

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



**DIMENSIONAR LOS ALCANCES DE LA LEGISLACIÓN EN EL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL CON RELACIÓN AL CONVENIO 175 DE
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

ESTUARDO RAFAEL BARRIOS MORALES

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**DIMENSIONAR LOS ALCANCES DE LA LEGISLACIÓN EN EL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL CON RELACIÓN AL CONVENIO 175
DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ESTUARDO RAFAEL BARRIOS MORALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 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: Lcda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

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 Oroxom Aguilar

SECRETARIA: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Armin Cristóbal Crisostomo López
Vocal: Lcda. Orfa Mabely Santos Escobar
Secretario: Lcda. Doris Anabela Gil Solís

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Dolores Tum Chen
Vocal: Lic. Jorge Eduardo Aju Icu
Secretario: Lcda. Lilian Claudia Johanna Andrade Escobar

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



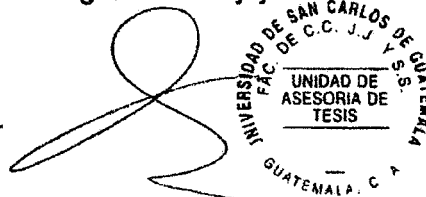
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
29 de septiembre de 2021.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ESTUARDO RAFAEL BARRIOS MORALES, con carné **201601020**,
intitulado **DIMENSIONAR EL IMPACTO DE LA ESCASEZ DE LEGISLACIÓN EN EL INSTITUTO GUATEMALTECO**
DE SEGURIDAD SOCIAL CON RELACIÓN AL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE
TRABAJO.

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.



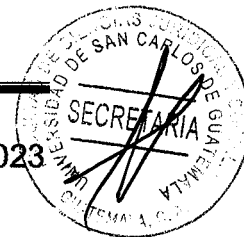
CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción **2 / 12 / 2021** n _____

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario





Guatemala, 25 de marzo de 2023

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



Doctor Herrera Recinos:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que, en mi calidad de Asesor de Tesis, procedí a asesorar la tesis del bachiller ESTUARDO RAFAEL BARRIOS MORALES, según nombramiento de fecha veintinueve de septiembre de dos mil veintiuno, la cual se intitula: **DIMENSIONAR EL IMPACTO DE LA ESCASEZ DE LEGISLACIÓN EN EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL CON RELACIÓN AL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**, en virtud de lo analizado me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) De acuerdo a las atribuciones que se me otorgan como asesor, propuse modificar el título de la tesis y luego de una evaluación de la propuesta realizada, se consideró conveniente el cambio de título al trabajo de investigación, por el que queda de la siguiente manera: **"DIMENSIONAR LOS ALCANCES DE LA LEGISLACIÓN EN EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL CON RELACIÓN AL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO"**.
- b) Respecto al contenido técnico y científico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad, ya que se realiza un análisis de los alcances que tiene la legislación vigente dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación con los trabajadores a tiempo parcial y no sean vulnerados sus derechos.
- c) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la deducción y la síntesis, la técnica utilizada fue la bibliográfica que permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia, por lo que considero que el bachiller resguardó en todo momento el derecho de autor, elemento indispensable a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, adecuada a los estándares de la Unidad de Tesis y los requerimientos académicos del grado de



licenciatura, habiendo utilizado el bachiller un lenguaje técnico y comprensible para el lector, también hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

e) El informe final de tesis es una contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca, en todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

f) En la conclusión discursiva el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda realizar evaluaciones periódicas dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que no exista una desproporcionalidad financiera y no se vean afectados los programas que se brindan dentro de dicha institución.

g) La bibliografía fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.

h) El 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.

i) Declaro expresamente que cumplo con la indicación clara y precisa que no existe grado de parentesco entre el bachiller ESTUARDO RAFAEL BARRIOS MORALES y el asesor que suscribe la presente.

Con base en lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis efectivamente cumple con todos los requisitos establecidos 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 apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala

Abogado y Notario

Colegiado no. 6220

Cel: 3391-3595

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

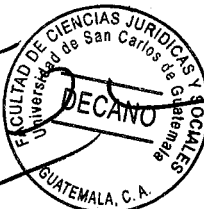
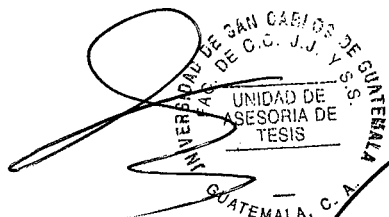
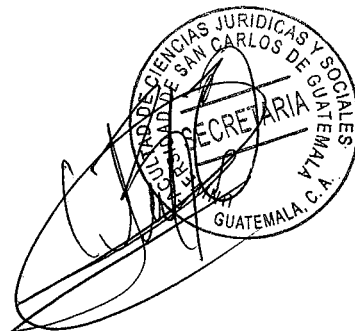


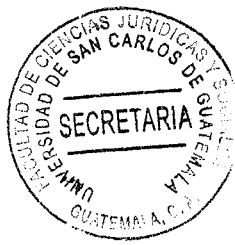
D.ORD. 179-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ESTUARDO RAFAEL BARRIOS MORALES**, titulado **DIMENSIONAR LOS ALCANCES DE LA LEGISLACIÓN EN EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL CON RELACIÓN AL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. 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:

Por permitirme culminar esta etapa de mi vida y ser el centro de mi vida en todo momento.

A MI MADRE:

Silvia Irene Morales Cojulun, por ser esa persona incondicional en mi vida, que brindo su apoyo en todo momento y ser una inspiración para mí, gracias por todo tu amor

A MI PADRE:

Miguel Estuardo Barrios Martínez, por ser mi ejemplo a seguir y de superación, por todo tu sacrificio para darme lo mejor, por tu confianza, gracias por todo tu amor.

A MIS ABUELOS:

Cesar, Rafael, Sonia y Esperanza por ser un pilar fundamental en mi vida, por sus consejos y apoyo incondicional, este logro es para ustedes.

A MI HERMANO:

Jose Miguel Barrios Morales, por ser un acompañante en este proceso y apoyarme en todo momento.

A MIS AMIGOS:

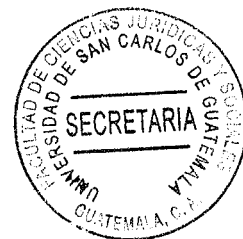
Stephanie, Leonel, Andrés, Eimy, Camilo, Ludwin, Jasive, Maggie, Danilo por todos aquellos momentos inolvidables, por su paciencia y apoyo incondicional, los quiero mucho.

A:

La tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



Presentación

La presente investigación nace a raíz de establecer cuáles son los alcances que tiene la legislación guatemalteca en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación a los trabajadores a tiempo parcial, es por ello que el tipo de investigación que se realizó fue mixta, ya que fueron objeto de estudio todas aquellas definiciones en relación al derecho de trabajo y a la seguridad social; asimismo cuales eran los parámetros para la contribución de los trabajadores a tiempo parcial a la seguridad social.

Es por ello, que al estudiar cuales son los alcances de dicha legislación a beneficio de los trabajadores a tiempo parcial, se determina que la presente investigación pertenece a la rama del derecho de trabajo; la investigación se realizó en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala dentro de los años 2019 a 2022, para determinar cuáles eran todos los acontecimientos que estaban sucediendo a beneficio de los trabajadores a tiempo parcial.

El objeto de estudio fue establecer cuales eran los alcances de la legislación vigente en Guatemala, con relación a la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial, dando como resultado que sí, no se cuentan con parámetros claros en relación a la contribución de los trabajadores a la seguridad social se pueden estar vulnerando los derechos de los trabajadores.

Hipótesis



La hipótesis nace a raíz que se puede establecer que la falta de normativa interna en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con relación al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, no tenga los alcances suficientes en beneficio de los trabajadores a tiempo parcial puede vulnerar su derecho a la seguridad social, ya que no estableciendo parámetros claros y que sean en contra de los trabajadores pueden generar alguna violación de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

Comprobación de la Hipótesis



La metodología utilizada en la presente investigación fue el método analítico y así como el inductivo-deductivo, ya que se realizó un análisis de la legislación vigente en Guatemala en relación a la seguridad social a favor de los trabajadores a tiempo parcial; así como realizar un análisis de lo más general del derecho de trabajo a lo específico de la seguridad social para trabajadores a tiempo parcial; por lo que se da como resultado la comprobación de la hipótesis a raíz de que si no se cuenta con la legislación acorde con parámetros acordes al salario de los trabajadores a tiempo parcial, se puede estar vulnerando su derecho a la seguridad social. Asimismo, para efectuar los métodos referidos las técnicas utilizadas en la investigación fueron fichas bibliográficas y entrevistas.



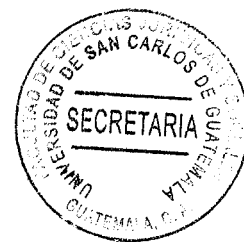
ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Trabajo	1
1.1. Aceptación del Vocablo.....	1
1.2. Derecho de Trabajo.....	3
1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo.....	5
1.3.1. Principio de Tutelaridad.....	6
1.3.2. Principio de garantías mínimas sociales.....	6
1.3.3. Principio Necesidad e Imperatividad.....	7
1.3.4. Principio realista y objetivo.....	8
1.3.5. Principio de derecho público.....	9
1.3.6. Principio hondamente democrático.....	10
1.3.7. Principio Conciliatorio.....	10
1.3.8. Principio de Sencillez.....	11
1.4. Naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo.....	12
1.4.1. Corriente privativa del derecho de trabajo.....	12
1.4.2. Corriente publicista del derecho de trabajo.....	12
1.4.3. Tesis Dualista.....	13
1.4.4. Teoría de un Derecho Social.....	14
1.5. Fuentes del derecho de trabajo.....	15
1.5.1. Fuentes Reales.....	16
1.5.2. Fuentes Formales.....	17
1.5.3. Fuentes exclusivas o específicas del derecho de trabajo.....	18
1.6. Relación del derecho de trabajo con otras disciplinas.....	19



CAPÍTULO II

2. Seguridad social.....	27
2.1. Antecedentes históricos de la seguridad social.....	27
2.2. Antecedentes históricos de la seguridad social en Guatemala.....	29
2.3. Aspectos generales de la seguridad social.....	32
2.4. Principios fundamentales de la seguridad social.....	35
2.4.1. Solidaridad.....	35
2.4.2. Subsidiariedad.....	38
2.4.3. Universalidad.....	38
2.4.4. Integralidad.....	39
2.4.5. Igualdad.....	40
2.4.6. Unidad.....	40
2.5. Seguro social.....	41
2.6. Relación entre seguridad social y seguro social.....	43
2.7. La seguridad social ante la legislación guatemalteca.....	44
2.7.1. Objeto.....	45
2.7.2. Órganos rectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	46
2.7.3. Beneficios.....	51
2.7.4. Campo de aplicación.....	53

CAPÍTULO III

3. Convenio 175 de la Organización del Trabajo y el trabajo a tiempo parcial.....	55
3.1. Antecedentes del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	56
3.2. Generalidades del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	57



3.3. Contenido del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	59
3.4. Características del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	64
3.5. Países que han ratificado el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	65
3.6. Procedimiento de ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en Guatemala.....	65
 CAPÍTULO IV	
4. Análisis del derecho a la seguridad social hacia a los trabajadores a tiempo parcial en Guatemala.....	73
4.1. Generalidades del trabajo a tiempo parcial.....	74
4.2. Jornada de trabajo y su relación con el trabajo a tiempo parcial.....	78
4.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva legal en Guatemala.....	79
4.4. Análisis del el Acuerdo Gubernativo 89-2019 Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y la sentencia de la Corte de Constitucionalidad en el expediente 4958-2019 y 5135-2019.....	81
4.5. Alcance de la legislación en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación al Convenio 175 de la OIT.....	84
4.6. Ventajas y Desventajas de los contratos a tiempo parcial en Guatemala.....	86
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	 91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

Introducción



La presente investigación se realizó con base en virtud que el Estado de Guatemala, reconoce el trabajo a tiempo parcial y de igual forma se deben proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentran en esta categoría, debido a que se encuentra en una situación de desigualdad y des protección por parte de la empresa o institución que los contrata, el derecho a la seguridad es reconocido por la legislación guatemalteca, es por ello que se debe dimensionar los alcances que tenga la legislación vigente en relación a los trabajadores a tiempo parcial y no se vea vulnerado el derecho a la seguridad social.

Se estableció la importancia de la regulación de normativa interna en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación al Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo para que no se vulneren los derechos del trabajador a tiempo parcial, es por ello que el objetivo general de la presente investigación se ve alcanzados, en virtud de que, se realiza el análisis pertinente de la importancia de contar con una legislación acorde a la Seguridad Social hacia a los trabajadores a tiempo parcial.

La presente investigación se desarrolló en cuatro capítulos con temas de suma importancia, el primero siendo el Derecho de Trabajo, donde se estableció cuáles son los principios que inspiran dicha institución, su naturaleza jurídica y, así como la relación que tiene con otras disciplinas; en el segundo, se aborda el tema de la Seguridad Social estableciendo su importancia desde un punto histórico, los aspectos generales y concluyendo cuales son los principios en lo que se basa dicha institución; en el tercero se realizó un análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, estableciendo cuales son las generalidades de dicha normativa, características, condiciones en relación a la aplicabilidad y así como los presupuestos mínimos de los contratos a tiempo parcial; en el cuarto, se realizó el análisis en relación a los contratos a tiempo parcial en Guatemala, se analiza la diferente normativa en relación a dichos contratos y se establecen los alcances que tenga la normativa vigente



dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en relación al trabajo a tiempo parcial.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo y deductivo; asimismo, se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y entrevistas.

