

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

**ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL PROGRAMA DE IVS DEL
INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**

TESIS

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

Por

VILMA PATRICIA FUENTES MONTERROSO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2010

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. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

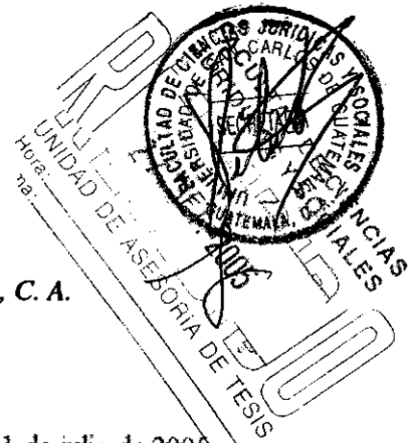
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).

Bufete Profesional

Abogados Asociados

Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez
Abogado y Notario

10a. Avenida 13-58, Of. 303, Edificio Duarte Zona 1, Guatemala, C. A.
Tel.: 251-7587



Guatemala, 21 de julio de 2005.

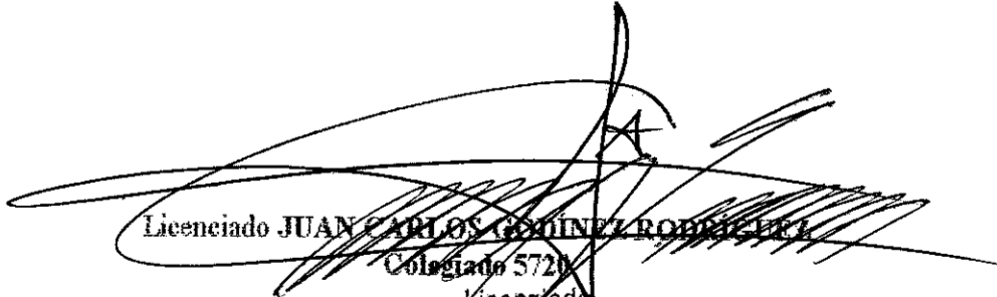
Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Decano:

En Cumplimiento con la resolución emanada de esa casa de estudios, donde se me nombra como asesor del trabajo de tesis de la Bachiller **VILMA PATRICIA FUENTES MONTERROSO**, intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL PROGRAMA IVS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”**:

Procedo a informar que reuniéndome para tal efecto con la estudiante y haciendo las sugerencias que demanda el asesoramiento correspondiente, encontré que la investigación mencionada propone un análisis relevante en materia laboral, del programa IVS del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Según criterio de la estudiante debe reformarse este régimen para ofrecer mayor cobertura y el cumplimiento de los derechos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo anterior emito el presente **dictamen favorable**.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano,


Licenciado **JUAN CARLOS GODÍNEZ RODRÍGUEZ**
Colegiado 5721
Licenciado
Juan Carlos Godínez Rodríguez
ABOGADO Y NOTARIO




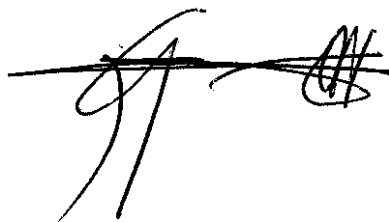
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y

SOCIALES. Guatemala, veintiocho de septiembre del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. DIMAS GUSTAVO BONILLA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante VILMA PATRICIA FUENTES MONTERROSO, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL PROGRAMA IVS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/slh~~


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DECANATO
- GUATEMALA, G. A. -


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



Lic. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario

**6a. calle 4-17 zona 1, Edificio Tikal, Ala Norte 2o. Nivel. Ciudad Guatemala.
Teléfonos: 22513329-22301340.**

Guatemala, 7 de junio de 2006.

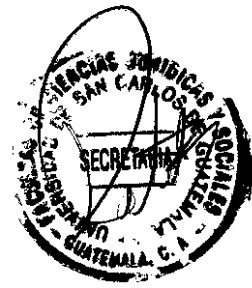
Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
Ciudad Universitaria Zona 12.
Presente

Señor Decano:

Con todo respeto me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que conforme resolución dictada en el Decanato a su cargo, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller VILMA PATRICIA FUENTES MONTERROSO, el cual se intitula "ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL PROGRAMA IVS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL".

Considero que el trabajo de tesis desarrollado por la Bachiller Fuentes Monterroso en principio cumple con todos los requisitos y exigencias contenidas en la legislación universitaria, ello como parte formal del trabajo y en relación al fondo del mismo, el tema tratado me parece muy importante, pues el contenido de los tres capítulos de que se compone el mismo desarrolla cuestiones que van desde aspectos generales vinculados con la Previsión Social, así como particularidades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, concluyendo con el tercer capítulo y que contiene lo relacionado con el sistema de invalidez, vejez y sobrevivencia. Cabe también destacar que el contenido desarrollado encaminó a la sustentante al establecimiento de conclusiones y recomendaciones interesantes.

Lo anterior me permite emitir dictamen favorable, proponiendo que el trabajo de tesis se someta a discusión en el examen público de tesis correspondiente para los efectos legales pertinentes.



Sin otro particular, atentamente:

[Handwritten signature]

Lic. Gustavo Bonilla.
Revisor Col. 3651.

