

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

**IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASISTENCIA MÉDICA DE
TRABAJADORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS**

WERNER ROBERTO MEDINA GONZÁLEZ

GUATEMALA, ABRIL 2012

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

**IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASISTENCIA MÉDICA DE
TRABAJADORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WERNER ROBERTO MEDINA GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. César Augusto Conde Rada
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretaria:	Licda. Laura Consuelo Montes Mendoza.

Segunda Fase:

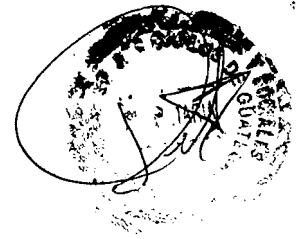
Presidente:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Licda. Emma Graciela Salázar Castillo
Secretaria:	Licda. Eneida Victoria Reyes Monzón

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).



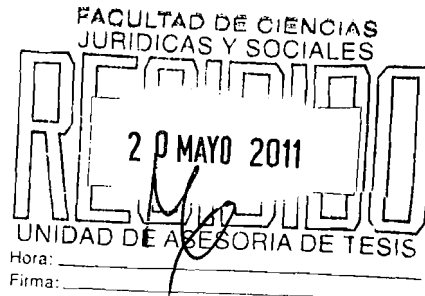
LIC. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario
10ª. Avenida 3-68 zona 4
Guatemala, teléfono 5010-7807



Guatemala, 03 de mayo 2011

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



Respetable Licenciado:

En atención al nombramiento como Asesor de Tesis, del bachiller **WERNER ROBERTO MEDINA GONZÁLEZ**, me dirijo a usted, haciendo referencia al tema de investigación: **IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASISTENCIA MÉDICA DE TRABAJADORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS**, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito a usted informar lo siguiente:

- A) El contenido científico y técnico que aporta el investigador en el desarrollo del estudio efectuado, es de gran trascendencia e importancia para los habitantes y principalmente para la clase trabajadora que con carácter obligatorio pertenece y contribuye al régimen de seguridad social, ya que esta constituye un aporte necesario para todo trabajador, teniendo derecho a un régimen de atención hospitalaria.
- B) Para el desarrollo del presente estudio y por las características del mismo fue necesaria la utilización del método analítico por la diversidad de información existente tanto a nivel nacional como internacional, ya que la importancia de la seguridad social se materializa en la asistencia médica, principalmente a trabajadores que sufren enfermedades crónicas, absorbiendo dicha entidad el tratamiento y costos de la misma.
- C) En cuanto al estudio el investigador, utilizó los lineamientos que establece el Diccionario de la Real Academia Española, aplicando correctamente los signos de puntuación, redacción y ortografía.



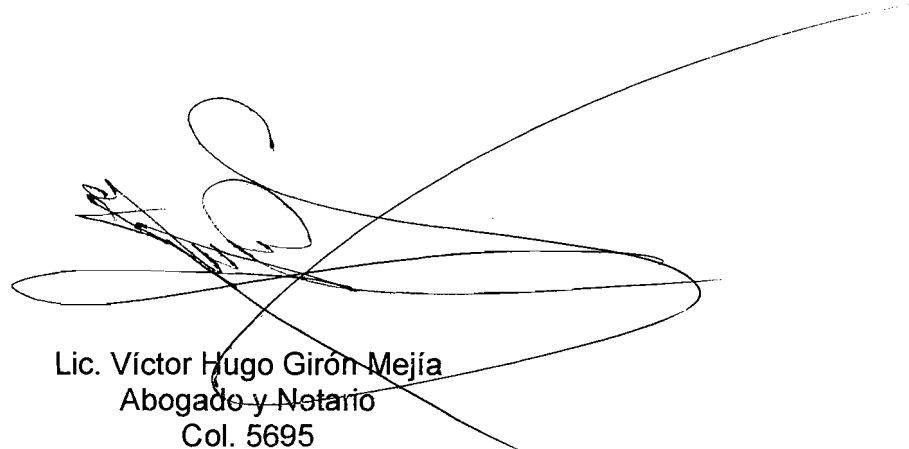
LIC. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario
10ª. Avenida 3-68 zona 4
Guatemala, teléfono 5010-7807



- D) El tema investigado forma parte de la actividad que desarrolla el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en Guatemala, especialmente la asistencia médica para los trabajadores afiliados en la atención pre y post hospitalaria relacionada con enfermedades crónicas.
- E) Una vez concluido el informe final presentado por el estudiante, y evaluado el contenido general del mismo por mi persona, considero que las conclusiones y recomendaciones son congruentes y oportunas con la realidad en cuanto a la función esencial que desarrolla en la actualidad el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y las recomendaciones para la implementación de unidades médicas específicas de atención especializada para pacientes con enfermedades crónicas derivadas en múltiples oportunidades durante la ejecución de las labores o la existencia de la relación laboral.
- F) Asimismo, el marco de referencia utilizado es de conformidad con los recursos disponibles, ya que del tema central de la investigación se ha escrito poco, por lo que el presente estudio constituye un aporte significativo a las ciencias jurídicas y sociales de algunos aspectos médico-legales, para el fortalecimiento de la investigación jurídica. En cuanto a la bibliografía utilizada, en mi opinión es aceptable.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted, su deferente servidor.



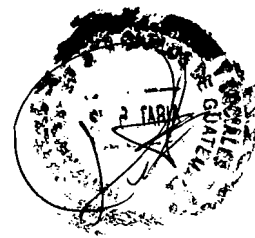
Lic. Víctor Hugo Girón Mejía
Abogado y Notario
Col. 5695

Victor Hugo Girón Mejía
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

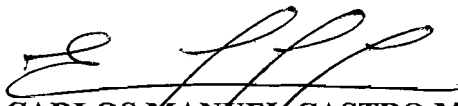
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

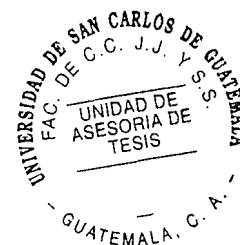


**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de mayo de dos mil once.

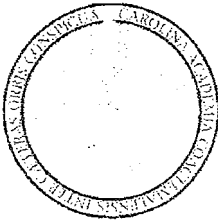
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **WERNER ROBERTO MEDINA GONZÁLEZ**, Intitulado: **“IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASISTENCIA MÉDICA DE TRABAJADORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS”**.

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 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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 las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

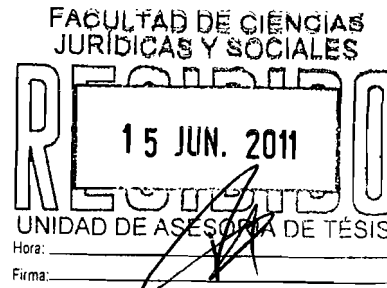


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario



Guatemala, 14 de junio de 2011

Licenciado:
Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

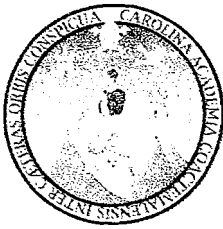


Respetable Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que conforme a la resolución, he revisado el trabajo de tesis del Bachiller: **WERNER ROBERTO MEDINA GONZÁLEZ**, en la preparación de su trabajo de tesis denominado: **IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASISTENCIA MÉDICA DE TRABAJADORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS.**

A este respecto y en cumplimiento a lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendirle a usted el siguiente informe:

- A) El presente trabajo reviste un aporte científico a la seguridad social que es un derecho que le asiste a los guatemaltecos regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y principalmente a los trabajadores que están afiliados y gozan de los beneficios hospitalarios de dicha institución.
- B) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, el primero fue para analizar de lo general a lo específico del presente tema de investigación y el analítico sirvió para analizar la recopilación de información obtenida y de esta cuenta ayudó a la elaboración del informe final.
- C) El bachiller observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la redacción, utilizando correctamente la aplicación del idioma Español y la redacción jurídica respectivamente.



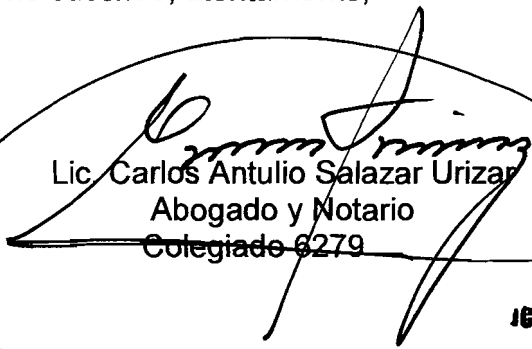
Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario



- D) Considerando que el tema investigado, reviste de gran importancia con relación a su contenido científico y técnico, mentalmente el trabajo se baso en la rama del derecho público como lo es el derecho de trabajo el contrato de trabajo, la seguridad social y las enfermedades crónicas y la asistencia para los trabajadores que las padecen.
- E) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema elaborado.
- F) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros además de incluir legislación comparada que hacen que el contenido del tema sea más completo.
- G) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho por el enfoque que se le dio principalmente al tema de la seguridad social, la asistencia médica que son objeto los trabajadores ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por padecer de enfermedades crónicas.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación del bachiller: **Werner Roberto Medina González**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

16 CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de febrero de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante WERNER ROBERTO MEDINA GONZÁLEZ titulado IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASISTENCIA MÉDICA DE TRABAJADORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/slh





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme fortaleza y sabiduría para alcanzar mis objetivos, por demostrarme tantas veces su existencia y porque su mano siempre guía a aquel que marcha con fe.

A MIS PADRES:

Aida Stella González y Julio Alfonso Medina, porque creyeron en mí, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento de mi inteligencia y capacidad, porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega. Mil gracias los amo mucho.

A MIS ABUELOS:

Carlota Ávila y Jesús González (Q.E.P.D.) con mucho cariño los llevaré siempre dentro de mi corazón.

A MIS HERMANOS:

Julio Jesús (Q.E.P.D.) Walter Alfonso, Hugo Mauricio y Ana Patricia. Por haberme fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Mil palabras bastarán para agradecerles su apoyo, comprensión y sus consejos.

A MIS TIOS:

Rosy, Hugo, Neto (Q.E.P.D.), Julio, Viole, Sonia René y Edgar por su apoyo y cariño

Y en Especial a:

Ely Mayarí Rosales por su apoyo y ser tan especial gracias por su amistad.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me albergó y me concedió el gran honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo que es un orgullo ser un egresado de esta casa de estudios.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala

ÍNDICE



Introducción	
--------------------	--

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1 Aspectos generales	1
1.2 Origen	2
1.3 Concepto	4
1.4 Principios que informan al derecho de trabajo	6
1.5 Fuentes del derecho de trabajo	10

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo	17
2.1 Origen	17
2.2 Concepto	19
2.3 Clasificación	21
2.4 Naturaleza jurídica	26
2.5 Elementos	27
2.6. Requisitos esenciales	31
2.6.1. Obligaciones del empleador	32
2.6.1.1. Obligaciones del trabajador	33

CAPÍTULO III



3. La seguridad social	35
3.1 Origen	38
3.2 Concepto	41
3.3 Principios	42
3.3.1. Sostenibilidad financiera	42
3.4 Fundamentos	52
3.5 Regulación legal	64

CAPÍTULO IV

4. Enfermedades crónicas	81
4.1. Aspectos generales	82
4.2. Concepto	83
4.3. Clasificación	83
4.3.1. Enfermedades cardiovasculares	84
4.3.2. Enfermedades metabólicas	86
4.4. Programas de atención médica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	87
4.5. Importancia de la seguridad social en la asistencia médica de trabajadores con enfermedades crónicas	94
4.5.1. Derecho comparado con las enfermedades crónicas	95



CONCLUSIONES.....

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA 105 ,

INTRODUCCIÓN



La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en la parte dogmática lo concerniente a la seguridad social y establece que el Estado reconoce y garantiza ese derecho, en beneficios de los habitantes de la Nación. Además que el régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El presente estudio, tiene una finalidad esencial, investigar cuál es el procedimiento que utiliza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la asistencia médica para los trabajadores que sufren de enfermedades crónicas porque ello les limita ejecutar las labores en forma efectiva y de allí la importancia del presente estudio, para conocer tratamiento, costos o en su caso el retiro de la actividad laboral por dichas actividades.

El problema radica en que el trabajador cuando presta sus servicios a un patrono, éste está obligado a inscribirlo al régimen de seguridad social, para que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, preste los beneficios en cuanto a la protección de la salud del trabajador y dentro de ello también se encuentra la atención y asistencia médica que cubre toda clase de enfermedades, sin embargo, cuando éstas son consideradas crónicas es decir, de un tratamiento prolongado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe cumplir con dicha asistencia y en algunas oportunidades utilizando servicios médicos privados de acuerdo al grado de enfermedad del trabajador.

Concretamente, la hipótesis planteada fue: que la seguridad social, es un beneficio para la población de Guatemala, siempre y cuando, los habitantes presten sus servicios laborales y de allí nace la obligatoriedad a pertenecer a dicho régimen que se desarrolla en una serie de programas y asistencia médico hospitalaria para el trabajador en caso de accidentes de trabajo o de enfermedades crónicas. Sin embargo, representa para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, adquirir un compromiso en la asistencia médica de los trabajadores, que debe cumplirlo a cabalidad incluso, solicitando

servicios médicos en hospitales privados con la finalidad de cumplir la obligación constitucional que le ha sido asignada.



Asimismo, los objetivos fueron realizar un análisis jurídico y doctrinario de la seguridad social, desde su creación y funcionamiento hasta la presente fecha; determinar la importancia de la seguridad social para los trabajadores, principalmente en la asistencia médica cuando éstos padecen de enfermedades crónicas; dar a conocer la importancia de la seguridad social en Guatemala y su incidencia en las enfermedades que sufren los trabajadores. Los supuestos de la investigación fueron que el derecho de trabajo es considerado modernamente como un derecho social, es la rama del derecho que integra aquellas disciplinas jurídicas en las que el Estado, como tutelar de las clases sociales en desventaja, establece normas y principios jurídicos que tienden a nivelar a las partes en relaciones de origen privado. Incluye al derecho de trabajo, el derecho de la Seguridad Social y el Derecho Agrario.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos en el primer capítulo, se inicia con el derecho de trabajo, con sus aspectos generales, el origen, el concepto, los principios que informan al derecho de trabajo, las fuentes del derecho de trabajo; en el segundo capítulo, se señala el contrato de trabajo, con el origen, el concepto, la clasificación; la naturaleza jurídica, los elementos, los requisitos esenciales; asimismo, en el tercer capítulo, se hace referencia a la seguridad social, el origen, algunos conceptos, los principios, los fundamentos y la regulación legal; finalmente, en el capítulo, cuatro se presentan las enfermedades crónicas, indicando los aspectos generales, el concepto, la clasificación, los programas de atención médica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la importancia de la seguridad social en la asistencia médica de trabajadores con enfermedades crónicas

Los métodos utilizados fueron el método analítico y sintético, dentro de las principales técnicas, se aplicaron las bibliográficas, documentales, en cuanto al material que se recopiló, para el desarrollo de la investigación, se hizo uso de tecnología como internet y otros.

CAPÍTULO I



1. Derecho de trabajo

La vida de los hombres y de los pueblos depende del trabajo, en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho. Todo ese conjunto de normas, saturado de derechos subjetivos, de obligaciones y de preceptos de variada índole, integra un cuerpo de derecho objetivo.

1.1. Aspectos generales

El sentido en que el derecho de trabajo utiliza el término trabajo no es consiente con el que ese concepto tiene el lenguaje común. “En este el trabajo es cualquier ocupación mientras para aquel es solo lo que posee ciertas características. Así en su acepción amplia, es trabajo la labor desempeñada por un vendedor callejero que ofrece mercadería en una carretilla al público transeúnte, o la de un médico que en su consultorio atiende a sus pacientes. Sin embargo para el derecho de trabajo, ninguna de estas actividades reúne los requisitos necesarios para entrar en un campo de aplicaciones. Cuáles son los factores que el derecho de trabajo exige a una ocupación para considerarla dentro de su objeto de su regulación, es una cuestión de la mayoría importancia ya que solo en aquella el sujeto que la ejecuta gozará de protección.”¹

“Se pasará revista en primer lugar a esas características; trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. Ese esquema así como los conceptos básicos, contenidos en el. Se maneja centralmente a partir de las elaboraciones Alonzo Olea y Casas Baamode.”², en cada caso se establecen las diferencias con términos opuestos.

1 Neves Mujjica, Javier. **Derecho laboral**. Pág. 89

2 Olea, Alonso y Casas Baamode. **Derecho de trabajo**. Pág. 58



Trabajo humano

El trabajo consiste en una acción consistente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntar hoy en día si sólo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, así se entiende o también pueden hacerlo otras especies animales en los cuales comprometen sus actividades, por ejemplo las faenas realizadas por las abejas en torno al panal, los bueyes tirando del arado y los chimpancés compartiendo una rama de un instrumento para procurarse alimento o defenderse de los enemigos.

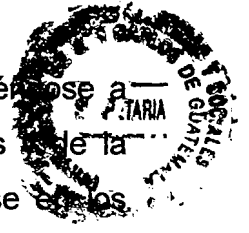
El derecho de trabajo, el derecho en general, se ocupa del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual. Según utilice preponderadamente materias o símbolos, en un inicio la pretensión radical llevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores ello sucedida cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o siervos. Pero, posteriormente, la separación de un tipo y otro trabajo empezó a relativarse, por cuanto a todo esfuerzo humano tiene en proporción diversos componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose.

1.2. Origen

“Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familia para constituir la sociedad, ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre.