A través de la presente investigación se pudo establecer que al tener una normativa acorde a los trabajadores a tiempo parcial garantiza que su derecho a la Seguridad Social tal y como lo establece el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, no se vea vulnerado, pero los mecanismos utilizados dentro de la institución que garantiza la Seguridad Social en Guatemala, deberán ser evaluados periódicamente, para que no exista alguna desproporcionalidad financiera y se vean afectados los programas que se brindan en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO I



1. Trabajo

A través de los años, han surgido distintas civilizaciones en la tierra, cada una de estas ha tenido distintas características, pero existe una que es común en todas, que es la fuerza productiva, los pobladores de las mimas para beneficio propio, pero con una prioridad que es el desarrollo constante de los países donde se encuentran, es por ello que desde que surge la existencia de la humanidad, buscaron formas de sobrevivir el día a día, es cuando surge la fuerza productiva o más bien conocida como fuerza de trabajo, derivado a lo antes mencionado las formas de trabajo van evolucionando, cada una de estas formas de trabajo se van acoplando a las necesidades de las personas, como ejemplo de ello, es el trabajo a tiempo parcial.

1.1. Aceptación del Vocablo

Para poder definir o llegar a establecer una definición en concreto de la palabra trabajo, existen diferentes teorías y distintos autores que lo establecen de la siguiente manera: "Trabajo es ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito".¹

¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 754.



Esta es una de las formas de subsistencia que tendrá el ser humano en todos los aspectos básicos de su vida, desde lo familiar a lo social, pero tomando en cuenta que no todos los seres humanos tendrán la edad suficiente para esto mismo, es hasta que cumplan cierta edad que desarrollarán todas las destrezas y habilidades para desempeñar un trabajo.

“Trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.² Para fines de desarrollo de un Estado, es necesaria la fuerza de producción de los trabajadores y estos mismos recibirán una retribución a cambio, la cual será utilizada para cubrir sus necesidades básicas tanto como personales como familiares si fuere el caso.

De todo lo anterior que fue citado por los autores, se puede llegar a establecer que el trabajo no es más que el desarrollo de determinada actividad por una persona, con base en las cualidades y aptitudes que desarrollen las personas en un caso concreto, y con ello recibir una retribución a cambio de esta.

Dentro de la legislación guatemalteca, se regula el trabajo en distintas normas jurídicas, siendo los pilares de estas la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, desde un punto de vista constitucional, podemos determinar que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el cual deberá de cumplir un cúmulo de garantías mínimas y las cuales deberán ser respetadas.

² Ibid.



Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis* que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace la necesidad de evolución y desarrollo del ser humano, el trabajo como se mencionó anteriormente, no es más que un intercambio en el cual una persona desarrolla una actividad a cambio de una retribución; desarrollando un poco la palabra *trabis* esta significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva incluido el desarrollo de un esfuerzo, ya sea físico o intelectual, por otra parte un grupo de autores establecen que la palabra proviene del griego *thilibo*, que significa oprimir o afligir.

1.2. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo como una obligación social y un derecho que posee toda persona, es la serie de derechos y obligaciones que tendrán tanto patronos como trabajadores, así como las distintas instituciones que se tendrán para la resolución de conflictos tanto individuales como colectivos.

“Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.³

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 119.



El derecho de trabajo como derecho fundamental de las personas, es aquella actividad mediante la cual el Estado establece ciertos parámetros para garantizar los derechos de los trabajadores y los patronos serán los encargados de cumplir dichos parámetros.

“El Derecho de Trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto, a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁴

Es por ello, que los trabajadores establecen parámetros con el Estado en función de obtener garantías mínimas para desempeñar su trabajo, eso implica que el Estado le de todas las herramientas y asimismo un salario digno para que mejoren sus condiciones de vida.

“Derecho de Trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁵

⁴ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 8.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 176.



A lo largo de la historia ha existido una desigualdad económica entre patrones y trabajadores, por lo que el Derecho de Trabajo, busca a través de una relación de trabajo igualar dichas condiciones, es por ello que se deben garantizar todos los derechos de los trabajadores y que estos no sean vulnerados.

El Derecho de Trabajo se define como aquella rama de Derecho Público, que estudia principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que regularan las relaciones que nacen entre trabajadores y patronos, así como la regulación de cómo se resolverán los conflictos entre los mismos.

La anterior definición, ha sido inspirada en el Artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y no está de más agregar que es una rama del Derecho Público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en el considerando número cuatro.

1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo

Como cualquier rama del Derecho, el Derecho Laboral, también cuenta con una serie de principios que lo regulan, que, de conformidad con el Código de Trabajo vigente, se denominan características ideológicas.

Los preceptos que encontramos en el Código de Trabajo son una serie de cuestiones, las cuales permiten que exista una compensación que pueda existir entre trabajadores



y patronos o así bien una serie de garantías mínimas las cuales permitan un desarrollo con base a una realidad y objetividad del trabajo, estos preceptos los podemos encontrar en los considerandos del Código de Trabajo, y son los que a continuación se analizaran y se desarrollaran en los siguientes puntos.

1.3.1. Principio de Tutelaridad

Dentro del marco legal mencionado en el cuarto considerando se regula el primer principio, que se establece que el Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar una desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Este principio tiene por fin primordial otorgarle una protección al trabajador, a raíz de la desproporcionalidad económica que existe frente al patrono, tampoco se trata de dejar desprotegido al patrono, si no, lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

1.3.2. Principio de garantías mínimas sociales

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, existe una serie de garantías mínimas sociales, las cuales son protectoras para el trabajador e irrenunciables, estas garantías nunca pueden ser



disminuidas, pero si pueden ser superadas por parte de los patronos, la esencia de este principio del derecho de trabajo es proteger a la población la cual es su mayoría es trabajadora.

Dentro del cuarto considerando del Código de Trabajo, se establece que el Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este considerando indica que las garantías mínimas sociales que goza cada trabajador deben ser superadas a través de contratos individuales y colectivos, así también por pactos colectivos.

1.3.3. Principio de Necesidad e Imperatividad

Este principio se refiere a que el Derecho Laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se deduce que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un Contrato de Trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.



El Código de Trabajo en el cuarto considerando establece que el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita la autonomía de la voluntad.

1.3.4. Principio realista y objetivo

Hay que dimensionar la realidad social en la que se encuentra trabajador y patrono, porque no todos los sujetos dentro una relación laboral se encuentran en una misma situación y con base a eso se deben resolver los conflictos de manera objetiva.

El fundamento legal de este principio se regula en el cuarto Considerando, literal d, del Código de Trabajo, el cual establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado en base a una bien entendida, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Lo que se establece es que el Derecho de Trabajo estudiará al trabajador dentro de la realidad social en la que vive, eso quiere decir todos aquellos problemas económicos, sociales y culturales, con el fin de que se puedan resolver los problemas con base a ello y se establece que es objetivo, ya que dichos problemas se resolverán en hechos



concretos y con un criterio social, quiere decir que se dará solución a los problemas en base a los hechos y un criterio que sea para beneficio de la sociedad.

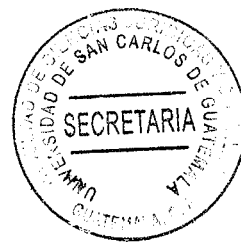
1.3.5. Principio de derecho público

“El derecho del trabajo es una rama del derecho público: Es una rama del derecho público ya que al aplicarlo el interés privado debe ceder ante el interés público o social, es público y no privado ya que el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que lo impone”.⁶

A través de este principio se establece que siempre deberá prevalecer el interés social sobre el privado, con ello poder llegar a establecer normas por parte del Estado, las cuales sean garantes de toda la población en general y poder tener un desarrollo de las relaciones laborales de manera efectiva y no se privilegie a un sector en específico.

El fundamento legal de este principio, se encuentra en el cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual establece que el derecho de trabajo es una rama de Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

⁶ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 16.



1.3.6. Principio hondamente democrático

El fundamento legal de este principio también se encuentra regulado dentro del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual establece que el Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando, así una mayor armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos.

La esencia que busca desarrollar este principio es que la desigualdad tanto económica como social que se vive entre patronos y trabajadores sea reducida, con el objeto de que prevalezcan los derechos humanos y exista una superación laboral por parte de los trabajadores.

1.3.7. Principio Conciliatorio

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, claramente expresa que todas las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, al igual que el sexto considerando del Código de Trabajo establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en principio de ser conciliatorias entre el capital y el trabajo.

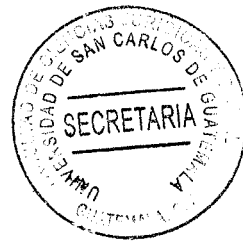


El claro ejemplo de este principio se puede ubicar en el Artículo 340 del Código de Trabajo, en el cual se establece que una vez contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes de conciliación, este principio, lo que inspira dentro del Derecho de Trabajo, es establecer un método voluntario para resolver un conflicto que surge entre trabajador y patrono.

1.3.8. Principio de Sencillez

En el quinto considerando del Código de Trabajo se establece que: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Este principio tiene como esencia el desarrollar etapas o procedimientos procesales dentro un proceso laboral, con la característica de desarrollar un proceso más ágil y a su vez eficaz siempre y cuando no se violen las garantías mínimas que tendrán las partes dentro el proceso.



1.4. Naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo

La Naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo hace referencia a aquellos preceptos de los cuales se basará esta rama del Derecho para su aplicación, es decir que todos conceptos, principios, instituciones entre otros los cuales serán de utilidad para que sea aplicada de manera correcta esta rama del Derecho.

Para el análisis y el estudio del derecho de trabajo hay que estudiar a distintos autores y corrientes en relación con la naturaleza jurídica de esta importante rama del derecho, de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

1.4.1. Corriente privativa del derecho de trabajo

Esta corriente establece que el derecho de trabajo debe basarse en un contrato y las normas jurídicas de carácter civil, dicho contrato se debe a redactar con base a las consideraciones de las partes y, así como la voluntad de las mismas, esta corriente se enfoca en la aplicación coercitiva de ciertas normas de Derecho Público, pero sostiene que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es supletoria, se convierte de carácter público cuando existe la intervención por parte del Estado.

1.4.2. Corriente publicista del derecho de trabajo

“Los seguidores de la teoría publicista, manifiestan que las normas laborales no se refieren únicamente al contrato de trabajo, sino también a normas que regulan otras



relaciones e instituciones que giran alrededor de éste y en la intervención que el Estado ha tenido hasta llegar a relegar a un último lugar la voluntad de las partes, afirman que esto hace que el derecho del trabajo sea más un conjunto de normas taxativas, que obligan en todo caso independientemente de la autonomía de la voluntad y no normas dispositivas que se pueden dejar de aplicar o modificar, consideran que la libre voluntad del derecho privado, se encuentra fuertemente limitado en el derecho del trabajo.”⁷

Tal y como se establece en el cuarto considerando del Código de Trabajo el derecho de trabajo es una rama de Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder al interés social o colectivo, pero analizando los antecedentes históricos del derecho de trabajo, nos podemos encontrar acontecimientos donde se tiende a buscar o así bien proteger los interés de las mayorías las cuales se veían vulnerables en determinado momento.

1.4.3. Tesis Dualista

Esta tesis sostiene la postura que es ecléctico, el derecho de trabajo participa de ambas ramas del derecho, pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores, privada por ser de génesis contractual. Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter

⁷ Castellanos Dávila, Randolf. **Los principios que inspiran el derecho de trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 19.



mixto; otro sostiene que la existencia de normas de derecho público y normas de derecho privado.

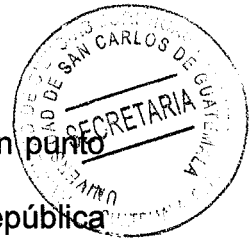
Esta posición es bastante acertada a la realidad en la que hoy se vive en la sociedad, ya que las normas jurídicas deben velar por interés de los trabajadores pero los derechos y obligaciones se deben plasmar en un contrato por ambas partes.

1.4.4. Teoría de un Derecho Social

“Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho, el individuo ya no era considerado como un ser aislado, sino que como parte integrante de una comunidad. Este concepto fue acuñado en Alemania a finales del siglo pasado y principios del presente, debido a ideas del autor Otto Von Gierke, ideas que posteriormente fueron difundidas por el impulso que les dio Gustavo Radbruch. Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado pierden vigencia con el aparecimiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social.”⁸

Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar por los entonces nacientes Derechos Sociales, posteriormente se ha pretendido incorporar a esta rama los Derechos de Familia y el Derecho Agrario.

⁸ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 5.



Esta posición sobre la naturaleza del Derecho de Trabajo es acertada desde un punto de vista constitucional, ya que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Derecho de Trabajo es una obligación social y un derecho de la persona, esto quiere decir que en ningún momento se le puede limitar el derecho a trabajar a una persona, salvo los casos que están establecidos en ley, por lo tanto, por lo tanto la misma evolución que va surgiendo en la sociedad provoco que sea un derecho social para las personas.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

Las fuentes del Derecho de Trabajo son aquellas circunstancias o situaciones, ya sean de carácter histórico o social de las cuales nace una norma jurídica en protección de los derechos de las personas.

“Este término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues, remontar a la fuente de un río es buscar el lugar en que sus aguas brotan de la tierra; del mismo modo, inquirir la fuente de una regla jurídica es buscar el punto por el cual ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.”⁹

Las fuentes del derecho son aquellos puntos de partida en el que una rama del Derecho será aplicada de manera correcta, esto quiere decir será la base con la cual el Estado o

⁹ Du Pasquier, Claude. **Introducción a la teoría general del derecho y a la filosofía jurídica**. Pág. 69.



las personas utilizaran determinada rama del derecho para su aplicación en determinada situación.

