

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a scale of justice. Above the shield is a crown and a lion rampant. The shield is flanked by two columns. The outer ring of the seal contains the Latin text "SIBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA CONCRETAMALTENSIS INTER CETERAS".

**LA SUBJETIVIDAD DE LA DIVISIÓN DE INSPECCIÓN DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE
LOS FINES ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY ORGÁNICA**

EVELYN AMARILIS TELLO LÓPEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

**LA SUBJETIVIDAD DE LA DIVISIÓN DE INSPECCIÓN DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE
LOS FINES ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY ORGÁNICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EVELYN AMARILIS TELLO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2009.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Otto Marroquín Guerra
Vocal:	Lic. Mario René Monzón Vásquez
Secretaria:	Licda. Irasema Araujo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Luis Emilio Orozco Piloña
Vocal:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Secretario:	Lic. Ronan Arnoldo Roca Menéndez

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de mayo de dos mil ocho,

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PENETTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EVELYN AMARILIS TELLO LÓPEZ, titulado: "LA SUBJETIVIDAD DE LA DIVISIÓN DE INSPECCIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY ORGÁNICA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MRC/L/mgm

Lic. Hector David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES

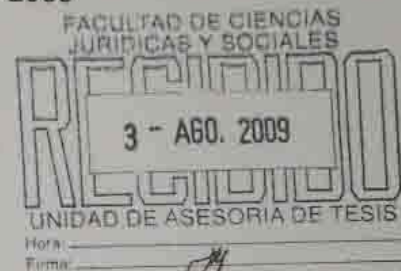
7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733



Guatemala, 19 Enero de 2009

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Señor Jefe de la Unidad:

Me dirijo a usted, en cumplimiento de la providencia de fecha catorce de mayo del año dos mil ocho, de esa unidad; habiendo procedido a revisar el trabajo de tesis elaborado por la bachiller EVELYN AMARILIS TELLO LÓPEZ, intitulado: "LA SUBJETIVIDAD DE LA DIVISION DE INSPECCION DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO 50 DE LA LEY ORGANICA". De conformidad con la revisión ordenada a usted expongo lo siguiente:

1. La sustentante Evelyn Amarilis Tello Lopez, presento su exposición relacionada con la Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el cumplimiento de lo que establece el Artículo cincuenta (50) de su Ley Orgánica llegando a la conclusión que los Inspectores Patronales pueden incurrir en injustificada resistencia para poner a la vista los libros que sean requeridos para una normal inspección, así mismo debiera de establecerse por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que los Inspectores patronales velen por la eficacia de las inspecciones al tenor de lo que establece el Artículo Cincuenta (50) de su Ley Orgánica
2. Así mismo la sustentante ante la recomendación de que careciendo los Inspectores Patronales de eficacia en los casos de resistencia injustificada que se regulan en el Artículo Cincuenta y Siete (57) de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Social es urgente reformar el Artículo Cincuenta (50) para regular en una forma idónea las funciones de inspección que en esa institución se llevan a cabo.
3. Puede observarse en el trabajo de las sustentante que el tema esta desarrollado en forma satisfactoria al tenor de los requisitos del artículo treinta y dos del normativo, siendo el presente trabajo un aporte necesario para la aplicación de las Inspecciones. Es importante hacer resaltar que en las conclusiones y recomendaciones son concordantes con el tema abordado así como la bibliografía consultada constituyendo el trabajo un aporte necesario para que sea tomado en cuenta por dicha institución y así poder utilizar su contenido en la futura aplicación.

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.

Lic. Néstor David España Pinella

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733



Por lo anteriormente expuesto el aporte presentado por la señorita Tello Lopez, llena los requisitos mínimos exigidos por nuestra casa de estudios por lo que es procedente emitir DICTAMEN FAVORABLE, para que pueda ser discutido en el examen público de tesis correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.



Néstor David España Pinella
ABOGADO Y NOTARIO

EDUARDO CHINCHILLA GIRÓN
4 CALLE FINAL Y 8 AVENIDA ZONA 1
BERBERENA, SANTA ROSA
TELÉFONO: 78870079



Guatemala 30 de Abril 2008

Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria

Licenciado Castro Monroy:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Unidad, el 24 de Mayo del presente año, en el que se dispone nombrar al suscrito como Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **EVELYN AMARILIS TELLO LÓPEZ**, a usted informo: La postulante presentó el tema de investigación intitulado **"LA SUBJETIVIDAD DE LA DIVISIÓN DE INSPECCIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO 50 DE LA LEY ORGÁNICA"**.

El trabajo realizado posee un excelente contenido técnico y científico, con una metodología basada en el uso del método científico, utilizando las técnicas de investigación documental, bibliografía la observación y la encuesta por muestreo para la obtención de cuadros estadísticos con relación a la Discriminación Laboral.

Se utilizó la metodología pertinente, con una redacción clara y de manera práctica para la fácil comprensión del lector; en su elaboración se utilizó bibliografía de autores nacionales e internacionales en materia de Derecho Laboral y Convenios Internacionales de Trabajo arribando a conclusiones y recomendaciones importantes que deben ser tomadas en cuenta, tanto por autoridades, legisladores, parlamentarios, estudios del Derecho y población en general.

Así mismo es un aporte para las personas que solicitan empleo y así sancionar, y erradicar la discriminación de cualquier naturaleza ya que hoy por hoy se ha aumentado más.

Es por lo antes mencionado, que considero el trabajo de mérito, cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público de dicha casa de estudios por lo que procedo a darle el **DICTAMEN FAVORABLE**, en el trabajo de tesis de la bachiller **EVELYN AMARILIS TELLO LÓPEZ**, para que continúe su trámite respectivo

Deferentemente

Lic. Eduardo Chinchilla Girón
Asesor de Tesis
Colegiado 4,528

Eduardo Chinchilla Girón
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

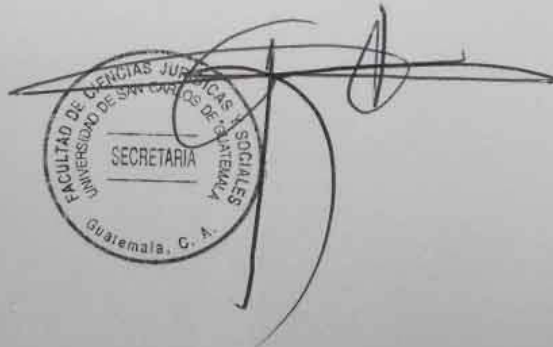


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de septiembre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EVELYN AMARILIS TELLO LÓPEZ. Titulado LA SUBJETIVIDAD DE LA DIVISIÓN DE INSPECCIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY ORGANICA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS: Por la vida, la sabiduría y el amor; por todas las bendiciones recibidas durante mi vida, aún sin darme cuenta.
- A MI MAMÁ: María Argelia López Beltrán de Argueta, por la confianza que durante todo este tiempo me has tenido, por el amor y apoyo brindado durante toda mi vida; a ti por cada esfuerzo realizado, dedico este triunfo, con amor y cariño; Dios te bendiga.
- A: José Argueta Ambrocio, quien ha sido como un padre, quien ocupa un lugar muy especial en mi vida; gracias por su cariño y amor compartido.
- A MI HIJA: Elizabeth Fabiola Tello López. Gracias nena chita, por tu compañía durante mis años de estudio; gracias por entenderme aún en tu corta edad, por cada momento compartido en la universidad; fuiste y serás mi mayor inspiración; gracias Eliza.
- A MIS HERMANOS: Erick Argueta López (Nono)
Adolfo Argueta López (Fito)
Gracias por cada momento compartido durante el largo caminar juntos, por ser tan especiales y hacer de cada día de mi vida mejor.
Oscar Ordóñez López (Coca)
Gracias, aunque la distancia nos haya separado durante mucho tiempo.
- A MI NOVIO: Gracias por tu apoyo incondicional, por cada momento compartido y la confianza que me has tenido.

A MIS AMIGOS: María Dolores Hernández Ruano (Mary)
Miriam Leticia Nimatuj Mazariegos,
Georgina Samayoa Menéndez (Geo)
Guillermo Guillén Hernández (Guille)
Lic. Yovani Chinchilla Girón.
Gracias por su amistad; Dios los bendiga siempre.

AL LICENCIADO: Héctor David España Pinetta. Gracias por sus consejos sabios
y por el tiempo que me ha brindado.

AL LICENCIADO: Eduardo Chinchilla Girón, gracias por su apoyo.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pàg.
Introducción.....	I

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	1
1.1 Aspectos generales.....	1
1.2 El patrono en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	18
1.3 Aspectos generales de los patronos.....	19
1.4 El trabajador en la relación laboral.....	27
1.5 El trabajo y sus diferentes definiciones.....	30
1.6 Clases de trabajadores dependiendo la actividad que realiza	32
1.7 Estado coadyuvante de la seguridad social.....	35

CAPÍTULO II

2. La división de Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	39
2.1 Antecedentes de la división de Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	39
2.2 Marco Jurídico.....	43
2.3 El inspector patronal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	43
2.4 Fines y propósitos de los inspectores patronales.....	45

CAPÍTULO III

	Pàg.
3. Obligaciones de los Inspectores Patronales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	51
3.1 Obligaciones de los inspectores patronales.....	51
3.2 Incidencias.....	64
3.3 Clasificación de las Incidencias.....	65
3.3.1 Anulación de una inscripción.....	66
3.3.2 Cancelación de una inscripción patronal.....	66

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la división de inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	69
4.1 Aspectos generales.....	69
4.2 Razones por las cuales los patronos se resisten a que su empresa sea supervisada por los inspectores patronales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	70
4.3 Consecuencias que repercuten en contra del trabajador cuando el patrono no cumple a cabalidad las leyes de previsión social y sus reglamentos.....	76
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83

INTRODUCCIÓN

En el proceso de enseñanza aprendizaje de la ciencia del derecho, se presenta la oportunidad para el estudiante, de proponer la reforma a leyes y normativas que manifiesten carencias y limitaciones en la materia que regulan.

El caso particular de la presente investigación, es consecuencia del estudio desarrollado en la Ley Orgánica del Instituto de Seguridad Social de Guatemala. Dicha ley fue promulgada en 1946, más de cincuenta años hasta hoy día; lo cual influye en el desarrollo y eficacia coercitiva para la buena aplicación de las facultades conducentes de los inspectores patronales, provocando con esto que los patronos incurran en resistencia injustificada, al momento de solicitarles poner a la vista los libros contables cuando le son requeridos para una normal inspección. En estos casos, el cuerpo de leyes mencionado establece en su Artículo 50, literal c, que lo procedente es dar aviso del incumplimiento al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, en casos especiales como en los que se requiere de una actuación inmediata; bajo su responsabilidad puede requerir el auxilio de agentes de policía, con el único fin de que no se les impida el cumplimiento de sus deberes. Sin embargo, los inspectores carecen de fuerza coercitiva para poder cumplir con sus funciones, quedando el patrono evadido de la obligación de cumplir con la inspección correspondiente.