Desde los más remotos tiempos históricos y en el panorama prehistórico no habrá variado mucho, ha habido patronos y trabajadores, así se llamarán amos y esclavos; pero las relaciones jurídicas entre unos y otros deferían de las actuales entre los empresarios y sus empleados u obreros. Atañó el predominio de la autoridad patronal combinaba paciencias paternas con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

El progreso de los conceptos sociales, las relaciones laborales fueron sometidas a los cauces jurídicos. Ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del derecho civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el Derecho Romano.



“El de arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX, y va desde el Código de Napoleón de 1804 al Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa”³.

“En un principio, y en función de su origen, se le llamó Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”⁴

El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo Industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial.

3 Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas. *Tratado de política laboral y social*. Pág. 571

4 *Ibíd.* Pág. 572



El punto de referencia más preciso del nacimiento del Derecho de Trabajo, se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

A partir de la Época Medieval, en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la tierra como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.

1.3. Concepto

Entre las múltiples definiciones que se han dado del derecho de trabajo, denominación que en opinión de la doctrina es la más adecuada, se ha encontrado que casi todas tienen en común la inclusión del factor trabajo. Al respecto Cesarino Júnior citado por Guillermo Cabanellas, define al trabajo como: “El desenvolvimiento de la actividad humana en provecho de alguien que lo retribuye.”⁵

5 Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 10



Krotoschin, define el derecho de trabajo de la siguiente manera: “La particularidad y la enorme importancia del Derecho de Trabajo se basan en que éste regula el trabajo de los trabajadores dependientes, en todas sus ramificaciones e irradiaciones, tanto frente a los patronos, como respecto a las asociaciones de trabajadores y de patronos, y las actividades de éstas, de singular relieve en la sociedad moderna y en relación con el Estado.”⁶

El tratadista Manuel Ossorio, define el Derecho del Trabajo de la siguiente manera: “El trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho a trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentista, equivaldría a una cadena a parecer.”⁷

Por su parte para Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, la definición de Derecho Laboral o Derecho de Trabajo es: “Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁸

El Licenciado Julio Gómez Padilla lo define así: “es el conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.”⁹

El Derecho de Trabajo es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público en cuanto que es tutelado por el Estado que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación de trabajo emanada de sujetos que prestan sus servicios a cambio de una remuneración y otros que proporcionan el trabajo.

6 Ernesto Krotoschin. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 15.

7 Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 315

8 Alcalá-Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. *Ob. Cit.* Pág. 577

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



1.4. Principios que informan al derecho de trabajo

Se puede hacer una larga lista de principios que podrían aplicarse a esta disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, destacan los siguientes:

a) Principio de Tutelaridad:

La Legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. Otorgándoles una protección jurídica preferente; el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una afectiva libertad de contratación. Al mencionar una, efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en este medio, al punto que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; un aparte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.¹⁰

b) Principio Evolutivo

El derecho laboral es evolutivo por que se encuentra en constante movimiento siendo su permanente vocación proteger al trabajador en dos sentidos:

a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.

b) Como una tendencia a regular cada vez más sus relaciones.

Al decir que el derecho laboral es evolutivo, “se está señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber

¹⁰ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 5



adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho que me ocupa está embutido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador.

c) Principio de Obligatoriedad:

Para el derecho de trabajo cumplir con su contenido y ser aplicado en forma imperativa este debe intervenir en forma coercitiva, dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Por ello se han establecido los tribunales de trabajo y previsión social, “con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de la ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado.”¹²

d) Principio de Realismo:

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. “El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los

11 *Ibíd.* Pág. 19

12 *Ibíd.* Pág. 25



trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato. Pero pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo.”¹³

e) Principio de Sencillez.

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. “No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos dicen; en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.”¹⁴

Principio Conciliatorio:

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes, y siempre va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de

¹³ *Ibíd.* Pág. 27.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 29



beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así lo proclama directamente, para empalar la Carta Magna, expresamente consigna que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Por su parte los considerandos del Código invocan, una mayor armonía social; y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria: la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; asimismo, el Artículo 274 del Código de Trabajo hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, “la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista.”¹⁵

A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar el sistema de producción para hacerlo más competitivo. “Debe entenderse, al menos por una vez, que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y aumentar la productividad.”¹⁶

Por ello no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

15 *Ibíd.*, Pág. 30

16 *Ibíd.* Pág. 31



1.5. Fuentes del derecho de trabajo

“Fuente es el lugar donde brota el Derecho, donde surge para encontrar en las normas jurídicas el contenido de su expresión. La división tradicional de fuentes del derecho es la siguiente: Fuentes Reales, Fuentes Históricas y Fuentes Formales. Las primeras, se encuentran dotadas de fuerza para obligar, como producto de hechos económicos; las segundas, aportan el contenido sociocultural; y las formales son aquellas en las cuales se manifiesta el derecho, como lo son la Legislación, la Jurisprudencia, los Usos y la Doctrina.”¹⁷

A) Fuentes reales

Consisten en todos aquellos fenómenos que sirven de base a las fuentes formales, dicho en otras palabras, son todos aquellos fenómenos económicos, políticos, sociales, culturales y acontecimientos diarios que provocan la creación de normas jurídicas, como por ejemplo: La necesidad de Protección tutelar, el alto costo de la vida, los fenómenos sociales de organización y colaboración, etc.

B) Fuentes históricas

Son todos aquellos documentos, inscripciones, papiros, libros, piedras, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. En tal sentido, Las fuentes históricas del derecho de trabajo guatemalteco, están integradas por todas aquellas leyes que regularon aspectos laborales y que a la fecha no están vigentes, como por ejemplo:

- a) **Las Leyes de Indias**, en las cuales existían preceptos de protección para los trabajadores indígenas, como lo relacionado con la edad a partir de la cual los menores pueden ser admitidos en el trabajo.
- b) **Reglamento de Jornales**, Decreto 177 del 3 de abril de 1877, General Justo Rufino Barrios.
- c) **Primer Código de Trabajo**, Decreto 330 del congreso de la República, que entró en vigor el 1 de mayo de 1947.

¹⁷ Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 57



- d) **Decreto 526** del Congreso de la República, emitido el 5 de julio de 1948 mediante la reforma del Artículo 78 del Código de trabajo estableció el derecho de reinstalación del trabajo.
- e) **Decreto 623** del congreso de la República, emitido el 17 de mayo de 1949, el cual reformó 7 Artículos del Código de Trabajo.
- f) **Decreto 915** del Congreso de la República, emitido el 27 de octubre de 1952.
- g) **Decreto 216** del Ejecutivo de fecha 31 de enero de 1955
- h) **Decreto 570** del Congreso de la República, emitido el 28 de febrero de 1956.
- i) **Decreto 1243** del Congreso de la República emitido el 27 de junio de 1958
- j) **Decreto 1421** del Congreso de la República emitido el 18 de enero de 1961.

C) Fuentes formales

“Las fuentes formales constituyen las formas a través de las cuales se manifiesta el Derecho, y se clasifican así: La Legislación, La Jurisprudencia, Los Usos y La Doctrina. Además, como fuentes formales del Derecho de Trabajo tenemos:”¹⁸

- a) La Ley;
- b) La Costumbre;
- c) Los Usos;
- d) Los principios Generales del Derecho;
- e) La Jurisprudencia;
- f) La Doctrina Legal.

D) Fuentes específicas del derecho del trabajo:

Son aquellos elementos jurídicos y laborales, provenientes de sectores profesionales y administrativos, que ejercen influjos formativos, evolutivos y de interpretación. El orden de importancia por autoridad o vigencia, tenemos las siguientes:

D.1 La ley profesional:

Lo constituye las múltiples manifestaciones de integrantes y dirigentes de las actividades laborales, tal el caso de los usos en el desempeño de los servicios o tareas, las

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 58



convenciones colectivas de condiciones laborales, los Reglamentos Interiores de Trabajo, los Estatutos de los Sindicatos y los diferentes contratos de trabajo en cada especialidad.

D.2 Las resoluciones de organismos especializados:

Esta clase de resoluciones provenientes de autoridades y dependencias de carácter administrativo, relacionadas con bases de trabajo, los conflictos laborales, los procedimientos arbitrales y todas aquellas situaciones análogas cuando son dictadas de acuerdo con el órgano que las emita.

D.3 Los estatutos laborales o profesionales:

Estos se manifiestan porque regulan con fuerza legal el régimen y desenvolvimiento de un oficio o de una profesión determinada, es decir, constituyen una reglamentación especial del poder estatal dirigido a determinar las condiciones generales para la prestación de servicios y dentro de los cuales se encuentra principalmente el Reglamento Interior de Trabajo.

D.4 Los acuerdos normativos:

Consisten en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, las bases de trabajo, los Convenios plurilaterales de condiciones de trabajo, los acuerdos conciliatorios y los Laudos Arbitrales.

D.5 La sentencia colectiva:

Caracterizada por su normatividad, derivada del hecho que el tribunal que la dicta actúa como legislador, porque fija las reglas de conducta que deben ser observadas no sólo por quienes han sido partes en el litigio, sino también por terceros, de tal manera que los que sufren la influencia legal están obligados a obedecer sus normas, como si fueran disposiciones legales.

La clasificación anterior, pone en evidencia los diversos afluentes que inciden en la formación del Derecho de Trabajo, y que actúan en mayor o menor grado, según las



circunstancias sociales y económicas que inciden en el derecho. El Doctor Cabanellas cita la siguiente “clasificación de las fuentes del Derecho de Trabajo:

- a) Nacionales e internacionales, con base en el ámbito de su origen y protección;
- b) Directas e indirectas, destacando de las primeras, los textos legales que la precisan, como leyes, decretos etc.; y las segundas, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho;
- c) Generales y específicas, en relación con el ámbito de su vigencia;
- d) Legislativas y particulares, en razón del origen institucional o privado;
- e) Estatales, contractuales y extra-contractuales: con base en el origen de donde surgen para su vigencia;
- f) Principios supletorios: en virtud de la relación directa o concreta de las fuentes;
- g) Escritas y no escritas: Teniendo en cuenta la materialidad del origen formal del consenso, que determina la norma, comprendiendo en la segunda, la costumbre y los usos;
- h) Reales y formales: Considerando el hecho o formalidad objetiva de la causa generadora.”¹⁹

La fuente que se ubica en primer término es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, porque el derecho de trabajo, es dinámico y porque el gran desarrollo del poder sindical es una fuerza de la clase trabajadora. En nuestro medio, la fuente principal del derecho de trabajo es la Ley, no admitiéndose la jurisprudencia como fuente de derecho de trabajo. Siendo la Ley la fuente más importante en nuestra disciplina, la jerarquía de las fuentes queda así:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala:
- b) Convenios y Tratados Internacionales;
- c) Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República;

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 598



d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;

e) Otras leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social;

En relación con las fuentes supletorias del derecho de trabajo, el Artículo 15 del Código de Trabajo preceptúa: Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con esos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.

Se debe hacer énfasis que el orden establecido en el Artículo anterior, debe observarse rigurosamente, por lo que no es correcto aplicar principios y leyes del derecho común, obviando todo el proceso anteriormente referido.

La rama del derecho público, donde se encuentra comprendido el derecho de trabajo es fundamental, para todas las sociedades, con especial atención en lo que respecta a la legislación guatemalteca, la misma se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, además, de diferentes leyes en materia de Trabajo y Previsión Social, las anteriores, son normas que regulan en sí el Derecho de Trabajo.

Existen diversas denominaciones con respecto al derecho de trabajo, algunos los consideran un derecho social, derecho obrero, derecho industrial pero todos coinciden en que es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre el patrono y el trabajador con ocasión de la prestación de servicios a cambio de una remuneración. El derecho de trabajo se caracteriza por ser un derecho nuevo, es de orden público, tiene carácter protector tiende al a internacionalización además, de ser realista objetivo y democrático.

Las fuentes del derecho de trabajo se pueden resumir como el lugar donde nace el derecho específicamente en materia de trabajo, para encontrar en las normas jurídicas el contenido de su expresión para tal efecto existen las fuentes reales como aquellos



fenómenos económicos, políticos, sociales y culturales. Las fuentes históricas son documentos, textos o conjunto de leyes laborales. Las fuentes formales se encuentran la ley, costumbre, principios del derecho, los usos, jurisprudencia y doctrina legal.





CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

En la actualidad y sobre la base de la diferencia de fuerzas entre empleador y trabajador, las normas reguladoras del contrato de trabajo tienden a ser normas imperativas en su mayoría y como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito del trabajo.

Se puede suponer, que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.²⁰

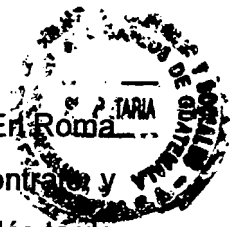
2.1. Origen

“A través de la historia del trabajo, se ha observado que el mismo se realizó en condiciones adversas en las distintas épocas así, en toda la antigüedad, el trabajo manual lo efectuaron en gran medida los esclavos. En Grecia y Roma ni los ciudadanos ni patricios lo realizaron, sino quedaba relegado al hombre de categoría social inferior. El Derecho Romano reguló con el nombre de locación el contrato en general, por medio del cual se ponía de acuerdo para regular sus derechos.”²¹

El vocablo *locar* significaba arrendar, alquilar, en donde se alquilaba un inmueble igual que el trabajo de una persona. Este contrato se dividía en dos: el arrendamiento o locación de obras y el arrendamiento o locación de servicios. Por el primero, el locatario se obligaba a efectuar una obra para otra persona por un precio establecido, siendo lo más importante la obra a realizar, por el segundo se obligaba a prestar un servicio y lo principal era el trabajo personal.

²⁰Fernández Molina, Luís. *Ob. Cit.* Pág. 86

²¹ Alcalá Zamora Luís y Castillo y Cabanellas de Torres. *Guillermo Ob. Cit.* Pág. 51



La enciclopedia Encarta indica con respecto al contrato de trabajo lo siguiente: "En Roma ya existía un *numerus clausus* de *contractus*, pero no una categoría general de contratos y los demás acuerdos eran *nudum pactum*, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se logró dar cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la *stipulatio*, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo. "Todo lo anterior no es más que ritos y procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que mediante ellas se constituía, pero esa vinculación provenía de la forma, y no del propio acuerdo de voluntades. Con los años se concretaron y especificaron en Roma los contenidos contractuales, que eran los más básicos para una sociedad como la romana: compraventa, arrendamiento de bienes y servicios, mandato y sociedad. Junto a ellos se desarrollaron los contratos innominados, que podían estar dentro de alguna de estas clases: *do ut des*, *facio ut facias*, *do ut facias* y *facio ut des*. En este momento de la historia seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo podemos hablar de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse."²²

En la práctica, resultaba a veces difícil determinar cuando era una u otra modalidad. Las mismas se fundaron en el concepto del trabajo servil, regulándose el trabajo de la persona en el título general de la locación, junto al arrendamiento de las cosas y animales en virtud que existía la esclavitud de donde el hombre considerado como una cosa podía ser vendido o alquilado. En estas circunstancias, es la organización injusta de la sociedad la que impone la obligación no siendo la misma resultante de un contrato.

La Revolución Francesa, trajo consigo cambios en la sociedad, así como la aparición y aplicación de nuevos principios, fundados en el dogma de la autonomía de la voluntad, lo cual significó en el campo jurídico de los contratos, la igualdad ante la ley, que constituye la esencia del contrato civil. En virtud de ello, nadie puede ser obligado si no lo consiente expresamente y, en consecuencia, el contrato civil se convirtió en la ley de las partes, por lo que las convenciones hechas en los contratos fueron para sus otorgantes la ley a la

²² Enciclopedia Encarta CD, 2004



cual debieron someterse inexorablemente. “La característica más importante del liberalismo surgió de la Revolución Francesa, impone en el Derecho la carencia casi total, de toda la legislación referida a las actividades laborales.”²³

El contrato de trabajo, como específico y diferenciando del civil, aparece apremiado por las necesidades económicas del maquinismo y de la gran industria. Los teóricos consideraron que, abolidos los privilegios y siendo todos los ciudadanos iguales ante la ley, bastaba asegurar esa libertad para que el contrato fuera expresión del acuerdo de voluntades recíprocas de las partes.

La no intervención, vigente durante la existencia del Estado liberal en las relaciones económicas, por las razones conocidas, dio amplia y absoluta vigencia al principio de la autonomía de la voluntad. El intervencionismo, que en defensa de los trabajadores comenzó a limitar los alcances de esa libertad contractual, fué dando perfiles definitivos al contrato de trabajo, imbuido ya por la limitación que impone el orden público, el cual fundado en el interés social, impide en los hechos la arbitrariedad patronal puesto que sólo puede contratarse sobre las bases dadas por la ley.

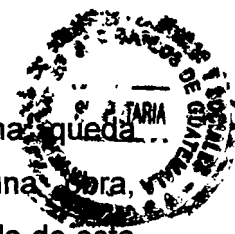
2.2. Concepto

Para el efecto Luis Fernández Molina indica que: “El contrato de trabajo, es acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.”²⁴

El Código de Trabajo Guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, regula en el Artículo 18, el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su

23 Alcalá Zamora Luís y Castillo y Cabanellas Guillermo de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 54

24 Luís Fernández Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Pág. 85



denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Para el efecto el tratadista Ernesto Krotoschin, define el Contrato de Trabajo de la siguiente manera: “El contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia, sobre todo en cuanto al desarrollo de su personalidad.”²⁵

De la definición antes expuesta, se puede indicar que el citado tratadista, considera que el contrato de trabajo es la manifestación de voluntad entre el patrono y trabajador y que ésta relación debe existir durante el plazo convenido en el contrato.

El tratadista Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho, define el contrato de trabajo de la siguiente manera: “Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado, mediante una retribución económica”²⁶

El aspecto de gran importancia en la anterior definición se establece en la obligación por parte del trabajador que deberá prestar sus servicios laborales en forma personal y sobre todo pactar lo relativo al salario.

El Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en contrato individual de trabajo en el Artículo 18 de la siguiente manera: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” La definición legal, que regula la normativa jurídica laboral en Guatemala,

²⁵Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 45

²⁶De Pina, Rafael. **Diccionario de Derecho México:** Pág. 178.

es una protección al trabajador con respecto al nombre que se le dé al contrato de trabajo, pues el patrono le puede dar cualquier otra denominación, sin embargo, no pierde su sentido jurídico y lo más importante es la existencia del nexo de carácter económico y jurídico del contrato.



2.3. Clasificación

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo. Los contratos de trabajo se clasifican, de acuerdo al Código de Trabajo de Guatemala, de la siguiente manera:

a) Contrato por tiempo indefinido:

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, lo define en su Artículo 26 de la siguiente manera:

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. “Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”²⁷

De lo anterior, se puede definir el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, como el vínculo económico jurídico mediante el cual se opera una relación de trabajo sin determinarse exactamente la fecha de terminación de la misma.

²⁷ *Ibíd.* Artículo 26



Los contratos a plazo indefinido, tienen como objeto fundamental la estabilidad en el trabajo y la seguridad establecida para el trabajador y su familia, entendiéndose que una vez haya actividad que desarrollar en determinada empresa, el trabajador no debe ser despedido a menos que concurren las causas previstas en la ley. El contrato de trabajo de duración indefinida, constituye la regla y los de plazo determinado suponen la excepción.

b) Contrato a plazo fijo:

Según el Código de Trabajo 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 25 inciso "b" regula: A Plazo Fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto de contrato, y no el resultado de la obra;

De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, es claro porque en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo de los casos, es muy similar al llamado contrato de obra.

Además dicho contrato, es considerado como aquél que se celebra en forma anual, es decir, en el que se estipula la fecha de ingreso al servicio o iniciación laboral y la fecha en que finalizan las mismas. En resumen, el contrato a plazo fijo, si bien es una modalidad que en ciertos rubros podrá ser necesario no lo es en otros, tal es el caso de la terminación del contrato por mutuo acuerdo, por renuncia del trabajador, por caso fortuito, fuerza mayor o por cierre de la empresa.

c) Contrato para obra determinada:

Es el contrato de trabajo, en el que se ajusta el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o no la actividad del trabajador, sino la obra realizada.



Podría darse el caso, de que las partes establecieran el tiempo en que la obra debe de ejecutarse, pero también por el contrario podrían no fijar un plazo determinado para ese efecto; sin embargo, ello no es importante porque no es la actividad del trabajador, sino que lo verdaderamente relevantes que la obra se ejecute de acuerdo a lo solicitado, ordenado, pedido o encomendado por el empleador.

El Artículo 25, inciso c) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

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.

Se debe de establecer en la celebración del contrato de trabajo, que éste vencerá, al momento que la obra esté concluida por parte del trabajador y la aceptación del patrono. En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que este debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios posteriormente pueden determinar las autoridades de trabajo, pues así lo regula el Artículo 84 segundo párrafo del Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



d) Contrato de trabajo escrito:

Son aquellos que se redactan y suscriben por las partes en un documento que da testimonio y prueba de su celebración y existencia, así como de las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general, en el medio guatemalteco es que todo contrato individual de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, tal y como lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que lo regula de la siguiente manera:

El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Una de las formalidades que exige la ley laboral guatemalteca, con respecto a la celebración del contrato en forma escrita, es para ser utilizada como prueba, cuando se presente un conflicto entre el patrono y trabajador.

Salvo las excepciones que se indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala de la siguiente manera: "Todo contrato individual de trabajo de tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y exprese en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que se les origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."

Cuando en el propio contrato, se señale un plazo para su vencimiento, se debe de respetar dicho plazo, sin embargo, la excepción, es cuando las labores que se realizaron aún continúan, entonces se debe de prolongar la vigencia del contrato.



El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recogerse cada parte, o sea empleador y trabajador y un tercer ejemplar que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo.

La obligación de documentar el contrato individual de trabajo recae exclusivamente sobre el empleador, ya que el Código de Trabajo guatemalteco, establece que la plena prueba del contrato le corresponde probarla al patrono con el documento respectivo. Ello se desprende del contenido del Artículo 30 del Código de trabajo, mismo que lo regula así: La prueba plena del contrato escrito solo puede hacer con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si el requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Los efectos legales, de la falta del documento que contenga el contrato de trabajo son graves para el empleador por las consecuencias que significa para éste, al presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo, aunque al patrono se le permite ofrecer o aportar prueba en contrario. En la práctica judicial, este precepto, es aplicado constantemente en los juicios ordinarios y normalmente en las resoluciones que admiten para su trámite las demandas. Los tribunales de Trabajo y Previsión Social, exigen de los patronos la exhibición del documento en que conste el contrato individual de trabajo, ya que la prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo.

e) Contrato de trabajo verbal:

El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 27, permite la contratación verbal en los siguientes casos:

- a) Las labores agrícolas y ganaderas
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, el cual no deberá exceder de sesenta días.



Los casos anteriores, en los cuales se permite la contratación verbal, en estos se pueden probar las condiciones de la contratación por los medios generales de prueba permitiendo expresamente la ley, la posibilidad de admitir como testigos válidos a los mismos trabajadores al servicio de un mismo patrono, aunque la carga de la prueba recae sobre el patrono, si está en desacuerdo con las afirmaciones del trabajador respecto a las condiciones general en que desenvolvía la relación laboral.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas.

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido, es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se indica plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente, cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

2.4. Naturaleza jurídica

El surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del Derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado?



Como se ha visto Fernández Molina con anterioridad y se repetirá abundantemente en la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al hacer referencia a lo público, se acepta de hecho una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, se está limitando la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, si la participación estatal debe ser protagónica o periférica.

Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas (en leyes). Dependiendo que corriente predomine, así se irá perfilando el derecho laboral positivo de cada país. Esta misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escuchan argumentos encontrados que propugnan por un derecho laboral en un papel activo, envolvente, o por el contrario, por un derecho laboral pasivo, secundario. Escudriñar su naturaleza jurídica redundante, en el fondo, en establecer mejor una definición y orientación del derecho laboral.

2.5. Elementos

a) Subordinación:

Entendida ésta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. “Esta ha sido considerada, como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de contrato de trabajo por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo” 28, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación, empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

28 Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit**, Pág. 93



La doctrina divide a la subordinación en:

1. Subordinación técnica

Este tipo de subordinación no se presenta siempre en todos los contratos laborales, debido a los adelantos especializados, quienes, de acuerdo a su categoría profesional o la especificidad de sus tareas, saben la forma en que deben realizarlas para alcanzar el fin productivo de la empresa, poseyendo generalmente mayores conocimientos que su empleador.

2. Subordinación jurídica

Es la facultad de todo empresario de dirigir su empresa, de dar órdenes o instrucciones a los laborantes que se encuentran en ella, y de manera general, en la posibilidad de sustituir la voluntad del laborante por la de su propietario de empresa o patrono, André Colin, citado por el Luis Fernández Molina indica lo siguiente: “Se trata de un Derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpir o suscitar la a voluntad sin que sea necesario fiscalizar continuamente el valor técnico de trabajos ejecutados, dirección y fiscalización, tales son los dos de la subordinación jurídica”²⁹


Durante la relación laboral y sobre todo durante la ejecución de los servicios que presta el trabajador a un patrono, éste debe de dirigir las labores en forma continuada ejerciendo la fiscalización correspondiente.

3. Subordinación económica:

Esta se representa por la situación de inferioridad en que se encuentra cada laborante, debido a la necesidad de percibir un salario, el cual es de vital importancia. Ernesto Krotoschín define la subordinación económica de la siguiente manera:

“Efectivamente, aun considerando como decisiva, en principio, la dependencia personal o jerárquica del trabajador, deben contemplarse también otros posibles aspectos de la

²⁹ *Ibíd.* Pág. 94



dependencia, sobre todo la económica. Normalmente, ambas clases de dependencia se unen en la persona del trabajador. Pero ello no es necesario cierta potencialidad económica es inversa, la dependencia personal lleva implícita cierta dependencia económica en cuanto la persona que entra en una relación jurídica de trabajo, renuncia en parte por lo menos, a la explotación de sus facultades en interés propio y por cuenta propia , correspondientemente, reduce su condición económica a la de un asalariado. Esta renuncia (total o parcial) a la libre disposición económica se compensa, por otra parte, por el hecho de que el trabajador dependiente se presenta por cuenta ajena, es decir, que el trabajador no asume riesgos económicos referidos a los resultados de la empresa.”³⁰

Con respecto a lo antes indicado, se considera que la relación de dependencia económica únicamente se aplica al salario que devenga el trabajador y en ninguna manera con respecto a los riesgos de carácter económico que pueda tener la empresa o el patrono.

b) Consentimiento

El consentimiento, se basa en la libertad de trabajo, claramente determinada en la actual Constitución Política de la República, al igual que en las últimas constituciones de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 6, el cual establece:

Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

Esta representa una garantía para la libre determinación del campo laboral que se quiera dedicar toda persona, pues únicamente cuando exista estados de excepción, es decir, limitaciones a los derechos constitucionales, se puede limitar a una persona a prestar sus servicios.

30 Krotoschin, Ernesto. *Ob. Cit.* Pág. 75



Asimismo se establece esta libertad del articulado de los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo guatemalteco, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento.

Este consentimiento, sirve para distinguir el trabajo forzado del trabajo libre. Históricamente se tiene que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente, se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad. La declaración de voluntad negocial se clasifica en receptiva y no receptiva.

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, o sea, que lo tiene indeterminado.

En cuanto a vicios del consentimiento en el derecho laboral podrían presentarse:

1. **Error en la persona:** siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
2. **Dolo:** es el artificio que se usa para llevar a otro error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar el trabajo.
3. **Violencia o intimidación:** Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

c) Estabilidad:

El tratadista Manuel Ossorio, define la estabilidad en el empleo como: "El derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir



injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese, supuesto."³¹

La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia.

El Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 26 tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al establecer que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario"

La continuidad de los servicios, que presta el trabajador al patrono debe de interpretarse a favor del trabajador para efectos del plazo establecido en el contrato.

d) Profesionalismos:

Cuando se refiere a la profesionalidad, se está indicando un término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

2.6. Requisitos esenciales

Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que exceden el esquema simple de trabajo-salario; es cierto que en esta fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimilan a la relación otros presupuestos y

31 Ossorio. Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 399



obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de
y/o fiscalizar ello no afecta su validez y vigencia.

2.6.1. Obligaciones del empleador

Las obligaciones del empleador pueden dividirse así:

Por su contenido:

- a) Obligaciones no patrimoniales o éticas.
- b) Obligaciones patrimoniales.

Por su origen:

- a) Obligaciones legales.
- b) Obligaciones contractuales.

Por su beneficiario o acreedor.

- a) Frente a un trabajador.
- b) Frente a los trabajadores.
- c) Frente a las asociaciones laborales.
- d) Frente las autoridades laborales.

Por su contenido

Respecto de la primera clasificación, algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales. A los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos, ya que no son valuables en dinero, aunque si tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

Por su origen

De carácter contractual: El pago de la indemnización en caso de despido injustificado.



De carácter administrativo: Multas si el hecho es constitutivo de falta y si fuera delito responsabilidad penal.

Responsabilidad sindical: No se da en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.

Obligaciones legales: Se derivan directamente de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las mismas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario, mínimo, el periodo mínimo de vacaciones , el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc., o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo. Las contractuales son producto de una negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo; por el principio evolutivo del Derecho Laboral, las condiciones del contrato, que reflejan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador, mejor salario, mayor periodo vacacional, bonificaciones etc. También pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos, o convenios en los que se obtienen mejoras. Estas ventajas contractuales se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución.

2.6.1.1. Obligaciones del trabajador

Al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador se puede distinguir también obligaciones patrimoniales y éticas. La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico. Si bien a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.



Dentro de las obligaciones no patrimoniales, se encuentra un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona. En otras latitudes se percibe un sentimiento de equipo con el empleador, conocido como espíritu de empresa. Se considera que el desarrollo económico del Japón debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre sí y con su empleador. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para sus trabajadores, como de estos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc. Es una identificación entre dos personas (aunque una de ellas sea persona jurídica) y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes.

El literal e del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a 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. Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas. Entre ellas, En el Artículo 121 del Código de Trabajo establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

A diferencia de otras legislaciones, la guatemalteca no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo, la falta de incumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a que determine este Código y sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas. Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como empleadores.



CAPÍTULO III

3. La seguridad social

El ser humano que busca continuamente el progreso, se plantea trascender en un sentido universal y eterno el pensamiento y la acción, echa un vistazo a la previsión social y se da cuenta que debe apartar su contemplación de la clase trabajadora para ver al individuo y en forma total, en el presente y futuro, resolver el problema de la necesidad de toda persona humana, en cualquier lugar que se encuentre. “Este planteamiento surge en el año de 1942, en Inglaterra, con el informe realizado por una comisión Interdepartamental para la Seguridad Social y Servicios Afines, presidida por Sir William Beveridge.”³²

Propuso luego de revisar la legislación vigente en materia de seguros sociales, reformas que llevaran a superar lagunas y deficiencias en el ordenamiento jurídico inglés. “El trabajo aludido contiene una postura crítica respecto de los seguros sociales previsionales. Y formula las bases de la doctrina contemporánea de la seguridad social. Sin embargo, cada país que recoge las necesidades de su gente y de la industria, crea, con un sello característico, un modelo propio, no completamente divorciado del de Beveridge, pero si con algunas variaciones que permiten la funcionalidad en sus territorios.”³³

Algunos años después, el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho (10/12/1948), la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos que, en sus Artículos veintidós (22) y veinticinco (25), estipula: En el Artículo 22 regula. “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”

32 Origen histórico y conceptual de la Seguridad social. Pág. 18

33 *Ibid.* Pág. 20



En el Artículo 25 se regula “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”

“2 La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonios o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

Lo anterior conduce a la aserción de que la seguridad social es un derecho humano, un derecho complejo, que garantiza la satisfacción de la necesidad, mediante prestaciones.

Que son otorgadas a través de un sistema, que hace efectivo ese derecho. La aservacion en torno a la complejidad del derecho a la seguridad social, no puede ser asimilada si antes no se responde a ¿Qué debe entenderse como la necesidad que pretende satisfacer la seguridad social?

El Doctor Miguel Canessa Montejo, en su obra titulada “Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enseña que la necesidad es aquella carencia que de no ser satisfecha, apareja un daño o perjuicio grave a la persona.”³⁴

“El Estado es quien debe establecer, en su ordenamiento jurídico, aquellos eventos o contingencias que desea proteger, las cuales, al materializarse (es decir, al producirse el hecho causante), crean una situación de necesidad. La obligación de seguridad social nacerá, si producido el hecho causante, se cumple además con los requisitos legales esenciales para gozar de cobertura.”³⁵

34 Canessa Montejo, Miguel. *Ób. Cit.* Pág. 81

35 *Ibid.* Pág. 82



“Con el fin de ejemplificar lo dicho por el Maestro Canessa, repárese en el hombre uno de los más crueles flagelos que sufre la humanidad. Con sólo imaginar esa calamidad ver con los ojos del alma esos potenciales cadáveres que se arrastran sobre el polvo de la tierra agotada genera pavor, un miedo que se afina en lo más profundo del ser humano, ¡y con toda razón!, porque la alimentación es una necesidad biológica, indispensable para la existencia, por cuanto si no se satisface, condena a la muerte a quien la padece. Para la determinación de estos eventos protegidos, el Estado, a través de su Organismo Legislativo, tiene que considerar la situación económica-social y acordar que es para su población una necesidad y sobre esa base, establecer la dosis de prestaciones sociales que se puede permitir otorgar, sin perjuicio de que, con el tiempo, implemente los medios necesarios que le lleven a cubrir mas necesidades. Esta es la dinámica de un derecho progresivo como la seguridad social. Lo que hoy es una carencia que el Estado no ha considerado incorporar a su ordenamiento jurídico para su protección, por implicaciones de tipo económico o simplemente, porque no es actualmente una carencia que pueda ser considerada como necesidad, probablemente lo será mañana, entonces estimara inminente la cobertura, y extenderá hacia ellas ese manto protector llamado seguridad social.”³⁶

La necesidad protegida por la contingencia prevista legalmente, está directamente vinculada a derechos que pueden ser individualmente considerados, los cuales se garantizaran, previo cumplimiento de los requisitos esenciales que la ley y los reglamentos dispongan.

El sistema de seguridad social satisface, primordialmente, las siguientes necesidades: curación y rehabilitación (atención medica: prestaciones en servicio y en especie); aquella necesidad generada por falta de ingresos mínimos que sustituyan, al menos, un porcentaje del salario que la persona devengaba (prestaciones en dinero). En este orden de ideas, al buscar el Estado satisfacer la necesidad de curación y rehabilitación (como seguridad social), cumple con la garantía del derecho a la salud.

36 *Ibíd.* Pág. 84



Que es como se ha dicho, uno de los componentes de la asistencia social. La diferencia entre asistencia y seguridad social, radica en que esta última no solo garantiza la salud, sino que, además, otorga prestaciones en dinero. La mencionada complejidad del derecho, se evidencia, principalmente, con la prestación en moneda, porque para garantizar un nivel de vida adecuado, deben cubrirse, entre otras necesidades, la alimentación, la vivienda y la educación, que fueron, en la mente del legislador, algunos de los nobles destinos hacia los cuales quiso que el dinero se orientara. En definitiva, se dirá, que el derecho a la seguridad social, cuya garantía esta condicionada a la efectividad de otros derechos, encuentra su fundamento en la dignidad humana, he aquí su grandeza.