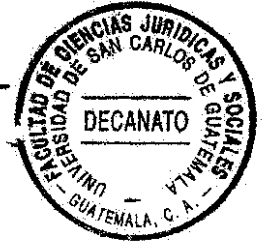
Lic. Gustavo Bonilla

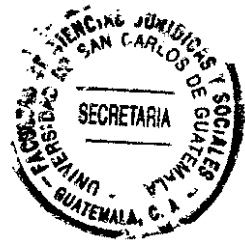


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de octubre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VILMA PATRICIA FUENTES MONTERROSO, Intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL PROGRAMA IVS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh





DEDICATORIA

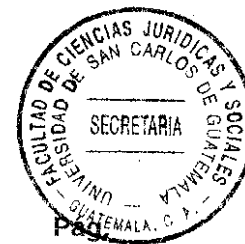
- A MI DIOS: Por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar este éxito.
- A LA VIRGEN MARÍA: Por ser mi guía e intercesora.
- A MIS PADRES: Maurice René Fuentes (+), Lidia Monterroso Gonzalez. Gracias por su confianza, dedicación e innumerables sacrificios.
- A MIS HERMANOS: Edgar, Esbi, Erica (+), Alex. Por su apoyo y amor fraternal.
- A MIS SOBRINOS: Erika, Paolo, Mauricio, Fernando y Gabriela con cariño.
- A MI FAMILIA: En general por su compañía y en especial a mi tío Jorge Salvador Fuentes (+) por guiarme. A Julio Duarte por su apoyo.
- A MIS AMIGOS: A todos y cada uno de ellos por su amistad que con gusto conservo y por las palabras de aliento.
- A LOS PROFESIONALES: Lic. Juan Carlos Godínez, Licda. Victoria de Escobar, Dra. Narda Koplek, Licda. Lilian Herminia, Licda. Astrid Tojín, Lic. Rodolfo Yraheta. Lic. Almengor, Lic. Gustavo Bonilla, Licda. Aminta Orozco. A maestros, profesores y catedráticos; por sus enseñanzas, mil gracias.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por preparar profesionales de alto nivel académico y justicia social para nuestra patria.



ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

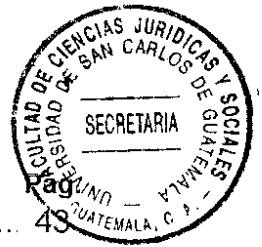
1. Aspectos generales de la previsión.....	1
1.1. Generalidades del derecho laboral.....	1
1.2. Evolución histórica.....	19
1.3. El trabajo desde el punto de vista económico.....	20
1.4. El trabajo desde el punto de vista sociológico.....	22
1.5. Definiciones importantes.....	23

CAPÍTULO II

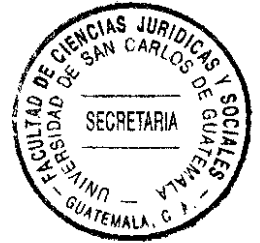
2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	27
2.1. Generalidades de la seguridad social.....	27
2.2. Los servicios de asistencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y su protección a los trabajadores.....	29
2.3. La seguridad social y los trabajadores autónomos.....	34

CAPÍTULO III

3. El sistema de Invalidez Vejez y Supervivencia.....	37
3.1. Obligación de la OIT de verificar el cumplimiento de las normas establecidas del código de trabajo que se sugiere para su fortalecimiento.....	37
3.4. Formas de fortalecimiento de la obligación.....	39



CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	47

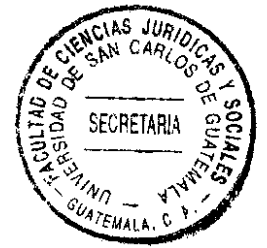


INTRODUCCIÓN

El programa Invalidez, Vejez y Supervivencia, -IVS-, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- de tiene como objeto beneficiar económicamente a las familias guatemaltecas de los trabajadores afiliados a dicho Instituto y seguro social.

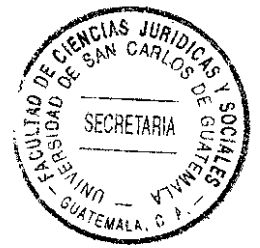
No obstante lo anterior y debido a que el 4.83 % del salario que se descuenta a los trabajadores afiliados el cual es obligatorio, no es suficiente para cubrir todos los programas y beneficios que presta el seguro social, esta institución se ve en la necesidad de establecer requisitos que comúnmente muchos trabajadores no llenan para calificar en el mencionado programa de IVS al no ser aceptados, se deja indefensas a muchas familias y debido a esto en algunos casos trae como consecuencia la diferenciación la cual provoca la realización de actos ilícitos. La Constitución Política de la República de Guatemala, señala en su Artículo 100, que el Estado reconoce el derecho de los habitantes de la República a la seguridad social para su beneficio; por lo cual no debieran establecerse requisitos que constituyan diferencias o limitaciones para tener acceso al mismo.

Este programa cuenta solamente con un reglamento interno, ésta motiva y hace necesario que se cree un Decreto Ley del Congreso de la República de Guatemala para que la sociedad guatemalteca tenga protección y no se cometan inconstitucionalidades.



Actualmente, con el argumento del incumplimiento del pago de las contribuciones o la insuficiencia de estas por parte del patrono al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- quien ha empezado a negar a los trabajadores de estas empresas, el beneficio del IVS.

En este caso el trabajador ha tenido que recurrir a un procedimiento ordinario laboral, el cual no sería necesario toda vez que el beneficio en mención es un derecho constitucional de todo trabajador debidamente inscrito el IGSS.



CAPÍTULO I

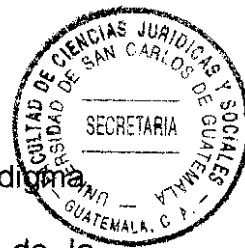
1. Aspectos generales de la previsión

1.1. Generalidades del derecho laboral

El licenciado Luis Fernández Molina, en su obra derecho laboral Guatemalteco, dice: "El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él".¹

El derecho del trabajo pareciera estar ante un predicamento: La aplicación de postulados ortodoxos de la teoría económica neoclásica pretende plantear una disyuntiva fundamental entre la obtención de crecimiento económico y una mayor igualdad social, en el sobreentendido que dicho crecimiento está regido por reglas económicas objetivas, neutras y racionalmente implementables, ajenas a fines políticos externos que dificultan la actividad económica con la promoción de derechos sociales. Cualquier intervención correctiva basada en la protección de derechos, por tanto, sólo será consecuencia de la confusión de equiparar derechos y libertades políticas con igualación de estatus y acortamiento de las distancias económicas. El reconocimiento de derechos impediría y finalmente

