnerabilidad significativa para la población trabajadora.

La génesis del IGSS puede rastrearse hasta el período de la presidencia de Juan José Arévalo, cuando se emprendieron esfuerzos para mejorar la situación de seguridad social en el país: “La asesoría de expertos en Seguridad Social, como Óscar Barahona Streber y Walter Dittel, fue crucial en la configuración de las bases del Instituto. A través del Decreto 295, emitido el 30 de octubre de 1946 por el Congreso de la República, se estableció la Ley Orgánica del IGSS, sentando las bases para su funcionamiento”.³²

El IGSS comenzó a operar el 2 de enero de 1948, con su primera oficina ubicada en la capital guatemalteca. Durante su inauguración, se enfatizó la cooperación entre trabajadores, patrones y el Estado como un hito significativo en la historia de Guatemala. A lo largo de los años, el IGSS ha demostrado su adaptabilidad y evolución, ajustándose a las cambiantes necesidades de la población.

El Instituto no solo se ha centrado en brindar atención médica y protección financiera a sus afiliados, sino que también ha introducido mejoras y expansión en sus servicios. En la década de los 60, se construyeron oficinas centrales y se promovió el arte modernista

³² Peláez Almengor, Óscar y Valladares Vielman, Luis Rafael. **Instituto Guatemalteco de Seguridad Social 1948-2014**. Pág. 18



a través de murales. La década de los 70 y 80 vio la introducción de nuevas áreas de cobertura y servicios para atender las necesidades de los guatemaltecos.

Un momento trascendental para el IGSS fue: "la inclusión del derecho a la seguridad social en la Constitución Política de la República de Guatemala en 1985".³³ Esto consolidó el compromiso del Estado para garantizar la protección social de la población, estableciendo al IGSS como un pilar fundamental en este propósito.

Durante los primeros años del siglo XXI, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social enfrentó una crisis que se hizo evidente a través de diversas publicaciones en medios de comunicación: "En estas denuncias se puso de manifiesto la pérdida de fondos en fideicomisos y malas inversiones en el extranjero, lo que resultó en una falta de transparencia y un manejo cuestionable de los recursos del Instituto. La crisis fue un punto de inflexión en la historia del IGSS, marcando un período de cambios y reestructuración".³⁴

En este contexto, la crisis financiera del IGSS puso de manifiesto la necesidad de una reestructuración y una mayor rendición de cuentas en la administración de los recursos. Durante este período, se denunciaron pérdidas significativas y cuestionamientos sobre la gestión de los fondos de reserva del Seguro Social. La crisis llevó a la remoción de ciertos líderes y a la implementación de medidas para recuperar los fondos perdidos.

³³ *Ibíd.* Pág. 25

³⁴ *Ibíd.* Pág. 136

Sin embargo, esta crisis también sirvió como un catalizador para el cambio y la mejora en el IGSS. A medida que se abordaron los problemas y se tomaron medidas correctivas, el Instituto comenzó a transformar su enfoque y operaciones. La devolución de la autonomía al IGSS en 2004 fue un hito importante que marcó un cambio en la dirección y el control de la institución. Esto reforzó la independencia de la Junta Directiva en la toma de decisiones clave, especialmente en la designación de gerentes y subgerentes.

La crisis también impulsó la reestructuración administrativa y la implementación de nuevos modelos de atención a la salud y previsionales. Se introdujeron medidas para mejorar la calidad de los servicios proporcionados por el IGSS, incluyendo guías terapéuticas, estándares de calidad y nuevos modelos de atención centrados en la salud preventiva y la integralidad de los servicios.

La descentralización de funciones mediante la creación de Delegaciones y Cajas en todo el territorio nacional fue una estrategia clave para mejorar la gestión y el alcance del IGSS. Esta iniciativa permitió una mayor cercanía a los afiliados y una gestión más eficiente de los pagos y recaudaciones, mejorando así la experiencia y los servicios para los beneficiarios.

En conclusión, los antecedentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social reflejan una evolución marcada por la necesidad de proteger y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias en Guatemala. Desde sus inicios, el IGSS surgió como una respuesta a la creciente conciencia sobre la importancia de garantizar el bienestar de la población laboral ante los riesgos sociales y económicos.

A lo largo de su historia, el IGSS ha enfrentado desafíos y crisis, algunas de las cuales pusieron en evidencia deficiencias en su gestión financiera y administrativa. Sin embargo, estas dificultades también catalizaron reformas y cambios internos destinados a mejorar la transparencia, la calidad de los servicios y la rendición de cuentas.

La devolución de la autonomía al IGSS en 2004, tras un período de crisis financiera, marcó un punto de inflexión en la historia de la institución. Esta medida fortaleció su capacidad de tomar decisiones independientes y estratégicas, contribuyendo a la implementación de modelos de atención más integrales y servicios de mayor calidad.

La descentralización de funciones mediante la creación de Delegaciones y Cajas en todo el país también constituyó un paso significativo para acercar los servicios a los afiliados y mejorar la gestión de pagos y recaudaciones.

En conclusión, los antecedentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social reflejan una evolución marcada por la necesidad de proteger y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias en Guatemala. Desde sus inicios, el IGSS surgió como una respuesta a la creciente conciencia sobre la importancia de garantizar el bienestar de la población laboral ante los riesgos sociales y económicos.