3.1. Origen

En las civilizaciones de la antigüedad, las primeras formas de la seguridad social se manifestaban en la ayuda mutua de ciertos sectores de la población: "Así aparecieron las disposiciones romanas de las solidatates y conlegias, corporaciones de espíritu piadoso, que pagaban cierta suma de dinero al fallecer uno de sus asociados y así se llega al jurisconsulto ulpiano, quien formuló la primera tabla de mutualidad a comienzos del siglo II."³⁷

La cofradía medieval que precede al gremio y crece con él, lleva consigo la inquietud religiosa al oficio, que se traduce prácticamente en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados, cuando alguno de ellos se encontrara enfermo, quedara lisiado o se viera postrado en la vejez, a más de costearse el entierro. Estos beneficios dependían de la pobreza del cofrade y consistían en: "Asistencia médica, hospitalización, entrega de subsidios en dinero, ayuda económica a los desempleados o a los inválidos por edad o accidente y el pago por gastos de entierro y sufragios por el alma posteriormente a las cofradías, aparecen las hermandades de socorros mutuos, que ya contaban con una depurada técnica en cuanto a recursos y subsidios se refiere."³⁸

37Alcalá Zamora y Castillo Luis y Cabanellas Guillermo de las Torres. Ob. Cit. Págs. 416 y 417

38Ibid. Pág. 418



Dentro del contexto Latinoamericano, los principales grupos indígenas como los Mayas, Aztecas e Incas, practicaban actividades de salud y otros, a cargo de los sacerdotes y curanderos. Posteriormente el descubrimiento y conquista de América, aparece la beneficencia desarrollada principalmente por diferentes órdenes religiosas.

Este esquema histórico comprende las Edades Antiguas, Media y principios de la Moderna, y su fin se marca en el tránsito del siglo XVI al XVII, por aparecer ya, rasgos mercantiles definidos, seguros típicos que utilizan las pólizas y que administran y fomentan las primeras compañías o sociedades aseguradoras.

La Seguridad Social aparece con la Revolución Industrial, que es el advenimiento del capitalismo moderno y que se fija en el siglo XVIII, en que las finanzas del mundo están en poder de los grandes mercaderes y de los primeros banqueros. Surge entonces la clase de los asalariados, con mínimas posibilidades de subsistencia independiente y segura, no obstante las mayores oportunidades que brinda la expansión industrial con el maquinismo incipiente.

Fue entonces cuando el taller del maestro lo reemplaza la fábrica, donde el trabajo se militariza en cierto modo. Con la libertad de trabajo y la abolición de las corporaciones de oficios, se instaura un exagerado individualismo, con total abstención del poder administrador en los problemas económicos y sociales, entregados a las relaciones pactadas entre las partes.

Con el impulso del movimiento sindical en el siglo XIX, los trabajadores propugnan por sistemas obligatorios de previsión social para cubrirse de los diferentes riesgos. En el año de 1819 en el discurso que pronunció Simón Bolívar, en Angostura el 15 de febrero se refirió por primera vez en el mundo en forma concreta, al problema de la seguridad social indicando: "El sistema de gobierno más perfecto es aquel que garantiza la mayor suma de estabilidad política y la mayor suma de seguridad social."³⁹

³⁹Rull Sabater, Alberto. *Evolución histórica y fundamentos doctrinarios de la seguridad social*. Pág. 11

El origen de la Seguridad Social ocurre en Europa occidental o a principios del siglo XIX, cuando aparece la industrialización y con ella el proletariado. “Ya anteriormente los países de la parte noroeste de Europa existía una legislación de beneficencia, mediante la cual las personas necesitadas eran socorridas con la condición de que perdían sus derechos civiles. Hasta 1880 se había ideado y se aplicaban tres métodos destinados a proteger a la clase trabajadora urbana contra la miseria: los pequeños ahorros, el obligar a los empleadores a asumir la responsabilidad de ciertos riesgos y las diversas formas de seguro privado.”⁴⁰



La Seguridad Social partió de la técnica de los seguros privados, pero liberada de los fines de lucro, la financiación se organiza con la contribución de los trabajadores y de los empresarios, agregándose después la del Estado. “Tales seguros fundados y ajustados a leyes y convenios se aportaban de la beneficencia asistencia del antaño.”⁴¹

Entre 1883 y 1889, el gobierno de Alemania presidido por Bismark, creó el primer sistema de Seguro Social. Ya hacia 1850, varios Estados de Alemania habían ayudado a sus municipio a crear cajas de enfermedad a las que los trabajadores podían ser obligados a contribuir, de esta manera se aplicaba el principio de seguro obligatorio, aunque le único contribuyente era el asegurado.

El sistema de seguro social alemán se introdujo en tres etapas: “El seguro de enfermedad en 1883, el seguro de accidentes del trabajo en 1884 y el seguro de invalidez y vejez en 1889, quedando cubiertos obligatoriamente todos los trabajadores asalariados de la industria.”⁴²

El ejemplo de Alemania fue seguido por Austria y treinta o cuarenta años más tarde por el Reino Unido y los demás países de Europa, la URSS y Japón. Después de la gran crisis económica del decenio de 1930, el seguro social se extendió a los países de América Latina y a los Estados Unidos de Canadá. En los países de Asia continental, así como África y en la Región del Caribe, el seguro social comenzó a aplicarse en distintas épocas

40 Manual de Educación Obrera. La seguridad social. Págs. 3 y 4

41 Alcalá Zamora Luis y Castillo y Cabanellas Guillermo de las Torres. Ob. Cit. Pág. 395

42 Manual de Educación Obrera. Ob. Cit. Pág. 12

después de terminar la segunda guerra mundial, una vez que estos países lograron su independencia nacional.



3.2. Concepto

La Seguridad Social se define de la siguiente manera: “Es el conjunto de normas y de principios orientadores y de medios, instrumentos y mecanismos tendientes a implementar la cobertura eficaz de las contingencias sociales que puedan afectar al ser humano y/o a su grupo familiar en sus necesidades materiales vitales y en su dignidad intrínseca e inherente a ellas.”⁴³

El autor Eustasio Del Val define la seguridad social como: “el conjunto de medidas para la prevención y remedio de riesgos de concreción individual económicamente valiables, consistentes en defectos de renta con que atender las necesidades usuales y habituales”⁴⁴.

De la definición anterior se acentúa el carácter individual del riesgo como el carácter económico pues la concurrencia del riesgo supone falta de ingresos o aumento de gastos o ambos casos a la vez del que los sufre.

Por su parte José Pérez Leñero define a la seguridad social como: “la parte de la ciencia política, que mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda previsión y asistencia tiene por fin defender y propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus miembros”⁴⁵

El autor citado coloca a la seguridad social, como parte de una ciencia y destaca en él, que deben existir instituciones que den ese tipo de asistencia y de su finalidad, como lo es lograr la paz y el bienestar de todos los miembros de una sociedad.

43 Curso de Capacitación y Asesoría Empresarial. **El empresario y las obligaciones laborales**. Pág. 19

44 Del Val Eustasio y de la Fuente. **Lecciones de seguridad social**. Pág. 6

45 Pérez Leñero, José. **Fundamentos de la seguridad social**. Pág. 35



3.3. Principios

El derecho humano a la seguridad social, ya reconocido internacionalmente, ha generado principios universales que sirven de guía a cada Estado para la creación y funcionamiento del sistema especialmente diseñado para la efectividad del derecho a la seguridad social. La comunidad internacional acepta como principios del sistema de seguridad social los siguientes:

3.3.1. Sostenibilidad financiera

No basta que un Estado desee proteger a su población mediante un sistema de seguridad social, sino que, además, es imprescindible contar con reglas de financiación, que permitan saber cuales son las fuentes de ingresos y como se van a aplicar esos ingresos a los gastos que se generan.

El Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la norma mínima de la Seguridad Social, indica que “No hubo, no hay, y no habrá en el mundo, un Estado igual a otro, y entre muchos factores, las economías confirman esa diferencia. Las conquistas en el terreno de lo social, exigen vencer obstáculos, que difieren de país a país, y en consecuencia, también las estrategias para combatirlos. Al momento de redactarse el convenio 102 de la Organización Internacional del trabajo.”

Se considero la diversidad económica, social y política de los países miembros. Por tal razón, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) fue prudente en no aconsejar un modelo único y uniforme de la administración de la seguridad social, ya que todo país ha legislado y administrado esa dosis de seguridad social que, luego de ciertas evaluaciones, ha considerado otorgar.

Entrados ya en la era de la seguridad social, los investigadores, que han analizado la experiencia de los países, y con el único fin de hacer estudios comparativos entre las legislaciones de los Estados, a la luz de los principios que inspiran el sistema de la

seguridad social, han creado en teoría dos modelos puros de seguridad social. Cada uno será brevemente abordado con sus ventajas y desventajas.⁴⁶



a) Un modelo de seguridad social llamado de tipo asistencial en el que la financiación se produce únicamente a través de aportaciones públicas (estatales o provenientes de otras entidades territoriales con competencia tributarias), derivadas de impuestos y demás exacciones de tipo fiscal.

1) Ventaja

En opinión de Susana Brcelon Cobedo, Santiago González Ortega y María Gema Quintero Lima, "la naturaleza impositiva del sistema permite cubrir a todas las personas residentes en el territorio y proteger la contingencia que causa necesidad, con independencia de la existencia de una relación jurídica laboral. Además, según dichos investigadores, presenta un carácter progresivo que permite mejorar los principios de solidaridad y redistribución, sin incidir en los costes sociales del empleo. Porque no encarece el costo en las empresas que deben pagar por sus trabajadores, una cuota de seguridad social."⁴⁷

2) Desventaja

Su carácter progresivo queda condicionado a que lo sea también el sistema fiscal, que se apoya en mayor o menor medida en tributos directos o indirectos. Además, que las prestaciones solo pueden operar como rentas de subsistencia, porque estarán muy por debajo de los ingresos que la persona perciba antes de la materialización de la contingencia."⁴⁸

La naturaleza jurídica de la obligación principal del sujeto que debe pagar en el modelo de tipo asistencial es tributaria.

46 Barcelon Cobedo, Susana, y otros. **Introducción al derecho de la seguridad social.** Págs. 147 y 148

47 *Ibid.* Pág. 149

48 *Ibid.* Pag. 150



b) Sistema de tipo contributivo o profesional Basado exclusivamente en las cotizaciones que se pagan a un órgano que no pertenece a la administración central. Por lo general, en todos los países, quienes con certeza se ubican en este sistema, son el empleador y los trabajadores, subsidiados por el Estado.

La prestación que concede el órgano que administra el sistema de seguridad social, es directamente proporcional, en un porcentaje, a las cotizaciones del sujeto pasivo.

El tratamiento que el sector social laboral ha merecido, atiende a distintas razones:

1. Es uno de los sectores más importantes para la economía nacional, porque son agentes en el proceso de producción de bienes y en la prestación de muchos servicios. Indudablemente es un grupo muy vulnerable que enfrenta necesidades, y que por lo general, no cuenta con los excedentes que le permitan cubrir los costos de las contingencias que puedan sufrir; y los Estados tienen un interés especial en mantener una clase laboral productiva.
2. Debido a que pertenecen al sector formal de la economía, resulta fácil llevar el registro de su afiliación.
3. Es absolutamente seguro que el trabajador percibirá un salario y sobre el mismo deberá pagar un porcentaje establecido en la ley o en los reglamentos. No resulta muy complicado ejercer el control en el pago de la cotización y se garantiza que las prestaciones de seguridad social llegaran a quien más lo necesita.

El pago de seguridad social, en el porcentaje legal, que para beneficio del trabajador corresponde al patrono, sea éste el Estado o una persona individual, se justifica, según Mario de la Cueva porque esa cuota “no es sino aquella parte de la retribución del trabajo que se destina a asegurar el futuro de los hombres.”⁴⁹

Además, el Estado, que funge como un supervisor, debe dar un subsidio en efectivo (moneda), pues no solo el individuo es responsable del bienestar, sino también la sociedad que contribuye con el sistema, a través de los impuestos que enteran al fisco y

49 De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 22

que el Estado, como organización política, distribuye cuando paga al órgano social la cuota que le corresponde, en un porcentaje legalmente establecido.



3) Desventaja

No legitima un sistema a universal, porque limita el campo de aplicación subjetiva a aquellos sujetos que contribuyen económicamente al sistema. “Como a este sistema se circunscriben, entre todos los sectores sociales, por lo general, sólo los trabajadores y empleadores, tiene un efecto redistribuidor limitado, porque opera sólo entre personas que prestan sus servicios mediante contrato de trabajo. Incide en los costes sociales del empleo porque grava a las empresas que emplean más mano de obra.”⁵⁰

Por lo general cotizan quienes tienen más de un número determinado de trabajadores. La naturaleza jurídica de la contribución de seguridad social en el sistema de tipo contributivo o profesional.

Diversos países han desarrollado organismos públicos descentralizados, en cuyo favor, el Estado, a través de la normativa jurídica, ha establecido pagos con carácter de obligatorios y el acreedor, que no es el Estado en su forma centralizada, tiene la facultad de exigir el pago y la obligación de otorgar prestaciones, previo cumplimiento de ciertos requisitos legales. Un claro ejemplo es el ente gestor u órgano social (entidad descentralizada) quien es acreedor, por mandato legal, de cantidades en efectivo a cargo de sus afiliados.

Estas exacciones, que en materia de seguridad de seguridad social son exigibles dentro de una relación jurídica entre sujeto pasivo y sujeto activo de seguridad social, son parte de una actividad financiera paralela a la del Estado (entiéndase Estado, en su forma centralizada), que lejos de ser privada, se rige por normas de derecho publico y cumple fines generales. Han sido nombradas por la doctrina moderna, como parafiscales o paratributarias.

50 Barcelon Cobedo, Susana y otros. **Ob. Cit.** Pág. 148



De la Garza, citado por Raúl Rodríguez Lobato, opina que las exacciones parafiscales (piénsese con exclusividad en las contribuciones de seguridad social) deben reunir las características siguientes:

- a) Que se trate de prestaciones (entiéndase contribuciones) obligatorias es decir, que la fuente de ellas no este ni en la voluntad unilateral del obligado, ni tampoco que surjan de un acuerdo de voluntades, sino que sean exacciones en el sentido de la palabra.
- b) Que no se trate de alguna de las figuras tradicionales de los tributos reconocidos en la generalidad de los países: impuestos, derechos, ni tampoco contribuciones especiales.
- c) Que estén establecidas a favor de organismos públicos descentralizados. En consecuencia, no deben estar establecidos a favor de la administración activa del Estado, es un fenómeno financiero extrapresupuestario⁵¹

La naturaleza jurídica de la contribución de seguridad social en el sistema de tipo profesional, es la de un paratributo. El Estado cumplirá con el principio de sostenibilidad financiera si, independientemente de los medios que emplee o los caminos que decida tomar, llega a contar con un sistema financieramente viable. Lo común es que no se adopten sistemas puros, sino modelos híbridos que pueden perfectamente ser entre otros:

1. Primer supuesto: Régimen obligatorio mediante cotización trabajadores y empleadores, subsidiados por el Estado. Para agentes diferentes a los trabajadores, financiamiento mediante impuesto "prestaciones del órgano social sin contribución directa del afiliado al sistema de seguridad social"⁵²

2. Segundo supuesto: Régimen obligatorio mediante cotización (trabajadores y empleadores, subsidiados por el Estado) un régimen voluntario, subsidiado por el Estado para sectores sociales diferentes a los trabajadores.

3. Tercer supuesto: Régimen obligatorio mediante cotización (trabajador, empleador y subsidio del Estado), régimen obligatorio mediante cotización de otros sectores, también

51 Rodríguez Lobato, Raúl. **Derecho fiscal.** Págs. 92y 93

52 Barcelon Cobedo, Susana y otros. **Ob. Cit.** Pág. 150

subsidiados por el Estado y en algunas pensiones, el costo puede correr a cargo del Estado.



Conquistar la etapa superior de la seguridad social, significa hacer efectivo el derecho humano a la seguridad social de todo habitante, protegiéndolo frente al mayor número de contingencias posibles. Un sistema de seguridad social, debe necesariamente comprender tres elementos:

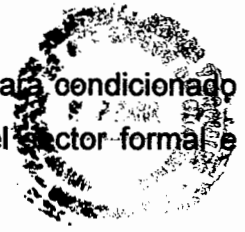
“a) El ente gestor u órgano social: Es una entidad o dependencia pública centralizada en el modelo de seguridad social de tipo asistencial y descentralizada en el sistema de tipo contributivo, encargada de llevar el registro de afiliaciones, controlar, tramitar y otorgar, cuando corresponda, las prestaciones de seguridad social al afiliado, o al beneficiario del afiliado. Si se tratase de una entidad descentralizada también le corresponde recaudar. En el sistema mixto puede existir una entidad descentralizada trabajando exclusivamente o dos organismos. Una dependencia pública centralizada y otra descentralizada. Por razones prácticas es preferible tener únicamente una entidad descentralizada en quien convergen tanto los paratributos, éstos últimos luego de haber sido recaudados por la administración central. b) Las personas individuales, que pueden ser afiliados y beneficiarios y las personas jurídicas que solo en la calidad de patrono podrán ser personas contribuyentes inscritas. c) Conjunto de principios, normas jurídicas y doctrinarias que fundamentan la relación jurídica de seguridad social.”⁵³

4) Universalidad

El derecho humano a la seguridad social, como se manifestó, es progresivo. La universalidad que es un principio derivado del derecho humano reconocido por la comunidad internacional, predica el amparo de toda persona ante la contingencia. El proceso, en la mayoría de los países comenzó por dar cobertura a grupos organizados, que son naturalmente, los de más fácil identificación para afiliar y recaudar, y hasta un tiempo después, surgieron los regímenes voluntarios, o las prestaciones que no exigen

53 Barcelon Cobedo, Susana y otros. Ob. Cit. Pág. 151

contribución. La cobertura debe ser extendida gradualmente, lo cual estará condicionado al nivel de industrialización y entre otros, el tamaño y la necesidad del sector formal e informal en cada país.