En el desarrollo de este trabajo, se ha cumplido debidamente con el planteamiento de la hipótesis en la cual se basa este estudio. La misma consiste en la solución a las principales causas por las cuales el Departamento de Inspección Patronal no da cumplimiento a las funciones y obligaciones que la ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social le establece en su Artículo 50.

Para tal efecto, su contenido se dividió en cuatro capítulos; en el primero se trata los aspectos generales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS. El segundo se refiere a los antecedentes de la división de inspección del instituto; además, abarca

su marco jurídico, cómo se encuadra legalmente la actividad desarrollada por el inspector patronal y su ámbito de aplicación de dicha norma en beneficio de la clase trabajadora. El tercero, contiene las obligaciones de los inspectores del Departamento de Inspección patronal del referido instituto; así también, la intervención que existe del inspector patronal en el desarrollo de los diferentes planes de prestaciones que el instituto tiene, como ejemplo de ello: enfermedad común, maternidad, accidentes y el de invalidez, vejez y sobrevivencia; y, en el cuarto, se hace un análisis jurídico de la división de inspección; sus aspectos generales, las causales más comunes por las cuales los patronos no permiten que su empresa sea inspeccionada; a la vez las consecuencias que repercuten en contra de los trabajadores al existir el incumplimiento a cabalidad de las leyes de previsión social.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

1.1. Aspectos generales

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, es la institución de derecho público, encargado de la garantizar a la clase trabajadora en Guatemala, un régimen que le brinde protección en salud y previsión social.

Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismo o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue.

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

Se tomarán siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de la de las diversas clases de actividades.

Empezar sólo por la clase trabajadora y, dentro de ella, por los grupos económicamente favorables por razón de su mayor concentración en territorio determinado; por su carácter urbano, de preferencia al rural; por su mayor grado de alfabetización; por su

mayor capacidad contribuya; por las mayores y las mejores vías de comunicación, de recursos médicos y hospitalarios con que se cuenta o que puedan crear en cada zona del país; por ofrecer mayores facilidades administrativas, y por los demás motivos técnicos que sean aplicables;

Debe preocuparse en extenderse a toda la clase trabajadora, en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población; y los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contienen esta investigación.

Es importante para definir un tema, y plantear la principal aseveración que implica una investigación en torno del mismo, explicar previamente los elementos de conocimiento más adecuados para su entendimiento. En el caso del presente estudio, temas que indefectiblemente deben ligarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, está el de la seguridad social. Adicionalmente esto puede conllevar a la historia y devenir por el cual se funda en Guatemala un instituto que tenga como principal función la seguridad social.

En Guatemala, como una consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaidés quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico, y se eligió un Gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo.

El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social, el licenciado Oscar Barahona Streber originario de Costa Rica; y el actuario Walter Dittel de Nacionalidad Chilena, quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado: Bases de la Seguridad Social en Guatemala.

Al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: Se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor.

El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, La Ley Orgánica Del Instituto Guatemalteco De Seguridad Social. Se crea así: "Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima" (Capítulo 1, Artículo 1 del mencionado cuerpo de leyes).

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, estatuye en el artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación".

Se crea así un régimen nacional, unitario y obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

De manera que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, debe tener según su ley orgánica:

Un amplio margen de autonomía económica, jurídica y funcional.

Las facultades y obligaciones necesarias para que sus gestiones no constituyan un hecho aislado dentro del conjunto de la política democrática y progresista del Estado, sino que, por lo contrario, se planeen en íntima armonía con las actividades asistenciales y sanitarias; con las actividades docentes y culturales; con la legislación de trabajo y con las directrices que para su correcta aplicación se trace el Organismo Ejecutivo; con los seguros privados; con la estructura y desarrollo crediticio, monetario, fiscal y tributario del país; con las estadísticas que lleven los diversos departamentos del Organismo Ejecutivo; con los estudios que sobre aspectos etnográficos, sociológicos y demográficos adelanten otras entidades, especialmente en lo que se refiere al problema indígena; con el adecuado desenvolvimiento de las profesionales médicas y de las relacionadas con éstas y, en general, con las demás actividades de naturaleza económica o social con las que se deba mantener una coordinación constante;

Todas las garantías necesarias para que dicho Instituto sujete su acción únicamente a lo que la técnica indique y no a los intereses de orden político u otros extraños a su objetivo esencial de proteger al pueblo de Guatemala y de elevar gradualmente su nivel de vida, sin distinción de clases, ideas, grupos o partidos;

Un sistema de organización interna eficaz, a base de un control recíproco entre los diversos órganos superiores que integran al referido Instituto, con el objeto de que sus dirigentes, personeros y asesores no incurran en acciones u omisiones perjudiciales al mismo.

Una ley orgánica flexible y dinámica, para que a través de sucesivas etapas que se vayan mejorando paulatinamente, en el curso de muchos años de acción metódica y sostenida, esté el referido Instituto en capacidad de alcanzar las metas más nobles, más humanas y de mayor sentido social.

La misión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS es: “Garantizar servicios de seguridad social a los trabajadores guatemaltecos y sus familias, orientados a elevar su nivel de vida” La misión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS es: “Un país con trabajadores sanos, respaldados por servicios de salud y previsión, efectivos y modernos que contribuyan al bienestar integral del trabajador y su familia.”¹

Para este fin, la norma jurídica ha operado como una técnica de creación de empleo y las modificaciones legales han sido presentadas como verdaderas medidas de política de empleo, que han pretendido operar como una inducción a los empresarios para que contraten nuevos trabajadores, en la idea de que, liberalizando la carga inherente a la contratación laboral y con nuevas facilidades legales para extinguir los contratos de trabajo, se obtendrá una mayor contratación empresarial de mano de obra.

Dichas innovaciones han operado como una verdadera legislación laboral de excepción, pero de amplia aplicación, instituyendo regímenes laborales de protección. Particularmente en América Latina, se observan repetidas reformas laborales desde la década de los años setenta, extensa y profunda, en la línea de reducir los niveles de protección legal sobre el trabajo asalariado.

No debe perderse de vista que las políticas de ajuste en materia laboral en los países desarrollados, como en Europa, han tenido por objetivo superar una situación de desajuste entre crecimiento económico y creación de empleo, por lo que apuntan a obtener una reinserción laboral de las personas desempleadas y la promoción de nuevas formas de utilización empresarial de trabajo que permitan que la actividad económica efectivamente aumente el número de ocupados. Para América Latina en cambio, se trata de reformas profundas que apuntan a la promoción de nuevas estrategias de desarrollo económico centradas en la apertura comercial de las economías nacionales. En ese contexto, se ha argüido como fundamento de las

¹ www.igssgt.org, (Guatemala, 12 de marzo de 2008).

reformas el mejoramiento de la competitividad de las empresas frente a la competencia externa, como nueva forma de promover el empleo, y las posibilidades de aprovechar las oportunidades de la apertura de la economía al exterior que exigen, se ha dicho, facilidades normativas adicionales para usar y desechar el recurso humano.

Los principales contenidos de esta política de empleo a costa de los derechos laborales han sido:

Subsidios a la contratación de trabajo y formación en el empleo: Se trata de la provisión focalizada de fondos públicos como subvenciones temporales para apoyar la contratación de grupos específicos de trabajadores de difícil inserción laboral mujeres, jóvenes y desempleados de larga duración mediante el subsidio de parte de la remuneración de los trabajadores contratados. Estas subvenciones suelen ir acompañadas de reducciones a las cotizaciones previsionales de cargo del empleador sobre todo si se trata de sistemas públicos de previsión social. Pese a la genérica adopción de estas medidas en los países desarrollados, existen dudas sobre su efectividad. También se han implantado modalidades ocupacionales que relacionan la formación profesional con el empleo, mediante normas especiales para promover la contratación de jóvenes y uso de contratos de práctica profesional y de aprendizaje, vinculadas al acceso garantizado a capacitación profesional mediante programas de formación laboral o aprendizaje para los trabajadores beneficiados. De hecho, se ha aludido a que las subvenciones de desempleo conviven con subvenciones al empleo, como ayuda económica a empresas que contratan trabajadores.

Estas políticas de inserción fueron en su origen experimentales y provisionales, concebidas como ayudas en el lapso de transición hacia la inserción o reinserción según fuera el caso, mientras se esperaba la recuperación de la actividad económica, pero fueron consolidándose como remedios permanentes y, en todo caso, ineficaces para lograr una inserción efectiva. En América Latina, la principal modalidad para promover el empleo de grupos de difícil inserción sigue siendo el contrato de formación

o aprendizaje. La ayuda pública a las contrataciones laborales consiste en la exención del pago de cotizaciones sociales para los empleadores que contraten jóvenes y un subsidio de parte de la remuneración mensual.

Regulación de nuevas modalidades de trabajo para promover el empleo: Como forma de revitalizar el empleo, se observa una intensa actividad legislativa para normalizar el uso generalizado de figuras contractuales de duración limitada, que excluyen el costo empresarial de despido, permitiendo a las empresas contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de alguna obra o faena específica y contratos de relevo o de suplencia. Estas modalidades contractuales de duración determinada ya existían en la legislación laboral. La novedad es que se reducen las condiciones y requisitos para su utilización, con lo que se permite que su uso se independice de la naturaleza del trabajo a realizar y se generalice más allá de los sectores económicos y las actividades específicas que por sus propias características requerían de modalidades contractuales atípicas o de excepción. La idea es permitir la adecuación empresarial del número de trabajadores contratados según los cambios que experimente la actividad de la empresa. Este amplio reconocimiento de las facultades empresariales para utilizar modalidades de trabajo de duración limitada que excluyen la obligación empresarial de indemnizar al trabajador si el contrato finaliza por el término de la vigencia pactada, ha redundado en una acentuada relativización de la estabilidad en el trabajo, sujeta ahora a las necesidades variables de la empresa.

También se ha generalizado la regulación de la actividad de empresas de trabajo temporal, que tienen por objeto intermediar mano de obra para que sea utilizada por empresas distintas de las que han contratado a dichos trabajadores. La conocida figura del trabajo intermediado consiste en la intervención de un tercero que, en virtud de un contrato con la empresa usuaria, se obligaba a colocar cierto número de trabajadores en ella para que efectúen determinadas tareas por tiempo limitado, para lo que contrata trabajadores que prestan servicios para la empresa usuaria, pero que están laboralmente contratados por la empresa suministradora.

Desde el punto de vista de la supresión de costos empresariales asociados a la contratación de mano de obra, la intermediación laboral es aún más intensa que la expansión de contratos de duración determinada, ya que permite la utilización empresarial de personal externo contratado laboralmente por otras empresas, para que desarrollen actividades transitorias o temporales en sus propios giros, sin que directamente surjan obligaciones laborales para la empresa usuaria.

Terminación de contrato de trabajo por voluntad del empleador: Las reformas laborales en América Latina han facilitado ampliamente la libertad de despido sin invocación de causa. La técnica legislativa observada es mantener, incrementar o precisar el listado de causas legales de caducidad o despido justificado, que permiten a la empresa separar a un trabajador sin pago de indemnización alguna a menos que el afectado logre posteriormente una sentencia judicial que obligue a la empresa a indemnizar, incorporando además la posibilidad de desahucio con aviso previo o de despido por causas económicas u objetivas, a cambio del pago de una indemnización de despido por los años de servicio en la empresa y de una compensación adicional si no se respeta el plazo de aviso previo para que opere el despido.