A lo largo de su historia, el IGSS ha enfrentado desafíos y crisis, algunas de las cuales pusieron en evidencia deficiencias en su gestión financiera y administrativa. Sin embargo, estas dificultades también catalizaron reformas y cambios internos destinados a mejorar la transparencia, la calidad de los servicios y la rendición de cuentas.

La devolución de la autonomía al IGSS en 2004, tras un período de crisis financiera marcó un punto de inflexión en la historia de la institución. Esta medida fortaleció su capacidad de tomar decisiones independientes y estratégicas, contribuyendo a la implementación de modelos de atención más integrales y servicios de mayor calidad.

La descentralización de funciones mediante la creación de delegaciones y cajas en todo el país también constituyó un paso significativo para acercar los servicios a los afiliados y mejorar la gestión de pagos y recaudaciones.

3.2. Organización administrativa

La organización administrativa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS se estructura en órganos superiores que colaboran para garantizar una gestión eficiente de los servicios de seguridad social en Guatemala.

Junta Directiva: La Junta Directiva es el órgano máximo de toma de decisiones en el IGSS. Está compuesta por representantes de distintas instituciones y sectores relevantes.

El proceso de nominación y designación de los miembros de la Junta Directiva es detallado y orientado por la Ley Orgánica del IGSS en su Artículo 4. Los propietarios y suplentes son seleccionados por diferentes entidades y organismos, siguiendo una distribución que busca incorporar voces de distintos sectores. Estos procesos de nombramiento son los siguientes:

El Presidente de la República designa a un propietario y un suplente, quienes deben ser nombrados mediante un acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- La Junta Monetaria del Banco de Guatemala, con excepción de los miembros ex officio, selecciona un propietario y un suplente para integrar la Junta Directiva.
- El Consejo Superior de la Universidad Autónoma de San Carlos de Guatemala nombra un propietario y un suplente.
- El Colegio Oficial de Médicos y Cirujanos selecciona un propietario y un suplente.
- Las asociaciones o sindicatos patronales registrados conforme a la Ley nominan un propietario y un suplente.
- Los sindicatos de trabajadores registrados conforme a la Ley también nominan un propietario y un suplente.

Esta composición diversa y multidisciplinaria de la Junta Directiva permite la representación de distintos sectores y perspectivas en la toma de decisiones que afectan a la seguridad social y el bienestar de los afiliados al IGSS. Las funciones de la Junta Directiva abarcan áreas como la definición de políticas institucionales, la aprobación de presupuestos, la supervisión de la administración y la evaluación de los servicios brindados por el IGSS.



Gerencia: La Gerencia del IGSS es responsable de la administración y dirección ejecutiva de la institución. El Gerente lidera este órgano y es el encargado de supervisar y coordinar las actividades del instituto. Además, la Gerencia está compuesta por diversos Subgerentes que desempeñan roles especializados. Estos incluyen al Subgerente Administrativo, Subgerente Financiero, Subgerente de Integridad y Transparencia Administrativa, Subgerente de Planificación y Desarrollo, Subgerente de Prestaciones Pecuniarias, Subgerente de Prestaciones en Salud, Subgerente de Recursos Humanos y el Secretario de la Gerencia.

Consejo Técnico: El Consejo Técnico es otro componente importante de la organización administrativa del IGSS. Está presidido por el Gerente del IGSS y lo conforman Consejeros Técnicos. Este consejo es responsable de brindar asesoría y recomendaciones técnicas en relación con los servicios de seguridad social que el IGSS ofrece.

La estructura organizativa del IGSS, como se refleja en esta descripción, busca asegurar una gestión integral y eficiente de los servicios de seguridad social en Guatemala. La participación de diversos actores y la distribución de responsabilidades en distintas áreas garantiza la atención adecuada a las necesidades de los afiliados y la continua mejora en la prestación de servicios.

Asimismo, los órganos administrativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS tienen diversas dependencias que se encargan de áreas específicas para garantizar el funcionamiento eficiente de la institución y la prestación de servicios de

seguridad social de calidad. Algunas de las dependencias de los órganos mencionados son:

Dependientes de la Junta Directiva y Gerencia:

- Dirección General de Informática: Encargada de la gestión y desarrollo de sistemas de información que respalden los procesos del IGSS.
- Dirección General de Prestaciones Pecuniarias: Responsable de las prestaciones económicas y pensiones otorgadas a los afiliados.
- Dirección General Financiera: Encargada de la administración y control de los recursos financieros del IGSS.
- Dirección General Administrativa: Responsable de la gestión administrativa, logística y de recursos humanos.
- Dirección General de Prestaciones en Salud: Encargada de la prestación de servicios de salud a los afiliados, incluyendo la gestión de hospitales y centros de atención.
- Dirección General de Planificación: Responsable de la planificación estratégica y desarrollo de proyectos del IGSS.
- Dirección General de Prestaciones en Salud: Esta dirección tiene a su cargo la

gestión de los hospitales en los diferentes departamentos de Guatemala, incluido el hospital de Escuintla. Los hospitales son parte integral de la prestación de servicios de salud a los afiliados y desempeñan un papel crucial en la atención médica y hospitalaria.

En conjunto, estas dependencias y direcciones forman un sistema interconectado que abarca desde la administración financiera hasta la atención médica en los hospitales. Cada una de estas áreas tiene la responsabilidad de asegurar que los servicios y beneficios de seguridad social se brinden de manera efectiva y eficiente a los afiliados del IGSS.