5) Igualdad

La obligación de seguridad social puede estudiarse desde dos perspectivas y en ambas tiene injerencia el principio de igualdad.

- a. El financiamiento que implica que quien más gana, pague más y quien menos gana, pague menos.
- b. Desde las prestaciones del órgano social que se subdividen en: atención médica, prestaciones en servicio y en especie, las prestaciones en dinero. Con relación a prestaciones en efectivo (moneda) si cada persona tiene un nivel de vida diferente, de esa manera tendrá que darse a cada quien, de acuerdo con el nivel de vida que lleva.

6. Solidaridad y redistribución de ingreso

Tomando en consideración que la prestación y atención médica brindada por el Instituto guatemalteco de Seguridad social a sus afiliados representa la razón de la existencia de dicha institución sin embargo, es necesario determinar que personal deberá atender a los afiliados tanto en la recepción como en la distribución, para el tratamiento clínico o médico en su caso, todo ello derivado de que la persona que necesita un tratamiento médico generalmente, desconoce la actividad administrativa interna de dicha institución y de allí la importancia de que las personas que lo atienden conozcan las diferentes unidades administrativas y clínicas para que un enfermo tenga la atención que merece.

7. Comprensividad de cobertura y suficiencia de las prestaciones

a). De la comprensividad de cobertura

“La seguridad social debe amparar a la persona contra todas las contingencias sociales que puedan generar necesidad. Lo que lleva a cuestionarse que si se piensa en la

necesidad como la simple carencia, que de no ser satisfecha, apareja un daño grave a la persona, como lo manifestara el Doctor Miguel Canessa.⁵⁴



Es entonces viable, encontrar en la sociedad, una serie de carencias, algunas protegidas por el Estado y otras no protegidas. La comprensividad de la cobertura implica: considerar circunstancias sociales y económicas del país, así como la progresividad del derecho a la seguridad social, para luego, detectar, en el tiempo y espacio, en la medida de lo posible, todas las necesidades y establecer en el ordenamiento jurídico como eventos protegidos, todo lo que pueda ocasionar una necesidad, de manera que al generarse el echo causante, previa observancia de los requisitos legales esenciales, pueda ser exigida por el necesitado, el cumplimiento de la obligación de seguridad social que corresponde a un derecho prestacional.

“1. Asistencia médica y hospitalaria

La contingencia cubierta deberá comprender todo estado de enfermedad cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

1. Prestaciones monetarias por enfermedad

La contingencia cubierta deberá comprender la incapacidad para trabajar, resultante de un estado de enfermedad que conlleve la suspensión de ganancias.

2. Prestaciones por desempleo

La contingencia cubierta deberá comprender la suspensión de ganancias, ocasionada por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso de una persona protegida que sea apta para trabajar y esté disponible para el trabajo.

54 Canessa Montejo, Miguel. Ob. Cit. Pág. 81



3. Prestaciones de vejez

La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.

4. Prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Las contingencias cubiertas deberán comprender los estados ocasionados por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional prescritos. Estado mórbido estado de enfermedad. Incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y entrañe la suspensión de ganancias.

Perdida total de la capacidad para ganar o perdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando sea probable que dicha perdida total o parcial sea permanente o disminución correspondiente de las facultades físicas.

Perdida de medios de existencia sufrida por la vida o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a las prestaciones puede quedar condicionado a la presunción, conforme a la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

5. Prestaciones familiares

La contingencia cubierta será la de tener hijos a cargo. Se garantiza alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia domestica para los hijos.

6. Prestaciones de maternidad

La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos.



7. Prestaciones de invalidez

La contingencia cubierta deberá comprender la ineptitud para ejercer una actividad profesional en un grado prescrito, cuando sea probable que esta ineptitud será permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad.

8. Prestaciones de sobrevivientes

La contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a la prestación podrá quedar condicionado a la presunción según la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

Estas prestaciones no tienen que ser establecidas todas juntas, puede haber una implementación gradual.

b) Suficiencia de las prestaciones

Las prestaciones otorgadas en virtud del derecho a la seguridad social, deben ser suficientes para asegurar un nivel de vida adecuado.

8. Unidad, responsabilidad del Estado y participación en la gestión

a) De la unidad de sistema dentro de un Estado

Ciertamente es inadecuado imponer un modelo universal de administración, pero si permitido promover, para una mejor organización interna del sistema de la seguridad social en los países, la unificación administrativa, la cual no se refiere a la unidad orgánica, sino a la unidad del sistema, es decir, que en todo el territorio de un país, el sistema, que puede funcionar a través de dependencias, debe conservar la misma estructura administrativa: Unidad del acto de afiliación, unidad de financiamiento, unidad de jurisdicción y de métodos de inspección, control y fiscalización, así como también, se otorguen las mismas prestaciones bajo los mismos requisitos con idénticos montos, según la prestación de que se trate.



b) De la responsabilidad del Estado

El Artículo 72, numeral 2 del Convenio relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social (Convenio 102 de la OIT) estipula: El miembro deberá asumir la responsabilidad general de la buena administración de las instituciones y servicios que contribuyan a la aplicación del presente Convenio:

c) De la participación en la gestión

La participación de representantes de todos los sectores sociales cubiertos por el sistema de seguridad social, ayuda a enterar las necesidades de los afiliados (también de beneficiarios), y permite el control del cumplimiento de las obligaciones de los agentes sociales.

3.4. Fundamentos

Se entiende por sistema de seguridad social: “El conjunto de disposiciones legales dictadas por el Estado a favor de sus gobernados, por las cuales cada individuo al producirse ciertos acontecimientos que ocasionen situación de necesidad, tiene derecho en ciertas condiciones a una serie de prestaciones determinadas que tienden, bien a eliminar las causas de aquellos o a garantizarles en cualquier caso, cuidados físicos y médicos, así como reeducativos y un mínimo de nivel de vida decoroso, agregando que tal ordenamiento se complementa en la practica de una serie de medidas estatales dirigidas a prevenir aquellos sucesos en lo que sea posible desarrollar esta actividad previsoras⁵⁵”

“El hombre público tiene como misión social, crear instituciones que garanticen la participación de un mayor número de fuerzas sociales en la estructuración de la vida cultural. La máxima realización de esas instituciones la constituye la existencia de las de seguridad social en todos los países. La planificación de las mismas sólo es posible cuando se atienden los principios doctrinarios éticos y jurídicos que fundamentan la

⁵⁵ García y García Fernando Augusto. *Fundamentos éticos de la seguridad social* pág. 127

seguridad social. Se encuentra en la historia de la evolución de la misma, fundamentando la planificación de sus instituciones, los siguientes.”⁵⁶




A. Fundamentos doctrinarios:

1. Universalidad.

Según el principio de universalidad, todos los hombres que pertenecen a una comunidad tienen derecho a ser protegidos por su Régimen de Seguridad Social, principio doctrinario que encontramos plasmado en el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos del hombre, sancionada y aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas, en la ciudad de París el día 10 de diciembre de 1948, Artículo que dice: “Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado la satisfacción de los derechos económicos sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. La Constitución de la República de Guatemala en su Artículo 141 reconoce el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la República. Instituye su régimen en forma nacional, unitario y obligatorio, determina que lo aplicara una entidad descentralizada, con personalidad jurídica y funciones propias de conformidad con su ley y sus reglamentos.

En la legislación guatemalteca, el principio de Universalidad está contenida en el Artículo 27 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en su capítulo III, que se refiere al Campo de Aplicación del Régimen de Seguridad Social en Guatemala, estableciendo que: “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 derecho de recibir beneficios para si mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad sociales requiera que se les otorgue; agrega la norma que a efecto de llevar a la práctica el objetivo final expresado en el párrafo anterior,

⁵⁶ *Ibíd.* Pág. 129



el Instituto goza de una amplia libertad de acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala debiendo tomar siempre en cuenta la circunstancia sociales y económicas del país, las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, así como las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades.”

El Artículo primero. De la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto no. 295 del Congreso de la República, lleva intrínseco el principio de Universalidad en su contenido al expresar que la finalidad de crear el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es: “aplicar en beneficio del pueblote Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social”.

2. La unidad.

Es uno de los principios fundamentales de la seguridad social, y está relacionado íntimamente con el principio de la universalidad; determina que uno solo es el sujeto de la seguridad social, cuando esta ampara o tiene por finalidad la protección de toda la población; que una sola institución será la que realice y aplique los programas de protección de la seguridad social de un país para cubrir todos los riesgos que para el régimen unitario e integrado, constituyen una contingencia única, para su sistema de medidas de protección unificadas.

De acuerdo con el principio de unidad la seguridad social tendrá un sistema único de prestaciones, una sola cuota para sus afiliados sin distinciones de ninguna clase, así como una sola política en su administración.

3. La solidaridad.

Este principio se refiere al aspecto financiero de la seguridad social, basado en el mismo, el régimen protege o debe proteger a todos los habitantes de la población en la medida de sus necesidades sin tomar en cuenta la diferencia de sus aportaciones al mismo. Para ello toda la población debe contribuir a su sostenimiento en la medida de sus fuerzas o capacidad de aportación.

Como ya se dijo igual que el principio de universalidad se encuentra el de **solidaridad** plasmada en la legislación guatemalteca, que norma y regula el régimen de **seguridad social**.



4. La integridad.

Es un principio que deriva de los anteriores y explica las prestaciones que el régimen de seguridad social proporciona forman parte de la organización de conjunto del sistema de seguridad social, en virtud de que existe unidad en todos los riesgos sociales.

5. Igualdad.

Este principio se refiere a que las aportaciones y prestaciones del sistema de seguridad social, deben ser iguales para todos los habitantes de la población, de acuerdo con sus circunstancias y necesidades.

6. La tecnicidad administrativa.

Tiene por objeto la perfección y simplificación de los servicios que proporciona el régimen de seguridad social y la reducción de los gastos; procurando un equilibrio entre estos sin que se resienta la eficacia de los servicios; principio que encontramos contenido en el séptimo considerando del Decreto 2-95 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del IGSS: Que todo régimen de seguridad social obligatoria se desenvuelve a base de un delicado mecanismo financiero, de tal manera que no es posible ni aconsejable olvidar en ningún momento que los egresos deben estar estrictamente proporcionados a los ingresos y que no se puede ofrecer demagógicamente beneficios determinados sin antes precisar sus costos y sinsabor de previo que el efecto que haya presupuestado van a hacer efectivamente percibidos y, sobre todo, si van alcanzar para cumplir las promesas hechas.

Este principio sirvió a los legisladores de nuestro régimen de seguridad social para iniciar su aplicación con una protección mínima y limitada a la población del departamento de Guatemala iniciándola con su programa de protección relativa a accidentes en general.



B) Fundamentos éticos.

Importantes soluciones éticas que se han dado a través de la historia, han contribuido a orientar la vida de la época actual y con ellos se presentan en alguna medida los ideales de perfección humana. Si se considera que la idea de la Seguridad Social lleva en sí un ideal expreso o tácito del hombre de proyectarse a los demás por medio de la aplicación de sus diferentes programas, nos damos cuenta de los nexos que ha tenido con las soluciones éticas que se han dado, con el propósito de resolver los problemas fundamentales del hombre, identificándose por éste, con la Seguridad Social.

1. El hedonismo: Viene del griego hedoné, y que significa placer: Es una concepción del mundo que considera como fin supremo el placer. Estima que es moralmente buena aquella conducta del hombre que tiene por fin el placer y la negación del dolor. “Una organización jurídica hedonista es aquella que tiene como fin supremo la dicha, el bienestar, la satisfacción del hombre como meta última del orden social. La Seguridad Social es una planificación total de la vida del hombre.”⁵⁷

2. El eudemonismo: (del griego eudaimonía, felicidad): Este principio persigue como fin supremo la felicidad en grado sumo para el mayor número en un estado lo más duradero posible. “La Seguridad Social tiene un mayor contenido en cuanto a bienes y valores, la responsabilidad de todos los hombres participando para el logro de su existencia permite una vida en la que el hombre canaliza su esfuerzo en bien de la comunidad. En el Eudemonismo el hombre se acostumbra a obtener sus satisfactores de necesidades sin gran esfuerzo”⁵⁸

3. El utilitarismo: (de utilitarium, de la raíz latina utile, que expresa lo útil): Considera valiosa acción de conducta, que aspira a lo útil y que produce al hombre placer y felicidad. Actualmente considera como conducta moralmente buena, la que aspira al bienestar, comprendiendo la satisfacción más adecuada y agradable de las necesidades humanas. “La Seguridad Social tiene afinidad con estas doctrinas en su carácter social, pero sin

57García y García. Fernando Augusto. Ob. Cit. Pág. 102

58 *Ibíd.* Pág. 102.

perder de vista el equilibrio que debe existir entre el hombre y la comunidad, con el fin de alcanzar las metas propias de ella.⁵⁹



4. El escepticismo; moral y anarquista: (de la expresión griega Skepis que significa, examinar, reflexionar): Este principio considera que no hay capacidad humana para determinar y distinguir lo bueno de lo malo. "Su principio de conocimiento y acción es la duda. Se abstiene de juzgar, no afirma ni niega."⁶⁰

Una concepción integral de la Seguridad Social estima que existen conductas valiosas en la vida humana y que éstas se realizan tanto en el fuero interno de la conciencia y posteriormente en la exteriorización de esa voluntad, reguladas por un orden jurídico para hacer posible el alcance y obtención de los máximos fines de beneficio, tanto para el hombre como para la comunidad.

5. El anarquismo: (del griego a, sin y arjée, mando, gobierno): Actitud contraria o de repulsa a todo gobierno y autoridad, así como a toda orden jurídica y ética. En la planificación de la Seguridad Social, se consideran todos los valores y bienes que integran la cultura humana y se estima al derecho como uno de los medios más eficaces e idóneos para la ordenación de la conducta del hombre y de la comunidad en su totalidad.⁶¹

6. El cristianismo: (Religión, fundada por Jesús de Nazareth, Cristo).

Aporta nuevos elementos:

- a) Ideológicos; Puede ser considerado como una concepción nueva del mundo y la vida. Proporciona conceptos acerca de la creación. Considera el amor como norma fundamental de la existencia humana.
- b) Jurídicos: Reconoce en la familia una unidad fundamental del Estado y la Sociedad, y a la mujer, igual al hombre.
- c) Morales religiosos y místicos: el principio moral es estar conforme con la ley y cumpliendo con ella se cumple con Dios. El conjunto de fines religiosos ocupa

59 *Ibíd.* Pág. 103.

60 *Ibíd.* Pág. 104

61 *Ibíd.* Pág. 105

lugar primordial y predomina en toda la vida y educación del hombre. Su relación con la Seguridad Social es proclamar el principio de la igualdad de los hombres, principio que también fundamenta a la Seguridad Social.



7. El perfeccionismo: Principio considerado como tipo de ética natural, es un ideal moral que persigue la perfección moral propia o ajena, lo que implica capacidad de obrar conforme al deber. Es una creencia en el progreso acompañado del empeño de contribuir al progreso mismo. Cree que el hombre tiene una inclinación natural hacia lo perfecto.

Los teóricos de la Doctrina Social Cristiana aplican los principios del perfeccionismo en la planificación de la Seguridad Social, bajo el concepto de beneficencia, tomada como el deber moral que tiene el hombre de hacer bien a sus semejantes en proporción de los medios de que disponga, en el cuidado y socorro de indigentes, entendiendo por éstos a los que carecen de recursos propios, necesitando el auxilio ajeno para mantenerse. La Doctrina Social Cristiana deja al arbitrio del hombre cumplir o no sus preceptos. La Seguridad Social planificada integralmente recurre al derecho y al estado para lograr su aplicación.

8. El vitalismo: Es un principio filosófico que postula como supremo valor, la vida considera como buena toda conducta del hombre que fomenta su afán de poder. "Del vitalismo al totalitarismo sólo hay un paso. Los Estado totalitarios consideramos al hombre como un engranaje del sistema."⁶²

9. El existencialismo: A través de este principio, la filosofía reivindica los derechos de la existencia humana concreta, la Seguridad Social y la Planificación Política toman nuevos rumbos: "El legislador, el planificador social proyecta Instituciones y servicios públicos para beneficio inmediato de las personas humanas, no del simple individuo por simple caridad."⁶³

62 García y García. Fernando Augusto. *Ob. Cit.* Pág. 111.

63 *Ibíd.* Pág. 112



10. La ética material de los valores: El valor para esta corriente filosófica es una cualidad ideal que reside en los más variados objetos. El órgano para percibir los valores es el sentimiento. Según este criterio se hace la planificación de la Seguridad Social, unas veces atendiendo a las necesidades de la población, otras ideas reformistas de los hombres de Estado, o bien escuchando sugerencias de técnicos de las diferentes especialidades. “La planificación de la Seguridad Social hecha en esta forma, adolece de fundamento. No puede ser considerada valiosa toda planificación de la Seguridad Social que haga el Estado, por el solo hecho de que lo formule el mismo, pues es discutible el sentido bondadoso de dichas decisiones.”⁶⁴

11. El pragmatismo: Para este principio las consecuencias de la acción humana son lo más valioso, sobre todo, cuando dichas consecuencias son inmediatas. Se considera una conducta plenamente valiosa solo aquella que favorece el desarrollo, la elevación de la vida individual social. Realiza la planificación social buscando solamente relaciones inmediatas o temporales. “Los gobiernos crean instituciones, burocratizan la administración o realizan obras sólo en función de intereses sociales o inmediatos. La Seguridad Social en su planificación no atiende sólo a efectos inmediatos en la vida del hombre, atiende sobre todo a establecer causas duraderas de convivencia plena y fértil dentro de las actividades sociales.”⁶⁵

12. El marxismo: Esta corriente suprime la propiedad privada sobre los elementos de la producción, sustituyéndola por la propiedad socializada. Concibe al hombre como un simple miembro de la especie. Centraliza el poder del Estado todos los medios de producción así como los factores económicos. La Seguridad Social reconoce en los factores económicos una parte importante en la vida del hombre, pero tales factores al igual que otros factores no económicos, son regulados por el ordenamiento jurídico. Considera que lo humano tiene raíz tanto en lo social como en lo individual, en consecuencia presupone al hombre como un engranaje más del sistema, sino al contrario que el sistema sirva al hombre en última instancia y se justifica por la función.