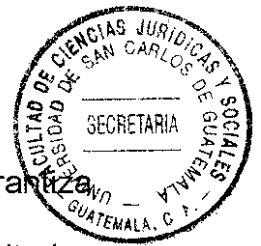
¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág 17



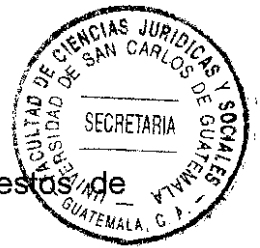
ahogaría la operación de las leyes naturales del intercambio. Bajo este paradigma la economía presenta un principal y único objetivo en el crecimiento de la producción y la eficiencia económica, aunque ello traiga consigo mayor desigualdad. ¿Qué objetivo, entonces, fijar para el derecho: Cooperación en la creación de riqueza o reconocimiento de derechos sociales? ¿El derecho como instrumento para garantizar la eficiencia económica o para garantizar que el funcionamiento económico otorgue resultados equitativos?

La verdad sea dicha, tal disyuntiva no es, en rigor, del todo aplicable al derecho del trabajo, que desde su origen no ha dejado de reconocer las necesidades del rendimiento económico y de funcionamiento del sistema capitalista de producción y acumulación, otorgando al empleador amplios poderes jurídicos para dirigir y disponer del trabajo contratado bajo subordinación. La novedad está en proponer que la racionalidad económica ahora necesita una disminución de derechos en el trabajo, un abstencionismo normativo y una individualización en las relaciones laborales; que las posibilidades de éxito o fracaso empresarial dependen, en buena medida, del contenido y profundidad de los derechos asociados al trabajo. Tal aspiración rompe el equilibrio que, hasta ahora, se ha mantenido latente en el trabajo asalariado: Protección jurídica para la subordinación laboral.

Si bien el derecho del trabajo reconoce y perpetúa el sistema capitalista, al mismo tiempo considera que el acuerdo contractual con el que se verifica la



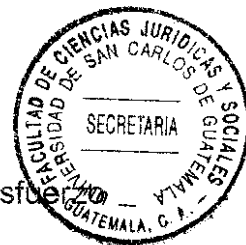
transacción mercantil entre el oferente de trabajo y el que lo demanda no garantiza la libertad individual del trabajador ni asegura que el acuerdo tenga resultados legítimos y socialmente deseables. Los resultados de dicha transacción no son justos para el derecho y deben redistribuirse, mediante un sistema institucional de derechos ciudadanos económicos y sociales, cuya legitimidad no depende de que sean funcionales al desempeño empresarial exitoso, sino deviene como contenido necesario de la propia ciudadanía, que permite que todos accedan al aprovechamiento del desarrollo económico y que, al ser protegidos por el Estado, están llamados a operar como solución a situaciones sociales no resueltas por el funcionamiento del mercado. El reconocimiento de estos nuevos derechos ciudadanos no sólo opera como ayuda económica que garantiza cierta seguridad material para el trabajador y su familia; la incorpora a un orden de derechos. Precisamente, de un tiempo a esta parte, cobran fuerza los cuestionamientos al derecho del trabajo que apuntan a criticar su poca cooperación en la realización de objetivos económicos que aparecen como necesarios para que el crecimiento de la economía no deje de producir puestos de trabajo. Se aduce que el comportamiento de la norma jurídica al regular el empleo asalariado deviene en un factor de rigidez y en obstáculo para la necesaria y permanente adecuación empresarial que garantice una demanda constante de fuerza laboral. En efecto, la recurrente crisis económica y su corolario de aumento del desempleo han supuesto para la legislación laboral una fuerte crítica económica en demanda de adaptación a las dificultades de la economía para crear empleos. Se pide entonces al derecho que se transforme en técnica de una política de empleo que



tenga como finalidad facilitar el desempeño empresarial en crear puestos de trabajo.

Esto dio como resultado adecuaciones normativas propuestas, en principio, como excepcionales o de emergencia, planteadas como transitorias atenuaciones de algunos principios clásicos de la legislación laboral, pero que ya llevan más de veinte años de aplicación en América Latina y Europa, lo que pone en duda que realmente se trataba de urgencias transitorias, ya que se han instalado más bien como nuevas normas laborales permanentes y diversificadas en ausencia de una visión de largo plazo por parte del derecho. Si alguna vez tales innovaciones normativas –conocidas genéricamente como “medidas flexibilizadoras”– se pensaron como remedios temporales o soluciones inmediatas a coyunturas específicas de desempleo, han terminado por sustituir en los hechos el programa de objetivos de la legislación laboral, incorporando nuevas y apremiantes funciones que se han instalado con fuerza presionando e incluso postergando permanentemente el rol de las normas del trabajo hasta ahora conocido. En efecto, el derecho laboral se ha prestado para ser utilizado como técnica regulatoria disponible para adecuaciones normativas sobre la marcha, sin una previa y sistemática reflexión sobre los alcances que esa adaptación supone.

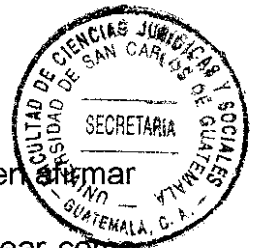
Según el diccionario de uso común, el término trabajo tiene los siguientes significados: “Acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. obra (cosa producida por un agente). Obra, resultado de la actividad humana. Operación de



la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*. Lugar donde se trabaja. *Vivo muy lejos de mi trabajo*. Dificultad, impedimento o perjuicio. Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz. Producto de la fuerza por el camino que recorre su punto de aplicación y por el coseno del ángulo que forma la una con el otro. En Cuba es la preparación por medio de poderes sobrenaturales de una persona para protegerla o para perjudicarla, y de una cosa para usarla como amuleto. Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida. El que se hace oculta y solapadamente para conseguir algún fin. Empleo parcial. Aquellos en que se ocupa por obligación el presidiario como parte de la pena de su delito. Ocupación o trabajo ineludible que se hace a disgusto².