Facultad empresarial para modificar condiciones de trabajo: Un conjunto de ajustes legislativos apunta a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo. Entre estas medidas, se incluye otorgar al empleador facultades excepcionales para que modifique la naturaleza de la función desempeñada, el lugar de trabajo o la duración o distribución de la jornada laboral, ya sea unilateralmente o mediante acuerdo individual o colectivo.

Política de reducción del tiempo de trabajo: A partir de los años ochenta, la disminución sistemática de la jornada de trabajo dejó de ser un programa de mejoramiento de derechos laborales y de calidad de vida, para empezar a utilizarse como alternativa

para paliar la cesantía. Desde esa década puede observarse en la experiencia comparada la aplicación en aumento de un conjunto de medidas que responden a la idea de compartir el trabajo escaso, con la regulación de modalidades ocupacionales de jornada reducida (contrato de trabajo *part time*, contrato de relevo o para compartir puestos de trabajo, jubilación anticipada) y el reconocimiento legal para la implantación de estrategias empresariales de reorganización del tiempo de trabajo, intercalando elementos flexibles a la jornada, en pro de su modulación según necesidades empresariales.

También se ha impulsado la disminución legal de la jornada de trabajo. Todas estas medidas constituyen un verdadero programa aplicado a la duración y a la organización del tiempo de trabajo como una forma de distribuir la cesantía y no incluyen la creación de nuevos puestos de trabajo. Bien llamadas de reparto del trabajo, se aplican bajo la premisa de que en un futuro cercano las fuerzas de la economía no crearán más trabajo y, por lo tanto, los propios trabajadores deben compartir el trabajo disponible. Los trabajadores ocupados se transforman en deudores del derecho al trabajo de los trabajadores desempleados.

La disminución de la jornada de trabajo se ha planteado originalmente en Europa como una proposición sindical para enfrentar el desempleo y ha debido convivir con la propuesta empresarial de una mayor flexibilización en la jornada de trabajo, mediante la implantación de modelos combinados de jornada de trabajo para obtener diferenciación y variación horaria, ya sea compactando la semana de trabajo en tres o cuatro días para descansar en el resto o modulando los límites de duración de jornada, no por días sino por promedios semanales, quincenales, mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.

La ocupación a tiempo parcial ha sido promovida e implantada en Europa por la normativa estatal y en algunos casos por el acuerdo de los propios actores sociales, como una vía para enfrentar el desempleo estructural, y cuyos marcos mínimos están

regulados legalmente para que no se traduzca en una sustitución del trabajo a jornada completa. En rigor, la utilización de modalidades de trabajo a tiempo parcial ha respondido más que a objetivos de reparto del empleo a la creciente necesidad de las empresas, especialmente en los servicios, de cubrir puntas de actividad de duración reducida, en determinadas horas del día, días de la semana o del mes.

En América Latina en general, no se ha implantado la reducción del tiempo de trabajo como una política legislativa para reducir el desempleo o para permitir una mejor adaptación productiva de las empresas. Por ello y hasta ahora, no está legalmente reconocido el trabajo part time como una modalidad contractual específica, sino que se admite legalmente la posibilidad de que se pacten reducciones de jornada sin que por ello dejen de aplicarse las normas generales sobre condiciones de trabajo y contratación.

Negociación colectiva para modificar condiciones de trabajo previamente pactadas o establecidas legalmente: Se trata de permitir que la negociación colectiva pueda operar más allá de los límites legales que impiden acceder a modificar condiciones de trabajo establecidas contractualmente, pudiendo incluso pactar nuevas condiciones laborales bajo lo establecido por las normas legales.

En la doctrina europea, en general, pero con reservas, se ha aceptado la posibilidad de que por vía colectiva se deroguen derechos anteriormente pactados y, asimismo, que un convenio colectivo restrinja condiciones laborales fijadas por una norma estatal, siempre que no se trate de normas de orden público. Con el incipiente aflojamiento del tradicional intervencionismo estatal sobre las relaciones laborales colectivas en América Latina, que en algún grado viene observándose desde los años ochenta, afloran nuevos espacios potenciales para la negociación colectiva: una descentralización de los niveles de negociación y nuevas materias que abordar. Con ello, surgen para la autonomía colectiva nuevos objetivos de realización, en el entendido de que puede operar no sólo como la tradicional vía de mejoramiento salarial, sino también como instrumento para

obtener una mejor adaptación empresarial. No puede hablarse, sin embargo, de una recepción definitiva de la negociación *in peius* en América Latina.

La doctrina se inclina más bien, aunque sin consenso, a la aceptación de la renuncia colectiva legítima a beneficios que se acordaron colectivamente, pero siempre respetando los mínimos legales. Hasta ahora, sólo hay escasos casos normativos que expresamente han aceptado la derogación colectivamente pactada de derechos legalmente reconocidos.

Trabajo en economía es: el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital. En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Muchos economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del

socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de *closed shop* muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

La denominada teoría del valor trabajo, sustenta un principio que afirma que: “el valor de un bien o servicio depende de forma directa de la cantidad de trabajo que lleva incorporado”². Adam Smith pensaba que el trabajo era la unidad de medida exacta para cuantificar el valor, pero no el factor determinante de los precios. Durante los 25 años posteriores al fallecimiento de Smith, David Ricardo desarrolló la teoría del valor trabajo en sus Principios de economía política y de la imposición en la que afirmaba que todos los costos de producción son, de hecho, costos laborales que se pagan, bien de una forma directa o bien acumulándolos al capital (por ejemplo, maquinaria adquirida gracias al esfuerzo de los trabajadores). Por ello se defendía que los precios dependerían de la cantidad de trabajo incorporado en los bienes o servicios. Sin embargo, el posible fallo de la teoría es que si dos bienes se producen utilizando la misma cantidad de factor trabajo, pero uno de ellos utiliza más factor capital, el productor del bien intensivo en capital tendrá que recoger el valor de este capital e incluirlo en el precio si quiere obtener la misma tasa de beneficios o ganancias que la del productor del bien intensivo en trabajo. No obstante, la teoría del valor basada en el trabajo se convirtió en un principio fundamental en el pensamiento económico de Karl Marx, que suponía que sólo el factor trabajo podía crear valor.

Según la física, el trabajo es el producto de una fuerza aplicada sobre un cuerpo y del desplazamiento del cuerpo en la dirección de esta fuerza. Mientras se realiza trabajo sobre el cuerpo, se produce una transferencia de energía al mismo, por lo que puede

² Reynoso, Eleuterio. **El derecho del trabajo y la globalización**, pág. 113.

decirse que el trabajo es energía en movimiento. Las unidades de trabajo son las mismas que las de energía. Cuando se levanta un objeto desde el suelo hasta la superficie de una mesa, por ejemplo, se realiza trabajo al tener que vencer la fuerza de la gravedad, dirigida hacia abajo; la energía comunicada al cuerpo por este trabajo aumenta su energía potencial.

También se realiza trabajo cuando una fuerza aumenta la velocidad de un cuerpo, como ocurre por ejemplo en la aceleración de un avión por el empuje de sus reactores. La fuerza puede no ser mecánica, como ocurre en el levantamiento de un cuerpo o en la aceleración de un avión de reacción; Por otra parte, si una fuerza constante no produce movimiento, no se realiza trabajo. Por ejemplo, el sostener un libro con el brazo extendido no implica trabajo alguno sobre el libro, independientemente del esfuerzo necesario.

Un concepto diferente se ofrece en sociología, en donde el trabajo es: “el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros”³.

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. Sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que, en su conjunto, fue una actividad masculina. Así, el trabajo en el sentido de empleo ha sido básicamente masculino hasta la reciente incorporación de la mujer. Históricamente la definición de trabajo en su sentido más amplio es incorrecta, ya que de hecho en su mayor parte ha sido realizado por mujeres, especialmente en el hogar y en las prácticas de crianza.

³ Liesse, Andrés. **El trabajo desde el punto de vista científico industrial y social**. Pág. 5.

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el periodo de la infancia y los beneficios de la jubilación.

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el Derecho del trabajo, es el que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".⁴

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (*locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (*locatio operis* o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

⁴López Aguilar, Santiago. **El sindicalismo**. Pág. 30

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada

laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".⁵

El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrán ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tutela jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones para subordinadas o laborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es

⁵ Montoya Aguilar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 30

el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Decreto 1,441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del código de trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparece regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el Decreto 1,441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes,

estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

1.2 El patrono en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Tomando como base el Acuerdo número 97 De la Junta Directiva en sus Artículos del 15 al 22; En principio quedan obligados a inscribirse y a permanecer en el Régimen de Seguridad Social todos los patronos que existan o que lleguen a existir en el territorio nacional. La efectividad de la obligación de inscribirse y de permanecer en el Régimen de Seguridad Social, es un acto anterior a la declaratoria formal que haga la Gerencia del Instituto de que un patrono o grupo de patronos han quedado inscritos en dicho régimen y en consecuencia, también es un acto previo a poner en vigor la obligación de pagar cuotas por parte de los contribuyentes de este y el derecho de los trabajadores de recibir la protección correspondiente.

La declaratoria formal de inscripción trae consigo, desde que se ponga en vigor la efectividad de la obligación de contribuir; la Gerencia del Instituto debe darle retroactividad a la vigencia de la declaratoria formal de inscripción, para el solo efecto del cobro de cuotas y recargos al patrono que no haya hecho efectiva su obligación de inscribirse y de otorgar a sus trabajadores los beneficios respectivos, la vigencia debe retrotraerse sin que, en ningún caso, la retroactividad pueda exceder de un año.

Los sujetos de trabajo son los individuos que forman parte en la relación laboral, y como tales son estos los que dan vida a la misma.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

1.3 Aspectos generales de los patronos:

En el concepto mas amplio del conocimiento humano, el patrono es toda persona que contrata a otra parte para efectuar una labor en determinado lugar y tiempo, acto por el cual recibe un pago llámese salario, sueldo o gratificación.

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo establece que patrono es: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario De la Cueva, quien establece citando la ley mexicana, que patrono es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”⁶.

Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

⁶ Carvazos Flores, Baltazar. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.

En el Artículo 61. Código de Trabajo Dto. No. 1441. Nos amplía mas sobre la subordinación que existe. El cual se transcribe a continuación:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
 - 2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.
- b) Preferir , en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les haya servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los

informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales, y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de

agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno

de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Además el Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;

Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.

Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley. El representante del patrono, como su nombre lo indica, representa al patrono ante el trabajador. Es decir, en la relación laboral, el representante presenta a un sujeto con otro.

Para algunos tratadistas como Mario De la Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: “no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos”.⁷

El Código de Trabajo establece en su Artículo 4: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

La idea de De la Cueva al respecto de que los representantes del patrono no son sujetos en las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo párrafo del Artículo citado, el cual menciona a otro individuo, el caso del mandatario.