64 *Ibíd.* Pág. 113

65 *Ibíd.* Pág. 113



El hombre como persona es el hombre de la ética actual; no como individuo, como ser físico exclusivamente. “Como persona, es un ser social por antonomasia, es un ser de razón y libre voluntad, es un ser histórico y de una singular existencia, en suma es un ser cultural.”⁶⁶

La Seguridad Social ha de considerar en el inicio que el hombre se desarrolle y alcance la categoría de persona y que las personas vivan y produzcan como tales en un plano nacional y mundial. “La Seguridad Social, viene a ser la técnica política, estatal y la social que hace posible la convivencia de los hombres como personas. En la actualidad el hombre ha empezado a preocuparse por el hombre, un sentimiento de conmiseración que lo lleva a tender a sus semejantes y a procurar su bienestar total.”⁶⁷

La Seguridad Social se ha elevado actualmente a niveles de una técnica de planificación de la vida colectiva y de la humanidad. “Tomando en cuenta hondamente la existencia del hombre y su dignidad de persona, se encara a elevar a corto y largo plazo la salud y la economía, el saber y el arte, el hogar las relaciones humanas, el ejercicio político.”⁶⁸

C) Fundamento jurídicos:

En la planificación de la seguridad social, deben considerarse los lugares que ocupan la moral, la religión, el derecho y todos los valores y bienes que integran la cultura humana y se estima al Derecho como uno de los medios más eficaces e idóneos para el ordenamiento de la conducta del hombre y de la comunidad en su totalidad. “Las reglas jurídicas, contenido del Derecho, al regular la convivencia humana señalan a los hombres deberes que son limitaciones a su individual arbitrio pero a la vez aseguran, en cambio, al que se mueve dentro de sus causas, un complejo de facultades o posibilidades de actuar, las que constituyen verdaderos poderes concedidos y garantizados por las mismas, intereses o beneficios por ellas protegidos para que cada individuo logre, dentro del campo de la vida social, sus fines propios.”⁶⁹

66 **Ibíd.** Pág. 115.
67 **Ibíd.** Pág. 120
68 **Ibíd.** Pág. 124
69 **Ibíd.** Pág. 46



El derecho debe ser considerado como un sistema de reglas sociales de conducta declaradas obligatorias (de cumplimiento coercitivo, impuestos con el empleo de la fuerza en caso necesario) por la autoridad, por considerarlas: “Soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica, que tiende a hacer posible la armónica convivencia social de los hombres y garantizar el fomento de la cultura, salvaguardando y tendiendo a la realización de los bienes y valores vitales, hedónicos, eudemónicos, económicos, de conocimiento científico, morales, jurídicos (en sentido estricto) estéticos, eróticos y religiosos.”⁷⁰

El Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Comisión del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, manifiesta que: Toda persona como miembro de la Sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

La constitución de la República de Guatemala, su Artículo 141 reconoce el derecho de la Seguridad Social, para beneficio de los guatemaltecos. Determina la institución de su régimen en forma nacional, unitario y obligatorio y su aplicación por medio de una entidad descentralizada con personería jurídica y funciones propias de conformidad con su ley y reglamentos especiales.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social nació como consecuencia de la promulgación del Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha veintiocho de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el que entró en vigor el día cuatro de noviembre de mil novecientos cuarenta y seis. Este Decreto que contiene la Ley Orgánica de la Institución de la Seguridad Social en Guatemala, consideró su creación como una de las mediadas urgentes e inaplazables de adoptar durante la época del primer gobierno revolucionario de Guatemala, medidas que persiguen elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de la población Guatemalteca.

⁷⁰García y García. Fernando Augusto. Ob. Cit. Pág. 47



Estructura la organización interna del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con sus órganos superiores: la Junta Directiva, la Gerencia y el Consejo Técnico y regula su integración, funciones y reglas que los rigen. El mismo ordenamiento determina el campo de aplicación del Régimen de acuerdo con los principios de universalidad, unidad, obligatoriedad y solidaridad;

Establece la protección y beneficios que comprende el Régimen de Seguridad Social en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de Trabajo.
- b) Maternidad.
- c) Enfermedades generales.
- d) Invalidez.
- e) Orfandad.
- f) Viudez.
- g) Vejez.
- h) Muerte (gastos de entierro) y
- i) Los que los demás reglamentos determinen.

Otorga al Instituto amplia libertad para decidir:

1. El orden y época en que deba asumir total o parcialmente, la protección de los riesgos, de acuerdo con las posibilidades que haya de otorgar los correspondientes beneficios; y,
2. 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;

Determina así mismo los recursos que utilizará el Instituto para la aplicación del régimen, regula su sistema financiero, los métodos de contribución para su financiamiento de acuerdo con la cobertura de sus programas, las normas y procedimientos que deben



observarse para la adquisición y rápida percepción de los recursos económicos así como su política inversionista.

Con el objeto de vigilar porque tanto patronos como afiliados cumplan con sus disposiciones y reglamentos, crea el Departamento de Inspección y Visitaduría Social determinando las funciones de sus miembros. Para la resolución de conflictos y las sanciones que se originen con motivo de la aplicación de la ley y Reglamentos del Régimen de Seguridad Social, regula los procedimientos procedentes.

En sus disposiciones finales, se encuentran:

Disposiciones referentes a la coordinación de las labores del instituto con los organismos públicos y privados que se dediquen al mejoramiento económico, social y cultural de los grupos indígenas y con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, con el objeto de evitar duplicidad de esfuerzos, cargos económicos y servicios.

Referentes a las actividades de la beneficencia privada y su relación con el Instituto, así como a la labores de prevención y readaptación en materia de riesgos profesionales. A la acción conjunta del Instituto con la Universidad de San Carlos y la Dirección General de Estadística;

A la acción del Organismo Ejecutivo tendiente a coordinar la acción de los regímenes de Previsión Social en beneficio de los trabajadores del Estado existentes, con la del Régimen de Seguridad Social.

A la existencia de los regímenes de previsión sin ánimo de lucro puestos en vigor por empresas o asociaciones particulares con anterioridad a la fecha de emisión de la ley, así como al fomento y desarrollo de creación de los mismos con prestaciones que tengan el carácter de adicionales a las que el Régimen de Seguridad Social otorgue.



A la labor de coordinación y cooperación del Instituto con las empresas de seguros privados, propiedad del Estado o de particulares, así como la delimitación de la esfera de acción de aquél y éstas.

Finalmente la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en sus disposiciones transitorias y derogatorias, regula:

El periodo que durarían en sus cargos, los miembros de la primera Junta Directiva de la Institución; se refiere a los nombramientos del primer Gerente y Subgerentes de la Institución; Al fondo económico inicial del Instituto; y a la constitución del Consejo Técnico.

Faculta a la Junta Directiva del Instituto para contratar préstamos o autorizar la emisión de bonos o valores colocables en el mercado interno y, si fuere necesario en el extranjero. Establece acciones concretas para los patronos ante el Instituto y para este, con respecto de aquellos, en relación a las obligaciones que les impongan la constitución y otras leyes distintas a la Ley Orgánica del Instituto para con el Régimen de Seguridad Social.

3.5. Regulación legal

En cuanto a la normativa vigente aplicable a la seguridad social en Guatemala, ésta se puede establecer inicialmente en el Artículo 100 de la constitución Política de la República de Guatemala, el que para el efecto indica lo siguiente: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de



impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.”

De lo anterior se puede establecer que el mismo Estado reconoce y garantiza la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación y que su régimen se instituye como una función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, es decir, que toda persona al momento de iniciar la relación de trabajo queda ligada al mandato constitucional y como consecuencia de ello, todo trabajador tiene derecho a percibir de inmediato los beneficios que establece la seguridad social, a través de los servicios que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Por otra parte, el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, tiene por objeto regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, creando instituciones para resolver sus conflictos. Para los efectos de la presente investigación se hace necesario, dentro de la regulación legal de la Seguridad Social, indicar la normativa vigente en dicho cuerpo legal. A continuación se describe el contenido del Artículo 197 de la siguiente manera:

Artículo 197. (Reformado por el Artículo uno del Decreto 35-98 del Congreso de la República) “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:



- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.”

La anterior norma legal vigente, establece como una obligación del empleador la prevención de accidentes de trabajo, además de propiciar un ambiente sano de trabajo y las normas relativas a la seguridad en el centro de trabajo y la correspondiente inducción al trabajador de los peligros a que se expone durante las horas de trabajo.



Otra normativa legal vigente, se encuentra regulada en el Artículo 197 bis, con respecto a las diferentes sanciones que puede ser objeto el patrono en caso de incumplimiento de las normas de higiene y seguridad en los centros de trabajo, para el efecto se indica lo siguiente: Artículo 197 Bis. *“(Adicionado por Artículo 2 Decreto 35-98 del Congreso). Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:*

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro. Cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados,
- c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas; y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social. El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinara el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.”

La norma antes citada, indica las causas por las cuales un patrono por inobservancia a lo preceptuado en el Artículo antes citado puede ser objeto de una sanción o indemnización que deberá fijar el Juez de Trabajo y Previsión Social tomando como base las indemnizaciones que para el efecto pague el régimen de seguridad social.



Finalmente, otra disposición legal contenida en el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República preceptúa lo siguiente: Artículo 198: "El patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales."

De lo antes expuesto, se puede indicar la existencia de normas legales existentes de prevención de accidentes que pueden causarse en el desempeño de las labores y la obligatoriedad patronal a cumplirlas.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una institución autónoma que fue creada con la finalidad de prestar servicios de salud para los trabajadores y su grupo familiar, protegiéndolo de esta manera contra cualquier eventualidad existente, y para el efecto se transcribe el Artículo uno de su Ley Orgánica contenida en el Decreto 295 y para el efecto estipula en el Artículo uno, lo siguiente: "Crease una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, y con fundamento en el Artículo 100 de la constitución de la República de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Dicha institución se denomina "Instituto Guatemalteco de Seguridad Social" y, para los efectos de esta ley y de sus reglamentos, Instituto "el domicilio de las oficinas centrales del Instituto es la ciudad de Guatemala"

Los órganos superiores del Instituto son:

- a) La Junta Directiva, que es la autoridad suprema, y en consecuencia le corresponde la Dirección General de las actividades y la cual se integra con seis miembros suplentes así: Un miembro propietario y un suplente, por el Presidente de la República; uno y suplente, por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala; uno y suplente, por el Consejo Superior de la Universidad Autónoma de San Carlos de Guatemala; uno y suplente, por el Colegio Oficial de Médicos y Cirujanos; uno y suplente, por las Asociaciones o Sindicatos Patronales legalmente inscritos; y, uno y



suplente, por los sindicatos de Trabajadores legalmente inscritos. Los miembros propietarios en el orden anterior son: El Presidente, el Primer Vicepresidente, el Segundo Vicepresidente y los tres vocales de la Junta Directiva.

- b) La Gerencia del Instituto, que se integra con un gerente, quien es el titular de la misma, y uno o más subgerentes que actúan bajo las órdenes del primero, habiendo actualmente dos; un subgerente de Administración Financiera y otro subgerente de Administración de Prestaciones. La Gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto teniendo a su cargo la Administración y gobierno del mismo, y el Gerente, la representación legal del Instituto, el cual puede delegar total o parcialmente en uno o más subgerentes.
- c) El consejo Técnico, que se integra por un grupo de asesores, con funciones consultivas así: Consejero técnico en Economía y Seguridad Social; Consejero técnico en Asuntos Jurídicos y Sociales; Consejero técnico en Auditoría e Inversiones; Consejero técnico en Medicina Preventiva y Social; Consejero técnico en servicio Médicos Hospitalarios, Asuntos Médico forenses y Rehabilitación.

Como se puede establecer, en materia de Seguridad Social en Guatemala, dicha norma, establece la organización de la máxima autoridad de la institución, a través de la Junta Directiva y demás unidades administrativas necesarias para su funcionamiento y cumplimiento de sus fines.

Además, en la Ley Orgánica antes citada se encuentra regulada la obligatoriedad con respecto a la contribución al régimen de la siguiente manera: Artículo 27 "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 mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimun 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:



- a) Debe tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades;
- b) Debe empezar sólo por la clase trabajadora y, dentro de ella, por los grupos económicamente favorables por razón de su mayor concentración en territorio determinado; por su carácter urbano, de preferencia al rural; por su mayor grado de alfabetización por su mayor capacidad contributiva; por las mayores y mejores vías de comunicación, de recursos médicos y hospitalarios con que se cuenta o que se puedan crear en cada zona del país; por ofrecer mayores facilidades administrativa, y por los demás motivos técnicos que sean aplicables;
- c) Debe procurar 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,
- d) Los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contiene este Artículo.”

De lo antes expuesto, se puede indicar las amplias facultades que la misma Ley otorga al seguro social, para su funcionamiento y ampliación de los beneficios y programas que pueden obtener las personas pertenecientes al régimen de seguridad social.

Otro aspecto de gran importancia, es lo relativo a los beneficios que brinda el seguro social, ya que de esta forma también se obliga a cumplirlos, dentro de los cuales se encuentran regulados en el Artículo 28 de la Ley Orgánica, mismos que se describen a continuación: “El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran las 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); y,**
- i) Los demás que los reglamentos determinen. ”**

Los incisos antes descritos, establecen los beneficios y la correspondiente protección a cada una de los programas que en la actualidad ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a sus afiliados.”

Para el cumplimiento de la Ley Orgánica antes descrita, es necesario dar a conocer como la institución del seguro social, hará efectivo su cumplimiento por medio de la implementación de un departamento de inspectores y su respectiva vigilancia. De lo antes expuesto, se hace referencia al Artículo 50, que regula lo siguiente: “El Departamento de inspección y de visitaduría social del instituto debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos, y sus miembros tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún 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 deba 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 porque 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, tiene plena validez en tanto no se demuestre de modo evidente su 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.”

Por otra parte, la misma norma antes citada establece una obligación futura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para la implementación progresivamente de algunos regímenes adicionales relativos a la seguridad social. A continuación se describe el contenido del Artículo 71, el cual regula lo siguiente: “El Instituto debe fomentar la creación y desarrollo de regímenes de previsión social cuyas prestaciones tengan carácter de adicionales a las que el régimen de seguridad social otorgue. Ninguna empresa o asociación particular u organismo o Institución del Estado, de cualquier clase que sea, puede poner en vigor uno o varios planes o regímenes de previsión social, sin autorización expresa del Instituto quien previo estudio de los reglamentos o estatutos correspondientes queda facultado para concederla durante todo el tiempo en que el funcionamiento de dichos regímenes se sujete, bajo su supervigilancia, a las normas que contiene el Artículo anterior, en lo que a juicio del instituto sean aplicables según los meritos de cada caso”

De lo anteriormente citado se puede establecer la visión futurista que la misma ley contiene con respecto a los planes, programas y proyectos con relación a la seguridad social y como está a través del tiempo pueda ir mejorando la calidad de vida de sus afiliados.

Para complementar este esquema, debe señalarse que la Asistencia Médica que es una parte de la Seguridad Social, se presta por el Estado y por personas o entidades privadas,



en forma casi gratuita, regulando a la asistencia Médica el Código de Salud contenido en el Decreto No. 90-97 del Congreso de la República. Y en lo referente a los seguros proporcionados por empresas aseguradoras, están regulados por el Código de Comercio de Guatemala, Decreto No. 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, y por sus escrituras constitutivas, reglamentos y Acuerdos Gubernativos que las autorizan.

Dentro del marco legal de la Seguridad Social, referente a la resolución de conflictos y sanciones, se encuentran las normas siguientes: El Artículo 414 del Código de Trabajo estipula: "Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquel por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente código."

Se inicia el procedimiento en el ámbito administrativo normalmente por el trabajador afiliado al seguro social, cuando éste solicita el pago de algún beneficio o prestación laboral sin embargo, si agotado dicho trámite y el trabajador considera que aún no han sido satisfechas sus pretensiones, puede acudir a la vía judicial con la finalidad que un juez de trabajo y previsión social, conozca, tramite y resuelva un conflicto entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y un afiliado.

Para el conocimiento de reclamos, denuncias o quejas relativas a la seguridad social que promuevan los afiliados, el Artículo 52 de la Ley Orgánica establece lo siguiente: "Los reclamos que formulen los patronos o los afiliados con motivo de las aplicación de esta ley de sus reglamentos, deben ser tramitados y resueltos por la Gerencia dentro del plazo más breve posible. Contra lo que esta 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 debe dictarse dentro de los diez días siguientes a aquel en que se formuló el recurso. Solo 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 quedo firme el pronunciamiento del instituto"



La máxima autoridad para resolver en definitiva en el campo administrativo es la Junta Directiva del Seguro Social y contra lo que resuelve dicha autoridad superior se agota por terminada la fase administrativa o gubernativa, quedando el trabajador con derecho a presentar una demanda ante un juez de trabajo y previsión social quien deberá tramitarlo a través de un juicio ordinario en materia de previsión social.