La idea fuerza ha sido que la legislación laboral debe facilitar la ocupación empresarial de mano de obra, en un escenario en que parece difícil remontar índices permanentes de desempleo. Pero poco se ha dicho sobre la instrumentalización que supone para el derecho crear normas con miras a un objetivo inmediato, bajo una retórica del presente, que posterga indefinidamente una visión de largo plazo y que, por añadidura, busca un fin tan inestable e inseguro como es un pretendido impacto positivo sobre los índices de empleo, que depende de un sinnúmero de factores y más aún en la actualidad, en que grandes transformaciones estructurales están en curso a nivel global. Si los índices de

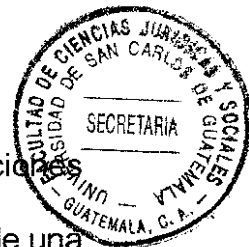
² Microsoft. **Biblioteca de Consulta Microsoft**. pág 1117.



empleo que puede exhibir una economía son variables y a lo más permiten afirmar una tendencia, por lo demás periódicamente revisable, es ilusorio plantear como objetivo de política legislativa un impacto permanente y sostenido sobre el empleo, incluso si se tuviera certeza del resultado que se conseguirá con la implantación de cierta legislación, cosa que, hasta ahora, no ha sido comprobada.

En efecto, la intensa exigencia económica de que la legislación laboral opere como un facilitador empresarial en la creación de empleo no ha ido acompañada de estudios de campo que permitan apreciar claramente la dimensión y permanencia de los esperados efectos reactivadores de la ley laboral sobre el empleo. Los estudios disponibles abundan en consideraciones teóricas y en datos comparativos que difícilmente arrojan conclusiones definitivas, toda vez que el empleo es resultado de un conjunto de múltiples variables y no puede aprehenderse sino como objetivo inestable de una política pública en permanente revisión y actualización.

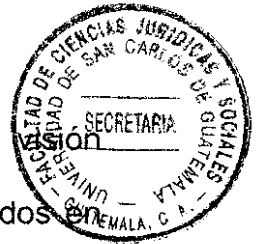
En realidad, no se ha demostrado hasta ahora que haya correlación directa y determinada entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección laboral y social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas de desempleo e inversamente, países con poca protección social reflejan tasas elevadas de desempleo, lo que viene a ratificar que los sistemas normativos laborales son resultados de procesos sociales e históricos por lo que diversos sistemas han dado diferentes resultados en diferentes países. Podría tal



vez hablarse de tendencias generales relacionando en perspectiva legislativas laborales y resultados económicos observables, pero haciendo abstracción de una serie de factores propiamente económicos que se sabe que sí repercuten claramente sobre los niveles de empleo y aun así las conclusiones no serían definitivas.

La ausencia de resultados contrastables en la práctica revela que la utilización de la legislación laboral como una política de empleo responde a postulados específicos sobre la supuesta rigidez de las relaciones de trabajo y la naturaleza y envergadura de las facilidades que adeuda la norma jurídica al desempeño empresarial, ambos temas abarcados en el siempre presente debate sobre la flexibilización laboral. Se trata de opciones conceptuales fijadas antes de observar los efectos reales de los ajustes legales y que exhiben una indiferencia teórica con la evidencia disponible, lo que por otra parte es una constante de cierto pensamiento económico contemporáneo. El análisis económico de los efectos de las leyes obtiene más bien la formulación de modelos explicativos de la realidad para, a partir de ellos, elaborar predicciones que exhiben, en la práctica, una reducida capacidad descriptiva, que no acoge la amplia gama de variables que de hecho condicionan la efectividad de los mandatos legales. Priman las evaluaciones ex ante, con estudios teóricos realizados a partir de una maqueta que representa la estructura de la economía tal y como se la representa el economista. Luego, se eligen las hipótesis que parecen adecuadas. Estos análisis no son estudios empíricos de los costos del trabajo y sus efectos sobre el empleo,

sino un juego de ecuaciones puramente matemáticas, que reflejan una visión liberal de la economía como un conjunto de mercados perfectos y basados en parámetros no medidos sino postulados.

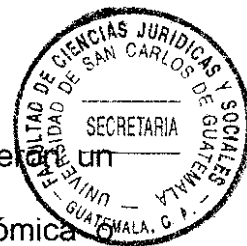


La evidencia disponible apunta más bien a que con el ajuste legislativo lo que se obtiene es una transformación de la estructura del empleo, desde puestos de trabajo estables a empleos inestables y de bajos salarios, para uso empresarial adaptado a las propias necesidades que la demanda y los negocios requieran. No es propiamente más empleo lo que se logra, sino un aumento en la tasa de cambios de empleo, de tal modo que baja el tiempo promedio de permanencia en el empleo y el tiempo promedio de desempleo, pero sube la cantidad de despidos. En otras palabras, la magnitud y rapidez del flujo de personas que entran y salen del empleo o desempleo se incrementa, con una obtención de tiempos más cortos de desempleo, pero también tiempos más cortos de empleo. En definitiva, los indicios conocidos apuntan a que, con una disminución de la legislación laboral, efectivamente se logra una flexibilización en el trabajo, pero no un incremento absoluto en la creación de empleo; en vez de impulsar el empleo global, lo que se observa es un traspaso de empleo a puestos de trabajo temporales o de duración fija. Estas modalidades de trabajo sin estabilidad permiten la contratación empresarial en periodos de auge, pero a la vez facilitan y abaratan el despido en periodos de contracción; de allí que en una perspectiva de transcurso del tiempo no se verifiquen mejoras sustanciales en el promedio de nivel de empleo: se permite que más personas se ocupen en momentos de bonanza económica, pero

con un efecto destructivo sobre las fuentes de empleo permanente, que se transforman en empleos temporales e inestables sin derecho a una compensación por antigüedad al momento del despido.