⁷Carvazos Flores, Baltazar. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.

Es importante dejar en claro la figura de la sustitución patronal, toda vez que es junto a la del intermediario, son dos figuras muy distintas sin embargo, controversiales ambas. La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

El Código de Trabajo señala al respecto en su Artículo 23: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

Constituye el tema principal de la presente investigación. Se ha dejado para exponerse al final del presente capítulo, toda vez que era necesario previamente determinar con la mayor exactitud las figuras del trabajador y del patrono en la legislación laboral guatemalteca.

Habiendo expuesto que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso que el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, a parte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero. En palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 5: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

Con el último párrafo se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el ejemplo de Néstor De Buen: “si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad”⁸.

Resulta necesario citar al autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien señala una importante clasificación del intermediario en la siguiente forma: “Pueden distinguirse dos variantes de intermediario: El agente colocador y el contratista.

En el primer caso, se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitará a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el Contrato Laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene ribetes de comisionista mercantil, sólo que el bien o producto objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar. Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su comisión, sale del esquema de las partes. En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo. El segundo tipo es objeto de mayores censuras; es

⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho procesal del trabajo**, Pág. 125.

alguien que, como adelante se indica, mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable, de la diferencia de precios”⁹.

1.4 El trabajador en la relación laboral:

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: “obrero patronales”, y también sólo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 102. de la Constitución política de la Republica el tiene los siguientes derechos:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, Entre otras.

⁹ Ibid. Págs. 145 y 148.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo. Según el Artículo 63 del código de Trabajo, además de las contenidas en otros Artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

Observar buenas costumbres durante el trabajo.

Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

El subsiguiente Artículo 64 señala que se les prohíbe a los trabajadores:

Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos

Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.

Portar armas de, cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o en su caso por los Artículos 168 párrafo segundo y 181, inciso d).

1.5 El trabajo y sus diferentes definiciones:

Trabajo: Es toda actividad física o intelectual que el ser humano realiza para satisfacer sus necesidades o las necesidades de los demás.

Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudian los principios, doctrinas y normas jurídicas, que regulan las relaciones entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, los derechos y obligaciones que a cada uno corresponde y las instituciones para resolver conflictos; Artículo 1 Código de Trabajo.

Existen dos posiciones para establecer el derecho público y privado; una considera que el derecho es público o privado según la naturaleza de la relación. En las relaciones sociales distingue dos tipos de relación: De subordinación que existe entre los particulares respecto al estado, y de igualdad entre particulares.

En la subordinación predomina el estado y es derecho público. En la igualdad se da entre particulares y es derecho privado. En el derecho de trabajo se estableció la plataforma legal del estado, por lo tanto es derecho público.

Fuentes tradicionales y específicas del derecho laboral, las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

Reales también llamadas “substanciales”, 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. En derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador.

Formales: es el conjunto de pautas, compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.

Generales: son aquellas que se aplican a todas las relaciones obrero patronal conteniendo normas de carácter general.

Especiales: Son las que contienen reglas que sólo tienen validez para una o varias empresas.

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, y otros. En la actualidad el derecho del trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

Originalmente el primer código de trabajo, Decreto 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el código de trabajo vigente, Decreto. 1441, se estableció que las relaciones entre el estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho código.

Con éste término: “trabajador”, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El diccionario la de academia de la lengua simplemente señala: “el que trabaja”, sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Luis Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico” .

1.6 Clases de trabajadores dependiendo la actividad que realiza:

De la lectura del código de trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: a) El trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia sub clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

Son trabajos sujetos a regímenes especiales, que contempla la ley. Como el contrato de trabajo agrícola o ganadero, contrato del trabajo de mujeres y menores de edad, el trabajo a domicilio el trabajo domestico, trabajo de transporte, el trabajo de aprendizaje, el trabajo en el mar y en las vías navegables.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: “c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

En el caso de los trabajadores ocasionales, estos son aquellos a los cuales la ley llama “trabajadores temporales”, tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del código de trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días”.

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de

coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

Trabajo de mujeres y menores de edad. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

Trabajo a domicilio. Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en Artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente código.

Trabajo domestico. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Trabajo de aprendizaje. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Régimen de los servidores del estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

1.7 El estado coadyuvante a la seguridad social:

El estado es una parte muy importante en el desarrollo del Régimen de Seguridad Social, dentro de su funciones primordiales esta la de coadyuvar, ejerciendo su soberanía por medio de todas las leyes aplicables para que se lleve a cabo un de forma inmediata y directa.

Es una forma de organización social con personalidad jurídica propia por medio de la cual se organiza a una población que se encuentra asentada en un territorio determinado a través de un ordenamiento jurídico que es creado, mantenido y aplicado por los órganos designados para el efecto a quienes se les permite que ejerciten el poder público con la finalidad de alcanzar el bien común. De conformidad con la Constitución Política de la Republica el Estado de Guatemala es un estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades, su sistema de gobierno es republicano, democrático y representativo.

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo, de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la junta nacional de servicio civil.

El sistema nacional de servicio civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

Los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.

A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

“El servicio civil, tiene características especiales, la que se pueden resumir de la siguientes forma:

De conformidad con la teoría bilateral tiene por su parte un acto administrativo de nombramiento o investidura.

Concurren la voluntad del Estado que decide el nombramiento y la voluntad del particular que acepta el cargo. La relación funcional genera efectos jurídicos entre el Estado y el particular nombrado, derechos y obligaciones.

Todos los derechos y obligaciones se encuentran previamente establecidos en ley y la finalidad del bien común a través del servicio público”¹⁰.

Los servidores públicos, deben ser ciudadanos guatemaltecos, y sólo puede emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar con eficiencia el trabajo de que se trate, previa resolución de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la que recabará la información necesaria.

¹⁰ Calderón, Hugo. **Derecho administrativo I**, pág. 138.

CAPÍTULO II

2. La división de Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

2.1. Antecedentes de la división de la Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado el 30 de octubre de 1946 según se plasmó en el Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con carácter de entidad autónoma para “dar protección mínima a toda la población del país”. Este sistema de seguridad social funciona como un sistema público de salud para los trabajadores contribuyentes. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, proporciona servicios y beneficios no solo en caso de accidentes o enfermedad laboral, sino también en salud general. Para poder sufragar los costos que tendría la implementación del régimen de Seguridad Social, se estableció en su ley orgánica que los trabajadores, patronos y estado tendrían que contribuir; así se fue extendiendo en forma gradual los programas hacia los sectores de trabajadores y departamentos donde se habría de dar cobertura. De esta suerte, en el departamento de Guatemala, se estableció que los patronos con tres o más empleados tienen la obligación de incorporarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como patronos afectos y de esta forma registrar a sus empleados y, pagar el porcentaje correspondiente como empleador (patrono) sobre el monto total de los salarios pagados a sus trabajadores, y descontar a sus trabajadores del salario mensual incluyendo salario mensual, extraordinario y/o comisiones la corresponde contribución.

Para poder verificar el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador (patrono), se reguló en su ley orgánica, lo que originalmente se llamó el departamento de Inspección y Visitaduría Social, según se plasmó en el artículo 50; con posterioridad mediante el artículo 2 del Acuerdo Número 587 de la gerencia de dicha Institución, se

da vida a lo que hasta hoy en día se denomina División de Inspección, la cual tiene entre sus funciones velar por que patronos y trabajadores cumplan con la ley orgánica y sus reglamentos.

Sin embargo las facultades contenidas en la ley orgánica de la institución, se encuentran debidamente respaldadas por la Constitución Política de la República de Guatemala; según lo regulado en su parte conducente el Artículo 24. Los libros, documentos y archivos que se relacionan con el pago de impuestos, tasas, arbitrios y contribuciones, podrán ser revisados por la autoridad competente de conformidad con ley.

Para dar cumplimiento a las atribuciones otorgadas a la división de inspección por medio de la ley orgánica, se nombra a personal que debidamente identificado y después de llenar los requisitos de evaluación, capacitación e inducción al puesto, asumen el cargo de inspector patronal, contándose a nivel nacional con 125 inspectores, de los que 65 trabajan en la capital.

En la división de inspección, se reciben las denuncias por incumplimiento de las leyes relativas a la seguridad social por parte del sector empresarial (patronos) y de trabajadores del estado, que presenten los trabajadores; las cuales son objeto de investigación por parte de los señores inspectores patronales, quienes deben de rendir los informes correspondientes.

En términos generales el inspector es: Es una persona competente, con conocimiento y habilidad suficiente para llevar a cabo la inspección en el organismo correspondiente y elaborar el informe respectivo. Cuando el órgano administrativo es una institución pública, se puede distinguir varios tipos de Inspectores, de acuerdo a la institución y las actividades que lleve a cabo así serán el número de estos y las actividades que deben desarrollar.

Hay varios tipos de inspección dentro de estas podemos encontrar las inspecciones que se llevan a cabo en las propiedades, Una inspección de una propiedad es una inspección visual no invasiva de la estructura física y los sistemas desde el techo hasta las fundaciones. Un inspector es adiestrado como un detective en lo que se refiere a la construcción y los componentes de un hogar.

Certified Home Inspectors Group, Inc. le entrega un reporte detallado de las condiciones en que se encuentra dicha propiedad. El contratar a un inspector es una sabia decisión aún comprando una propiedad nueva. Teniendo un reporte de inspección a mano usted podrá conocer a conciencia las condiciones de la propiedad y corregirlas antes de mudarse a la misma y si es una propiedad nueva puede exigirle a los desarrolladores del proyecto que le corrijan los defectos antes de que usted y su familia se muden a la misma. Los reportes de Inspección.

Certified Home Inspectors Group, Inc. provee un reporte de inspección describiendo las condiciones de la propiedad. Si encontramos defectos y/o problemas los mismos serán señalados y de ser necesario el inspector recomendará una evaluación adicional.

Para Manuel Ossorio, Inspección de Trabajo: “Es un organismo Administrativo que dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma. Llámese también Policía del Trabajo”.

Para el jurista Ib. Ardon la Inspección de Trabajo no es más “Que la que llevan a cabo los inspectores patronales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en las empresas con el fin de constatar que cumplan las leyes de Previsión Social, como también sus reglamentos velando para que la parte mas débil no quede desamparada y que en caso de encontrarse anomalía alguna se proceda de conformidad con las leyes que sean aplicables precisamente las de Previsión Social.

Luís Alberto López Sánchez. Estable que inspección de Trabajo “Es la dependencia del Ministerio de Trabajo que tiene a su cargo el control de las zonas económicas del país teniendo como finalidad la fiscalización y control de la legislación laboral misma que está dividida en regiones.

“Seguridad Social sistema de seguros dirigido por el Gobierno que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o por accidente. Los sistemas de seguridad social existen en muchos países, en especial en Europa Occidental y América Latina”¹¹.

La seguridad social es una parte importante de las ciencias sociales. Y como se afirma con frecuencia, que "para conocer una ciencia es preciso conocer su historia", presentamos algunos elementos claves de la evolución de esta disciplina que hoy concita la atención de los políticos, de los financistas, de los estudiosos, de los trabajadores y de la población en general.