Adicional a estas normas jurídicas se encuentran los acuerdos creados por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y los relacionados directamente con el tema de investigación se pueden enunciar de la siguiente manera:

El Acuerdo número 1154 de la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fue emitido en el salón de sesiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la Ciudad de Guatemala, el 21 de abril del año 2005 y publicado en el Diario oficial el 5 de agosto del mismo año el cual en el Artículo uno modifica al Artículo seis el cual queda así: “El derecho al subsidio diario de enfermedad se otorga al trabajador afiliado, siempre que de los seis meses anteriores al mes en que se inicie la incapacidad, haya contribuido en tres períodos o meses de contribución. Par la mujer afiliada se toman en cuenta los periodos o meses de goce del subsidio de maternidad, según el Artículo 26, al efecto del computo de esos tres períodos o meses de contribución.”

La Junta Directiva del Seguro Social, como máxima autoridad de dicha institución es la encargada de crear disposiciones necesarias para el buen funcionamiento de dicha institución autónoma, respecto al tema de investigación los acuerdos relativos a cuotas que deben hacer efectiva los trabajadores se encuentran regulados en diferentes acuerdos uno de ellos es el Acuerdo 1154, que modifica el Acuerdo número 410 de la Junta Directiva, reglamento sobre Protección relativa a enfermedad y maternidad, el cual establece en el Artículo tres que modifica el Artículo 23, el cual queda así: “Tiene derecho al subsidio de maternidad, la trabajadora afiliada que haya contribuido en tres períodos o meses de contribución, dentro de los últimos seis meses calendario anteriores a la fecha en que deba iniciar el reposos prenatal.”



Establece dicha normativa que tiene derecho a un subsidio de maternidad, la trabajadora afiliada que haya contribuido en tres o más meses al seguro social.

Otra disposición de Junta Directiva, establece las prestaciones en dinero que tiene derecho todo afiliado siempre y cuando hayan contribuido seis meses calendario anteriores al mes en que se inicia la enfermedad y para el efecto el artículo 84 Bis indica: “Los trabajadores que se afilien al Régimen de seguridad social, a partir de la vigencia del presente acuerdo, tendrán derecho a las prestaciones en dinero y en servicio, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inicie la incapacidad hayan contribuido en cuatro meses.”

El derecho derivado de la interrupción de la relación laboral puede establecerse que los trabajadores adscritos al régimen tienen derecho a prestaciones en dinero, mismas que se calculan de conformidad con el salario devengado con la limitación que es necesario haber contribuido los trabajadores al régimen de seguridad dentro de los seis meses calendario al mes en que se inicia la enfermedad del trabajador.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a través de su junta directiva emitió el Acuerdo número 1155 de fecha 21 de abril del año 2005 mismo que fue publicado en el diario oficial el 5 de agosto del mismo año el cual modifica el Acuerdo número 466 de la Junta Directiva relativo al reglamento de asistencia médica y el Artículo uno, se adiciona el Artículo 15 Bis, el cual queda así: “Los trabajadores que se afilien al Régimen de Seguridad social, a partir de la vigencia del presente acuerdo, tendrán derecho a las prestaciones en dinero y en servicio, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inicie la incapacidad, hayan contribuido en cuatro meses. Asimismo, dichos trabajadores y sus familiares con derecho, que padezcan de una enfermedad crónica o irreversible, para poder gozar de las prestaciones en servicio previstas en los Reglamentos sobre Protección relativa a Accidente en General; Enfermedad y Maternidad, el afiliado deberá haber contribuido en cuatro meses de contribución, dentro de los seis meses calendario anteriores a la fecha en que se inicie la enfermedad.”



Dicho Artículo establece aspectos relacionados directamente con la incapacidad del trabajador estableciendo la obligatoriedad del trabajador a contribuciones obligatorias por lo menos cuatro meses antes al comienzo de dicha incapacidad.

Otra disposición que establece en caso de accidentes los derechos que le asisten a los trabajadores, con respecto a prestaciones en servicio siempre y cuando estén afiliados al régimen, lo siguiente el Artículo cuatro, modifica el Artículo 19 el cual queda así: “En caso de accidente, tienen derecho a las prestaciones en servicio: a) El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas, siempre y cuando mantenga vigente su relación laboral.”

En este caso, el trabajador no tiene necesidad de acreditar el pago de contribuciones sino debe de probar la relación laboral para tener derecho a prestaciones en servicio por accidente de trabajo.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social emitió el Acuerdo número 1156 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con fecha 11 de abril del año 2005, con la finalidad de emitir ajustes al periodo de calificación de derechos en el reglamento de prestaciones en dinero y para el efecto con relación a la presente investigación, el Artículo dos, modificó el Artículo 18 el cual quedo así: “Para tener derecho al subsidio por enfermedad, el afiliado debe haber contribuido en tres períodos o meses de contribución, dentro de los últimos seis meses calendario anteriores al mes en que se inicie la incapacidad temporal, cuando esta se declare simultáneamente con el comienzo de la enfermedad. En los casos en que la incapacidad la declare el médico con posterioridad al comienzo de la enfermedad, igualmente tendrá derecho al subsidio el afiliado que haya contribuido en tres periodos o meses de contribución, dentro de los seis meses calendarios anteriores a la incapacidad. Las contribuciones tienen que efectuarse así:

- a) Durante el mes o período inmediato anterior al del comienzo de la enfermedad o inicio de la incapacidad temporal, según el caso o en su defecto durante el mes o periodo de información trasanterior,



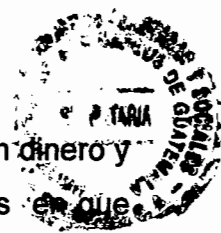
- b) Durante dos meses o períodos, de los cinco o cuatro restantes, respectivamente que pueden ser consecutivos, alternos, parciales o totales. Para tener derecho al subsidio por maternidad la afiliada debe haber contribuido en tres períodos o meses, dentro de los seis meses calendario anterior al mes en que se inicie el descanso por maternidad, en la forma siguiente: 1) Durante el mes o periodo inmediato anterior a aquél en que se inicie el descanso por maternidad o en su defecto, en el período trasanterior; y 2) Durante dos meses o períodos, de los cinco o cuatro restantes, respectivamente, que pueden ser consecutivos, alternos, parciales o totales.

En todo caso es indispensable que el afiliado o afiliada mantenga vigente su relación laboral a la fecha en que haya ocurrido el accidente, o se demande la protección del Régimen por enfermedad, o se inicie el descanso por maternidad.”

Algunos aspectos que involucran al trabajador como la incapacidad, enfermedad establecen el monto de las contribuciones a las cuales tiene derecho el trabajador ya sea durante el mes o meses que la ley exige para tener derecho al subsidio por maternidad.

El Artículo tres del Acuerdo antes citado, modifica el segundo párrafo del Artículo 19 el cual queda así: “Igualmente tiene derecho a las prestaciones en dinero, el afiliado que durante el primer mes de un período de licencia sin goce de salario, contado a partir de la fecha de inicio de ésta, demanda la protección del régimen por enfermedad, siempre que haya tenido contratos o relaciones de trabajo vigentes, sin interrupciones, con patronos declarados formalmente inscritos, en los cuatro meses o períodos inmediatamente anteriores, contados hacia atrás de la fecha del inicio de la licencia, y que durante su vigencia, en cada mes haya contribuido al Régimen de Seguridad Social.”

Las prestaciones en dinero con respecto al afiliado cuando este goce de licencia sin goce de salario, la protección del régimen por enfermedad es necesario siempre y cuando haya celebrado contrato o relaciones de trabajo y estos se encuentre vigentes. Además, el Artículo cuatro del acuerdo antes citado, adiciona el Artículo 21 “Bis” el cual queda de la siguiente manera: “Los trabajadores que se afilien al Régimen de Seguridad Social, a



partir de la vigencia del Presente Acuerdo, tendrán derecho a las prestaciones en dinero y en servicio, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inicie la incapacidad hayan contribuido en cuatro meses. Asimismo, dichos trabajadores y sus familiares con derecho, que parezcan de una enfermedad crónica o irreversible, para poder gozar de las prestaciones en dinero previstas en los Reglamentos sobre Protección relativa a Accidentes en General; Enfermedad y Maternidad, el afiliado deberá haber contribuido en cuatro meses de contribución, dentro de los seis meses calendario anteriores a la fecha en que se inicie la enfermedad.”

La norma ante citada establece las diferentes prestaciones, en dinero y en servicio que le asisten a los trabajadores que se afilian al régimen de seguridad social siempre y cuando hayan contribuido en cuatro meses para tener derecho a dichos beneficios. El Artículo seis, del acuerdo 1156, modifica el Artículo 33 el cual queda de la siguiente manera: “El derecho al subsidio por maternidad, se limita a la afiliada que haya contribuido en tres periodos o meses de contribución, dentro de los últimos seis meses calendario anteriores a la fecha en que deba iniciarse el reposo prenatal, en los términos que establece el Artículo 18 del presente Reglamento. En los casos en que no se llene el requisito de contribuciones previas, se regirá por lo que establece el Artículo 24 de este Reglamento. El subsidio pro incapacidad debida a enfermedades intercurrentes en el embarazo, se rige por las normas del subsidio por enfermedad.”

Establece el límite al derecho del subsidio por maternidad que se le limita a toda afiliada, ya que ésta debe de haber contribuido en tres periodos o meses al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para ser beneficiada.

El Acuerdo número 1157 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de fecha 21 de abril del año 2005 acuerda dictar las siguientes modificaciones al acuerdo número 1002 de la Junta Directiva, respecto al reglamento para la protección relativa a accidentes en general. Para el efecto el Artículo dos modifica al Artículo tres el cual queda de la siguiente manera:



- a) Prestaciones en servicio al afiliado, cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente la relación laboral;
- b) Prestaciones en dinero al afiliado, cuando al a fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos, tres meses o periodos de contribución, dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente;
- c) Prestaciones en servicio al afilado que se encuentra con licencia sin goce de salario o en periodo de desempleo, siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguiente a la fecha del inicio de la licencia o a la del desempleo y tenga acreditados, por lo menos, tres mes o periodos de contribución, dentro de los seis mes calendario inmediatamente anteriores al mes del inicio de la licencia o al mes de la terminación del último contrato o relación laboral; y
- d) Prestaciones en servicio a los familiares del afilado inscritos en los registros del Instituto, cuando el afiliado llene los requisitos establecidos en el inciso b) anterior.

La asistencia media, en caso de accidente, se concede al afiliado sin límite de tiempo, pero la que corresponde a sus familiares, queda sujeta a la vigencia de los derechos establecidos en este Reglamento, por lo que en cada nuevo accidente, los familiares del afiliado deberán acreditar la vigencia de tales derechos.”

Con respecto a accidentes de trabajo todo beneficiario tiene derecho a prestaciones en servicio siempre y cuando mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados tres meses o periodos de contribución, además, prestaciones en servicios al afiliado, que se encuentre con licencia sin goce de salario o en período de desempleo y cuando tenga acreditados por lo menos tres meses o períodos de contribución.

Finalmente, se puede establecer que son múltiples las disposiciones legales relativas a la seguridad social, y sobre todo aquellas que establecen beneficios para los trabajadores afiliados en cuanto a recibir, atención médica pre y post hospitalaria, siempre y cuando hayan cubierto las cuotas que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fije por medio de acuerdo de la Junta Directiva.



De lo anterior se puede decir que ya que si el trabajador es obligado a afiliarse al Seguro Social, también sería obligatorio, por parte del seguro, brindar la seguridad social y sus beneficios al trabajador a partir del pago de la primer cuota y no determinarse a través de acuerdo, cuántos meses debe de haber contribuido el trabajador para recibir dichos beneficios.

CAPÍTULO IV



4. Enfermedades crónicas

“La enfermedad crónica no es más que la expresión de un estado miasmático crónico predispuesto, y la causa de estas, son los miasmas crónicos. También es correcto definir las causas de la enfermedad crónica como el producto de una serie de factores externos inespecíficos que actúan como factores desestabilizadores de la fuerza vital y la llevan a un desequilibrio funcional patológico.”⁷¹

Otras causas que contribuyen al desarrollo de las enfermedades crónicas son los factores hereditarios, las alteraciones metabólicas, los conflictos afectivo-emocionales, los conflictos de adaptación o un estado de verdadera susceptibilidad a los factores inespecíficos.

La única razón fundamental de su cronicidad es que su etiología no radica en ningún agente externo, sino que es una alteración vital originada en nuestro interior, de la cual no es posible recuperarse espontáneamente.

A diferencia de las enfermedades agudas, las cuales tienen una evolución natural tendiente a la curación, las enfermedades crónicas crean un trastorno en la armonía interior-exterior que en vez de desaparecer espontáneamente, se incrementa con el paso del tiempo, haciéndose más grave y profunda. Esto es porque la impotencia a la que es llevada la fuerza vital, hace que no pueda extinguir por sí misma a la enfermedad, cuyo desarrollo facilita la destrucción progresiva del organismo, conduciendo a la muerte de no mediar un agente energético, capaz de contrarrestar su acción.

Según el organon de Hahnemann, las enfermedades crónicas pueden clasificarse como: “Naturales, cuando evolucionan espontáneamente; y Desnaturalizadas, cuando su desarrollo es perturbado por alguna interferencia terapéutica.”

71 Lopategui Corsino, Edgar. *Fisiología del Ejercicio* Universidad Interamericana de PR - Metro, Facultad de Educación. Pág. 120



“Están también las pseudo-enfermedades crónicas que no deben su origen a un trastorno miasmático de fondo, sino a influencias nocivas evitables. Las artificiales, creadas por intoxicaciones medicamentosas y finalmente están los factores que suelen constituirse en obstáculos a la curación definitiva y que no pueden removerse durante el tratamiento de una enfermedad crónica verdadera.”⁷²

4.1 Aspectos generales

La enfermedad crónica se define como un trastorno orgánico y funcional que obliga a una modificación del modo de vida normal del paciente y que ha persistido, o es probable que persista, durante largo tiempo. “De acuerdo con otra definición, se trata de un proceso incurable, con una gran carga social, tanto desde el punto de vista económico como desde la perspectiva de dependencia social e incapacitación. Tiene una etiología múltiple y un desarrollo poco predecible. El 50% de los orígenes de estas enfermedades se deben a factores psicológicos y comportamentales relacionados con aprendizajes y hábitos no saludables, tales como una alimentación inadecuada, un estilo de vida sedentario y falta de ejercicio; patrones irregulares en el comportamiento del sueño, tendencia a la ira, el coraje, la ansiedad, el estrés y la depresión, esquemas de pensamiento erróneos con respecto a la salud y enfermedad, entre otros.”⁷³

Ser diagnosticado con una enfermedad crónica como cáncer, diabetes o SIDA suele asociarse con una serie de temores, miedos, perplejidad, incomprensión, incertidumbre, entre otros aspectos. En suma, el diagnóstico de estas enfermedades supone sufrimiento en mayor o menor grado.

Características diferenciales de las enfermedades crónicas: Son permanentes e irreversibles, cursando con alteraciones residuales. Requieren del entrenamiento específico del paciente y de su familia para asegurar su cuidado y de la colaboración de

72 **Ibíd.** Pág. 121

73 **Ibíd.** .Pág. 122



ambos con el equipo de salud. Precisan largos periodos de cuidados y tratamiento para su control y para paliar los efectos de la enfermedad.

Conlleven sentimientos de pérdida como componente específico y predominante en cualquier tipo de enfermedad crónica. La intervención psicológica en el comportamiento del paciente con una enfermedad crónica, a nivel cognitivo, emocional.

4.2. Concepto

“En medicina, se llama enfermedad crónica a aquellas enfermedades de larga duración, cuyo fin o curación no puede preverse claramente o no ocurrirá nunca. No hay un consenso acerca del plazo a partir del cual una enfermedad pasa a considerarse crónica; pero por término medio, toda enfermedad que tenga una duración mayor a seis meses puede considerarse como crónica.

Las enfermedades crónicas no se distribuyen al azar sino que se ven más frecuentemente en determinadas personas, familias y comunidades, tanto por causas genéticas mal comprendidas como por efecto del contexto. Como siempre, la pobreza es el determinante clave, con su cortejo de falta de educación formal, pérdida de expectativas sociales y personales, y hábitos de vida perjudiciales para la salud.

La atención a los pacientes crónicos es manifiestamente mejorable. Lo esencial de la mejora debería centrarse en cumplir el *primum non nocere*, facilitar el acceso y el “movimiento” a los pacientes y a sus familiares, ofrecer los cuidados necesarios en el lugar y por los profesionales adecuados, facilitar la continuidad y la longitudinalidad en la atención, y fomentar una atención de “limitación de daños.”

4.3. Clasificación

Son diferentes las clasificaciones que se encuentran en las diversas bibliografías sobre las enfermedades crónicas, debido a la fuente que se consulta. Sin embargo, lo que es

común a todas, un denominador frecuente, es la pérdida. “Ésta adquiere relevancia por las implicaciones que supone para los cuidados de enfermería”⁷⁴



4.3.1. Enfermedades cardiovasculares

Las enfermedades cardiovasculares se dan por lo siguiente:

1. “Aterosclerosis Coronaria:

Estas son la fuente única de irrigación sanguínea del músculo cardíaco (el miocardio). Cualquier interferencia (oclusión) importante con el flujo sanguíneo a través de ellas puede trastornar el funcionamiento del miocardio, provocando inclusive la muerte súbita.