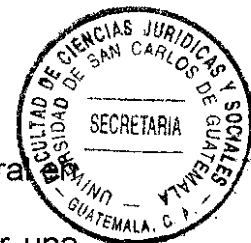
La verdad sea dicha, las normas jurídicas no tienen como objetivo directo la creación de empleos y su apoyo a la creación de puestos de trabajo es más bien de segundo orden. Tal objetivo corresponde a la política económica y no a la ley. El marco jurídico institucional puede verse como una variable del mercado, pero sólo una variable dependiente y no una variable principal o determinante absoluta. Pese a que no existe información suficiente para conclusiones unívocas respecto al impacto efectivo que tiene la protección laboral sobre los niveles de empleo, ni mucho menos se tenga claridad sobre el grado de facilitamiento en la creación de empleo que se podría obtener con la reducción específica del nivel de protección sobre el trabajo, igualmente la legislación laboral ha asumido como propio el desafío de combatir el desempleo mediante la adopción de normas especiales innovadoras que, hasta ahora, no han significado una recuperación de importancia del empleo y más bien han abierto flancos de desprotección y precarización de diversa índole, que se han asentado como modalidades generalizadas de trabajo asalariado. Como corolario de este esfuerzo normativo, siguen operando tendencias sobre la economía, cíclicas algunas y estructurales otras, con repercusión directa sobre el ritmo del empleo, pero han quedado en el camino derechos fundamentales que el propio derecho ha permitido que se relativicen. De hecho, las reformas flexibilizadoras que se efectuaron en América Latina



aumentaron la precarización e informalidad del trabajo, pero no impidieron un aumento del desempleo, que respondió a situaciones de crisis económica debilidad en la generación de empleo productivo y a un aumento de la población económicamente activa y no a rigideces normativas sobre el trabajo.

La legislación laboral como política de empleo. Para facilitar la creación empresarial de puestos de trabajo, se ha recurrido al reconocimiento jurídico de formas de empleo que disminuyen derechos laborales, bajo la noción de abaratar costos implicados en las contrataciones de trabajo. 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 debilitada o sin ella. Particularmente en América Latina, se observan repetidas reformas laborales desde la década de los años setenta, extensas y profundas, 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 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.

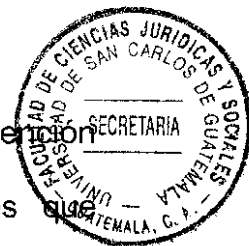
Los principales contenidos de esta política de empleo a costa de los derechos laborales han sido:

- 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



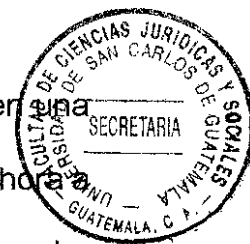
parte de la remuneración de los trabajadores contratados. Estas subvenciones suelen ir acompañadas de reducciones de cotizaciones previsionales de cargo del empleador sobre todo si se trata de sistemas públicos de previsión social. Pese a la genérica adopción de estas medidas en los países desarrollados, 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 previsionales, 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



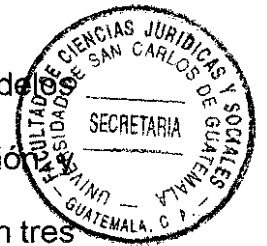
libertad de despido sin invocación de causa. La técnica legislativa observada es mantener, incrementar o precisar el listado de causas legales de caducidad o despido justificado, que permiten a la empresa separar a un trabajador sin pago de indemnización alguna a menos que el afectado logre posteriormente 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 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 flexibilizadores de la jornada, en pro de su modulación según necesidades empresariales. También se ha impulsado derechamente 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

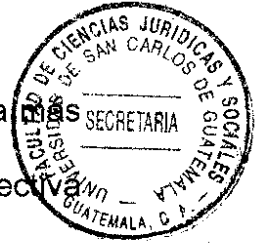
la jornada de trabajo, mediante la implantación de modelos combinados de jornada de trabajo para obtener diferenciación de variación horaria, ya sea "compactando" la semana de trabajo en tres o cuatro días para descansar en el resto o "modulando" los límites de duración de jornada, no por días sino por 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 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, 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.

1.2. Evolución histórica

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

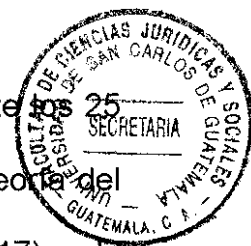


producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

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.

1.3. El trabajo desde el punto de vista económico

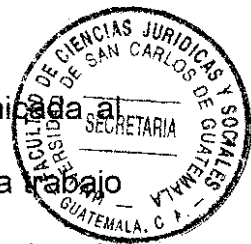
Teoría del valor trabajo, principio que afirma que el valor de un bien o servicio depende de forma directa de la cantidad de trabajo que lleva incorporado. Adam Smith pensaba que el trabajo era la unidad de medida exacta para



cuantificar el valor, pero no el factor determinante de los precios. Durante los años posteriores al fallecimiento de Smith, David Ricardo desarrolló la teoría del valor trabajo en sus Principios de economía política y de la imposición (1817) 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.

“Trabajo (física), 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 decirse que el trabajo es energía en movimiento”³. 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

³ Microsoft. **Ob. Cit**, pág. 1119.



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; también puede ser una fuerza electrostática, electrodinámica o de tensión superficial (véase Electricidad). 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.

La unidad de trabajo en el Sistema Internacional de Unidades es julio, que se define como el trabajo realizado por una fuerza de 1 newton a lo largo de un metro. El trabajo realizado por unidad de tiempo se conoce como potencia. La potencia correspondiente a uno julio por segundo es un vatio.⁴

1.4. El trabajo desde el punto de vista sociológico.

trabajo es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a

⁴ Ibid.