Las formas primitivas e la seguridad aparecen en Judea, Egipto, Cartago, Fenicia y otros pueblos de la antigüedad. Se recuerdan las anécdotas del tiempo de las vacas gordas y de las vacas flacas y la necesidad de tener una reserva de los granos recolectados para los tiempos de escasez. Muchas de las cofradías religiosas operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas.

La revolución industrial cambia radicalmente los mecanismos de apoyo a las poblaciones necesitadas y sometidas a riesgo. La lucha del movimiento obrero incorporó rápidamente como una de sus reivindicaciones claves la seguridad social contra las enfermedades, los accidentes de trabajo y el desempleo. Las mutuales y las sociedades de beneficencia fueron surgiendo en varios países de Europa.

¹¹ Biblioteca de Consulta Microsoft **Ob. Cit.** Pág. 1118.

2.2. Marco jurídico

La regulación jurídica que da vida a la División de Inspección y a su personal encargado de vigilar porque se cumplan las leyes relativas a la seguridad social, tanto por empleadores como trabajadores, se encuentra debidamente regulado en lo establecido en los Artículos 50 y 51 del Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala; y en el Acuerdo Número 587 de gerencia, el cual entró en vigencia el 1 de abril de 1955. Además la actividad de los inspectores patronales, se encuentra debidamente respaldada por el Artículo 24 de la Constitución Política de la República de Guatemala; que apoya la actividad que realiza este personal como autoridad facultada por la ley orgánica para poder dar cumplimiento a sus obligaciones.

La Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo mismo que tiene carácter de título ejecutivo.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales, de cualquier infracción que cometan los patronos o los afiliados en contra de esta ley o de sus reglamentos.

2.3. El inspector patronal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Es la persona encargada de velar por el cumplimiento de todas las leyes que ha implementado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para otorgar beneficios

en servicio y en dinero; cuyas obligaciones y facultades, se encuentran debidamente reguladas en la ley orgánica de dicha institución, y que con su actividad aseguran la efectiva prestación de servicios médicos, hospitalarios, de medicina y prevención social en el trabajo; al velar porque empleador y empleadores, den fiel cumplimiento a lo regulado en las leyes que han implementado los distintos programas que otorgan beneficios a los trabajadores debidamente incorporados al régimen de seguridad social.

Tienen las obligaciones y facultades que le otorga el Artículo 50 de la ley Orgánica Decreto 295 del Congreso de la República:

- a. Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el párrafo anterior;
- b. Pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido;
- c. Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de trabajo y de previsión social que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción debe ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida el cumplimiento de sus deberes;
- d. Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- e. Gozan de franquicia telegráfica cuando tengan que comunicarse, en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y de previsión social;

- f. Las actas que levanten y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tienen plena validez en tanto no se demuestre de modo evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; y,
- g. Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de las inspecciones; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los afiliados; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes propios de su cargo, deben ser destituidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda.

2.4. Fines y propósitos de los Inspectores Patronales:

El Departamento de Inspección y de Visitaduría, como se le conoció a sus inicios, hoy en día, división de inspección, dependiente de la subgerencia de administración, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene como fin primordial, vigilar por que los empleadores (patronos) y empleados (afiliados) cumplan las prescripciones de la ley y de sus reglamentos.

Sin embargo esta función no queda solo en un acto meramente administrativo de fe pública de que gozan sino que además se encuentran debidamente facultados mediante el Artículo 53 de la Ley Orgánica de la Institución, para que presenten y sigan los juicios para la imposición de multas o sanciones por injustificada resistencia a la fiscalización por parte de los inspectores patronales, dichos juicios deben de presentarse ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en base a lo regulado para el efecto en el título décimo cuarto del código de trabajo, artículo 416 del cuerpo legal citado. Aunado a lo interno, dicha institución, emitió el Acuerdo Número 23-94 de fecha 12 de diciembre de 1994; de gerencia, reglamento para la presentación y trámite de denuncias para la iniciación de juicios punitivos; en el cual se estableció el

procedimiento a seguir, las personas obligadas a denunciar, los requisitos que se deben de cumplir para iniciar el trámite de la denuncia, la ratificación de dicha denuncia y o querrela y posterior traslado de las diligencias al departamento legal, y la responsabilidad en que se incurre por no presentarla y quien habiéndola presentado no continuare con su trámite.

Por último, las facultades que tiene la división de inspección, para velar por el cumplimiento de la ley orgánica así como de los reglamentos que otorgan beneficios a los trabajadores debidamente incorporados al régimen de seguridad social, se encuentran diseminados por toda la reglamentación de la institución.

El departamento de inspección y de visitaduría social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene como fin primordial, vigilar por que los patronos y afiliados cumplan las prescripciones de la ley y de sus reglamentos.

La división de Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es un departamento que cuenta con su autonomía administrativa y que por medio de su cuerpo de inspectores vela porque empleadores trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigencia o que se emitan en el futuro.

Además en los casos en que la falta de cumplimiento de las obligaciones patronales continué a pesar del requerimiento, dentro de un plazo de 60 días, contados a partir de la fecha limite establecida en el Artículo 8 de este reglamento, el Instituto ejercerá acción directa por la Inspección, a fin de constatar la situación de la empresa, para lo siguiente.

- a. Obtener las planillas de Seguridad Social y prevenir al patrono para que efectuó el pago correspondiente.

- b. Ante la imposibilidad de obtener las planillas de Seguridad Social conforme al literal anterior, el Inspector informara de tal situación, proporcionando la base conforme el Artículo 18 de este reglamento, para que el Instituto determine el monto adecuado y emita la Nota de Cargo Correspondiente.
- c. Obtener información sobre la situación de la actividad de la empresa para determinar si procede la suspensión o cancelación de la declaratoria formal de Inscripción Patronal, de conformidad con las normas establecidas para el efecto, previa liquidación de los adeudos pendientes.

Dentro de otros fines el departamento de Inspección Patronal, y de conformidad con el Acuerdo 546 de la Junta Directiva, tienen la facultad de solicitar la planilla de Seguridad Social y constituye la base para el calculo del monto de las cuotas adeudadas por los patronos. No obstante, cuando estos no las entregaren en tiempo y forma indicados en el Artículo 12, sin perjuicio de lo que establece el Artículo 13, el Instituto efectuara la liquidación de oficio de manera unilateral, por cualquiera de los métodos siguientes o por una combinación de los mismos:

- a. Por estimación con base en el promedio de los salarios informados al Instituto en Planillas de Seguridad Social, correspondientes a los meses anteriores al periodo que se liquida.
- b. Por información obtenida de Actas e Informes de Inspección, por Revisiones de los libros de contabilidad, planillas de salarios, normas de sueldos u otros documentos relacionados con pagos a trabajadores que obren en poder del Instituto.
- c. Por estimación pericial o por cualquier otro medio que se considere acorde con la realidad.

El Acuerdo 546 de la Junta Directiva, reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de Seguridad Social, cuando el Instituto de conformidad con lo que señala el artículo 50 de su Ley Orgánica, Decreto No.295 del Congreso de la Republica, practique revisiones de Libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de

pago y cualesquiera otros documentos que le permitan establecer eficazmente si los patronos han cumplido con pagar las cuotas descontadas a los trabajadores y las que a ellos corresponde, procederá en la forma siguiente:

- a. Por cada revisión que se efectúe cualquiera fuera el período comprendido, se levantará el acta correspondiente y se rendirá el informe respectivo, en el cual se identificará suficientemente al patrono y se detallarán las diligencias practicadas, los registros contables y documentos examinados, el período revisado y los resultados obtenidos.
- b. El instituto con vista del acta e informe mencionados en el inciso anterior y de los registros y demás datos en su poder efectuará la liquidación de las cuotas adeudadas si las hubiere y la notificara al respectivo patrono, siguiendo los trámites establecidos en los Artículos 21 y 22.
- c. El procedimiento indicado en los inciso a. y b. anteriormente, será el mismo para cualquier clase de revisión sea que se trate de efectuar una liquidación pro cuotas no declaradas ni pagadas o que tengan por objeto comprobar la exactitud de declaraciones y pagos efectuados anteriormente, en ambos casos, se deberá obtener la correspondiente planilla de Seguridad Social.

Cita también el Acuerdo No.546 de la Junta Directiva en su segundo párrafo le otorga fines aun mas específicos a los Inspectores Patronales, los instructivos de las dependencias del Instituto encargadas de la recaudación de contribuciones y de la revisión y control de empresas inscritas establecerán entre otros aspectos lo relativo a periodicidad con que deben efectuarse las revisiones patronales, las cuales no excederán del periodo de prescripción, los sistemas para realizarse y todos aquellos procedimientos administrativos y legales que sirven para lograr el pago puntual de las contribuciones.

A través de su cuerpo de Inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto que se promueven en juicio punitivo; promoviendo la sustentación y

finalizaciones de los juicios por faltas que denuncien la violación y normas de trabajo o de previsión social; procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infradotes a través de los tribunales de trabajo y previsión social.

En la división de Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los trabajadores pueden plantear quejas sobre abusos en los puestos de trabajo que desempeñan en ese momento. El Inspector encargado debe notificar al empleador el levantamiento del acta y ofrecerle un plazo para que cumpla con sus obligaciones. La amplitud del plazo la decide el inspector en cada caso. El inspector además puede efectuar sin aviso previo una visita al centro de trabajo. Durante la visita el inspector llama al trabajador denunciante para realizar lo que una inspectora denomina “una audiencia directa” entre el trabajador y el empleador. Si el empleador no cumple con sus obligaciones en el plazo fijado el caso se envía a la sección legal de la Inspección del Ministerio de Trabajo, que tiene la obligación de llevar el caso a los tribunales en defensa de los intereses del trabajador.

CAPÍTULO III

3. Obligaciones de los inspectores patronales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.1. Obligaciones de los inspectores patronales:

Las obligaciones principales del inspector patronal de la división de inspección, además de las señaladas en los Artículos 50, 51, 53 y 54 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; se encuentran dispersas en todos sus reglamentos; en el caso de los programas vigentes de enfermedad común, maternidad, accidentes en general; se desprende del análisis de sus leyes, que la función del inspector patronal, se encuentra destinada a verificar el cumplimiento del patrono, en primera instancia, de que se esté reportando a todos los trabajadores con sus respectivos salarios (entendido este como toda retribución pagada al trabajador en forma mensual, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo) pactados o que deba pagar por ley; y como segunda instancia, que los trabajadores, efectivamente acaten la orden de suspensión de labores por el acaecimiento del evento que lo imposibilita para asistir a sus labores, y de no ser así ponerlo en conocimiento de la autoridad.

En el caso del programa de invalidez, vejez y sobre vivencia, su actividad ha estado encaminada a obtener información del trabajador y recabar los salarios que ha devengado desde que entró en vigencia a nivel nacional dicho programa 1 de marzo de 1977 o desde el inicio de labores con cada patrono inscrito.