Dentro del Derecho de Trabajo podemos establecer que existen varias fuentes, las cuales son las siguientes:

1.5.1. Fuentes Reales

Las fuentes reales también son denominadas substanciales y son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.

“El derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc”.¹⁰

Las fuentes reales abarcan todos aquellos aspectos sociales que están aconteciendo en determinada situación, dichos acontecimientos serán la base para la aplicación del

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57.



Derecho de Trabajo entre patronos y trabajadores, con ello se estarán dando condiciones mínimas a los trabajadores con base a los acontecimientos actuales.

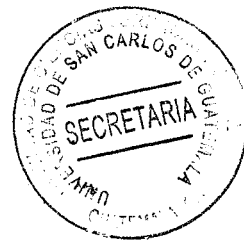
1.5.2. Fuentes formales

Son aquellas en las que se cimienta las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad.

“Son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho. “En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista, que es el conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de esta.”¹¹

Las fuentes formales son el conjunto de normas jurídicas en las cuales patronos y trabajadores, serán utilizadas para que la aplicación del Derecho de Trabajo sea garantizada y no sea vulnerado de ninguna manera.

¹¹ Ibid. Pag 58.



1.5.3. Fuentes exclusivas o específicas del derecho de trabajo

Son las fuentes que de manera directa y específica forman el Derecho de Trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo.

“Las fuentes específicas sólo pueden concebirse y existir en el Derecho de Trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Entre estas se pueden citar las siguientes:

- a) Pacto colectivo de condiciones de trabajo
- b) Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.
- c) El contrato colectivo de trabajo
- d) La sentencia colectiva o laudo arbitral.
- e) Reglamento interior de trabajo
- f) El tratado internacional previa ratificación del Congreso Nacional.”¹²

Las fuentes exclusivas son todos aquellos instrumentos jurídicos de carácter laboral que serán aplicados para garantizar el Derecho de Trabajo de las personas en determinada sociedad, partiendo de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual será negociado por determinado grupo para mejorar las condiciones de trabajo de

¹² **Ibid.** Pag 60.

los trabajadores hasta un tratado que será ratificado por determinado Estado, que se adhiere para que las condiciones de trabajo sean mejoradas.



1.6. Relación del derecho de trabajo con otras disciplinas

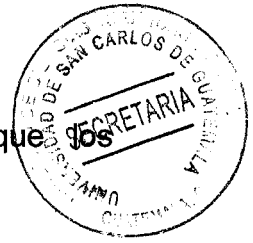
Es claro que el Derecho de Trabajo es muy amplio y por tanto es necesario el auxilio con otras ramas del derecho o disciplinas, con el efecto de su aplicación sea más certera y eficaz de las cuales podemos mencionar las siguientes:

1.6.1. Derecho Público y Derecho Privado

El Derecho de Trabajo se auxilia del Derecho Público y Derecho Privado en virtud, que al momento de que existan normativas de carácter laboral en ello intervienen tanto los particulares como el Estado y dichas normas serán aplicables tanto para sujetos de carácter público como privado.

1.6.2. Derecho Constitucional

Partiendo de la definición de Derecho Constitucional se establece: “Rama del derecho público que tiene por objeto la organización del Estado y sus poderes, la declaración de



los derechos y deberes individuales y colectivos y las instituciones que los garantizan.”¹³

Existe una estrecha relación del Derecho Constitucional y el Derecho de Trabajo en virtud, que en la Constitución Política de la República de Guatemala, se establecen derechos y obligaciones que tienen todos los trabajadores como los patronos, y son aquel conjunto de garantías mínimas que establece dicha norma suprema, garantías que son irrenunciables y deben ser superadas a beneficio de los trabajadores, por lo que históricamente las normas jurídicas-laborales han de originarse de los principios y garantías fundamentadas en la constitución de cada país.

1.6.3. Derecho Político

El Derecho Político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general del Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas de gobierno, este derecho se ha constituido por dos elementos: el elemento jurídico y el elemento político, en consecuencia, guarda vinculación con la política o práctica del Estado.

El desarrollo de las industrias y la concentración de capitales ante la escasa intervención del Estado en la vida económica y social de un país, desarrolla un

¹³ Op. Cit. Pág. 232.

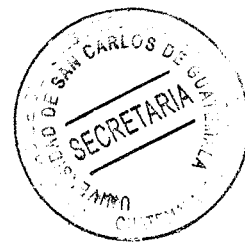


individualismo político y el liberalismo económico, en la cual las masas proletarias de las fábricas y de los talleres, se encontraban en condiciones precarias de existencias e indefensión social en ese entonces el trabajo fue considerado, independientemente de la persona, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista, dando como resultado el surgimiento del Derecho de Trabajo, para la protección de los derechos de estas masas, mediante la creación de una serie de normativa que tienda a la protección de los trabajadores.

1.6.4. Derecho Administrativo

El Derecho Administrativo es aquella rama del derecho que establece principios y así como normas jurídicas que tienen por objeto orientar o guiar las relaciones que puedan surgir entre el Estado y los particulares, así mismo, como se produce la organización y la actividad del Estado, es por ello que al momento de establecer la organización del Estado, se divide ya sea en ministerios, direcciones o departamentos, por lo que se requiere del personal para el funcionamiento del mismo, por lo que serán considerados trabajadores los que gozaran de derechos y obligaciones.

Algunos especialistas opinan que el Derecho Administrativo es la dinámica del Derecho Constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.



1.6.5. Derecho Penal

“Conjunto de normas y disposiciones jurídicas que regulan el ejercicio del poder sancionador y preventivo del Estado, estableciendo el concepto del delito como presupuesto de la acción estatal, así como la responsabilidad del sujeto activo y asociando a la infracción de la norma una pena finalista o una medida aseguradora”.¹⁴

Hay una estrecha relación del Derecho de Trabajo con el Derecho Penal, ya que, al momento de desarrollar alguna actividad dentro del lugar de trabajo, ya sea el trabajador o patrono, pueden incurrir en un delito o falta, por lo cual se deberán acudir a las normas de carácter penal para resolver dicha situación.

Cabe mencionar que, como sistema positivo, el Derecho Penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad, es precisamente de aquí, que surge sus vinculaciones con el Derecho Laboral, ya que este Derecho Penal constituye una parte complementaria del Derecho de Trabajo.

1.6.6. Derecho Procesal del Trabajo

El Derecho Procesal como rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las

¹⁴ **Ibid.** Pág. 238.

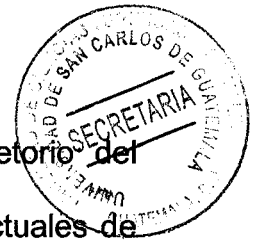


leyes de fondo, ahora bien, en los términos técnicos del Derecho Procesal, jurisdicción es la potestad que tiene el Estado de administrar justicia encomendada dicha facultad al Organismo Judicial y este dirime conflictos y adquieren el carácter de cosa juzgada, con el fin de mantener la paz social.

Por lo que la relación es muy estrecha ya que al momento de presentarse un conflicto entre patronos y trabajadores se debe acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y así resolver las contiendas que se presenten, con relación a las competencias de dichos tribunales el Código de Trabajo establece las reglas de las mismas.

1.6.7. Derecho Civil

El Derecho Civil, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la persona, respecto a la familia y la propiedad, su contenido se haya integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos, y sucesión; se relaciona con el Derecho de Trabajo esta rama que ya que existen circunstancias que se presentan dentro de una relación laboral, por ejemplo como el fallecimiento de un trabajador sus familiares pueden realizar el reclamo de las prestaciones correspondientes, otro ejemplo es cuando el patrono proporciona un lugar de vivienda al trabajador, y una vez concluido el contrato debe desalojar el mismo de lo contrario se debe realizar el alzamiento del mismo.



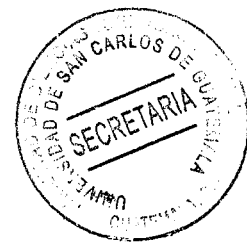
Por su amplio significado normativo, el Derecho Procesal Civil, es supletorio del Derecho Procesal Laboral, y se le aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

1.6.8. Derecho Mercantil

El Derecho Mercantil en otros términos, establece las reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes las producen a quienes las consumen, así como las cosas mercantiles, títulos de crédito, derechos del consumidor, la banca, seguros y fianza, dicha rama del Derecho Privado tiene vinculación con el derecho laboral, porque las leyes de trabajo o de previsión social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

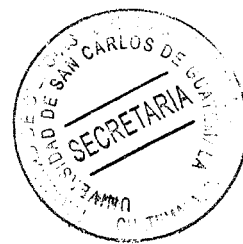
1.6.9. Derecho Internacional Público

El estudio de esa rama del derecho comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho Laboral, se destaca su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales de trabajo.

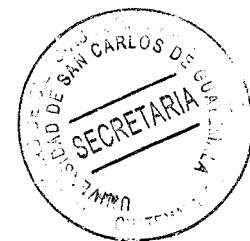


1.6.10. Derecho Internacional Privado

Dicha rama de las ciencias jurídicas tiene por objeto el estudio de aquellas relaciones en las que intervienen diferentes Estados y por consiguiente diferentes ordenamientos jurídicos, trata de resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países. Tanto a nivel nacional como internacional, el derecho del trabajador a un trato justo debe ser protegido y esto se logra a través de la promulgación de leyes que realmente se adapten a la realidad social que viven los guatemaltecos.



CAPÍTULO II



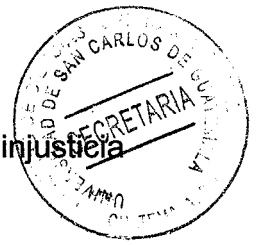
2. Seguridad Social

El concepto de Seguridad Social, comúnmente se asocia con trabajadores y los mismos se basarán sobre las necesidades que nacen a raíz de una labor prestada por los trabajadores, pero no solo se basa en trabajadores si no a una población en general, otorgando beneficios generosos o reducidos, uniformes o diferenciados; tiene carácter contributivo o no; pero solo en caso de encontrarse en un estado de necesidad comprobada o presunta, que el beneficio se propone remediar total o parcialmente.

2.1. Antecedentes históricos de la seguridad social

El nacimiento de la seguridad social inicia en Alemania, a raíz de los procesos de industrialización por presiones de grupos políticos, sectores académicos y así como las luchas de los trabajadores por defender sus derechos, quienes se asociaron de manera solidaria, con un propósito de socorro a los derechos de los trabajadores.

“Pero podemos encontrar antecedentes que se relacionan a la seguridad social desde mucho tiempo antes y el primer antecedente que se encuentra con respecto a la seguridad social lo encontramos en el año de 1601, cuando la Reina Isabel de Inglaterra proclamó la Ley de Ayuda, con la que se da el primer reconocimiento de la responsabilidad del Estado para con los sectores económicos más débiles, con ello se



presenta a penas un síntoma de la toma de conciencia de gravedad de la injusticia social”.¹⁵

Posterior a ello, el 17 de noviembre de 1881, con la iniciativa de su canciller Otto von Bismarck el emperador Guillermo I de Alemania envía al Reichstag **parlamento alemán**, su célebre mensaje sobre seguros sociales para que se aprueben con posterioridad las leyes del seguro de enfermedad en junio de 1883, el seguro de accidentes del trabajo en julio de 1884, y el seguro de invalidez y vejez en junio de 1889.

“El ejemplo de Alemania rápidamente fue tomado para implementarse en otros países como Austria entre 1887 y 1888, adopta leyes sobre seguro de accidentes y accidente de trabajo y sobre seguro de enfermedad, Hungría lo hace en 1891, en Dinamarca se crea el seguro de vejez, y el de enfermedad – maternidad en 1892, y el de riesgos de trabajo en 1898.”¹⁶

En Suecia el seguro de enfermedad y maternidad nace en 1891, y el seguro de riesgos de trabajo en 1901, el seguro de invalidez – vejez y muerte en 1913. Noruega dicta su primera legislación de protección contra riesgos del trabajo en 1895 y el seguro de enfermedad- maternidad en 1909.

¹⁵ Mallet, Alfredo. **Seguridad Social en Guatemala**. Pág. 86.

¹⁶ **Ibid.** Pag 15.



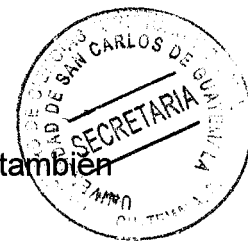
En América, la primera legislación sobre seguros sociales fue promulgada en Chile en 1924, mediante la cual se introdujo el seguro social de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Después en Canadá en el año 1927 se estableció el seguro de pensiones asistenciales, en Ecuador en 1935, en Estados Unidos también en 1935, en Venezuela en 1940, en Panamá en 1941, en México en 1943, y en Guatemala en 1945.

A través del nacimiento del seguro social, se empieza a brindar una protección a la población tanto trabajadora como la que no es, mediante medidas públicas, diferenciado del seguro privado y el seguro social es que este ultimo no persigue un ánimo de lucro, y tiene como objetivo el coste de salud entre el trabajador, el patrono y así como el aporte del Estado.

2.2. Antecedentes históricos de la seguridad social en Guatemala

En Guatemala, a consecuencia de la Revolución de Octubre de 1944, nace lo que es la seguridad social, esto a consecuencia de una lucha por las reivindicaciones del movimiento laboral y social, a raíz de estos acontecimientos la seguridad social sale a la luz en Guatemala, como un elemento regulador de protección.

Posterior a ello en el año de 1946 el Congreso de la República de Guatemala, promulgó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295 del



Congreso de la Republica de Guatemala, vigente hasta el día de hoy, la cual también presenta reformas para aplicación actual.