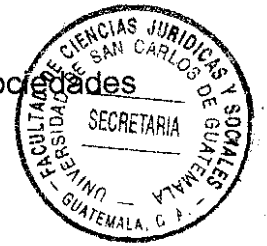
cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. Sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que, en su conjunto, fue una actividad 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.

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.

1.5. Definiciones importantes

Por último, el licenciado 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".⁵



El derecho colectivo del trabajo, es una rama del derecho del trabajo, que no considera directamente el trabajador en forma individual sino en forma colectiva organizada para defender sus intereses colectivos; El licenciado Raúl Chicas Hernández, considera: "que el derecho Colectivo del trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos"⁶.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".⁷

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro López Larrave, quien, citando a Podetti,

⁵ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág 169.

⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Pág. 26.

⁷ Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo.** Pág 24

dice: "Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso"⁸.



El licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, nos dice que: "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios".⁹

"Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación".¹⁰

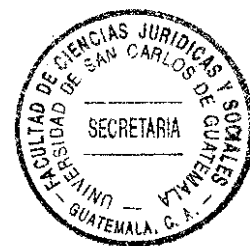
⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 19

⁹ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 11

¹⁰ **Ibid.**



CAPÍTULO II



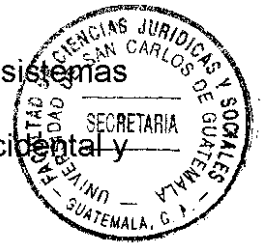
2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

2.1. Generalidades de la seguridad social.

Programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades. Su financiación procede por regla general del erario público y su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados, que destinan a este fin más del 25% de su producto interior bruto (PIB). Muchos países que se encuentran en el subdesarrollo no pueden hacer frente al gasto que representan estos programas, o bien temen el efecto que las pesadas cargas fiscales impondrían sobre el crecimiento económico.

“Seguridad Social (sistema sanitario) o asistencia sanitaria, 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 Latina¹¹.



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 de la seguridad aparecen en Judea, Egipto, Cartago, Fenicia y otros pueblos de la antigüedad.

Se recuerda 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

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



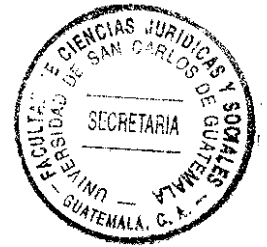
reivindicaciones claves la seguridad social contra las enfermedades, los accidentes de trabajo y el desempleo.

- Las mutuales y las sociedades de beneficencia fueron surgiendo en varios países de Europa.

3.1. Los servicios de asistencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y su protección a los trabajadores.

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

- a). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b). Maternidad;
- c). Enfermedades generales;
- d). Invalidez;
- e). Orfandad;



f). Viudez;

g). Vejez;

h). Muerte (gastos de entierro); e

i). Los demás que los reglamentos determinen.

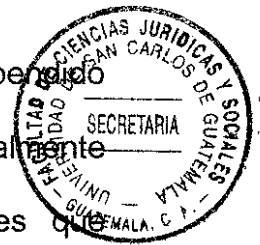
La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

a). En caso de incapacidad temporal: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos;

b). En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen.

Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que corresponden; y,

c). En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que las estimaciones actuariales determinen, además de una suma desatinada a gastos de entierro.



La protección relativa a maternidad comprende los siguiente beneficios para la afiliada:

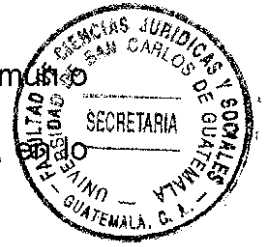
a). servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento.

Estos beneficios pueden concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él;

b). Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada;

c). Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y,

d). Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común que cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el Artículo 31, que sean aplicables.



La protección relativa a enfermedades generales comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

a). Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el período y en la forma que indique el reglamento.

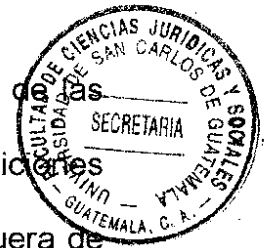
Estos beneficios pueden extenderse a los familiares del afiliado que dependan económicamente de él, principalmente a su esposa e hijos menores de edad;

b). Indemnización en dinero proporcional a los ingresos del afiliado, durante el mismo periodo; y,

c). Suma destinada a gastos de entierro.

La protección relativa a invalidez, orfandad, viudez y vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuales que al efecto se hagan.

Los reglamentos deben determinar, de acuerdo con la naturaleza de las diversas clases de beneficios qué extremos deben probarse y qué condiciones deben llenarse para el efecto de que la concubina y los hijos nacidos fuera de matrimonio percibían dichos beneficios.

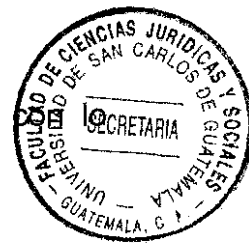


Los expresados reglamentos deben estimular la organización de la familia sobre la base jurídica del matrimonio y determinar los casos en que, para el efecto de la presente ley y por razón de equidad, la unión entre personas con capacidad legal para contraer matrimonio, ha de ser equiparada, por su estabilidad y singularidad, al matrimonio civil.

Las prestaciones en dinero acordadas a los afiliados, no pueden cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la mitad por concepto de obligaciones de pagar alimentos.

El derecho de reclamar el otorgamiento de una pensión prescribe en un año y el derecho de cobrar las pensiones o indemnizaciones acordadas prescribe en seis meses.

Es obligación de todos los afiliados que estén percibiendo prestaciones del Instituto, en dinero, en especie o en servicios, someterse a los exámenes, tratamientos y reglas que éste dé para el mejoramiento y cuidado de su salud.



El Instituto goza de una amplia libertad de acción, en armonía dispuesto por el Artículo 27, para decidir:

- a). El orden y época en que deba asumir, total o parcialmente, cada uno de los diferentes riesgos, de acuerdo con las posibilidades que haya de otorgar los correspondientes beneficios; y,

- b). La fijación de la mayor o menor extensión que en cada caso proceda dar a los respectivos beneficios o a las diversas clases de éstos, de acuerdo con el nivel de vida, necesidades, posibilidades económicas y demás características de los distintos grupos de la población.