3.3. Programas de protección

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS despliega una serie de programas de protección con el propósito de brindar seguridad y beneficios a sus afiliados y sus familias en situaciones de riesgo y necesidad. Estos programas, establecidos por la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, comprenden una amplia gama de coberturas para salvaguardar la salud, el bienestar económico y la calidad de vida de los beneficiarios. A continuación, se detallan los principales programas de protección que ofrece el IGSS:

1. Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia IVS: Este programa tiene como objetivo brindar protección y beneficios en caso de invalidez, vejez y fallecimiento del asegurado. Proporciona prestaciones económicas a través del pago de pensiones mensuales para



compensar el daño económico resultante de la cesación temporal o permanente de la actividad laboral.

2. Invalidez: Se otorgan pensiones por invalidez a aquellos asegurados que cumplan con ciertos requisitos en términos de tiempo de contribución y edad. La invalidez se clasifica en tres grados y es calificada por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la Institución.

3. Vejez: El programa de vejez otorga pensiones a los afiliados que cumplen con requisitos específicos de tiempo de contribución y edad. La edad mínima para acceder a la pensión varía según la fecha de nacimiento del afiliado.

4. Sobrevivencia: En caso de fallecimiento del asegurado, este programa garantiza prestaciones a los sobrevivientes que cumplan con ciertos criterios. Las prestaciones económicas son otorgadas a la viuda(o), huérfanos y otros beneficiarios legales.

5. Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (E.M.A.): Este programa se encarga de proporcionar asistencia médica integral para promover, conservar, mejorar o restaurar la salud de los afiliados.

Incluye servicios de medicina preventiva, curativa, rehabilitación, hospitalización, odontología y más. Además, cubre los riesgos de enfermedades generales, maternidad y accidentes, ofreciendo tratamientos, exámenes médicos y suministro de medicamentos.

6. Cuota Mortuoria: El IGSS otorga una cuota mortuoria a los beneficiarios en caso de fallecimiento del afiliado. Esta prestación ayuda a cubrir los gastos relacionados con los funerales y otros trámites asociados al fallecimiento.

7. Programa Voluntario: Permite a los afiliados continuar asegurados de manera voluntaria después de dejar de ser asegurados obligatorios. Aportan una contribución mensual que les permite mantener el derecho a las pensiones otorgadas por el programa IVS.

En síntesis, es posible determinar que los programas de protección del IGSS abarcan una amplia gama de situaciones, desde la invalidez y la vejez hasta la maternidad y los accidentes. Estos programas tienen como objetivo principal brindar seguridad y apoyo económico a los afiliados y sus familias en momentos de riesgo y necesidad, asegurando así una cobertura integral en materia de salud y bienestar.

3.4. La previsión social

La evolución de la legislación laboral en Guatemala ha estado intrínsecamente ligada a la protección de los derechos de los trabajadores y la búsqueda de mecanismos que brinden seguridad y bienestar a quienes desempeñan labores en el ámbito laboral. El derecho del trabajo nació con la finalidad de regular y proteger a los trabajadores subordinados en diversas ocupaciones, otorgándoles derechos mínimos en sus relaciones laborales y estableciendo límites a la autonomía contractual entre empleadores y trabajadores.

Una manifestación clave de esta protección se encuentra en la noción de previsión social que busca cubrir las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y sus familias en el curso de su actividad laboral. Estas contingencias abarcan desde enfermedades y accidentes hasta invalidez, vejez y sobrevivencia. La previsión social no solo responde a los cambios en la producción y en la evolución de la sociedad, sino que también refleja la voluntad del Estado de asegurar la protección de los individuos ante situaciones que podrían privarles de la capacidad de generar ingresos.

En Guatemala, la historia jurídica de la previsión social se remonta a distintos momentos legislativos que han evolucionado para responder a las necesidades cambiantes de los trabajadores y sus familias. El IGSS se erige como el principal actor en la provisión de la previsión social en Guatemala. como entidad autónoma, tiene la responsabilidad de administrar y garantizar estas prestaciones a los afiliados y sus familias, abarcando no solo aspectos económicos sino también de salud.

3.5. La afiliación

La afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es un proceso fundamental para garantizar la protección social y el acceso a servicios de salud, así como a prestaciones económicas en situaciones de incapacidad, vejez, maternidad, riesgos laborales y fallecimiento. La afiliación, definida como el acto por el cual un trabajador se incorpora al sistema de seguridad social, es esencial para brindar a los trabajadores y sus familias una red de seguridad que cubre diversas contingencias.

En la legislación guatemalteca, el concepto de afiliado es claro y preciso. Se considera afiliado a toda persona individual que, a través de un contrato o relación laboral, presta sus servicios materiales, intelectuales o ambos, a un patrono formalmente inscrito en el Régimen de Previsión Social del IGSS. Esta afiliación es un vínculo entre el trabajador y el sistema de seguridad social, cuyo propósito es garantizar el bienestar y la protección de quienes forman parte de la clase trabajadora del país.

La afiliación al IGSS conlleva la responsabilidad de contribuir al sostenimiento del sistema de seguridad social, lo que se traduce en el pago de cuotas mensuales por parte del trabajador y su empleador. Estas cuotas son fundamentales para financiar los programas y servicios que ofrece el IGSS, incluyendo atención médica, medicamentos, servicios hospitalarios y prestaciones económicas en caso de incapacidad, maternidad, vejez y otros eventos contemplados.