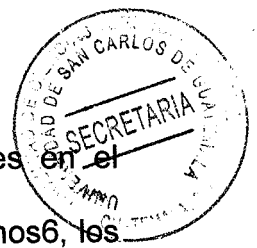
“En 1947 la Junta Directiva del IGSS, llevó a cabo la emisión del Reglamento sobre la Inscripción de empleadores, con lo que se inició la implantación del Régimen de Seguridad Social. Ese mismo año, la Junta Directiva del IGSS aprobó el Reglamento sobre Protección Relativa en Accidentes de Trabajo, programa que se inicia en Guatemala en 1948”.¹⁷

Posterior a ello el IGSS propone una implementación de un programa de accidentes comunes el cual fue llamado como **Protección a los accidentes en general** dicho programa tuvo una duración de 21 años.

Otro acontecimiento importante en relación con la seguridad social fue en 1953, cuando inició el Programa de Protección Materno-Infantil el cual inicia en el departamento de Guatemala, el que buscaba un beneficio a la mujer afiliada, la esposa del trabajador afiliado, así como a los hijos de los afiliados y beneficiarios.

Y por ello la evolución de la Seguridad Social en el territorio guatemalteco: “Se inició con la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, y en su artículo 63 se establecía el Seguro Social obligatorio a través de una ley que regulara sus alcances y la forma en que debía ser puesta en vigor, y comprendiera, por

¹⁷ Barrera Barrera, Fernando. **Evolución política del régimen guatemalteco de seguridad social**. Pág. 86.



lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes en el trabajo; y al pago de la prima del seguro contribuirían los empleadores o patronos⁶, los obreros y el Estado”.¹⁸

A partir de 1986 a raíz de la promulgación y entrada en vigencia de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, se crea el Centro de Atención Integral para pensionados el cual fue creado para brindar una atención gratuita de salud a las personas que gozaban de una jubilación por parte del Estado, todo esto de conformidad con la ley de clases pasivas.

En 1995 la Organización Internacional del Trabajo establece la necesidad de cubrir el conjunto de riesgos que son inherentes a la actividad del trabajador asalariado, con apoyo del estado de forma jurídica y financiera para que la seguridad social se vuelva una realidad para los trabajadores. Por ello el servicio social se reconoce como el servicio que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a los guatemaltecos, con respecto a cubrir riesgos de salud, desempleo, vejez, maternidad y pediatría, como asistencia pública de previsión social.

A partir de todos los acontecimientos mencionados anteriormente es como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue evolucionando en Guatemala, fue creando programas para sectores de la población en específico, actualmente cuenta con 28

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 86.



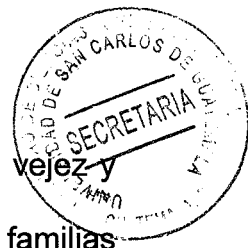
hospitales, 14 clínicas y 28 centros de primeros auxilios, para brindar atención a los afiliados y beneficiarios de dicha protección.

2.3. Aspectos generales de la seguridad social

Al hablar de seguridad social en la presente investigación, se hace referencia al cúmulo de normas jurídicas, que tienden a auxiliar a las personas que se encuentran en una relación de trabajo, este carácter no solo es de auxilio, si no preventivo y esto se garantiza a raíz que el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

El Estado de Guatemala garantiza el derecho a la seguridad social, es por ello que el ente encargado para la prestación de dicho servicio que es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe velar por que este derecho se cumpla y no se vea vulnerado, ya que por mandato constitucional debe ser de forma nacional, unitaria y obligatoria.

Diversos autores o instituciones a nivel mundial pueden dar una definición sobre seguridad social, siendo una de ellas la siguiente: "Seguridad social es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad,



maternidad, accidente del trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.¹⁹

La Seguridad Social es aquella protección que la sociedad le brinda a todos aquellos trabajadores; quienes mediante políticas públicas, creando diversos programas para el beneficio de todos, estos programas deben orientarse a la asistencia médica y económica, aplicables para los trabajadores y sus familias.

“La seguridad social es la parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, prevención o asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus miembros”.²⁰

Como se ha mencionado anteriormente, la Seguridad Social busca el crear políticas públicas, a través de instituciones especializadas, con el objeto de garantizar un bienestar a la población, con ello promover un desarrollo constante en la población, obteniendo beneficios ya sean a corto o largo plazo.

¹⁹ Organización internacional del Trabajo. **Seguridad social: guía de educación obrera**. Pág. 6.

²⁰ Pérez Lereño, José. **Fundamento de la seguridad social**. Pág. 35.



“La seguridad social es el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo por el hecho de vivir en la sociedad, recibe del Estado, para hacerle frente así a determinadas contingencias, previsibles y que anulan la capacidad de ganancia”.²¹

El crear normas preventivas y de auxilio a favor de la población, tiene por objeto el velar por el bienestar y el interes común de la población, es por ello que creando programas dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se van previniendo ciertas contingencias o situaciones en las que la población puede verse inmersa.

Analizando las definiciones anteriormente citadas se puede establecer que la seguridad social es un conjunto de normas juridicas que buscan auxiliar a un determinado grupo de personas, mediante politicas y atraves un aporte economico del Estado, para la subsistencia del mismo, estas políticas públicas se crean con el fin de auxiliar en temas como enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte.

De igual forma se menciona una institucion técnica la cual en Guatemala es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es el ente encargado de garantizar este derecho, que tienen las personas en el territorio guatemalteco, más adelante en la presente investigación se profundizará acerca de esta institución.

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 331.



2.4. Principios fundamentales de la seguridad social

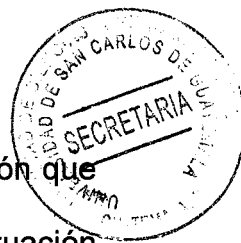
Los principios fundamentales de la seguridad social, son aquellas directrices que se tienen para la aplicabilidad de la seguridad social, con el fin de garantizar la misma y que sea de manera efectiva, estos se clasifican de la siguiente manera:

2.4.1. Solidaridad

Este principio recae en la ayuda mutua que realizan las personas entre las mismas, esta ayuda mutua se realiza, ya sea por generaciones, grupos o sectores económicos, regiones o una determinada comunidad; contemplando que es deber del Estado garantizar la seguridad social mediante participación, control y dirección del mismo.

Una definición de solidaridad desde un punto de vista de la seguridad social, es la siguiente: "Impone sacrificios a los jóvenes, respecto de los viejos; a los sanos, ante los enfermos; a los ocupados laboralmente, frente a los que carecen de empleo que quieren y necesitan; a los vivientes, con relación a los fallecidos; a los carentes de carga de familia, para los que soportan económicamente al menos; y, a las actividades en auge y a las empresas prósperas respecto de sectores deprimidos y que hacen en crisis." ²²

²² Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora. **Tratado de Política Laboral y Social**. Pág. 399.



Esta definición, tiene por objeto el establecer que hay cierto grupo de la población que es vulnerable, por ello busca que las personas que se encuentran en una situación busca que le cedan su espacio a aquellas personas vulnerables.

“Hoy día se habla de grupos sociales entendiendo que el individuo aislado es solo una atracción de aquellos, un ser incompleto que solo puede desenvolver su vida, dadas sus eventualidades, con ayuda de los demás. Dentro de ese contexto ha surgido espontáneamente la solidaridad que desplaza los conceptos individualistas y propone la adopción de una visión más orgánica de las sociedades; sustituye la responsabilidad personal por la responsabilidad colectiva y es por ella que todos los actores sociales se saben comprometidos con el bienestar de los individuos que componen los grupos sociales”.²³

Esto quiere decir que mientras exista la vulneración de un determinado grupo o sector de la población, entra en acción un grupo el cual se encuentra fortalecido en ese momento, para colaborar con el grupo vulnerable con el objeto de proveer recursos o insumos que necesite este sector de la población.

Según el destacado tratadista Patricio Novoa Fuenzalida (1977), la solidaridad se exterioriza con base a los siguientes postulados:

- a. Es un esfuerzo de toda la comunidad realizado en su propio beneficio. A ese esfuerzo deben contribuir todos y cada cual según sus capacidades y posibilidades.

²³ Ruiz Moreno, Miguel Ángel. **Nuevo derecho de la seguridad social**. Pág. 3



Es indudable que esa fuerza expansiva que trae consigo la universalidad de protección.

- b. El esfuerzo individual de cada persona debe ser considerado como exigencia del bien común y no como una prestación previa, para que luego organismo gestor otorgue la correspondiente contraprestación.
- c. De la aplicación conjunta de la suficiencia y de la solidaridad se produce como consecuencia la redistribución del ingreso nacional.

Esta solidaridad que se menciona implica una unión de esfuerzos y recursos de la sociedad, con el fin de otorgar una ayuda a todos los integrantes, en la medida justa de la necesidad contra las consecuencias de los riesgos a que se ven propensos los grupos afectados.

Al analizar desde un punto de vista práctico, dentro de la seguridad social, esta unión de esfuerzos se ve reflejada desde tres grupos o sectores sociales: Estado, empleadores y trabajadores, que al final la unión que representan estos grupos se ve reflejada ante la sociedad como un todo, desde otra perspectiva la solidaridad es vista como una adhesión personal y responsable de las necesidades ajenas, de manera compatible con relación para subvenir personalmente las necesidades propias y a los de otras personas.



2.4.2. Subsidiariedad

Esto parte de la imposibilidad o insuficiencia de que determinado grupo colabore, esto quiere decir que dicho principio está ligado al de solidaridad, el cual busca de que cada grupo debe tomar por su cuenta las providencias necesarias para solucionar los problemas y únicamente cuando no pueda resolver dichos problemas recurrirán a los beneficios que otorga la seguridad social.

La subsidiariedad se fundamenta en tres pilares básicos, que son:

- a) Subsidiariedad estricta, esta consiste que ninguna entidad menor debe realizar acciones de mayor amplitud y gravedad.
- b) Supletoriedad, esta consiste que las agrupaciones mayores deben auxiliarse de las menores con el objeto de realizar un mejor desempeño y alcanzar las metas que no se pudieron realizar.
- c) Coordinadora, esta consiste en que deba existir una planificación y coordinación entre grupos, con el beneficio de que dicha planificación tenga acciones más beneficiosas.

2.4.3. Universalidad

Principio que funciona como una garantía orientada a proteger a las personas, sin que exista alguna discriminación, en cualquier ámbito de la vida, aplicando dicha garantía a



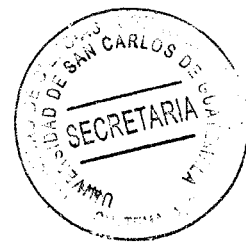
lo que es la seguridad social, que tiene por objeto amparar a la persona, en sus necesidades y de forma inmediata con el fin de procurar su bienestar.

La Organización Internacional del Trabajo, dentro de los criterios que inspiran a la seguridad social, establece que debe incluir en los lazos protectores a la familia de los trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos, así como a los trabajadores no remunerados, con el objeto de que exista una protección a los que se ven económicamente débiles a la protección laboral y exista un criterio *solidaritas* a la colectividad entera.

2.4.4. Integralidad

Consiste en todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población, este principio al que se hace referencia consiste en todas aquellas prestaciones en dinero y en salud que imparte la seguridad social, dentro de un criterio sistemático, las cuales deben cubrir la totalidad de cada una de las aflicciones sociales por las cuales han sido creadas, las cuales se prestaran en los términos de cantidad y oportunidad.

La esencia de este principio, es que busca una cobertura que permita la satisfacción de todas las necesidades sociales que se presentan, en cuanto exista una mayor dimensión de la integralidad, existirá aseguramiento social de todos los sectores de la población, en su totalidad, de riesgos, aflicciones o dificultades y con vigencia en todo el territorio



2.4.5. Igualdad

En cuanto la seguridad social se establece que debe ser igualitaria en virtud de que existe una uniformidad de criterios, en cuanto a obligaciones y derechos sin diferenciar clases sociales, sexo, creencias religiosas o alguna ideología política, con ello se garantiza un beneficio para toda la población sin que exista discriminación alguna.

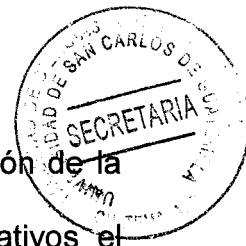
Cuando existen contribuciones y beneficios económicos concretos, ha de ajustarse, más que a equivalencias matemáticas absolutas en lo cuantitativo, a la proporcionalidad de los recursos y a la medida de auténticas y atendibles necesidades.

Esto se aprecia en la atención médico-hospitalaria, porque realiza cirugías consideradas de alto costo económico, además provee los aparatos necesarios para su recuperación, sin recargo alguno al paciente.

2.4.6. Unidad

“Conciernen a este principio indudables ventajas de simplificación organizadora y de agilidad administrativa.” ²⁴

²⁴ Op. Cit. Pág. 403.



Este principio tiende a que debe existir un ente encargado de la administración de la Seguridad Social, con ello se agilizaran todos aquellos procesos administrativos el garantizar el derecho de las personas.

Establece centros de atención, en distintos puntos de la metrópoli capitalina, y en el interior del país, para proveer la misma calidad de atención al usuario, en un lugar más cercano a su residencia o trabajo; esta desconcentración agiliza el servicio administrativo.

2.5. Seguro social

Es de aplicación exclusiva a un grupo dentro de la sociedad, dicho grupo son los trabajadores, debe ser aplicado bajo cumplimiento de las técnicas de la seguridad social, bajo estas premisas se establece que la seguridad social y el seguro social son conceptos totalmente distintos.

El seguro social es un régimen de previsión y económico, que se desarrolla a través de las aportaciones que realiza el trabajador que paga con cuotas mínimas de su salario, dichas cuotas tienden a proteger al trabajador en caso de sufrir una enfermedad o un accidente dentro y fuera del trabajado, de la misma manera también otorga un derecho, el cual es la jubilación ya sea por edad de la persona o por cumplimiento del tiempo de servicio dentro de una institución.