En el ámbito, de la fiscalización a patronos inscritos al régimen de seguridad social, para efectos de establecer que se está reportando al total de sus trabajadores; que se cumple con reportar el total de los salarios devengados; los inspectores patronales, apegan su actuación a lo plasmado en el Acuerdo Número 1118 de la honorable junta

Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social. Dicha regulación establece que en los casos de incumplimiento de las obligaciones patronales, con relación al pago de las contribuciones, el Instituto podrá ejercer acción directa por medio de sus inspectores para garantizar el que se lleguen a las arcas de la institución los descuentos que por concepto de cuota trabajadores descuenta el patrono y su propio importe como patrono que debe de pagar; entre estos mecanismo tiene:

- a.- Obtener información sobre la situación de la empresa.
- b.- Revisar los libros de contabilidad o registro (contabilidad formal y/o libros de planillas, salarios, o cualquier otra documentación relacionada con el pago de salarios).

En la fiscalización del pago de salarios, los inspectores patronales, tiene a bien después de revisar la documentación antes señalada, emitir un acta de revisión a la división de recaudación, a efecto que esta en base a dicho documento pueda liquidar el adeudo del patrono y así notificar el requerimiento de lo adeudado por medio de una nota de cargo, la cual debidamente notificada al patrono y pasado el plazo de quince días, sin que la impugne, certificará dicho adeudo y procederá a demandarlo en vía del juicio económico coactivo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social les otorga a los inspectores una serie de atribuciones estas les ayudaran a desarrollar su trabajo de forma eficiente, los inspectores patronales tienen dentro de estas velar por que se cumplan a cabalidad los reglamentos interiores de trabajo, para los trabajadores tengan las condiciones mínimas de salud, higiene y seguridad social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, su fin primordial es minimizar los riesgos y peligros que puedan tener los trabajadores dentro de una empresa.

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso

todas las legislaciones actuales, y especialmente las latinoamericanas; los reglamentos interiores de trabajo. La doctrina no se ha puesto de acuerdo en relación a cual es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo denominado reglamento de taller, reglamento interno de empresa, reglamento interior y otros.

Según el artículo 57 del código de trabajo: Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos y pactos colectivos, contratos vigentes que lo afecten con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

Señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el régimen de seguridad social debe otorgar protección y beneficios; los de invalidez, vejez y sobrevivencia, y debe existir la inspección por parte de los inspectores patronales.

El régimen de seguridad social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la ley que lo rige (Acuerdo 788 de Junta Directiva), le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinen.

La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual. Los riesgos que cubre son; para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con algunos requisitos.

Existen tres (3) grados de invalidez, los cuales son calificados por el departamento de medicina legal y evaluación de incapacidades de la institución, ubicado en el hospital general de accidentes previa orientación y calificación de derecho. La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en el departamento de IVS ubicado en el edificio central para los casos locales de la ciudad de Guatemala.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en las cajas y delegaciones ubicadas en el interior del país, para los casos del interior del país. Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones
- Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera.
- Que hayan cumplido 60 años antes del 1 de enero de 2000
- Que cumplan 61 años durante los años 2000 y 2001
- Que cumplan 62 años durante los años 2002 y 2003
- Que cumplan 63 años durante los años 2004 y 2005
- Que cumplan 64 años durante los años 2006 y 2007
- Que cumplan 65 años del año 2008 en adelante.
- Haber causado baja en su relación laboral

Para tener los sobrevivientes, derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte.
- Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por Vejez.
- Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por Invalidez o Vejez.

Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.

Entre uno de los beneficios del programa IVS, está el pago de prestación por fallecimiento del afiliado. Uno de los beneficios del programa IVS, es el pago de la cuota mortuoria, en caso de fallecimiento de los afiliados.

Los requisitos para el pago de dicha cuota son:

Trabajadores Activos que fallecen:

- Certificado vigente de Trabajo del Afiliado
- Certificado de defunción del trabajador
- Factura de los funerales
- Tener acreditado por los menos dos (2) meses de contribución en los últimos seis (6) meses calendario anteriores al fallecimiento.
- Cédula de vecindad de la persona que cobra

Beneficiarios: en caso de fallecimiento de los beneficiarios, también existe dicha prestación, debiendo completar los requisitos del párrafo anteriores. En el caso de beneficiarios hijos menores de edad, la cuota mortuoria es válida hasta la mayoría de edad (18 años). En el caso de beneficiarios hijos incapacitados, la prestación es válida sin importar la edad.

Niños menores de cinco (5) años de edad; cuando un niño nace en cualquiera de las unidades médicas del instituto y falleciera, también tendrá derecho a la prestación de cuota mortuoria.

Cuando un asegurado ha contribuido por lo menos durante 12 meses en los últimos tres años (36 meses), y que por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio, y todavía no califica para ser cubierto por el programa IVS, tiene la oportunidad de continuar asegurado de manera voluntaria.

Solicitarlo por escrito al Instituto dentro de los 3 meses calendarios siguientes al último mes de contribución o al último día subsidiado.

Pagará mensualmente una contribución del 5.5% que incluye la cuota patronal y la cuota del trabajador para el programa IVS.

El sistema de seguridad social integral como conjunto orgánico, interrelacionado e interdependiente de regímenes de protección social, está organizado en subsistemas y es un servicio público de afiliación obligatoria para cada trabajador y de carácter contributivo.

El órgano de dirección del sistema de seguridad social integral es el ministerio del trabajo, teniendo como marco legal la Ley Orgánica del Sistema de seguridad social y las leyes especiales que rigen los diferentes subsistemas, sin menoscabo de las competencias concurrentes de los ministerios u otros entes de supervisión y control.

Se crea el consejo nacional de la seguridad social como órgano asesor y consultivo del ejecutivo nacional, que tendrá entre sus atribuciones: Definir y proponer los lineamientos estratégicos de la política de seguridad social integral.

Asesorar al ejecutivo nacional y evacuar sus consultas en materia de seguridad social. Velar por el cumplimiento estricto de lo dispuesto en las leyes. Colaborar en las definiciones de las formas de interacción y coordinación con los organismos públicos y privados vinculados, directa o indirectamente, con la seguridad Social.

Presentar los planes de seguimiento de la ejecución de los programas de seguridad social integral, para evaluar sus resultados y elaborar las recomendaciones que se consideren convenientes; Proponer, mediante leyes especiales la creación de nuevos subsistemas.

El sistema de seguridad social integral lo conforman los siguientes subsistemas que, sin perjuicio de su autonomía, actuarán coordinadamente:

- Subsistema de pensiones.
- Subsistema de salud.
- Subsistema de paro forzoso y capacitación laboral.
- Subsistema de vivienda y política habitacional.
- Subsistema de recreación.

El subsistema de pensiones tiene por objeto la cobertura de las contingencias de invalidez, vejez, muerte, asistencia funeraria, nupcialidad y sobre vivencia. El subsistema de pensiones es único y lo conforman dos regímenes: el de capitalización individual y el de solidaridad Intergeneracional, en los cuales participan, de acuerdo con sus ingresos, todos los contribuyentes.

Para este subsistema se crean los fondos de capitalización individual, con el objeto de otorgar a los afiliados una pensión cuya cuantía dependerá del monto acumulado de los aportes en la cuenta individual del afiliado y del producto que le corresponda por el

rendimiento de las inversiones realizadas, los fondos de capitalización individual son propiedad de los afiliados y su patrimonio es independiente y distinto del patrimonio de las Instituciones que los administran, su administración estará a cargo de instituciones que determine la ley del subsistema de pensiones y el fondo de solidaridad Intergeneracional cuyo objeto es complementar hasta la pensión mínima vital, a quienes habiendo contribuido en el subsistema de pensiones, el acumulado de su cuenta, no alcance el monto de aquélla. El mismo será financiado por las cotizaciones de los empleadores y por los aportes del ejecutivo nacional y estará a cargo del instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La ley especial de este subsistema determinará su administración, la supervisión estará a cargo del ministerio de finanzas.

Los beneficiarios tienen derecho a escoger libremente los entes administradores de los fondos y de los prestadores del servicio de salud, que podrán ser públicos, privados o mixtos debiendo cumplir con los requisitos que les fijen las leyes especiales.

El subsistema de salud tiene por objeto garantizar a los afiliados el financiamiento y la seguridad de la prestación de los servicios de salud. Los beneficios que otorgarán el subsistema y sus condiciones serán determinados en la ley especial.

El subsistema de salud es único y lo conforman dos regímenes de carácter contributivo: el solidario de afiliación obligatoria, y el complementario de afiliación voluntaria.

En este subsistema se crean el fondo solidario de salud, con el objeto de garantizar a los afiliados la prestación de la atención médica integral y su financiamiento; y cancelar las indemnizaciones diarias que correspondan de conformidad con lo establecido en la ley especial del subsistema. El fondo solidario de salud será administrado por el ministerio de salud y desarrollo social de conformidad con la ley especial de subsistema y el fondo especial a la atención de enfermedades de alto costo, riesgo y largo plazo.

El subsistema de paro forzoso y capacitación laboral, tiene como objeto la protección temporal del afiliado por la terminación de la relación de trabajo en los términos y condiciones señalados en la ley del subsistema, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero; así como procurar su pronta reinserción al trabajo, a través del servicio de intermediación y capacitación laboral.

Estará constituido por un régimen financiero de reparto, de carácter solidario. Se constituirá un fondo de paro forzoso de carácter obligatorio y solidario que cubrirá los gastos de indemnización económica, salud y capacitación laboral. Su administración estará a cargo del IVSS.

El subsistema de vivienda y política habitacional tiene por objeto generar las facilidades a los afiliados y a los beneficiarios del sistema, para el acceso a una vivienda digna y adecuada, incluyendo sus servicios urbanísticos básicos; además de estimular y apoyar la participación individual y comunitaria en la solución de sus problemas habitacionales.

Dicho ahorro se constituirá con las contribuciones que los trabajadores y empleadores y los rendimientos que estos produzcan. Su administración la implementará la ley especial del subsistema.

Los recursos del fondo mutual habitacional son propiedad de los afiliados en proporción a sus cotizaciones y sus rendimientos y su patrimonio es independiente de sus administradores.

El objeto del subsistema es promover e incentivar el desarrollo de programas de recreación utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para los afiliados y beneficiarios del sistema de seguridad social integral.

La ley especial del subsistema definirá los lineamientos y establecerá las normas para desarrollar en forma directa o mediante acuerdos con entidades públicas o privadas, los

programas de recreación, así como el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreacional.

La Seguridad Social Integral se basa en los siguientes principios:

- Universalidad: Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida.
- Solidaridad: Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema.
- Integralidad: Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema.
- Unidad: Es la articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.
- Participación: Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el Sistema de Seguridad Social Integral.
- Autofinanciamiento: Es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible.
- Eficiencia: Es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente.

Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del instituto, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población. (Artículo 1 Acuerdo 466 de Junta Directiva). Las prestaciones en servicio de los programas de enfermedad, maternidad y accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y del respectivo personal técnico y auxiliar. También podrán suministrarse a domicilio para el programa de enfermedad y maternidad.