Los beneficios a los que tienen derecho los afiliados al IGSS son diversos y abarcan tanto prestaciones en servicios como en dinero. En el ámbito de servicios, los afiliados tienen acceso a atención médica en las unidades asistenciales del IGSS, consultas médicas, asistencia en medicina general y especializada, servicios de laboratorio y rayos X, entre otros. También pueden recibir apoyo en casos de reubicación laboral o necesidades socioeconómicas a través del Departamento de Trabajo Social. Además, en situaciones de emergencia, el IGSS proporciona ambulancias para el traslado de pacientes a sus centros asistenciales.

En cuanto a las prestaciones en dinero, los afiliados al IGSS tienen derecho a diversas



compensaciones económicas en situaciones específicas. Estas incluyen el pago de dos terceras partes del salario diario por incapacidad debido a enfermedad o accidente, así como prestaciones por maternidad que cubren el 100% del salario durante el período de descanso antes y después del parto. Además, se otorgan prestaciones económicas en casos de invalidez, vejez y fallecimiento de un trabajador afiliado, garantizando así el bienestar económico de los beneficiarios.

El acceso a una pensión es un aspecto crucial de la afiliación al IGSS, ya que proporciona seguridad financiera a las personas que han perdido su capacidad de autogeneración de ingresos. El derecho a la pensión está respaldado por el reconocimiento de la dignidad humana y la protección de los derechos fundamentales. La pensión se otorga en situaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia, y su propósito es asegurar el mínimo vital y el bienestar de quienes han contribuido al sistema de seguridad social a lo largo de su vida laboral.

Sin embargo, en la práctica, se han presentado casos en los que los afiliados encuentran obstáculos para acceder a las prestaciones debido a problemas en el registro y reporte de las cuotas descontadas por los patronos. Es crucial destacar que el patrono no solo está obligado a descontar las cuotas al trabajador, sino también a enterarlas efectivamente al IGSS. Los retrasos o incumplimientos en esta obligación no deben afectar el derecho de los afiliados a disfrutar de las prestaciones a las que tienen derecho.

En algunos casos, se ha requerido a los trabajadores demostrar un número mínimo de cuotas para optar a ciertas prestaciones, lo cual puede ser injusto en situaciones en las

que el incumplimiento en el reporte de cuotas por parte de los patronos no es responsabilidad del trabajador. Es necesario que el IGSS fomente la fiscalización y supervisión efectiva sobre las cuotas descontadas y reportadas, para evitar que los trabajadores se vean perjudicados por situaciones ajenas a su control.

En conclusión, la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es un pilar fundamental para garantizar la protección social y el bienestar de los trabajadores y sus familias en Guatemala. A través de la afiliación, los trabajadores acceden a una red de seguridad que brinda atención médica, servicios hospitalarios y prestaciones económicas en situaciones de necesidad.

Sin embargo, es esencial que el IGSS garantice que los obstáculos administrativos o errores en el registro de cuotas no impidan el acceso de los afiliados a las prestaciones a las que tienen derecho. La afiliación al IGSS no solo es un acto legal, sino un medio para asegurar el derecho a la salud, el trabajo y la asistencia social de la población guatemalteca.

Con base a lo anterior, es posible concluir que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) desempeña un papel crucial al proporcionar protección social y económica a los trabajadores y sus familias en Guatemala. A través de la afiliación al IGSS, los trabajadores acceden a servicios de salud, prestaciones económicas y pensiones en situaciones de necesidad, asegurando así su bienestar en momentos de incapacidad, vejez, maternidad y riesgos laborales.

CAPÍTULO IV

4. Incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social ante el impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La seguridad social, como componente esencial del sistema legal y económico de un país, se erige como una herramienta fundamental para garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores y sus familias en situaciones de riesgo, invalidez, vejez y otras contingencias. En este contexto, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) desempeña un papel crucial en la provisión de servicios y beneficios que fortalecen la cohesión social y económica de la sociedad.

No obstante, en el escenario de las microempresas, se ha suscitado un dilema jurídico que requiere un análisis exhaustivo y técnico. Estas pequeñas unidades empresariales, que representan una parte significativa del tejido económico de Guatemala, se encuentran confrontando desafíos en el proceso de inscripción como patronos ante el IGSS. Esta problemática plantea interrogantes de índole jurídica que involucran tanto la esencia de la seguridad social como los intereses y responsabilidades de los empleadores y empleados en este particular segmento económico.

La presente indagación se propone explorar y desentrañar las incidencias jurídicas que emergen cuando las microempresas enfrentan obstáculos para registrarse como patronos ante el IGSS. La imbricación de factores económicos, administrativos y

normativos en este asunto requiere una comprensión profunda y multidimensional que permita discernir cómo las restricciones en la inscripción pueden afectar la equidad, la legalidad y el alcance mismo de la seguridad social en el contexto guatemalteco.

4.1. El derecho de seguridad social de microempresas

La seguridad social se erige como un pilar esencial en la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores en cualquier sociedad. Sin embargo, cuando se aborda la relación entre las microempresas y la seguridad social, emerge un ámbito de análisis complejo y crucial. En esta línea, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) desempeña un papel central al brindar programas que abarcan desde atención médica en situaciones de enfermedad y maternidad hasta protección en casos de invalidez, vejez y sobrevivientes. No obstante, la adecuación y aplicabilidad de estas políticas y programas a las microempresas suscitan una serie de consideraciones y desafíos jurídicos de gran relevancia.