Al momento que una relación de trabajo entre un patrono y un trabajador se perfecciona, nace la obligación del patrono debe inscribir al empleado al seguro social, aparece una aportación tripartita, esta aportación es para garantizar el derecho de la persona quien al momento de que se presente una circunstancia el beneficiario pueda exigirlo.

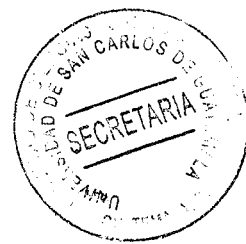
El seguro social se establece como: “Cuya esencia es la solidaridad y basado casi siempre en aportes de los mismos beneficiarios, con lo cual se reclama en su caso, como derecho perfecto, tutela a cuantos experimentan una necesidad, dentro de riesgos determinados y según escala de perjuicios resarcibles o beneficios consolidados”.²⁵

Por lo tanto, el seguro social es aquel conjunto de aportaciones realizadas por tres sectores, los cuales son los trabajadores, patronos y el Estado, dichas aportaciones se realizan de forma proporcional y equivalente, con el fin de garantizar el derecho de la persona beneficiaria, el seguro social también asume una responsabilidad de garantizar las necesidades vitales mínimas, que deberán aplicarse en conformidad a las categorías de beneficiarios; y también deben ampliar la cobertura de riesgos.

Los autores Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Alcalá Zamora, mencionan los fines que tiene el seguro social los cuales son:

- a) Constituir un medio eficaz de eliminar efectos adversos de la vida, y del trabajo en especial.

²⁵ **Ibíd.** Pág. 414



- b) Suplir la falta de resistencia económica de ciertos sectores.
- c) Desarrollar y perfeccionar la Política Social.
- d) Remediar los efectos económicos adversos.
- e) Combatir los riesgos, para impedir que su amenaza se materialice.
- f) Servir los postulados de la justicia social.
- g) Atender las necesidades personales desde antes del nacimiento (protección sanitaria de la futura madre) hasta después de la muerte (gastos funerarios y pensiones a los dependientes del asegurado fallecido).
- h) Cumplir las finalidades de un servicio público.
- i) Procurar a los que ampare un mínimo de subsistencia imprescindible.
- j) Organizar y analizar la estadística del seguro social y establecer las leyes de tendencia.

2.6. Relación entre seguridad social y seguro social

Dentro de lo anteriormente expuesto en la presente investigación "El Seguro Social, dicen se considera a través de cada uno de los riesgos que trata de proteger; en tanto que la Seguridad Social es un instrumento que abarca la totalidad de contingencias de carácter social, que pueden alcanzar al individuo por el simple hecho de pertenecer a determinado núcleo de la sociedad".²⁶

²⁶ Ibid. Pág 414.



Esto establece que el seguro social es una proporción económica que realiza determinada persona con el objeto de protegerlo ante los riesgos inminentes que puedan suceder, el seguro social tiende a garantizar el medio de vida adecuado, proporcionándole los recursos económicos, así como los medios necesarios para su subsistencia. Los riesgos que el seguro social protege se dirigen al titular del derecho o a sus beneficiarios, de conformidad con el caso concreto.

Por otra parte, se encuentra la seguridad social, que está orientada a la generalidad poblacional, que bien se puede decir que por el conjunto de normas que la sustentan es el aspecto ideal de la institución, sin embargo, para ser tangible recurre al seguro social y de esta forma atiende particularmente a los sujetos protegidos.

El punto de conexión que existe entre ambas figuras, en que la seguridad social es el aspecto general que abarcará todo aquel conjunto de normas, así como el desarrollo de la institución competente sobre que sujetos activos recaerá el beneficio, el seguro social es aquella aportación económica que realiza en este caso la persona para garantizar y protegerse en base a los riesgos que se corren, esa aportación recae en el ente rector de la seguridad social.

2.7. La seguridad social ante la legislación guatemalteca

La seguridad social ante la legislación guatemalteca, nace a raíz de acontecimientos históricos que fueron mencionados anteriormente, pero, la norma esencial que da vida



a que es la seguridad social en Guatemala es el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que es obligación del Estado garantizar la seguridad social, por ende debe tomar las medidas adecuadas para proteger al trabajador, esto implica disponer de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades básicas que correspondan, con ello alcancen una mejor calidad de vida.

2.7.1. Objeto

La seguridad social es un programa de beneficios para la clase trabajadora, cuya función esencial es garantizar la vida del ser humano; de ahí su carácter preventivo, pues cumple con la prestación de servicios médico-hospitalarios, que pueden iniciarse por medio de una consulta del paciente al facultativo, quién de acuerdo con el diagnóstico, recomendará el tratamiento adecuado hasta su completa recuperación.

El objeto es otorgar protección mínima a todos los trabajadores del país, para que satisfagan sus necesidades, tanto medicas como económicas proporcionándoles, para tal efecto, recursos financieros que deberán ser calculados de acuerdo a las cuotas aportadas por el contribuyente, así como la distribución de beneficios a la parte interesada o a los familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica, que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos.



El ente rector de garantizar la seguridad social en Guatemala, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que se rige a través de su Ley Orgánica, Decreto 295 del Congreso de la República, que en el Artículo 1 establece: "Se crea una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima".

Esta serie de beneficios en el régimen que se menciona, son aquellos servicios asistenciales y sanitarios que otorga el Estado, el cual va subsistir a través de aquellas aportaciones que los tres sectores involucrados realizan, siempre atendiendo a las posibilidades de cada uno de ellos.

2.7.2. Órganos rectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Para cumplir con su cometido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dispone de entes rectores, a quienes delega funciones específicas, para una adecuada administración, el Artículo 2 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 2-95 del Congreso de la Republica de Guatemala establece: "Los órganos superiores del Instituto son:

- a) La Junta Directiva;
- b) La Gerencia; y
- c) El Consejo Técnico."



El órgano superior dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es la Junta Directiva, la cual a raíz de ser una entidad de carácter autónomo le corresponde emitir los Acuerdos y Reglamentos correspondientes para garantizar su actividad, ya sea para adquirir bienes muebles e inmuebles, actividades propiamente administrativas entre otras, este ente superior dentro de la organización está conformado de la siguiente manera, tal y como lo establece en el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 2-95 del Congreso de la Republica de Guatemala:

“La Junta Directiva debe estar integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes, así:

- a) Un propietario y un suplente nombrados por el Presidente de la República, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Economía y Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Un propietario y un suplente nombrados por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, de entre cualesquiera de sus miembros, con la única excepción de los que lo sean ex officio, Si alguna de las personas designadas deja de tener la calidad de miembro de la Junta Monetaria, ésta debe hacer el nuevo nombramiento que proceda por lo falte para completar el respectivo período legal;
- c) Un propietario y un suplente nombrados por el Consejo Superior de la Universidad autónoma de San Carlos de Guatemala;
- d) Un propietario y un suplente nombrados por el Colegio oficial de médicos y cirujanos;
- e) Un propietario y un suplente nombrados por las asociaciones o sindicatos patronales que estén registrados conforme a la Ley; y



- f) Un propietario y un suplente nombrados por los sindicatos de trabajadores que estén registrados conforme a la Ley”.

La Junta Directiva es aquel órgano colegiado, mediante en el cual se realizarán discusiones de alto nivel, con el objetivo de tomar decisiones importantes para beneficio del Instituto Guatemalteco de Seguridad, es por ello que dicho órgano se compone de distintos sectores de la población para que se puedan tomar en cuenta la opinión de todos los grupos involucrados en la Seguridad Social de Guatemala.

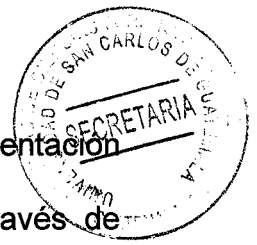
El Artículo 14 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 2-95 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

“La Gerencia debe estar integrada por:

- a) Un gerente, quien es el titular de la misma; y,
- b) Uno o más subgerentes quienes deben actuar siempre bajo las órdenes del primero y son los llamados a sustituirlo en sus ausencias temporales, según el orden que indique el reglamento”.

El gerente será la persona encargada en desarrollar y aplicar todas aquellas disposiciones que establezca la Junta Directiva, esto quiere decir que le dará el cumplimiento a las ordenes que se den dentro del Órgano Superior en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Dentro de la norma jurídica antes mencionada, se establece que las funciones de la gerencia son de órgano ejecutivo a las decisiones tomadas por la Junta Directiva,



también tiene a su cargo la administración del Instituto, además tiene la representación legal del mismo, la que puede ser delegada de forma total o parcial, a través de distintas subgerencias; dentro de la práctica de delegar la representación legal, se pueden citar ejemplos:

- a) Subgerencia Administrativa, está conformada por los siguientes departamentos: Legal, Abastecimientos, Servicios de Apoyo, Servicios Contratados, Comunicación Social y Relaciones Públicas, Informática, División de Inspección, Call center y Centro de Atención al Afiliado –CATAFI-;
- b) La Subgerencia de Prestaciones en Salud, conformada por el subgerente de la misma, y los siguientes departamentos: Medicina Preventiva, Médico de Servicios Técnicos, Médico de Servicios Centrales;
- c) La Subgerencia Financiera, cuenta con el subgerente de la misma, dos asistentes y los Departamentos de: Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Inversiones y Recaudación.

La desconcentración de funciones de la gerencia permite una mayor eficacia en el desarrollo tanto administrativo, médico y técnico de los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que, al momento de gestionar y dividir la carga de trabajo de la Gerencia, permite un desarrollo de todas las funciones que se prestan dentro de dicha entidad.



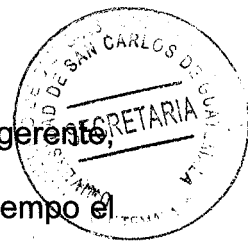
Por último, se localiza el Consejo Técnico, que se encuentra integrado por un equipo de asesores que ejercen funciones consultivas, dichos asesores serán nombrados por el Gerente con el visto bueno por parte de la Junta Directiva.

El Artículo 20 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 2-95 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

“El Consejo Técnico debe estar integrado por un grupo de asesores de funciones consultivas, quienes, bajo su responsabilidad personal, deben sujetar su actuación a las normas científicas más estrictas y modernas que regulen sus respectivas especialidades.

El funcionamiento del Consejo Técnico se rige por estas reglas:

- a. Sus miembros pueden ser extranjeros mientras en Guatemala no haya suficientes expertos que puedan llenar idóneamente los cargos respectivos, a juicio de la Junta directiva, y deben ser nombrados o contratados por el gerente, con aprobación por lo menos, de cuatro miembros de dicha Junta, la cual queda obligada a velar porque esas personas reúnan ampliamente los requisitos de capacidad, título, experiencia y ética profesional que en cada caso deben exigirse;
- b. Dentro del Consejo técnico debe haber, por los menos, expertos en cada uno de los ramos de Actuariado, Estadística, Auditoría, Inversiones y Médico hospitalario, quienes pueden tener también carácter de jefes de los respectivos departamentos administrativos;
- c. Ni la Junta Directiva ni la Gerencia pueden resolver ningún asunto que tenga atingencia directa con problemas de orden técnico, sin recabar de previo el criterio escrito del miembro o miembros del Consejo Técnico que correspondan;



- d. Sus miembros, en forma individual o conjunta, deben informar por escrito al gerente, sobre las deficiencias del Instituto que lleguen a anotar, indicando al mismo tiempo el modo de corregirlas y, siempre que lo estimen necesario, sobre la manera de mejorar los servicios o actividades de este. En ambos casos, los informes deben ceñirse a los asuntos de la competencia técnica de sus firmantes.

El gerente queda obligado a poner en conocimiento de la Junta directiva estos informes dentro de los quince días siguientes a aquel en que los recibió junto con las observaciones personales que estime conveniente hacerles; y,

- e. Salvo el caso de impedimento, sus miembros deben asistir a las sesiones de la Junta directiva en que se traten asuntos de la competencia técnica de ellos y, en tal caso, quedan obligados a hacer constar su opinión en las actas.

2.7.3. Beneficios

Beneficio es un término genérico que define todo aquello que es bueno o resulta positivo para quien lo da o para quien lo recibe, entiéndase como un beneficio todo aquello representativo del bien, la cuestión enmarca una utilidad la cual trae consecuencias positivas que mejoran la situación en la que se plantean las vicisitudes o problemas a superar. Un beneficio es obtenido de cualquier manera y para poder identificarlos es necesario aplicar el concepto a cualquier campo en específico.

El Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 2-95 del Congreso de la República de Guatemala, establece:



“El régimen de Seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades Generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro);
- i) Los demás que los reglamentos determinen”

El procedimiento para afiliarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se realiza de forma sencilla, a través de los siguientes pasos:

1. El patrono completa, firma y sella el Formulario Único de Registro de afiliados DRPT-59, lo entrega al trabajador para que solicite su inscripción.
2. El trabajador se apersona a Oficinas Centrales, Caja o Delegación Departamental, presentando el formulario y una copia de su Documento Personal de Identificación, Certificado de Nacimiento en el caso de menores de edad o pasaporte vigente en caso de extranjeros.
3. El personal del IGSS revisa los documentos presentados por el trabajador y confirma el tipo de servicio que se le otorgará (inscripción o actualización de datos) y procede a realizar la gestión.