Los reglamentos deben determinar los métodos, requisitos, definiciones y, en general, todos los otros detalles y normas que sean necesarios para aplicar técnicamente los principios que contienen este capítulo.

3.2. La seguridad social y los trabajadores autónomos

“El primer país que instauró un sistema sanitario a escala nacional fue Alemania. El canciller alemán príncipe Otto von Bismarck obtuvo la promulgación de una ley de seguro obligatorio por enfermedad en 1883, que era sostenido por el



Estado”¹². Diferentes tipos de seguridad social se implantaron en el siglo XIX en otros países de Europa como Austria-Hungría, Noruega en 1909, Suecia en 1910 y Gran Bretaña y Rusia en 1911. Después de la II Guerra Mundial, el crecimiento de los sistemas sanitarios europeos fue amplio, aunque la cantidad del subsidio, las condiciones para ser cubierto, el tratamiento de los asegurados y las medidas respecto a la maternidad también variaban mucho. En España y en la mayoría de los países de América Latina, siguiendo los impulsos modernizadores y sociales de los países más avanzados de Europa, se implantaron sistemas de Seguridad Social desde comienzos del siglo XX.

“En España, la Seguridad Social se ha ido desarrollando y mejorando a través de los distintos regímenes: la dictadura del general Miguel Primo de Rivera y Orbaneja, la II República Española y el régimen del general Francisco Franco, pero ha alcanzado un carácter universal (que cubre las necesidades asistenciales y atiende a la salud de los españoles), tras la llegada al poder del Partido Socialista Obrero Español en 1982.”¹³

En América Latina hay países como México, Uruguay, Argentina, Chile, Colombia y otros que han mantenido y desarrollado sistemas de seguridad social a pesar de los problemas surgidos como consecuencia de los cambios de régimen político y de las orientaciones económicas y sociales. Se han establecido

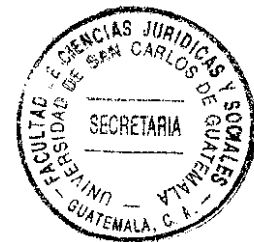
¹² **Ibid.**

¹³ Microsoft. **Ob. Cit;** pág. 1191.

convenios bilaterales, entre España y la mayoría de los países de América Latina,
para el reconocimiento mutuo de los derechos y las prestaciones.



CAPÍTULO III



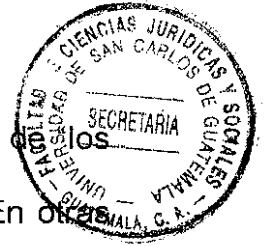
4. El sistema de Invalidez Vejez y Supervivencia

- 4.1. Obligación de la IGT de verificar el cumplimiento las normas establecidas del código de trabajo que se sugiere para su fortalecimiento.

El Artículo 31 y 32 del Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula la capacidad de los menores de edad, de catorce años o más, hasta los dieciocho años, de que se contraten libremente en alguna actividad laboral remunerada, como es el trabajo doméstico. Sin embargo, la investigación puede abarcar indistintamente a mayores de edad. Sin embargo, se evidencia la necesidad de que la Inspección General de trabajo, verifique el cumplimiento de los derechos contenido en el Código de trabajo, de los menores de edad ambos sexos.

¿En qué forma puede proteger el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al trabajo autónomo?. El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, taxativamente establece en su primer párrafo que: El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

De tal manera que, la Constitución es clara al señalar que se trata de los habitantes de la Nación”, y no solo de los trabajadores subordinados. En otras palabras, la seguridad social, debiera alcanzar para cubrir inclusive a los trabajadores autónomos.



Esta misma protección pudiera darse en forma individual voluntaria, y no de forma colectiva y obligatoria como en el caso de los trabajadores subordinados a un empleador. No obstante, para determinar ese extremo se hace necesario llevar a cabo la presente propuesta de investigación.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Los trabajadores autónomos, no se encuentran protegidos por la legislación laboral. El Código de trabajo señala en su Artículo 3, que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrón sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Por lo que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrón, toda vez que es la ley, la que lo establece, sin embargo como fuerza de trabajo, todo trabajador requiere de tutela por la ley laboral.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene un papel fundamental en la problemática, siendo la institución que personifica al Estado en tal materia.

Por ello, el IGSS, tiene principal compromiso en tales campos.



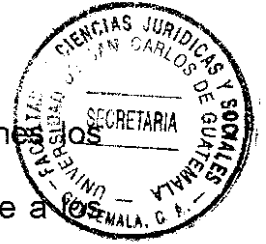
Los escritores de los últimos cuarenta años sostienen que la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo en las acciones del Presidente Roosevelt y en un ensayo del economista inglés William Beveridge. La afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar; pero existen algunos precedentes que demuestran la preocupación de muchos de los hombres de pensamiento social de los años de la Revolución francesa y de las guerras de independencia de nuestros pueblos.

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en nuestro siglo donde cobró todos sus perfiles y se presentó como *la idea que quiere asegurar, esto es, hacer real, una vida decorosa para los hombres.*

El paso decisivo para el perfeccionamiento del concepto se dio en los años de la segunda guerra mundial, cuando Churchill y Roosevelt suscribieron el 12 de agosto de 1941 la *Carta del Atlántico*, cuyos puntos quinto y sexto son un programa magnífico de seguridad social:

La colaboración más completa entre todas las naciones en el campo económico a fin de asegurar a todos las condiciones de trabajo mejores, una situación económica más favorable y la seguridad social.

El aseguramiento de una paz que proporcione a todas las naciones los medios de vivir con seguridad en el interior de sus fronteras y que aporte a los habitantes de todos los países la seguridad de que podrán terminar sus días sin temor y sin necesidad...