Las microempresas, como elementos vitales en la economía, se presentan como actores fundamentales en la generación de empleo y el dinamismo económico. No obstante, su tamaño reducido y su estructura singular plantean cuestiones específicas en términos de acceso y participación en los programas de seguridad social. Las políticas de cobertura y las regulaciones del IGSS pueden tener implicaciones directas en la operación y sostenibilidad de estas microempresas, y a su vez, afectar la protección y el bienestar de sus trabajadores.

Uno de los aspectos a considerar radica en las limitaciones geográficas y sectoriales de ciertos programas de seguridad social. La cobertura regionalizada y las exenciones de cobertura en las pequeñas empresas pueden tener un impacto directo en las microempresas que operan en áreas geográficas no cubiertas o que podrían quedar exentas de la obligación de proveer seguridad social a sus empleados. Esta situación puede influir en la toma de decisiones de las microempresas en relación con su ubicación y estructura, en un intento por evitar ciertas obligaciones legales y financieras.

Otro punto clave es la posible distorsión en el mercado laboral que las exenciones de cobertura en las pequeñas empresas pueden generar. En el caso específico de las microempresas, esta dinámica podría influir en la configuración de su fuerza laboral y su tamaño, con el propósito de mantenerse por debajo de los umbrales de empleados que requieren la cobertura obligatoria. Esta estrategia, aunque puede ser funcional desde la perspectiva de costos para las microempresas, plantea desafíos en términos de la protección y el bienestar de los trabajadores.

En conclusión, el análisis de las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social de las microempresas en relación con las políticas y programas del IGSS destaca la necesidad de un enfoque reflexivo y adaptable. Dada la importancia económica y social de las microempresas, resulta fundamental abordar estas cuestiones desde una perspectiva que busque el equilibrio entre las obligaciones legales y la protección de los trabajadores, al tiempo que fomente un entorno favorable para la sostenibilidad y el crecimiento de estas unidades empresariales de menor escala.

4.2. Dificultades de las microempresas para acceder al seguro social

La relación entre las microempresas y la seguridad social es un ámbito de análisis crucial en el entorno jurídico y económico contemporáneo. En este contexto, el Acuerdo No. 44-2003 emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) cobra relevancia al establecer normativas para la inscripción de patronos en el Régimen de Seguridad Social. A través de esta disposición, el IGSS busca establecer procedimientos y requisitos que regulen la afiliación de empresas, incluyendo las microempresas, a los programas de seguridad social.

El acuerdo establece que las microempresas deben cumplir con un conjunto de requisitos para su inscripción en el Régimen de Seguridad Social. Entre estos requisitos se encuentra la presentación del formulario de inscripción patronal (DRPT-001) que debe incluir información detallada sobre la empresa y el patrono.

Esto incluye datos como el nombre del patrono individual o jurídico, número de identificación tributaria (NIT), dirección, teléfono, fax, correo electrónico, entre otros. Asimismo, se requiere la presentación de una constancia emitida por un Perito Contador o Contador Público y Auditor colegiado activo, que confirme la fecha en la cual la empresa alcanzó el número mínimo de trabajadores que obliga a su inscripción en el IGSS.

La complejidad radica en que estos requisitos pueden representar desafíos para las microempresas. Estas empresas, a menudo caracterizadas por su tamaño reducido y recursos limitados, podrían enfrentar dificultades para cumplir con la documentación y los

trámites exigidos. Además, el proceso de inscripción puede involucrar costos adicionales, tanto en términos de tiempo como de recursos financieros, que podrían afectar su operación y viabilidad económica.

Otro aspecto importante es la diversidad de actividades y estructuras que abarcan las microempresas. Algunas de ellas podrían carecer de la tecnología necesaria para acceder al formulario de inscripción en línea, lo que las obligaría a optar por alternativas como obtener el formulario impreso. Esta disparidad en recursos y capacidades podría influir en la capacidad de las microempresas para cumplir con los requisitos establecidos por el IGSS.

De esta forma, el Acuerdo No. 44-2003 del IGSS establece normativas para la inscripción de patronos en el Régimen de Seguridad Social, pero su implementación puede plantear dificultades particulares para las microempresas.

Sin embargo, las complejidades y costos asociados a los requisitos de inscripción podrían afectar la capacidad de estas empresas para acceder a los programas de seguridad social, lo que resalta la necesidad de abordar estas cuestiones desde una perspectiva que fomente la inclusión y la protección de los trabajadores en el ámbito de las microempresas.

También se establecen los casos en los que procederá la anulación de una inscripción patronal. Se mencionan dos situaciones específicas: duplicidad y error/improcedencia. En el caso de la duplicidad, si se ha realizado un pago bajo un número patronal que

corresponde a una inscripción a anularse, los pagos se trasladarán a la inscripción patronal original. Esto sugiere que la administración busca corregir las inconsistencias para garantizar un registro preciso. Además, se resalta la importancia de que las anulaciones causen efecto desde la fecha de la declaratoria formal de inscripción.