- 
4. Se proporciona una Constancia de Afiliación y se informa al afiliado que cualquier trámite en el IGSS se debe identificar con su Documento Personal de Identificación (DPI)

La cobertura de dichos beneficios se ampara a través de determinar si una persona cuenta con el derecho, así bien, se presente el riesgo con la persona sea acreedora del beneficio que se presta otorgándole asistencia médica, así como prestaciones en dinero que se harán efectivas de conformidad con el caso concreto.

2.7.4. Campo de aplicación

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 2-95 del Congreso de la República de Guatemala, señala: "Artículo 27, Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos". Cabe resaltar que al inicio esta aplicación fue en el sentido estricto.

Por lo tanto, es una obligación patronal, el pago de contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como los aportes de los trabajadores; además, es obligación del Estado la contribución al régimen de seguridad social como tal y en calidad de patrono.



Dentro de la presente investigación, el enfoque principal es analizar las contribuciones patronales y las contribuciones de los trabajadores que se encuentran en una situación de trabajo a tiempo parcial, las cuales deben ser proporcionales para que se garantice el derecho a los trabajadores, el cual se realizará un análisis a profundidad más adelante

CAPÍTULO III



3. Convenio 175 de la Organización del Trabajo y el trabajo a tiempo parcial

La Organización Internacional del Trabajo, es una entidad creada en el año de 1919, a través del Tratado de Versalles, con el objeto principal de promover normas de carácter internacional en referencia al Trabajo, dichas normas deben mejorar las condiciones de vida en las que el trabajador se desarrolla y así contribuir a una mejora tanto económica como psicológica en la que vive un trabajador.

Dicha entidad, tiene cuatro pilares esenciales en los que basa su labor, siempre para el beneficio de las condiciones laborales de los trabajadores, que son los siguientes:

- a) Promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- b) Crear mayores oportunidades para las mujeres y hombres que aseguren un empleo digno.
- c) Aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos.
- d) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La función de la Organización Internacional del Trabajo, es establecer normas internacionales bajo el carácter de convenio o recomendación, estos instrumentos jurídicos son adoptados a través de la Conferencia Internacional del Trabajo en donde se reúnen tres sectores los cuales son los trabajadores, patronos y gobiernos.



En el preámbulo del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo establece lo siguiente: “La importancia para todos los trabajadores de contar con un empleo productivo y libremente elegido, asimismo la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social”.

Lo anteriormente citado es un eje fundamental para la presente investigación, ya que a raíz del constante cambio que sufre el mundo, así como las necesidades que se presentan, nace la figura jurídica del trabajo a tiempo parcial, pero sin embargo, a las personas que optan por un trabajo de esta categoría, se les debe proteger las garantías laborales mínimas, así como garantizar el derecho a la seguridad social.

3.1. Antecedentes del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

El 7 de junio de 1994, en la ciudad de Ginebra se celebró la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en dicha conferencia, se abordó el tema que los trabajadores deben contar con un empleo que sea productivo y se pueda elegir libremente, se abordó el tema del trabajo a tiempo parcial donde se hace énfasis que esta modalidad de trabajo brinda un soporte económico a los trabajadores, haciendo énfasis también en que los países deben desarrollar políticas públicas en relación a



esta modalidad, y así como contar con legislación acorde al mismo, con el objeto de proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Posterior a la discusión realizada en dicha conferencia internacional el 24 de junio de 1994, nace el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual hace referencia al Trabajo a Tiempo Parcial, que entró en vigor a partir del 28 de febrero de 1998, Guatemala lo ratificó por medio del Organismo Legislativo en sesión plenaria el 18 de enero de 2017, una vez ratificado el convenio por parte del Organismo Legislativo, el Organismo Ejecutivo emite el Reglamento correspondiente a dicho Convenio el 3 de junio de 2019.

3.2. Generalidades del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

El convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se centra la mayor parte de la presente investigación, regula lo referente al Trabajo a Tiempo Parcial, que es una modalidad de empleo, en la que se realiza menos horas de trabajo por semana que un trabajo a tiempo completo todo esto mencionado se encuentra expresado dentro del preámbulo de dicho Convenio.

“Un trabajo a tiempo parcial es una forma de empleo que ocupa menos horas por semana que un trabajo a tiempo completo. Son considerados trabajadores a tiempo



parcial aquellos que habitualmente trabajan menos de 30 o 35 horas por semana, aunque esto es variable según las leyes laborales de cada país”.²⁷

El Trabajo a Tiempo Parcial es una modalidad de empleo, que nace para poder satisfacer las necesidades de aquellas personas, las cuales tienen compromisos ya sean académicos o familiares, permitiéndoles el poder trabajar una cantidad de horas menor a las horas habituales, es por ello que cada ordenamiento jurídico de todos los países, debe adecuarse a la globalización laboral que sucede actualmente.

Dicho convenio en el preámbulo, expresa que el Trabajo a Tiempo Parcial es de suma importancia para la economía de los países, ya que brindara oportunidades a las personas que por cuestiones de tiempo o así bien familiares, no pueden laborar de manera completa, desde el punto de vista de la Organización Internacional de Trabajo, se debe garantizar la protección de los trabajadores como las condiciones de trabajo y la seguridad social.

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, tiende a tener un carácter preventivo para el trabajador, ya que puede que se vean vulnerados de los derechos laborales en comparación a los trabajadores a tiempo completo, es por ello que nacen medidas para frenar el riesgo que pueda existir, que son las siguientes:

²⁷ <http://www.20minutos.es/noticia/1820999/0/trabajo-empleo> (Consultado:05 de abril del 2022).



- a. Derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho a actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b. Derecho a la seguridad y la salud en el trabajo y contra la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los Estados Parte, deberán adoptar medidas que puedan proteger y garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentren en una situación a tiempo parcial, dentro de dicho convenio se llega a establecer que el salario de cada trabajador se calculará en base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

3.3. Contenido del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, busca que las garantías laborales mínimas para los trabajadores a tiempo parcial, tengan una igual de condiciones frente a los trabajadores a tiempo completo, es por ello que el Convenio garantiza la negociación colectiva, derecho a la sindicalización, seguridad y salud en trabajo, dentro de la legislación guatemalteca se contempla estas figuras jurídicas para beneficio de los trabajadores, pero la legislación guatemalteca solo contempla el Trabajo a Tiempo Parcial a través del Acuerdo Gubernativo 89-2019 Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial; que garantiza todos los derechos establecidos en el Convenio ratificado por Guatemala.



El Artículo 1 del referido Convenio, establece: “Un trabajador a tiempo parcial es un trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la del trabajador a tiempo completo, en situación comparable, esta condición temporal puede ser calculada semanalmente o sobre el promedio del período laborado”.

El trabajador a tiempo parcial es aquella persona, que desarrolla actividades laborales que son menor de las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales respectivamente como se establece en el Código de Trabajo.

Según el Artículo 2 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, establece no afecta a las disposiciones más favorables que le sean aplicables al trabajador a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Ningún derecho atribuido al trabajador que le sea más beneficioso y se encuentre en otra disposición legal, puede ser disminuido atendiendo, esencialmente al principio de superación de las garantías mínimas.

El Artículo 3 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo establece que: “Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria”.



Lo anteriormente expuesto se aplica en el territorio guatemalteco a raíz de que se aprobó dicho convenio internacional, el Estado de Guatemala tuvo que adoptar las medidas pertinentes para la aplicación de referido Convenio, tomando como ejemplo de ello es la entrada en vigor del Reglamento del Convenio, al que se hace referencia por parte del Organismo Ejecutivo a través del procedimiento pertinente para el mismo.

El Artículo 4 del Convenio en mención, indica que deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo a derecho de sindicalización, salud y seguridad, así como lo relativo a la no discriminación en materia de empleo.

Por lo que, se pretende también fijar lineamientos para garantizar condiciones equivalentes en lo que concierne a protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones anuales pagadas días feriados pagados, así como licencia por enfermedad.

Artículo 6 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo: “Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional

a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.”



Lo citado anteriormente es el punto central de la presente investigación, ya que el ente rector de la seguridad social de cada país debe adoptar medidas pertinentes para que la seguridad social puede ser gozada por los trabajadores a tiempo parcial puedan gozar de seguridad social, sin restricción alguna, es por ello que en Guatemala al no tener un reglamento que permita establecerse los criterios de aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, se puede estar vulnerando el derecho constitucional a la seguridad social de las personas.

El Artículo 8 del referido convenio establece: “Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

- a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el Artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;
- b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el Artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.



Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

- a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;
- b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo.”

El Artículo anterior tiende a buscar que todos los trabajadores, que reciban un salario inferior se le debe garantizar su derecho a la seguridad social y los porcentajes de aportación que realice cada trabajador no debe ser elevado ya que se afectaría sus intereses, es por ello que periódicamente se deben realizar revisiones de las cantidades de las aportaciones que se realizan por los trabajadores a tiempo parcial.

El convenio en el Artículo 10, también prevé la adopción de medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, traslado que deberá ser voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3.4. Características del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo



La aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, tiene por objeto ayudar a aquellas personas que por cuestiones familiares, académicas o de tiempo no pueden laborar en una situación a tiempo completo.

En el derecho comparado del trabajo, cuatro grupos de personas ha convenido con los respectivos patrones en la fijación de horarios de labor, modificando el tradicional concepto de jornada de trabajo, tal y como hasta ahora lo entendemos. Estos cuatro grupos son:

1. Amas de casa, que por regla general son excelentes trabajadoras que se deja de prestar servicios por matrimonio, por la atención de los hijos o por motivos familiares, pero que en un momento dado se requiere de ingresos económicos para solventar problemas de hogar. Han solicitado, con la anuencia sindical desde luego, que se les permita laborar jornadas de hasta cuatro horas o menos, mientras los hijos se encuentran en los planteles escolares o atienden asuntos de familia propios.
2. Estudiantes de grados superiores que desean obtener algún beneficio salarial, con la posibilidad de continuar estudiando sin interrupción, con el fin de no perder oportunidades escolares. Desde luego, sus actividades se ajustan, asimismo, al tiempo libre del que disponen, razón por la cual su contratación en la mayor parte de las ocasiones no sólo es parcial, sino eventual o temporal.



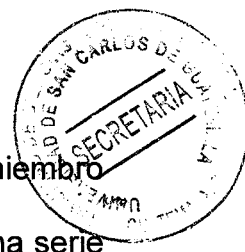
3.5. Países que han ratificado el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

A raíz de la constante evolución que sufre el mundo entero, varios países han adoptado dentro de sus normativas lo que es el trabajo a tiempo parcial, estos países son los siguientes: Albania, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos, Portugal, Bélgica, Rusia, Bosnia y Herzegovina.

Si bien es cierto, la mayoría de países que han adoptado este convenio son Europeos y las diferencias legales para la aplicación de dicho convenio en comparación a Guatemala son grandes, pero la evolución laboral es constante y a nivel mundial se puede analizar las medidas adoptadas por estos países y observar cuales se pueden aplicar dentro del territorio guatemalteco, con el objeto de que sea para mayor eficacia y beneficio para los trabajadores.

3.6. Procedimiento de ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en Guatemala

Una vez desarrolladas y concluidas las diligencias dentro de la Organización Internacional del Trabajo en la aprobación de un convenio internacional, se inicia un trabajo por parte de cada Estado, como el de desarrollar normativas correspondientes y que vayan acorde a la aplicación de los convenios ratificados.



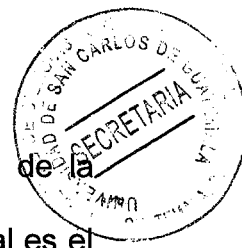
Los convenios internacionales, quedaran sujetos a la discreción de cada Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo a su ratificación, lo cual conlleva una serie de efectos, por tanto, de conformidad con el Artículo 183 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, se somete el convenio de que se trata, para su aprobación ante Congreso de la República de Guatemala.

La ratificación de un convenio internacional en materia de trabajo por el Estado de Guatemala, se divide en varias fases las cuales son las siguientes:

- a) Procedimiento de emisión de opinión.
- b) Procedimiento de ratificación.
- c) Registro de ratificación y aceptación de obligaciones.
- d) Vigencia.
- e) Obligaciones que derivan de la ratificación.

Partiendo del orden de ideas expuesto anteriormente, una vez realizadas las diligencias correspondientes dentro de la Organización Internacional del Trabajo, el primer paso a realizar para la ratificación de un Convenio en materia de trabajo por parte de un Estado Parte, en este caso en específico por el Estado de Guatemala y lo que corresponde como punto de partida a la ratificación del convenio internacional, es la realización de un procedimiento de emisión de opinión por parte del órgano correspondiente, en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La base legal en el cual se fundamenta el procedimiento de emisión de opinión por el órgano encargado que en este caso es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el



Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece una función de dicho ministerio el cual es el estudio, discusión y recomendación para la ratificación y velar el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales del trabajo.

El procedimiento se inicia a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante una solicitud realizada por dicho ente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde indicará que se debe realizar el estudio correspondiente a determinado convenio internacional, con el objeto de establecer si existe una posibilidad y que exista un sustento para la ratificación de un convenio internacional, labor que estará a cargo de la Dirección de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En el análisis correspondiente por parte de la Dirección de Asuntos Internacionales, necesitará un dictamen por parte de los entes encargados que formaran una comisión especializada, integrada por los siguientes miembros: Inspección General de Trabajo, Consejo Técnico y la Dirección de Asuntos Jurídicos, todas estas dependencias se harán acompañar de una asesoría jurídica.

La comisión podrá realizar las diligencias necesarias para establecer un análisis más técnico acerca del convenio a ratificar, dándole así audiencia a los representantes del sector patronal y trabajador, con el objeto para que puedan expresar opinión en relación al convenio a ratificar por parte del Estado de Guatemala; una vez realizado el estudio y el análisis, dicha comisión emite opinión estableciendo los pros y contras que tiene



dicha ratificación, así como la viabilidad que tendrá en el Estado de Guatemala dicho convenio.