El Instituto ha realizado convenios con el ministerio de salud pública y asistencia social para brindar atención a sus afiliados así como contratos con médicos particulares para brindar servicios médicos siendo todos los profesionales médicos colegiados para brindar la atención conforme las leyes de la materia. Identificación e inscripción de beneficiarios con derecho. El afiliado o beneficiario con derecho al solicitar la primera atención en un caso de enfermedad, maternidad o accidente, deberá presentar el documento de identificación que el instituto establezca y el certificado de trabajo emitido por el patrono sin embargo, el instituto podrá utilizar cualquier otro medio de identificación apropiadamente. En las atenciones posteriores, relacionadas con el mismo caso de enfermedad, maternidad o accidente, basta que el afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, juntamente con el documento de identificación correspondiente. (Artículo 6 del Acuerdo 466 de Junta directiva).

Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores a los primeros auxilios, deberá comprobarse por el interesado o por el Instituto en casos especiales, dentro de los dos días hábiles

siguientes a la terminación de dicho estado, el derecho a las prestaciones. (Artículo 11 Acuerdo 466 de Junta Directiva).

Para proceder a la inscripción de los niños, se requiere la presentación por parte de los padres afiliados de:

- Documentos de identificación del afiliado y de la madre.
- Certificado de Trabajo del afiliado.
- Certificado de la Partida de Nacimiento del niño. (Artículo 9 Acuerdo 466 de Junta Directiva).

Se otorga la asistencia médica con el fin de promover, conservar, mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad para el trabajo, dando servicios de medicina preventiva, curativa y rehabilitación. Teniendo derecho en caso de enfermedad.

- Los trabajadores afiliados
- El trabajador en período de desempleo o licencia sin goce de salario, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se produzca el desempleo o licencia, haya contribuido en cuatro períodos de contribuciones y el enfermo reclame prestaciones en el curso de los dos meses posteriores a la fecha de desempleo o inicio de la licencia. (Capítulo I Artículo 17 Acuerdo 466 de Junta Directiva).

Los hijos hasta los cinco años, del trabajador afiliado y del trabajador en período de desempleo o licencia con derecho a las prestaciones en servicio. (Capítulo I Inciso c. Acuerdo 466 de Junta Directiva, Reformado por el Artículo 1 Acuerdo 827 de Junta Directiva).

En caso de maternidad tienen derecho:

- La trabajadora afiliada
- La esposa del trabajador afiliado o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su derecho la compañera que cumpla las reglamentaciones legales.
- La trabajadora en período de desempleo o la esposa o compañera del trabajador en período de desempleo, siempre que la pérdida del empleo se haya producido estando aquellas en estado de embarazo.

La esposa o compañera del afiliado fallecido, que se encuentre en estado de embarazo en la fecha del fallecimiento de éste. (Capítulo I Artículo 18 Acuerdo 466 de Junta Directiva).

- El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas

El trabajador en período de desempleo o de licencia sin goce de salario, siempre que el accidente lo sufra durante los dos primeros meses siguientes a la fecha de cesantía o licencia y que haya tenido contratos o relaciones de trabajo vigentes aún con interrupciones, con patronos declarados formalmente inscritos en el régimen; en los cuatro meses inmediatamente anteriores contados hacia atrás desde que término su último contrato o relación de trabajo, y que durante la vigencia de esos contratos o relaciones en cada mes haya contribuido al régimen de seguridad social

- Los beneficiarios con derecho en el programa de enfermedad y maternidad, en los casos dentro de las limitaciones establecidas en el reglamento. (Capítulo I Artículo 19 Acuerdo 466 de Junta Directiva).

En caso de enfermedades en general, maternidad, y accidentes, de sus afiliados y beneficiarios con derecho, el instituto dará las siguientes prestaciones en servicio:

- Asistencia médico quirúrgica general y especializada
- Asistencia odontológica
- Asistencia farmacéutica, rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos
- Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades. Hospedaje y alimentación, en casos especiales. (Capítulo I Artículo 24 Acuerdo 466 de Junta Directiva).

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

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Maternidad
- Enfermedad generales
- Invalidez
- Orfandad
- Viudez
- Vejez
- Muerte (gastos de entierro)
- Los demás que el reglamento determine (Artículo 28 Decreto No. 295 del Congreso de la República).

3.2. Incidencias

Los reclamos que formulen los patronos o los afiliados con motivo de la aplicación de esta ley o de sus reglamentos, deben ser tramitados y resueltos por la gerencia dentro del plazo más breve posible. Contra lo que ésta decida procede recurso de apelación ante la junta directiva siempre que se interponga ante la gerencia dentro de los tres días posteriores a la notificación respectiva, más el término de la distancia. El pronunciamiento de la junta directiva debe dictarse dentro de los diez días siguientes a aquel en que se formuló el recurso.

Solo ante los tribunales de trabajo y de previsión social pueden discutirse las resoluciones de la junta directiva, y para que sean admisibles las demandas respectivas, deben presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quedó firme el pronunciamiento del instituto.

Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones deben iniciarse y resolverse en definitiva ante y por los tribunales de trabajo y de previsión social. En dichos juicios el instituto debe ser siempre tenido como parte. Los juicios a que dé lugar el cobro de créditos originados por las inversiones o de sumas adeudadas al instituto por otro motivo, deben tramitarse ante tribunales civiles comunes o ante los organismos especiales que corresponda según el caso.

Los juicios a que dé lugar la imposición de penas previstas por el código penal, se deben tramitar ante los tribunales comunes. Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier especie que se tramiten ante el instituto o ante los tribunales de trabajo y de previsión social con motivo de la aplicación de esta ley o de sus reglamentos.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, todo acto jurídico solicitud o actuación relativa a inversiones que se tramite ante el instituto.

3.3. Clasificación de las incidencias

3.3.1 Anulación de una inscripción

Los reglamentos deben precisar qué infracciones de éstos o de la presente ley tienen carácter punible y la sanción ordinaria exacta que en cada caso corresponda en atención a la naturaleza de las diversas clases de riesgos y a las demás necesidades técnicas del Instituto, todo de acuerdo con las siguientes reglas.

- Las penas consisten en multas, que son convertibles en arresto en caso de no pago oportuno, en la proporción que indiquen los tribunales.
- Los límites máximo y mínimo de cada pena ordinaria deben fijarse entre uno y quinientos quetzales, de acuerdo con la gravedad de la infracción.
- Toda reincidencia debe dar lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo establecido para la pena ordinaria.

Hay reincidencia cuando se infringe por segunda vez esta ley o alguno de sus reglamentos, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta de la que dio origen a la nueva sanción.

3.3.2 Cancelación de una inscripción patronal

Las penas mencionadas anteriormente, se deben imponer tanto a la persona directamente responsable de la infracción, como al patrono en cuya empresa se haya cometido la falta, a no ser que éste demuestre su desconocimiento del hecho o su no participación en el mismo.

Si el patrono es una persona jurídica, las penas deben aplicarse a quien figure como principal gestor de los negocios o actividades de ésta, o como su representante legal; pero en todo caso, dicha persona jurídica queda obligada solidariamente junto con sus personeros, a cubrir las responsabilidades económicas que procedan.

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la división de Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

4.1 Aspectos generales

Habiendo sido la Ley Orgánica del Instituto de Seguridad Social de Guatemala, promulgada en 1946, y habiéndose modificado la estructura de la sociedad guatemalteca, es normal que las normas contenidas en dicho cuerpo de leyes, ya no se ajuste a determinadas necesidades y casos concretos de la relación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS con los patronos.

El caso particular de los antecedentes mencionados lo constituye la ineficacia coercitiva de la cual adolecen los inspectores patronales en aquellas empresas en donde encuentran resistencia injustificada, la que puede darse por parte de los patronos al momento de negarse a poner a la vista sus libros contables cuando le son requeridos para una normal inspección. La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece en su Artículo 50 literal c, que lo procedente es dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, en casos especiales como en los que se requiere de una actuación inmediata, bajo su responsabilidad puede requerir el auxilio de agentes de policía, con el único fin de que no se les impida el cumplimiento de sus deberes. Ahora bien, como el inspector carece de fuerza coercitiva para poder cumplir con sus funciones, el patrono queda evadido de la obligación de cumplir con la inspección correspondiente.

Esta norma curiosamente, se encuentra transcrita en el reverso del carné de identificación de Inspector Patronal, junto a los demás datos de identificación, personal y laboral, haciendo mención del Decreto 295 del Congreso de la República.

Por lo tanto, se plantea la posibilidad de reformar la ley correspondiente, en el Artículo 50, el cual regula las funciones de la División de Inspección, que dicho sea de paso, en la ley no figura con ese nombre, como evidencia adicional de que los hechos han superado a ley muerta de la norma.

Se puede comprobar fehacientemente que no se llevan a cabo las inspecciones correspondientes en virtud que los inspectores carecen de conocimientos, y técnicas adecuadas que les ayuden a realizar su trabajo con eficacia, de conformidad con lo establecido en la ley en necesaria la implementación de una normativa que constituya un mejor medio coercitivo para que los patronos cumplan a cabalidad las normas de previsión social establecidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.2 Razones por las cuales el empresario se resiste a que su empresa sea supervisada por los inspectores patronales del instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Con respecto a la relación del trabajo es preciso establecer dos cosas importantes que existen en cuanto a la relevancia jurídica laboral. Dichos dos aspectos son los siguientes: en primer término la importancia que tiene el hecho de la relación de trabajo y segundo la importancia que a su vez tiene la simulación de los contratos de trabajo que hace surgir una relación laboral viciada (para utilizar un término de la materia civil, la cual se aplica al derecho del trabajo de forma supletoria).

Para el primero de los aspectos, se cita a uno de los grandes autores del derecho laboral, el tratadista De La Cueva quien señala: “La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas”.¹²

La primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Muchas veces nos hemos referido a la idea del trabajo no mercancía, y nada se tiene que agregar, solamente aquellos que, no se han dado cuenta de la oposición o desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales, entre ellas el capítulo de normas sociales de la Carta de la ONU de 1948, Declaración Universal de los Derechos del Hombre, “*Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social*”, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos; y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser contrato semejante al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

¹² **Ob. Cit;** pág. 138.

instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios y contratos-ley y de sus normas supletorias.

De esta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

La prestación de trabajo por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.

La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Claro está, y volveremos al tema, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apuntó Scelle cuando dijo que: “El ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento en el orden jurídico objetivo de la misma, era un acto condición”.¹³

¹³ Scelle, Georges. **Ley y evolución federal**, pág. 89.

El segundo aspecto, para que el contrato individual de trabajo exista basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio; lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral. Además de que en el contrato individual de trabajo, como relación jurídica encontramos, aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos que son: la capacidad, el consentimiento, y el objeto.