Asimismo, de acuerdo con el Artículo 19 de dicho Acuerdo No. 44-2003 emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, también dificulta el acceso continuo a la seguridad social y previsión social debido que regula que las microempresas que ya tienen dificultades para cumplir con los requisitos de inscripción, la posibilidad de que sus inscripciones sean anuladas por errores o imprudencias, esto podría aumentar aún más su vulnerabilidad.

Otro aspecto relevante es lo referente a: “la aplicación de la retroactividad de cuotas que incluso las microempresas deben cumplir, generando que las microempresas al enfrentar limitaciones financieras, podrían verse afectadas por la aplicación de la retroactividad en las cuotas”.³⁵ El impacto financiero de pagar cuotas retroactivas podría ser abrumador para estas pequeñas empresas. La retroactividad podría convertirse en un impedimento para que las microempresas cumplan con los requisitos de inscripción y accedan al seguro social.

En conclusión, el análisis del Acuerdo de la Junta Directiva del IGSS revela que las microempresas se enfrentan a una serie de dificultades al acceder al seguro social. Los

³⁵ <https://www.gazeta.gt/la-seguridad-social-en-guatemala-una-aproximacion> Consultado (11/09/2021)

requisitos y procedimientos complicados, junto con la falta de flexibilidad en ciertas disposiciones, pueden excluir inadvertidamente a las microempresas de los beneficios del seguro social. Es fundamental abordar estas dificultades y adaptar los procesos para garantizar que las microempresas puedan acceder de manera efectiva a la seguridad social que merecen.

4.3. Causales específicas de la falta de inclusión de microempresas

La falta de inclusión de las microempresas en el sistema de seguro social es un problema que no puede ser subestimado, especialmente cuando se consideran las múltiples dificultades y desafíos que estas pequeñas empresas enfrentan para acceder a los beneficios de seguridad social.

Un análisis exhaustivo del Acuerdo 44-2003 emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) permite identificar diversas causales específicas que contribuyen a esta problemática. Estas causales, intrínsecamente ligadas al marco normativo, la administración y las características propias de las microempresas, arrojan luz sobre los obstáculos que enfrentan estas pequeñas empresas para acceder a los beneficios del seguro social.

Rigidez de los requisitos: El Acuerdo establece requisitos específicos para la inscripción patronal, requisitos que, en muchos casos, resultan rigurosos para las microempresas. Los documentos demandados, como copias autenticadas de cédulas de vecindad, pasaportes y números de identificación tributaria (NIT), pueden ser difíciles de obtener y

costosos de procesar para estas pequeñas empresas con recursos limitados. La rigidez de estos requisitos excluye inadvertidamente a muchas microempresas que no pueden cumplir con las demandas documentales, lo que resulta en su falta de inclusión en el sistema de seguro social.

Exclusión de microempresas con un solo empleado debido al mínimo de tres empleados establecido por el Acuerdo: Dentro del contexto de las dificultades que enfrentan las microempresas para acceder al seguro social en Guatemala, se ha identificado una problemática central que gravita en torno al requisito de contar con un mínimo de tres empleados establecido por el Acuerdo. Esta limitación se presenta como una barrera significativa, excluyendo por completo a las microempresas que operan con un único empleado. Esta dificultad es una de las más importantes y notorias que emergen del análisis de la normativa y sus implicaciones en la inclusión de las microempresas en el sistema de seguridad social.

El Acuerdo emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece el requisito de que una microempresa debe tener al menos tres empleados para ser elegible para la inscripción como patrono en el sistema de seguridad social. A primera vista, este criterio puede parecer razonable para garantizar que las empresas tengan una cierta dimensión antes de ser sujetos de las obligaciones y beneficios del seguro social. Sin embargo, esta norma presenta una limitación significativa al no tener en cuenta las realidades y dinámicas particulares de las microempresas que operan con un único empleado.

Las microempresas que funcionan con un único empleado representan una parte sustancial del tejido empresarial de Guatemala. A menudo, estas empresas surgen como emprendimientos individuales, donde el propietario asume múltiples roles y responsabilidades. Esta realidad contrasta con el requisito de tres empleados, que parece diseñado para empresas de mayor tamaño y estructura. Como resultado, muchas microempresas que podrían beneficiarse del sistema de seguridad social se encuentran excluidas debido a esta limitación numérica.

La exclusión de las microempresas con un solo empleado es problemática por varias razones. En primer lugar, socava los principios de equidad y acceso universal al seguro social. Los empleados de microempresas que operan individualmente se ven privados de los beneficios de seguridad social, incluyendo atención médica, protección contra riesgos laborales y acceso a pensiones. Esta situación crea un desequilibrio en la protección social y puede contribuir a la perpetuación de desigualdades en el bienestar económico y social de los trabajadores.

Además, la exclusión de las microempresas con un solo empleado también impacta a los propios propietarios de estas empresas. Muchos propietarios de microempresas enfrentan inseguridad económica y laboral, ya que no cuentan con la protección de un sistema de seguridad social sólido. Esta falta de cobertura puede generar dificultades financieras en caso de enfermedad, accidente o incapacidad, lo que a su vez puede afectar negativamente la sostenibilidad y el crecimiento de estas microempresas. En última instancia, la dificultad de exclusión de microempresas con un solo empleado debido al mínimo de tres empleados establecido por el Acuerdo

Complejidad administrativa: El proceso de inscripción, modificación y anulación de inscripciones patronales conlleva una complejidad administrativa que puede sobrepasar la capacidad de las microempresas. Los procedimientos burocráticos, las etapas administrativas múltiples y la falta de orientación clara pueden dificultar la participación de las microempresas en el sistema de seguro social. Esta complejidad administrativa puede conducir a retrasos y confusiones, desalentando aún más la participación de las microempresas en busca de seguridad social para sus empleados.