Realizado el procedimiento de emisión de opinión por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este la envía al Ministerio de Relaciones Exteriores, para que continúe con el trámite respectivo, por lo que el Artículo 38 de la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97, del Congreso de la República de Guatemala se establece: “Al Ministerio de Relaciones Exteriores le corresponde la formulación de las políticas y la aplicación del régimen jurídico relativo a las relaciones del Estado de Guatemala con otros Estados y personas o instituciones jurídicas de derecho internacional; a la representación diplomática del Estado; la nacionalidad guatemalteca; la demarcación del territorio nacional; los tratados y convenios internacionales, y los asuntos diplomáticos y consulares; para ello, cuando fuere necesario y siempre en coordinación y apoyo a otros ministerios y entidades del Estado y del sector no gubernamental”.

Por consiguiente, al Ministerio de Relaciones Exteriores le compete formar el expediente respectivo sobre la ratificación del convenio internacional, expediente que trasladará a la Secretaria General de la Presidencia, quien en función de lo que establece el artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo trasladara al Congreso de la Republica de Guatemala para que pueda ser discutido por los diputados y así mismo puedan aprobarlo.



El procedimiento de discusión lo realizará el Congreso de la República de Guatemala con fundamento en lo regulado en el artículo 171 literal I) de la Constitución Política de la República de Guatemala donde se establece:

“I) Aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional”.

Esto se realizará mediante el proceso legislativo establecido dentro de la legislación guatemalteca, una vez realizado el procedimiento dentro el Organismo Legislativo, el expediente se traslada a la presidencia de la república para la realización del acto de ratificación.

Una vez realizadas las diligencias correspondientes por el Estado Guatemala, establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 19 “Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.

Es por ello que la presidencia de la Republica de Guatemala a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, forma un expediente donde se establecerá la ratificación del convenio internacional por parte del Estado de Guatemala, que será trasladado a la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente al Director General.



La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo no prevé requisitos de forma especiales, cada Estado Miembro se guía por sus propias disposiciones constitucionales y por la práctica. No obstante, para su registro, el expediente de ratificación debe contener los aspectos:

- 2.1.** Precisar claramente el convenio o convenios que se ratifican.
- 2.2.** Ser un documento original, firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del Estado (ejemplo: Jefe del Estado, el Ministro de Relaciones Exteriores o el Ministro de Trabajo y Previsión Social).
- 2.3.** Indicar claramente la intención del Gobierno de que el Estado quedará obligado por el convenio de que se trate y su compromiso de adquirir con las obligaciones del convenio, siendo preferible que haya una referencia específica al artículo 19, incisos 5 y d) de la Constitución de la OIT.

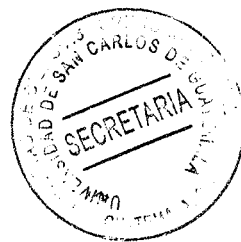
En virtud de las normas internacionales por parte de la Organización Internacional del Trabajo, se establece que una vez practicado los mecanismos correspondientes por cada Estado para su ratificación y realizado el registro correspondiente dentro de la Organización Internacional del Trabajo, dicho convenio internacional entra en vigencia dentro de los 12 meses siguientes del registro de ratificación.

El Artículo 19 incisos 5 y literal d) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece: "Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio

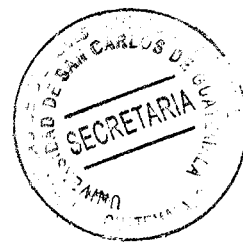
al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.



La obligación no consiste únicamente en incorporar al derecho interno, sino que entraña la necesidad de velar por su aplicación en la práctica, ya que se deben desarrollar todos los mecanismos que estén al alcance del Estado Parte, para que se pueda velar por el estricto cumplimiento del convenio ratificado.



CAPÍTULO IV



4. Análisis del derecho a la seguridad social hacia a los trabajadores a tiempo parcial en Guatemala

La evolución a nivel mundial hablando de un aspecto meramente laboral, ha sido grande a través de los últimos años, el trabajo a tiempo parcial siendo una opción beneficiosa para los trabajadores, los derechos fundamentales de los trabajadores no deben vulnerarse en Guatemala a los trabajadores que se encuentran dentro de una situación a tiempo parcial, no se tiene claro, la forma de garantizar el derecho a la seguridad social por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por lo que se puede estar vulnerando este derecho fundamental a los trabajadores que se encuentran laborando a tiempo parcial.

Por ende el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe establecer un mecanismo adecuado para dimensionar varios parámetros, como por ejemplo establecer una cuota proporcional al salario que reciba el trabajador, ya que si bien es cierto las horas de trabajo realizadas son inferiores a un horario normal del trabajo, es a consecuencia que el salario es inferior; desde otro punto de vista también se debe analizar que dichas contribuciones no afecten otros programas dentro del ente rector de la Seguridad Social en Guatemala.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social manifiesta: “Es de interés primordial ampliar y garantizar la cobertura para todos los trabajadores y sus familias, pero también se debe mantener el equilibrio financiero, la sostenibilidad de los servicios y

proteger los fondos de los programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA) y el de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) por el momento, en las planillas que los patronos presentan a esa institución solo se permite agregar a quienes aun laborando en tiempo parcial, ganan igual o más que el salario mínimo mensual. Quienes no llegan a ese monto no pueden ser incluidos, según asociaciones empresariales”.²⁸



Es por ello que si no se establece una normativa clara para garantizar la seguridad social a los trabajadores, su derecho se ve vulnerado porque la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial no ganan el salario mínimo, establecer una cuota proporcional al salario de dichos trabajadores es una salida para garantizar y gozar el derecho de los trabajadores.

4.1. Generalidades del trabajo a tiempo parcial

En Guatemala, los últimos años el trabajo a tiempo parcial, se ha hecho presente de una forma muy constante, ya que muchas de las personas buscan una forma de generar ingresos, pero se ven afectados a que no pueden laborar a tiempo completo debido a distintas responsabilidades, esto se hace más presente en los estudiantes universitarios o en los padres de familia, sin embargo, encuentran esta forma para poder laborar en un periodo no tan extenso y no tener que abandonar las distintas responsabilidades.

²⁸ <https://www.prensalibre.com/economia/los-trabajadores-a-tiempo-parcial>. (Consultado 16 de mayo del 2022).



Se define el trabajo a tiempo parcial como: “El trabajo prestado durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de los considerados habituales en la actividad de que se trate en el mismo periodo” ²⁹

Como se ha hecho mención anteriormente en la presente investigación, el trabajo a tiempo parcial es aquella modalidad en la que se labora una menor cantidad de horas, del horario habitual en la legislación guatemalteca, desde mi punto de vista siendo una opción beneficiosa para todas aquellas personas que buscan un ingreso económico, con el objetivo de tener una mejor calidad de vida.

El Código de Trabajo, establece que la duración de los contratos de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o por obra determinada, según lo regulado en el Artículo 25, del mencionado cuerpo legal para los contratos a tiempo parcial de igual forma aplican las mismas modalidades de duración, pero para la contratación de tiempo parcial a plazo indefinido, existen diversas situaciones en las cuales son las siguientes:

- a) Se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- b) Utilizándose, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa

²⁹ Lorente Campos, Raul. **La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España.** Pág. 20.



los trabajadores, en este caso, serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, y el trabajador puede, en caso de incumplimiento, reclamar en un procedimiento de despido ante la jurisdicción competente. El plazo para ello se inicia desde el momento en que tiene conocimiento de la falta de convocatoria.

Derivado de lo expuesto anteriormente, considero que los contratos a tiempo indefinido son contratos que benefician al trabajador, ya que podrán realizar las labores de la empresa o institución donde labora sin la presión del tiempo de concluir determinada labor, ya que existiere un plazo determinado y se debe realizar determinada laborar que se considera un tiempo mas extenso, puede que la obra no sea realizada de manera correcta.

Las características del trabajo a tiempo parcial son las siguientes:

- a) El contrato de los trabajadores a tiempo parcial es aquel en el que patrono y trabajador acuerdan un número de horas de trabajo inferior a la jornada de trabajo de un empleado a tiempo completo.
- b) Los trabajadores con esta modalidad de contratos no pueden realizar horas extras a no ser que ocurran circunstancias excepcionales que requieran de ello.
- c) Permite la realización de horas complementarias pactadas con antelación entre trabajador y empresa, siempre que se cumplan una serie de condiciones.
- d) Los contratos a tiempo parciales pueden ser tanto temporales, es decir tienen una duración determinada o indefinida.



- e) Gozaran de todas las prestaciones y garantías irrenunciables que gozan los trabajadores de una jornada completa.

Para poder determinar correctamente lo que se debe entender por, trabajo a tiempo parcial, se hace necesaria la realización del desglose de cada uno de sus elementos, para así, poder lograr una mayor comprensión, por lo que dentro de dichos elementos se analizan los siguientes:

- a) Trabajador a tiempo parcial: Es toda persona individual, que presta sus servicios personales a un empleador, en virtud de un contrato de trabajo de tiempo parcial, a cambio de un salario proporcional a las horas laboradas con respecto al salario mínimo establecido.
- b) Patrono a tiempo parcial: Es toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, a tiempo parcial, en virtud de un contrato o relación de trabajo a tiempo parcial.
- c) Contrato de trabajo a tiempo parcial: Acuerdo de voluntades, por la cual empleador y trabajador, se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores de tiempo completo, en situación comparable; y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Es por ello que el trabajo a tiempo parcial es similar al trabajo de tiempo completo, la diferencia radica en las horas que laboran los trabajadores, porque los derechos y obligaciones seguirán siendo los mismos y por ende son irrenunciables, los mismos, solo deben ser superados tal y como está establecido en la legislación vigente.



4.2. Jornada de trabajo y su relación con el trabajo a tiempo parcial

Dentro de la legislación guatemalteca se establecen las jornadas de trabajo existentes, entre las cuales están: la jornada ordinaria y la extraordinaria, así mismo, la jornada ordinaria se divide de tres formas las cuales son diurna, nocturna y mixta; por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces puede distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no exceda de 48 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos, como también puede exceder de las 8 horas diarias, si se trata de trabajos intermitentes.

Dentro del Código de Trabajo, se regulan las clases de jornada; la ordinaria, que a su vez puede ser, diurna, nocturna y mixta; y por otro lado, la extraordinaria, para lo cual el Artículo 116 del cuerpo legal citado, determina que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana”.

En cuanto a la jornada ordinaria nocturna, el citado artículo establece que, es la que se ejecuta, entre las 18 horas de un día y las seis horas del siguiente. De lo anterior se deduce que; la jornada adecuada para la realización del trabajo a tiempo parcial, es de, la mitad de horas establecidas para la jornada completa, fijándose de la misma forma para ambas.



4.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva legal en Guatemala

Desde la perspectiva de la legislación guatemalteca el contrato de trabajo a tiempo parcial según el Acuerdo Gubernativo 89-2019 Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial establece: “Es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase de forma. El cual puede ser a tiempo completo o parcial”.

El contrato a tiempo parcial, será aquel vinculo económico-jurídico que existirá entre un patrón y un trabajador, quien se compromete a desarrollar una determinada obra, la cual será retribuida de una forma economica, por lo que se podrá llegar a un acuerdo que el vínculo económico-jurídico podrá ser a tiempo parcial, es decir que se podrá realizar en una menor cantidad de horas del horario normal de un trabajador a tiempo completo.

En la parte considerativa de dicho Reglamento se establece que el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 24 de junio de 1994, y aprobado por el Congreso de la República de Guatemala, a través del Decreto



Número 2-2017 de fecha 8 de febrero de 2017, el cual tiene como propósito regular las relaciones laborales de todo trabajador a tiempo parcial en la República de Guatemala y para poder desarrollar ese Convenio, es necesario emitir la disposición legal respectiva para el adecuamiento de dicho convenio en Guatemala.

El contrato a tiempo parcial, se delimita por la jornada parcial en referencia a una jornada total, entera o plena, o en otros términos más usuales, máxima, completa, habitual, ordinaria o convencional. Pero la misma delimitación de esta jornada exige una referencia temporal, por cuanto que se realiza durante determinado tiempo de trabajo, cuantificación de la jornada, en determinado período de referencia temporal.

Este tipo de contrato de trabajo es una modalidad innovadora a los tiempos actuales y globales, se vuelve beneficioso para las personas que se encuentren en una situación de estudiantes en un centro educativo de educación superior o puede que se encuentre en una situación familiar donde existe una responsabilidad como el de cuidar de los hijos, por lo tanto se tiene la opción de laborar en un tiempo menor al normal o establecido dentro del Código de Trabajo y así sacar provecho a las capacidades que tiene una persona.



4.4. Análisis del el Acuerdo Gubernativo 89-2019 Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y la sentencia de la Corte de Constitucionalidad en el expediente 4958-2019 y 5135-2019

En consecuencia, de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado de Guatemala, se debe adecuar la normativa interna en relación a dicho convenio, es por ello que el Organismo Ejecutivo a través del Acuerdo Gubernativo Numero 89-2019 Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, busca establecer las bases específicas en relación a lo que es el trabajo a tiempo parcial.

El objeto principal de dicho reglamento es desarrollar lo establecido en el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, para su efectiva aplicación y con ello, proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad, así como los principios de seguridad y certeza jurídica, realismo, equidad y de igualdad de remuneración a trabajo prestado en igualdad de condiciones.

La sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad dentro de los expedientes acumulados 4958-2019 y 5135-2019, a criterio de los accionantes las siguientes frases contenidas en el Acuerdo Gubernativo 89-2019, Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, son



inconstitucionales: "...proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad...", contenida en el artículo 1; a) la frase "...El cual puede ser a tiempo completo o parcial.", contenida en el numeral 1 del artículo 2; b) la frase "Trabajador a tiempo parcial: es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna)".