La Conferencia Internacional del trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que:

"La Seguridad Social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hallan expuestos. El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados".

En nuestro medio, la Constitución Política de la República, prescribe en su Artículo 100, que "el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de los preceptuados por el Artículo 88 de la Constitución (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a

financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando el mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada...".



4.2. Formas de fortalecimiento de la obligación

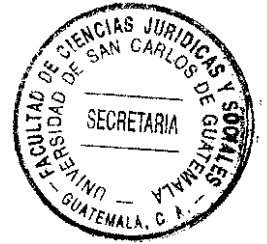
Para la verificación de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las disposiciones legales y en materia laboral y previsión social, existen los Inspectores, pero en el caso de empleadas domésticas, es muy difícil, la única posibilidad o forma es cuando pertenecen a alguna empresa de reclutamiento y prestación de servicios, es decir, aquellas que las contratan y luego las colocan en distintas casas.

Una de las principales funciones de esta unidad es brindar información sobre los derechos del menor trabajador, y por lo tanto son muy requeridos en cuanto al tema en distintas instancias.

Cada día son más las empresas contrastando con el número de Inspección que no se incrementa. Por ejemplo, cuando en la Convención de la Cuenca Países Caribeños, se determinó que Guatemala permitiría el funcionamiento de maquilas, las cuales gozarían de ventajas o beneficios, la Inspección tuvo un incremento en su trabajo a partir de entonces, sin haber satisfecho la demanda de fiscalización ni de mejora en las condiciones de ejecución del trabajo, es decir, que la Inspección General de Trabajo fue incapaz de dar solución a los diversos problemas o conflictos laborales planteados, dejando en evidencia que el crecimiento de la población activa, demanda más fuentes de trabajo, pero el Ministerio de trabajo, no genera las condiciones necesarias para garantizar la prestación o ejecución de trabajo en condiciones ajustadas a la ley.



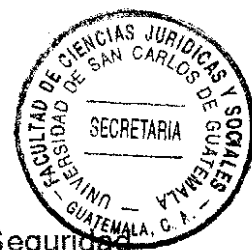
CONCLUSIONES



1. Actualmente el derecho al beneficio del programa IVS es uno solo, sin embargo los tratamientos de los asegurados de este varía mucho en la obtención y participación en el mismo.
2. El Estado tiene la obligación de proteger la salud y la vida de los individuos que no cuentan con recursos para sufragarlos por sí mismos, ni tienen la preparación suficiente para prevenir las contingencias del futuro.
3. Con el argumento del incumplimiento del pago de las contribuciones o la insuficiencia de las mismas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- dicho Instituto ha empezado a negar a los trabajadores de estas empresas, el beneficio del IVS.
4. Los trabajadores han tenido que recurrir a un procedimiento ordinario laboral, el cual no sería necesario si se beneficiara con tal programa como un derecho constitucional de todo afiliado al IGSS.



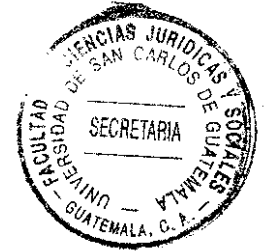
RECOMENDACIONES



1. El beneficio del IVS que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS debe ser garantizado por parte de este, para todo trabajador que cumple con los requisitos de ley.
2. El Estado de Guatemala debe precisar la protección a los trabajadores autónomos en la legislación laboral guatemalteca.
3. El Estado de Guatemala debe garantizar que los trabajadores autónomos puedan adscribirse y gozar de los beneficios de los programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
4. Debe haber una protección objetiva y así mismo que el Estado cree una obligación de control administrativo para garantizar su derecho constitucional a gozar del beneficio de IVS, por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.
5. Que el Congreso de la República de Guatemala cree una norma a través de la cual se regule adecuadamente el derecho de todos los trabajadores para beneficiarse con el programa IVS.



BIBLIOGRAFÍA



- BALTASAR Cavazos, Jorge. **Instancias laborales**. México DF, México: Ed Trillas, 1988.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. La Habana, Cuba: Ed. BS, 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. It.y 2t., Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1971.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Imprenta Gráfica P & L, 1998.
- DE BUEN Nestor L. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed., Porrúa, 1978.
- Diccionario de la real academia de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Espasa, 2004.
- ERMIDA URIARTE, Óscar y HERNÁNDEZ Álvarez, Óscar. **Apuntes sobre los cuestionamientos al concepto de subordinación**. España: IX Encuentro del Grupo Bologna, Barquicimeto, octubre de 2000.
- GOLDÍN, Adrián y FELDMAN, Silvio. **Protección de los trabajadores**. México: Informe Argentino, OIT; 1999.



GRZETICH, Antonio y Fernández, Hugo. **Situaciones de trabajo y protección de los trabajadores**. Lima, Perú: Estudio Nacional Uruguayo, OIT, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias sociales, jurídicas y políticas**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 1993.

PORRAS LOPEZ, Armando. **derecho procesal del trabajo**. México, DF. México: Ed. Porrúa, S.A. 1973.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Impacto de las políticas de ajuste en el derecho laboral**. Madrid, España: Ajuste económico y política laboral, Cuzco, Centro Bartolomé de las Casas, 1993.

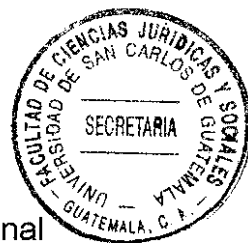
RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente**. Lima, Perú: V Congreso Regional Americano del derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 2001.

RAY, Jean Emmanuel. **Formas de subordination**. Francia: s.e. 1992.

SANGUINETTI Raymond, Wilfredo. **Contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo**. Lima, Perú: Ed. Cultural Cuzco Editores, 1988.

SUPIOT, Alain. **Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa**. Lima, Perú: V Congreso Regional Americano de derecho del trabajo y de la Seguridad Social, septiembre de 2001.

Legislación:



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

Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.