Cargas financieras: El Acuerdo también establece el pago de cuotas retroactivas en ciertas circunstancias, lo que representa una carga financiera significativa para las microempresas. Dado que las microempresas a menudo operan con márgenes financieros ajustados, el requisito de pagar cuotas retroactivas puede tener un impacto desproporcionado en sus finanzas. La incapacidad de cumplir con esta obligación financiera puede llevar a la exclusión de las microempresas de los beneficios del seguro social, dejando a sus trabajadores desprotegidos.

Falta de Adaptabilidad a las características de las microempresas: Una de las causas fundamentales de la falta de inclusión de las microempresas en el sistema de seguro social radica en la falta de adaptabilidad del sistema a sus características particulares. Las normativas y requisitos diseñados para empresas más grandes pueden no ser apropiados para las microempresas, que enfrentan limitaciones estructurales y operativas. La falta de adaptabilidad puede resultar en barreras insuperables para las microempresas, dificultando su acceso a los beneficios del seguro social.

De esta forma, las causales específicas de la falta de inclusión de las microempresas en el sistema de seguro social tienen sus raíces en aspectos normativos, administrativos y estructurales.

La rigidez de los requisitos, la complejidad administrativa, las cargas financieras y la falta de adaptabilidad a las características de las microempresas son obstáculos significativos que deben abordarse para lograr una inclusión efectiva. Requerirá un enfoque más flexible y adaptado a las necesidades de las microempresas para garantizar que estas puedan acceder a los beneficios del seguro social y, a su vez, contribuir al crecimiento económico sostenible y al bienestar de sus trabajadores.

El análisis detallado de las causales y obstáculos identificados en el marco normativo y administrativo, en combinación con las características únicas de las microempresas, arroja luz sobre las complejidades y desafíos a los que se enfrentan tanto las microempresas como los órganos responsables de implementar las políticas de seguridad social. La conclusión final de este análisis profundo es crucial para entender las implicaciones y posibles soluciones que pueden influir en la construcción de un sistema de seguridad social más inclusivo y equitativo.

Las causales específicas que conducen al impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el IGSS se originan en diversos factores. La rigidez de los requisitos documentales, la falta de inclusión de microempresas con un solo empleado, la complejidad administrativa, las cargas financieras y la falta de adaptabilidad a las particularidades de las microempresas son desafíos que requieren una evaluación crítica



y una revisión cuidadosa. La normativa vigente parece estar diseñada en su mayoría considerando a empresas de mayor envergadura, sin considerar adecuadamente las limitaciones y realidades operativas de las microempresas.

Desde un punto de vista jurídico, estas incidencias tienen implicaciones tanto en el acceso a los beneficios de seguridad social para los empleados de las microempresas como en la garantía de los derechos laborales y de bienestar social. El derecho de seguridad social tiene como objetivo fundamental asegurar la protección y el bienestar de los trabajadores, y la falta de inclusión de las microempresas en este sistema contraviene este principio fundamental. Asimismo, esta situación puede generar desigualdades en el acceso a la atención médica, la pensión y otros beneficios para los trabajadores de las microempresas.

La solución de estas incidencias requerirá un enfoque multidisciplinario y colaborativo. La revisión de la normativa vigente para flexibilizar los requisitos de inscripción, simplificar los procesos administrativos y reducir las cargas financieras para las microempresas es esencial. Al mismo tiempo, se debe considerar la implementación de mecanismos de asesoramiento y orientación para las microempresas, con el fin de facilitar su participación en el sistema de seguridad social.

La inclusión efectiva de las microempresas con un solo empleado en el sistema de seguridad social no solo beneficiará al emprendimiento de estas empresas, sino que también contribuirá al fortalecimiento del sistema en su conjunto. Las microempresas representan una parte significativa de la economía y la fuerza laboral de Guatemala, y su

participación activa en el sistema de seguridad social puede tener un impacto positivo en la estabilidad económica y social del país.

Por lo anterior es identificable que de acuerdo al análisis de las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social ante el impedimento de inscripción de microempresas como patronos en el IGSS resalta la necesidad de una revisión exhaustiva de las normativas y procesos vigentes. La adaptación del sistema a las características únicas de las microempresas y la implementación de soluciones prácticas y efectivas son esenciales para lograr una inclusión genuina y equitativa en el sistema de seguridad social. Esto no solo cumpliría con los principios fundamentales del derecho laboral y de bienestar social, sino que también contribuiría a la construcción de una sociedad más justa y sostenible.

4.4. Recomendaciones

El análisis detallado de las dificultades que enfrentan las microempresas para acceder al seguro social en Guatemala revela una serie de recomendaciones clave que podrían contribuir a resolver estas problemáticas y lograr una mayor inclusión en el sistema de seguridad social:

- Revisión y modificación de requisitos normativos: La revisión exhaustiva de los requisitos de inscripción de patronos en el IGSS resulta fundamental. Es imperativo adaptar la normativa actual para considerar las particularidades de las microempresas, incluyendo aquellas que cuentan con un solo empleado. Una

recomendación concreta es eliminar el requisito de tener tres empleados como mínimo para la inscripción, sustituyéndolo por criterios flexibles y proporcionales que permitan la inclusión de microempresas independientemente de su tamaño.