En la argumentación de los accionantes, consideran, los principios de voluntariedad y proporcionalidad contenidos en los Artículos 1 y 3 del Acuerdo Gubernativo impugnado violan la regulación de la jornada ordinaria de trabajo. Los contratos de trabajo se separan de la autonomía de la voluntad, por estar condicionada por factores de orden económico-social, por lo que permitir que los trabajadores puedan voluntariamente pactar condiciones menos favorables de las que les otorga la ley viola derechos laborales contemplados en el artículo 102 constitucional

Se considera que dichos principios no se están vulnerando, ya que en ningún momento se está disminuyendo los derechos mínimos laborales de los trabajadores, ya que si un trabajador que se encuentre en una jornada ordinaria se traslada a una jornada a tiempo parcial en ningún momento se le estará disminuyendo su salario, ya que el salario será calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.



La siguiente frase que los accionantes consideran inconstitucional la contenida en el numeral 1 del Artículo 2 del Acuerdo mencionado anteriormente, crea un tratamiento distinto al trabajador contratado por tiempo parcial, y con ello, dos categorías de contrato individual de trabajo inexistentes en la ley ordinaria del trabajo, lo que el derecho a condiciones satisfactorias de trabajo contenido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el derecho a percibir un salario igual al salario ordinario como lo establece el Artículo 102, inciso g) de la Constitución de la Republica de Guatemala. Las clasificaciones de trabajo deben estar determinadas y fundamentadas en los principios que informan esta rama jurídica, la norma denunciada no observa los derechos a una remuneración equitativa y satisfactoria.

Consideran que el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se deben gestionar distintas normativas dentro del derecho interno para que el Convenio sea aplicado de manera eficaz, el Organismo Ejecutivo cumplió con la premisa establecida en el Convenio con la aprobación del Acuerdo Gubernativo 89-2019 Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, ya que promueve que el Trabajo a Tiempo Parcial sea parte del derecho interno guatemalteco.

Los argumentos establecidos por los accionantes carecen de validez, ya que en ningún momento se estarán disminuyendo los derechos mínimos laborales de los trabajadores, asimismo la Corte de Constitucionalidad de Guatemala dio sin lugar las acciones de inconstitucionalidad bajo los argumentos que el Organismo Ejecutivo estaba facultado para emitir la reglamentación cuestionada, la cual no impone en abstracto y a la



generalidad un pago de salario por hora, no disminuye salarios, ni fija un salario por debajo del mínimo, como alegan los accionantes, los cuales recienten aspectos que no son originarios de esa reglamentación, sino devienen de lo regulado por el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

4.5. Alcance de la legislación en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación al Convenio 175 de la OIT

Tener legislación acorde a los beneficios de los trabajadores en relación con el seguro social, es fundamental para garantizar el derecho a la seguridad social, es por ello que a raíz de la aprobación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado de Guatemala, se empieza a realizar estudios y análisis en como poder garantizar de forma adecuada dicho derecho a los trabajadores guatemaltecos.

Por ello, se aprueba el reglamento en relación de cómo serán las cuotas tanto patronales como la de los trabajadores en el seguro social, la cual deberá a ser acorde al salario que estará percibiendo el trabajador, las bases sobre las cuales se debe calcular las cuotas aplicables al trabajo a tiempo parcial, incluyendo el monto mínimo como base para el cálculo de la contribución mensual.

Por lo que, al momento de la creación del reglamento se deberán tomar en cuenta los principios de proporcionalidad, voluntariedad, certeza, riqueza y equidad, es por ello que los trabajadores que se encuentran laborando a tiempo parcial tendrán acceso de a



todos los programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por parte de los trabajadores a tiempo parcial, pero será de forma escalonada tal y como lo indica el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, dichos programas serán: Enfermedad, Vejez, Invalidez, Maternidad, Accidente y Sobrevivencia.

Los trabajadores a tiempo completo, en situación comparable se entienden que son los empleados que laboran en la misma empresa y centro de trabajo, que tengan el mismo tipo de relación laboral y realicen actividades idénticas o similares al trabajadores a tiempo parcial.

Para la acreditación de estos derechos, a los trabajadores, el contrato laboral debe estar vigente y acreditar, como mínimo, cuatro contribuciones consecutivas dentro de los últimos seis meses. Asimismo, para gozar de atención médica de forma general, los trabajadores que inician una relación laboral a tiempo parcial deben acreditar 12 contribuciones consecutivas de trabajo.

La fórmula establecida en el Acuerdo Gubernativo 258-2022 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el Artículo 7 inciso a) establece: “En cuanto a las contribuciones para la protección de los trabajadores a tiempo parcial en el programa IVS, se determinará por la suma de las horas laborada en un mes calendario con un mismo patrono, dividido entre 22. El resultado de esa operación deber ser multiplicado por el factor 0.125 y al resultado de esta se le sumará 0.25”.

Es por ello que la fórmula que se utiliza para la contribución de los trabajadores es acorde a lo que ellos reciben como salario, sin que exista una desproporcionalidad; esto

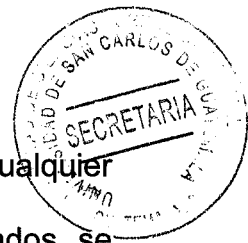


desde un punto de vista del trabajador, es beneficioso para los trabajadores ya que los trabajadores, que inicien relación de trabajo a tiempo parcial y no a tiempo completo inmediata anterior y que únicamente tienen una relación laboral a tiempo parcial, tienen también cobertura de atención médica sobre enfermedades profesionales, accidentes y maternidad.

Los alcances de la legislación con que cuenta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es beneficioso para los trabajadores, gozaran de derecho a la seguridad social en caso de que suceda algún acontecimiento, accidente, maternidad, o la vejez entre otros beneficios, no está de más decir que existe el riesgo financiero dentro de la institución, porque puede existir una reducción de recursos o que las cuotas de trabajadores a tiempo parcial sean desproporcionales a los demás trabajadores, es por ello que dicha institución debe estar anuente a todos esos acontecimientos, para que los derechos de los trabajadores no se vean afectados de cierta manera.

4.6. Ventajas y Desventajas de los contratos a tiempo parcial en Guatemala

Los beneficios para la salud física y mental del trabajador del trabajador guatemalteco son necesarios, debido a las extensas jornadas de trabajo, las aglomeraciones de tránsito de personas y de vehículos, los reducidos momentos de ocio, de dedicación a la familia, a las amistades, provocan un descenso en la calidad de vida de los trabajadores en su rendimiento laboral, tomar en cuenta que muchos trabajadores recorren grandes distancias para llegar al lugar de trabajo.



En algunos países, la preocupación por la calidad de vida es constante en cualquier aspecto material, y el derecho del trabajo no es la excepción. En algunos Estados, se ha promovido incluso, la creación de puestos de trabajo a tiempo parcial, con iguales derechos a una protección laboral análoga a la del trabajo a tiempo completo, la implantación del permiso de paternidad además del de maternidad, de forma que las parejas puedan compartir más equitativamente el trabajo y el cuidado de los hijos.

La manifestación más importante, para implementar la reducción de la jornada, ha sido el desempleo, de tal manera que dicha implementación supone mayor oportunidad de empleo para mayor número de trabajadores, quienes sacrifican un porcentaje del salario a cambio de una jornada más reducida. En este caso, se produce un equilibrio entre la oferta de trabajo, la cual crece, y la demanda, la cual se ve satisfecha, aunque sea parcialmente, por los nuevos ofrecimientos de empleos con salarios un poco inferiores a los de la jornada normal, pero con menor número de horas diarias de trabajo, y, lo que es más importante, con la posibilidad real de obtención de empleo.

Este aspecto de la reducción de la jornada de trabajo es beneficioso, en tanto que el patrono satisfaga la necesidad de producción de bienes y servicios, sin incurrir en el deber de pagar la totalidad de la jornada ordinaria. El trabajador se ve beneficiado en virtud de que, en la mayoría de los casos, es mejor remunerado por cada hora de trabajo, posee mayor tiempo libre para adquirir otro empleo, para dedicarlo a la familia o para mejorar sus conocimientos científicos o técnicos, lo que redundará en mayor capacitación y en mayores expectativas de crecimiento laboral.



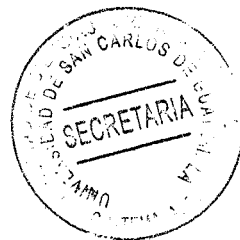
El consumidor y usuario el que es, de acuerdo con las tendencias modernas del derecho mercantil, uno de los sujetos principales de las relaciones comerciales, en contraposición al comerciante, sea éste social o individual, se ve beneficiado porque los productos y servicios deben, al menos teóricamente, tener un costo menor de producción y por ende de adquisición en el mercado.

Por otra parte, existen algunos beneficios adicionales del contrato a tiempo parcial, que si bien son secundarios, deben ser tomados en cuenta, dado a que pueden ser de utilidad para ambas partes de la relación jurídica. Ejemplos de tales beneficios adicionales, es que, tal forma de contratar proporciona una oportunidad a los trabajadores para tener acceso a un contrato con jornada ordinaria. Asimismo, existe mayor ausentismo laboral entre los trabajadores de jornada completa que entre los de tiempo parcial. Debe ser también tomado en cuenta que algunos sectores de la población encuentran ventajas del trabajo a tiempo parcial, verbigracia los estudiantes porque les permite proseguir sus actividades estudiantiles y a las personas de la tercera edad porque les permite reducir la actividad y a la vez completar sus ingresos mensuales, basados en muchos casos por las respectivas pensiones.

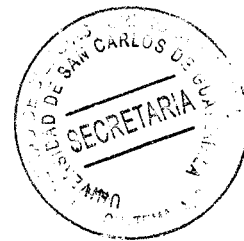
También, se encuentra el caso de las madres de menores, les permite atender sus responsabilidades familiares y a la vez, generar ingresos adicionales, a los de la economía familiar tradicional, sin perjuicio de tomar en cuenta aspectos psicológicos como la autorrealización y la independencia relativo que esto produce. Estos tres sectores sociales tienen en común que, la actividad laboral no es necesariamente, su única, ni su principal actividad.



Definitivamente existen más beneficios que desventajas dentro de un contrato a tiempo parcial, para aquellas personas que tienen distintas obligaciones como estudios o el cuidado de los hijos, una desventaja podría ser la cantidad de dinero que se percibe como retribución, porque definitivamente no será la misma que una persona que labora a tiempo completo, sin embargo, a dichos trabajadores a raíz de la ratificación del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, se le garantizan todas las prestaciones que por ley tiene un trabajador, con en base a la legislación guatemalteca.



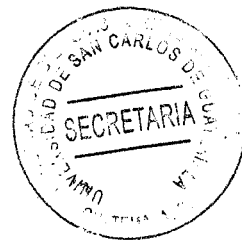
CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La problemática radica en cuales son los alcances de la legislación vigente en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, basado en que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social aprobó el Acuerdo 1522, Reglamento sobre la recaudación de contribuciones al Régimen de Seguridad Social.

En el cual se establecen cuáles son los porcentajes de las aportaciones que deben realizar los trabajadores a tiempo parcial, por ello nace la problemática ya que las contribuciones deben ser proporcionales al salario percibido por cada trabajador, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo establece que se deben garantizar los derechos laborales mínimos de los trabajadores como lo es la seguridad social, por lo que se recomienda para que no exista una vulneración de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, se deben realizar evaluaciones periódicas y se pueda verificar que no exista desproporcionalidad financiera y se vean afectados los programas que se brindan dentro de dicha institución.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR CUEVAS, Magdalena. **Derechos humanos**. Guatemala, Ed. Asociados S.A, 1999.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina Ed.Heliasta, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 3ra Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1994.
- CABANELLAS, Guillermo y Luis Alcalá Zamora. **Tratado de política laboral y social**, Buenos Aires, Argentina: 2ª Ed.. Ed. Heliasta, 2006.
- CASTILLO LUTIN, Marco Tulio, **Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala, Ed Mayté, 2004.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Ed 4ª. El Ateneo. Buenos Aires, Argentina 1980.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo Guatemala**. Ed Universitaria, (s.f).
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México D.F. 7ª Ed. Editorial Porrúa, S.A. 1993.



DU PASQUIER, Claude. **Introducción a la teoría general del derecho y a la filosofía jurídica**. Perú: 2ª Ed. Librería Internacional de Perú, 1950.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala. Ed. Universitaria, 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. ODLP, 2002.

PÉREZ LEREÑO, José. **Fundamento de la seguridad social**. España: 4ª Ed. Madrid, 1956.

RUIZ MORENO, Miguel Ángel. **Nuevo derecho de la seguridad social**. México: 7ª Ed. Porrúa, 1997.

OSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Guatemala. Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.

VALENZUELA HERRERA, Agosto, **M.A Seguridad Social en Guatemala**. (s.e).

<https://www.igssgt.org/historia/institucion/> (Consultado: 16 de mayo)

<http://www.20minutos.es/noticia/1820999/0/trabajo-empleo/tiempo-parcial/espana-eurostat> (Consultado: 16 de mayo 2022).

<https://www.prensalibre.com/economia/los-trabajadores-a-tiempo-parcial-tendran-cobertura-del-igss-si-se-aprueba-un-reglamento-especifico/> (Consultado: de mayo 22 de 2022).



Legislación:

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

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1994.

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

Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto 63-94 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1994.

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1956.

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

Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial. Acuerdo gubernativo 89-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019.

Reglamento sobre la recaudación de contribuciones al Régimen de Seguridad Social. Acuerdo 15-20 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2022.