Por lo que se cree que si el contrato de trabajo se da existe la relación laboral, y por lo mismo se convierte en un acuerdo de voluntades entre las partes. Ese acuerdo de voluntades que a su vez es la relación de trabajo, y que constituye un contrato laboral. Ahora bien, si el contrato (es verbal o escrito, puesto que ya se creó la relación de trabajo), involucra vicios del consentimiento (que como quedó escrito en párrafo anterior es uno de los elementos esenciales de todo contrato), entonces dicha relación o contrato puede estar viciado de simulación. Como se ha referido ha la simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad. Va que en una sociedad puede presentarse la intención de simular una relación laboral. Las causas de la simulación no se encuentra en la conducta moral de los seres humanos, cuando entre ellos media un interés o una ganancia económica, se trata de causas eminentemente económicas. El empleador en muchas ocasiones sufre disminución en su patrimonio, lo que lo obliga a entablar una relación que él cree franca con el trabajador, y le propone un pago mensual y un trabajo con horario pero sin prestaciones. Lo que en nuestro medio constituye una violación a las normas de trabajo, pero el trabajador acepta de conformidad con la poca oferta laboral que hay. Razón por la cual ya se presentó una simulación en el contrato de trabajo y tal situación y relación laboral no puede ser legal ni mucho menos franca por dichos motivos.

Por otro lado, se puede presentar la oferta de trabajo de cumplir con las prestaciones laborales pero de indemnizar a cada cierto tiempo, lo que constituye un perjuicio en contra del trabajador y sus prestaciones.

Entre las formas de simulación más frecuentes en relación con el trabajo a domicilio podemos encontrar: La venta de los útiles y materiales que harán de usarse para la confección de los objetos y comprarlos posteriormente quien antes fuera vendedor; claro está que no es la única forma de simulación, razón por la cual se abrieron las puertas para otros procedimientos.

La simultaneidad de patronos, ya que una misma persona puede entrar en relaciones de trabajo simultáneo con distintos patronos, no significando esto que no tenga relación laboral con todos y cada uno de ellos.

La intermediación que el patrono por medio de un intermediario pretende negar o eliminar una relación laboral, por lo tanto se debería prohibir tajantemente la intermediación en el trabajo a domicilio.

La estabilidad o relación laboral existente, y que el patrono se niega a reconocer, debido a que alega a su favor que no existe un contacto, dirección o vigilancia sobre el trabajador. Cuestión ésta que es incorrecta ya que el trabajador a domicilio entra en contacto con su patrono en dos momentos, uno al recoger los materiales y útiles de trabajo y otro al entregar los objetos ya elaborados. De lo que se determina que si existe una estabilidad o relación laboral, la cual debe de defenderse.

En tal sentido muchos empleadores en Guatemala, continúan funcionando de la manera descrita, por ejemplo todos aquellos lugares de trabajo, en los cuales existe el argumento de que funcionan con un cierto presupuesto y financiamiento, y que al final del cual no tendrán con que seguir la relación de trabajo; sin embargo, en dichos contratos lo que nunca se dice es que son de plazo indefinido y al finalizar el trabajador cada fin de año, como es común en estos lugares, se les perjudica en una merma que el trabajador únicamente puede llegar a percibir en el conjunto de su tiempo laborado, es decir en todo el tiempo que duró la relación laboral.

Cabe destacar que la simulación en el trabajo a domicilio radica en que se cancelan por completo los derechos laborales que le asisten al trabajador a domicilio desprotegiéndole por completo, ya que de esta manera las personas que dan trabajo a domicilio sostienen que no se trata de una relación de trabajo, sino de una de naturaleza civil o mercantil.

Pero el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza.

Si se estudia la relación entre el trabajador a domicilio y la empresa, se descubre que el trabajador forma parte de la unidad económica de la empresa en relación jurídica con el empresario, circunstancia que distingue su actividad de los trabajos inherentes a una empresa que se desarrollan fuera de los establecimientos de un patrono.

La comparación, análisis e interpretación de resultados que presenta a continuación, se efectuó sobre la base de respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados a la muestra de los patronos y trabajadores a domicilio, y a las respuestas recabadas durante las encuestas.

Tabla de frecuencia por trabajo efectuado de trabajadores a domicilio, según el Ministerio de Trabajo y previsión social:

Trabajadores a domicilio de maquila:	35
Trabajadores a domicilio de calzado:	35
Trabajadores a domicilio de piñatas:	15

Trabajadores a domicilio de bordados: 15

Tabla de frecuencia por trabajo efectuado de patronos a domicilio

Patronos a domicilio de maquila: 04

Patronos a domicilio de calzado: 04

Patronos a domicilio de piñatas 02

Patronos a domicilio de bordados 02

4.3 Consecuencias que repercuten en contra del trabajador cuando el empresario no cumple a cabalidad las leyes de previsión social y sus reglamentos

Es lógico que únicamente aquellas conductas tipificadas previamente en ley como ilícitas, puedan producir responsabilidad penal, y como consecuencia de ésta última, se producirá lo que se conoce como sanción penal.

Kelsen, afirma que "la regla jurídica se distingue justamente por la sanción, que en el caso de la regla jurídico penal, es la pena. Sin embargo, contrario a esa afirmación, para Binding: para que exista el imperativo no es necesaria la sanción"¹⁴.

Aunque los juristas no otorgan una naturaleza a la sanción, es lógica la aseveración de que la misma es potestad del Estado, y que se impone a través de los tribunales. Por el sistema penal existente en Guatemala, podemos decir que todos estos temas, (la sanción la pena y otros relacionados) no pueden ser facultad ni potestad de los particulares.

¹⁴ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal español**, pág. 74.

Según Bustos Ramírez "El Estado solo puede querer sus propias acciones y esa acción sería el acto coactivo".

Uno de los elementos básicos de la sanción, y para hacer posible su aplicación, es la llamada Coacción. Este carácter coercitivo que debe tener la sanción, es el esencial, para poder cumplir el fin para el que está destinada. Por lo tanto se afirma que coacción es el cumplimiento forzado del deber o de la sanción impuesta.

Por tanto la responsabilidad penal es aquella que emana de la perpetración de un ilícito penal. El Derecho de Trabajo esta llamado a proteger a todos los trabajadores por igual, pero sobre todo debe garantizar que pese a surgir una relación laboral a plazo fijo, se cumpla con todos los beneficios económicos a que tiene derecho el trabajador, es decir a todas sus prestaciones laborales. De esa forma se puede determinar la diferencia que existe en las dos clases de contratos (el de plazo fijo y el de plazo indefinido), que peligrosamente puede crear violación a los derechos del trabajador.

Por dicha situación, el derecho del trabajo debe establecer sanciones para todas aquellas formas en las que se puede tergiversar su cumplimiento, y retrazar la aplicación de sus principios de garantías.

Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.

Para la existencia del contrato individual de trabajo, debe iniciarse la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral.

En el contrato individual de trabajo, como la relación jurídica, encontramos aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos: La capacidad, el consentimiento y el objeto.

La presente investigación, pretende tan solo inquietar la posible violación que en determinados casos se puede dar al verdadero espíritu y contenido del derecho laboral.

La reforma realizada al artículo 81 del código de trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, por el decreto número 18 – 2001 del Congreso de la República de Guatemala, consiste en adicionar un párrafo con el cual se pretende prohibir la simulación del período de prueba, que a su vez es el supuesto con el cual se violan o evaden el reconocimientos de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Sin embargo, es nuestra consideración que dicha reforma únicamente enuncia un aspecto poco aplicable en la práctica, puesto que no establece casos concretos, de forma que cuando se acusara a algún patrono de haber simulado el período de prueba, el hecho de comprobarle en juicio sería un aspecto muy subjetivo. De manera que, si la ley no establece casos concretos no es posible acusar a nadie de una conducta reñida en ley. Si por el contrario en el artículo de mérito se hubiesen consignado ejemplos, casos concretos o una conducta definida que posteriormente es posible aplicar a una situación concreta sería distinto.

CONCLUSIONES

1. En el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de la estructura orgánica no existe un departamento que supervise la actividad desarrollada por los inspectores patronales; a quienes la ley les otorga facultades de faccionar actas e informes de tipo administrativo en materia de salud y previsión social.
2. Habiendo sido la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, promulgada en 1946, y modificada la estructura de la sociedad guatemalteca, es usual que las normas contenidas en dicho cuerpo de leyes, ya no sea aplicable a la actualidad debido al desarrollo que ha llegado la Republica de Guatemala; lo que constituye la ineficacia de la cual adolecen los inspectores patronales.
3. El Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no le otorga al inspector patronal el instrumento legal suficiente para proceder en forma rápida y eficaz, cuando el patrono se niegue a cumplir con los convenios, normas y leyes establecidas para una relación laboral.
4. En las diferentes empresas comerciales, industriales y mercantiles existen reglamentos internos de trabajo; pero estos no son dados a conocer a la clase trabajadora, por lo que hay desconocimiento de los mismos; siendo obligación del patrono poner en conocimiento de los trabajadores dicho reglamento; y los inspectores patronales deben establecer que se cumpla con dicha normativa.

RECOMENDACIONES

1. Para darle cumplimiento a los preceptos establecidos en el Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se hace necesaria la implementación de un departamento que se encargue de la verificación y control de estas normas, lo que le corresponde a la División de Inspección patronal.
2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe llevar a cabo seminarios y talleres de actualización y capacitación para los inspectores patronales, en materia de salud y previsión social, dentro del marco de la legislación laboral guatemalteca y convenios internacionales relativos a tal materia y así desarrollen sus actividades con mayor eficacia.
3. El Estado de Guatemala, a través de su representante legal, debe presentar al Congreso de la República de Guatemala, reformas al Artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el sentido de establecer sanciones a los patronos por la inobservancia de la ley ante la labor que realizan los inspectores.
4. Los inspectores patronales deben exigir a los patronos que le den publicidad a los reglamentos internos de trabajo para que el trabajador tenga conocimiento tanto de sus derechos como de sus obligaciones; y así garantizar el cumplimiento de las labores desempeñadas por los inspectores patronales.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed.; Heliasta S.R.L. 1976.

BARBAGELETA, Héctor Hugo. **El reglamento de taller**. Montevideo, Uruguay. 1951.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Ed. Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Ed.; Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. 1ª. ed.; México D.F., México. Ed.; Trillas S.A. 2000.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed.; Guatemala, Guatemala. Litografía Orión 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed.; Desalma. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª. ed.; México D.F., México. Ed.; Porrúa, S.A. 1993.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed.; Bogotá, Colombia. Ed.; Temis, S.A. 1986.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Bogotá, Colombia. Ed.; Temis, S.A. 1982.

KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed.; Desalma, S.A. 1987.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea, 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22ª. ed.; Madrid, España, Ed. Tecnos, 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. **El reglamento interior de trabajo.** Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). Guatemala, Guatemala, 1958.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª. ed.; Madrid, España, Ed. Tecnos, 1977.

VARIOS AUTORES. **El derecho laboral en Iberoamérica.** Ed.; Homenaje al doctor Guillermo Cabanellas. México D.F., México, Ed. Trillas, S.A. 1978.

Legislación:

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

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto número 295

Consulta de Reglamentos: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Acuerdo No.410 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.

Acuerdo No.468 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de prestaciones en dinero.

Acuerdo No.1048 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Reglamento de organización administrativa.

Acuerdo No.481 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.

Acuerdo No.1002 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Reglamento sobre protección relativa a accidentes.

Acuerdo No.1123 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social año
2003.