- Diseño de criterios alternativos: La implementación de criterios alternativos de inscripción podría ser una solución efectiva. Estos criterios podrían considerar factores como los ingresos del empleado único y el volumen de operaciones de la microempresa. Establecer criterios proporcionales y contextualizados podría garantizar un acceso más equitativo y adecuado al sistema de seguridad social.
- Promoción de beneficios y concientización: “El IGSS y otras instituciones relevantes deben emprender campañas de concientización dirigidas a los propietarios de microempresas. Destacar los beneficios de la inscripción, como servicios médicos, protección laboral y pensiones, puede motivar a los propietarios a considerar la inscripción, aun cuando cuentan solo con un empleado”.³⁶
- Facilitación de procedimientos administrativos: Simplificar y agilizar los procedimientos administrativos requeridos para la inscripción es fundamental. La reducción de trámites burocráticos y la implementación de plataformas en línea podrían incentivar a los propietarios de microempresas a inscribirse en el sistema de seguridad social.

³⁶ <https://www.guatemala.un.org/es/179362-avances-e-hitos-de-la-seguridad-social-en-guatemala>
Consultado (12/01/2021).

- Flexibilización de contribuciones: Considerar la flexibilización de las contribuciones al sistema de seguridad social en los primeros años de inscripción podría aliviar la carga financiera de las microempresas. Establecer contribuciones progresivas y escalonadas podría facilitar la adaptación gradual a los costos de la inscripción.
- Fomento de asociaciones y cooperativas: Impulsar la creación de asociaciones y cooperativas entre microempresas podría superar las limitaciones de tamaño y empleados individuales. Estas agrupaciones podrían facilitar la formación de grupos de microempresas que compartan recursos y costos de inscripción, posibilitando una mayor inclusión en el sistema de seguridad social.
- Evaluación continua y ajustes: Implementar un mecanismo de evaluación y monitoreo constante es crucial. Si bien estas recomendaciones pueden proporcionar soluciones iniciales, es fundamental ajustar y adaptar las estrategias según sea necesario para garantizar que se alcancen los objetivos de inclusión y equidad.

En conclusión, estas recomendaciones ofrecen un enfoque integral para abordar las incidencias jurídicas en el derecho de seguridad social relacionadas con la exclusión de microempresas con un solo empleado. La implementación de estas recomendaciones tendría un impacto significativo en la inclusión de microempresas en el sistema de seguridad social. Eliminar el requisito de tres empleados como mínimo permitiría que microempresas con un solo empleado accedan al sistema. Introducir criterios alternativos, promover los beneficios y simplificar procedimientos facilitarían la inscripción.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La presente investigación profundizó en las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 1,123 de la Junta Directiva del IGSS, “Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social”, identificando que el requisito de contar con un mínimo de tres empleados para inscribirse como patrono excluye completamente a las microempresas que cuentan únicamente con un empleado.

No obstante, queda aprobado con el Acuerdo Gubernativo No. 9-2023, el Acuerdo Numero 1529 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde se establece que: “Todo patrono esta obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social y a inscribir al trabajador o a los trabajadores, sin perjuicio de las excepciones establecidas en los demás reglamentos institucionales”, eliminando así el requisito mínimo de tres trabajadores. Adicionalmente, en respuesta a esta problemática, se han propuesto recomendaciones concretas que podrían contribuir a fortalecer la inclusión de microempresas en el sistema de seguridad social.

En conclusión, esta investigación ha arrojado luz sobre las dificultades que enfrentan las microempresas para inscribirse como patronos en el IGSS y, por ende, acceder a la seguridad social. A través de un análisis riguroso de la normativa y sus implicaciones, se ha demostrado que existen desafíos sustanciales que afectan tanto a los trabajadores como a las propias microempresas.





BIBLIOGRAFÍA

BARAHONA STREBER, Oscar y Dittel, Walter. **Bases de la seguridad social en Guatemala.** Guatemala: Ed. Centro Editorial, 1946.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Tercera Edición. Guatemala: IUS Ediciones 2,008.

FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino, **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo.** Cuarta Edición. Guatemala: Editorial Fenix 2,018.

LAULLE CONTRERAS, Lucia Beatriz. **Lecciones de Derecho Enfocado a la Empresa.** Guatemala: Primera Edición, 2009.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho social: un enfoque integral.** México: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2009.

PELÁEZ ALMENGOR, Óscar y Valladares Vielman, Luis Rafael. **Instituto Guatemalteco de Seguridad Social 1948-2014.** Guatemala: Ed. Century Print, S.A., 2014.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **El derecho del trabajo y de la seguridad social.** Argentina: Ed. Depalma, 1978.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Derecho del trabajo.** México: Ed. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017.



TENA SUCK, Rafael e Ítalo Morales, Hugo. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Trillas, 2014.

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> Consultado (11/09/2021)

<https://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica8/art3.pdf>. Consultado (17/09/2021)

<https://www.gazeta.gt/la-seguridad-social-en-guatemala-una-aproximacion>.

Consultado (11/09/2021)

<https://www.guatemala.un.org/es/179362-avances-e-hitos-de-la-seguridad-social-en-guatemala>

Consultado (12/01/2021).

Legislación:

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

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

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