2. Infarto al miocardio:

Es Aquella condición que se produce cuando no llega suficiente sangre y oxígeno a una parte del músculo del corazón (miocardio), lo cual eventualmente ocasiona muerte (infarto) de la región cardíaca afectada. Significa necrosis o muerte de una porción del músculo del corazón debido a la interrupción o reducción de su provisión de sangre.

3. Trombosis coronaria:

Descripción de una enfermedad clínica asociada con la oclusión trombótica aguda de una de las principales arterias coronarias.

4. Oclusión coronaria:

Describe la obstrucción súbita de una arteria coronaria, ya sea como resultado del desarrollo de un trombo, por una hemorragia e inflamación dentro de la pared interna de la arteria o por un embolo que se aloja en ésta.

5. Angina de Pecho:

Es un dolor súbito en el pecho producido por una disminución en el suministro sanguíneo y de oxígeno hacia el músculo del corazón (miocardio) a causa de una enfermedad aterosclerótica en las arterias del corazón.”⁷⁵

74 **Ibíd.** Pág. 124

75 **Ibíd.** Pas. 126 y 127



6. Apoplejías

Una apoplejía es una enfermedad cerebro vascular que afecta el suministro de sangre del cerebro. Dentro de las causas se encuentran:

1. Patofisiología:

“Una apoplejía ocurre cuando una arteria cerebral estalla al ser obstruida por un coágulo de sangre, deteniendo el suministro de oxígeno hacia el cerebro. Sin oxígeno, los tejidos cerebrales mueren en pocos minutos y las partes del cuerpo controladas por las células no funcionan correctamente y dentro de los efectos de esta se encuentran:

- a. La apoplejía puede afectar los sentidos, el habla, el comportamiento, el procesamiento de ideas y la memoria, o causar parálisis, estado de coma o la muerte.
- b. El resultado de una apoplejía produce la pérdida de sensación o función del cuerpo, pero un área determinada del cuerpo puede recibir el choque. Por ejemplo, la mano y la pierna derecha pueden quedar paralizadas, pero la mano y la pierna izquierda pueden funcionar normalmente. Esto se debe a que una apoplejía daña un lado (hemisferio) del cerebro; cada lado del cerebro controla las funciones en el lado opuesto del cuerpo.
- c. Las funciones interrumpidas por una apoplejía las determina el área afectada del cerebro. Por ejemplo, algunas personas no pueden hablar, pero el resto del cuerpo funciona normalmente. El centro del habla se encuentra en un lugar específico del cerebro; si una apoplejía produce la pérdida del habla, esto indica que el daño ha ocurrido en esa parte del cerebro.
- d. Grado de Severidad: La apoplejía puede ser una condición muy peligrosa. Esta emergencia puede causar daño cerebral permanente, incapacidad o la muerte. ”76

76 *Ibid.* Pág. 127



7. Cáncer:

La actitud de que el cáncer es una enfermedad del día del juicio universal esta ahora cambiando. “El cáncer esta ahora reconocido como una de las enfermedades principales que posee la mayor probabilidad de cura y de prevención.”⁷⁷

4.3.2. Enfermedades metabólicas

Dentro de estas se encuentran la diabetes sacarina la cual es una Enfermedad en la cual el Cuerpo no Produce o Utiliza Apropriadamente la Insulina, dentro de los tipos de diabetes sacarina se encuentran las siguientes:

“1. Tipo I: diabetes sacarina que depende de insulina:

- a. Previamente conocida como diabetes juvenil ("juvenil-onset diabetes").
- b. Ocurre más comúnmente en niños y adultos jóvenes.
- c. Los síntomas pueden ser repentinos, con un inicio súbito de sed, pérdida de peso, fatiga, orinación frecuente, hambre poco usual, irritabilidad, y nausea.
- d. Las causas pueden ser genéticas, ambientales o adquiridas, probablemente consistiendo de una respuesta anormal del sistema inmunológico.

2. Tipo II: diabetes sacarina que no depende de insulina:

- a. Previamente conocida como diabetes adulta o de madurez ("adult-onset diabetes") porque ocurre por primera vez en los adultos y luego de los cuarenta años de edad.
- b. Representa el tipo de diabetes más común y abarca el 90 por ciento de todos los diabéticos.
- c. Debido a que el comienzo de esta enfermedad es gradual, la diabetes tipo II generalmente pasa no descubierta por años.
- d. Se encuentra vinculada con la obesidad de inactividad.

3. Diabetes sacarina gestacional: Aparece en algunas mujeres durante el embarazo.

⁷⁷ *Ibíd.* Pág. 129



4. Diabetes de tipo con defecto/deterioro en la tolerancia a la glucosa:

- a. Previamente conocida como diabetes latente o prediabetes.
- b. Ocurre cuando los niveles de la glucosa sanguínea se encuentran entre lo normal y el diabético.

5. Diabetes sacarina asociada con otras enfermedades:

- a. La diabetes puede representar un síntoma de otras enfermedades/disturbios subyacentes. Por ejemplo, la pancreatitis, hiperglucemia, enfermedades hepáticas (del hígado), y condiciones endocrinas.
- b. En este tipo de diabetes, la meta para el tratamiento es de corregir el problema subyacente.⁷⁸

Es importante hacer referencia a la diversidad de clasificaciones de enfermedades crónicas, sin embargo es importante señalar, que anteriormente, se establecieron los puntos de vista normalmente clínicos en cuanto al diagnóstico para incluirlos dentro de la clasificación, sin embargo, las enfermedades cardiovasculares son las que más inciden en el tratamiento requerido por los afiliados ante el Instituto guatemalteco de Seguridad social. Por otra parte, el cáncer de los afiliados también representa un mayor porcentaje además de que ya existe probabilidad de cura y de prevención y de allí la diversidad de tratamientos que presta dicha institución. Otra enfermedad de alto tratamiento que requiere la atención especializada es la diabetes, ya que dicho tratamiento o existe cuando depende de insulina y cuando no depende la misma, asimismo se hizo referencia anteriormente a la diversidad o clasificación de diabetes que generalmente se atienden en dicha institución.

4.4. Programas de atención médica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

PROGRAMA I.V.S.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social 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.

⁷⁸ Lopategui Corsino, Edgar. Ob. Cit. Pág. 135



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 de 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.

A partir del 1° de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual. Los riesgos que cubre son:

1) Invalidez:

De conformidad con el Reglamento de invalidez, vejez y sobrevivencia, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, contenido en el Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva, específicamente en el Artículo 4 regula que para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

“a) Ser declarado inválido (incapacitado)

b) Si es menor de 45 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.”

Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.



Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

2) Grados de invalidez:

Existen dos (2) 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 7-19, Calzada San Juan y 13 Avenida, zona 4 de Mixco (a una cuadra del Centro Comercial Montserrat), 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 (7a Avenida 22-72 zona 1), 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.

3) Vejez:

Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones
- b) Haber cumplido la edad mínima y que reúna las condiciones establecidas para gozar de la misma.

4) Sobrevivencia:

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

- a) Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte.
- b) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por Vejez.
- c) 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. (Ver Programa EMA).

5) Cuota mortuoria:

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:

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

La aportación del Instituto como Cuota Mortuoria es de Q.412.50

Beneficiarios: En caso de fallecimiento de los Beneficiarios, también existe dicha prestación, debiendo completar los requisitos del 1 al 5 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.

En todos los casos, la Cuota Mortuoria es de Q.412.50

6) Programa voluntario:

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.

7) **Requisitos:** Solicitarlo por escrito al Instituto dentro de los 3 meses calendario 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.

8) **Importante:**

La contribución voluntaria permite mantener el derecho para gozar las pensiones que otorga el programa, pero no da derecho a gozar de atención médica.

9) **Programa E.M.A.**

El objeto primordial de la Seguridad Social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población. (Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto No. 295 del Congreso de la República 30 de octubre de 1946)

10) **En caso de accidentes:**

- a) "El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas
- b) 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

- c) Los beneficiarios con derecho en el Programa de Enfermedad y Maternidad, en los casos dentro de las limitaciones establecidas en el Reglamento.”

Con respecto a los accidentes laborales, conocidos como infortunios en el trabajo, es importante señalar que la protección del trabajador afiliado al seguro social en Guatemala, tiene el derecho a la atención por parte de dicha institución, en ese sentido, existen algunas disposiciones emitidas por la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el cual, se establece que el trabajador debe haber contribuido al régimen de seguridad social, en determinadas cuotas, mismas que se le descuentan en forma mensual, sin embargo, para la atención es fundamental indicar que les asiste el derecho aunque es necesario establecer que los costos son sumamente elevados a pesar que el trabajador sea de reciente ingreso al régimen para lo cual le da derecho a ser atendido aun padeciendo de una enfermedad crónica, como consecuencia de un accidente de trabajo.

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

“a) Asistencia médico quirúrgica general y especializada.

b) Asistencia odontológica

c) Asistencia farmacéutica. Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos.

d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades. Servicio Social. Transporte y Hospedaje y alimentación. En casos especiales.” Cap. I, Art 24 Ac466 de JD.



De conformidad con el Decreto 295 del Congreso de la República, en el Artículo 28 regula que 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)
- i) Los demás que el reglamento determine”.

El Instituto guatemalteco de Seguridad Social, tiene y pone en práctica diversos programas tendientes a la atención de enfermedades maternidad o accidentes de trabajo de sus afiliados, en ese sentido hasta la presente fecha no existen hospitales de atención directa en todas las cabeceras departamentales relacionadas a la maternidad de las afiliadas, por el contrario si existen clínicas en las cabeceras y en algunos municipios a nivel nacional para la atención de enfermedades generales, sin embargo para el programa de invalidez, es necesario la atención especializada generalmente en la ciudad de Guatemala, y para la declaración es necesario el dictamen emitido por el departamento de medicina legal de dicha institución en cuanto al programa de orfandad es importante mencionar que este cubre a los hijos menores de edad de un beneficiario que haya fallecido hasta que los mismos adquieran la mayoría de edad, en cuanto al programa de viudez, el beneficio le corresponde directamente al cónyuge supérstite de conformidad con las tarifas que establece dicha institución por dicha institución por viudez, además existe el programas de vejez, mismo que se paga de acuerdo a una edad mínima del beneficiado, en este caso de sesenta años de edad, todo ello con los estudios actuariales que realiza actualmente dicha institución, mismos que generalmente se cubren en la ultima etapa de la vida del afiliado, también existe un programa para cubrir los gastos fúnebres lo cual realmente la cuota en la actualidad es bastante simbólica y de

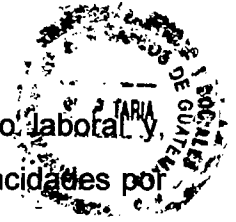


esta manera la institución ofrece a sus afiliados ciertos beneficios, decidiendo dichas personas obtener o no el beneficio de los mismos.

4.5. Importancia de la seguridad social en la asistencia medica de trabajadores con enfermedades crónicas

Las enfermedades crónicas causan un notable problema sociolaboral. Las discapacidades menoscabos en términos legales secundarias a dichos trastornos limitan la capacidad del individuo para desarrollar una vida social y laboral normal, y empeoran su calidad de vida, especialmente cuando se trata de personas jóvenes. El absentismo laborales causa frecuente de despido, y estos pacientes tienen notables dificultades para encontrar trabajo, en especial cuando la discapacidad secundaria a la enfermedad crónica es irreversible.

La comunidad científica ha empezado a tomar conciencia de la importancia de los aspectos sociolaborales de las enfermedades crónicas. En efecto, en los últimos años se han publicado diversos artículos sobre dichos temas y guías específicas para valorar la discapacidad de pacientes con cardiopatía isquémica o enfermedades respiratorias. Por otro lado, cada vez es más frecuente que los pacientes con enfermedades crónicas soliciten a su médico consejo y/o informes médicos para los tribunales de valoración. Este problema afecta en mayor o menor grado a la mayoría de las especialidades médicas, tanto en asistencia primaria como en la atención especializada. En estas circunstancias, es importante que el clínico esté bien informado sobre las repercusiones legales, sociales y económicas de las discapacidades producidas por las enfermedades crónicas. Únicamente conociendo estos datos será posible orientar y asesorar al paciente sobre los recursos que tiene a su disposición o redactar adecuadamente los informes solicitados. No es infrecuente, sin embargo, que el clínico desconozca total o parcialmente los aspectos éticos, administrativos y legales relacionados con las incapacidades. Este hecho es atribuible tanto a un déficit de formación específica en las facultades de medicina como a la escasa oferta de formación de posgrado sobre dichos temas. Este artículo va dirigido a cualquier médico que participe en el cuidado de pacientes con enfermedades crónicas y pretende:



- a) divulgar los aspectos legales y éticos básicos de la cobertura socio-laboral y, específicamente, las prestaciones económicas asociadas a las discapacidades por enfermedad crónica.
- b) dar una visión práctica de los mecanismos burocráticos y legales para la solicitud y concesión de incapacidades y minusvalías.
- c) revisar la responsabilidad y el papel del médico en estas situaciones.
- d) abordar las cuestiones bioéticas que se derivan de las discapacidades.

4.5.1. Derecho Comparado con las enfermedades crónicas

a) Argentina:

El Proyecto funciones Esenciales de Salud Pública II: apoya con US\$461 millones la mejora de la administración del sistema federal de salud pública y la expansión de la cobertura de siete programas sanitarios, para alcanzar unos 4 millones de beneficiarios. En particular, busca fortalecer el manejo y la vigilancia epidemiológica de programas clave relacionados a enfermedades crónicas. "Las enfermedades crónicas son el principal enemigo de los argentinos. Alrededor del 75% por ciento de las muertes son consecuencia de estas enfermedades, que se han disparado por cuatro factores de riesgo prevalentes en el estilo de vida de la población: altas tasas de tabaquismo, consumo excesivo de alcohol, sedentarismo, y hábitos alimenticios inadecuados".⁷⁹

"El centro de atención al afiliado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ha cumplido en un año siete meses de funcionamiento con el objetivo de brindar atención personalizada y de alta calidad, con amabilidad y espíritu de servicio a los trabajadores afiliados, pensionados y sus derechohabientes en oficinas centrales del Instituto, con u concepto moderno de atención, producto de la armonía de diferentes factores, tales como, personal altamente capacitado, instalaciones especialmente diseñadas, equipo tecnológico de ultima generación y programas informáticos, que en conjunto brindar a los

⁷⁹ Funciones esenciales de salud pública. http://www.americainfomarket.org/america/AMERICA/published/DEFAULT/detallenoticia_5123.jsp?DS53.step=3&DS53.PRVID=4366 Recuperado 15-03-2011

derechohabientes del instituto una experiencia de servicio ordenada, efectiva y agradable.”



“En cuanto a las atenciones para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a partir del 15 de julio del año 2009 desarrollo el programa de salud renal, el cual consta de tres fases de atención medica, la diálisis peritoneal, la hemodiálisis y por último el trasplante de riñón, con la finalidad de brindar una atención integral también a capacitado a médicos de las diferentes unidades en el institución en la detección, prevención y retardo de la progresión de esta enfermedad. La dinámica de dicho programa permitió que durante el año 2010 se facturaron 70 trasplantes (42 donantes vivos y 28 donantes cadavéricos) los pacientes han evolucionado favorablemente ya que tienen sobrevida y función renal. Para el efecto es importante señalar que la institución erogo cuatro millones de quetzales con respecto a los donantes vivos, en cuanto a los donantes cadavéricos el monto haciende a Q.2,3 millones, haciendo un total de inversión de Q.6.3. millones. Asimismo, en cuanto a la diálisis peritoneal, es un tratamiento de limpieza de sangre que se proporciona a pacientes con insuficiencia renal, en el transcurso del año 2010 se atendieron a 354 pacientes, con un costo promedio de Q.5, 000.00 mensual por paciente. Con respecto a la hemodiálisis, es un proceso de limpieza de impurezas en la sangre tratamiento que se proporciona a pacientes que tienen una funcionalidad mínima del 5 % - 10% de sus riñones, en el año 2010 se atendieron 1347 pacientes en hemodiálisis regular con una inversión promedio de Q.10,000.00.”⁸⁰

b) Uruguay:

El gobierno de Uruguay lanzó el programa de "Prevención de Enfermedades Crónicas No Transmisibles", que funcionará desde el próximo primero de enero y tiene como objetivo fortalecer las capacidades del sistema de salud uruguayo. Al informarse sobre el programa se indicó que el 70 por ciento de las muertes ocurridas en Uruguay se deben a

80 Boletín, Informando y rindiendo cuentas. Pág.4

enfermedades crónicas no transmisibles. El costo total del programa es de ~~unos~~ **28,8** millones de dólares, de los que 25,3 son financiados por el Banco Mundial.⁸¹



En los países industrializados relativamente ricos, la mayor parte de la investigación, la enseñanza y las actividades en materia de nutrición se relacionan con ciertas enfermedades crónicas relacionadas con la alimentación. Estas incluyen obesidad, arteriosclerosis y enfermedad coronaria, hipertensión o presión arterial elevada, ciertos tipos de cáncer, osteoporosis, caries dentales y pérdida de los dientes, algunas enfermedades hepáticas y renales, diabetes mellitus, alcoholismo y otras. La mayoría de estas enfermedades tienen factores dietéticos o nutricionales conocidos en su etiología o en su tratamiento, o en ambos. Ahora es evidente que la incidencia de muchas de estas condiciones o enfermedades crónicas están en aumento en los países en desarrollo, sobre todo en los segmentos más pudientes de su población. Algunos países son testigos de una transición que va de los importantes problemas nutricionales relacionados con la pobreza y el bajo consumo.

Las implicaciones de la transición o de la coexistencia de diversas condiciones nutricionales en dos segmentos de la población presentan un serio problema de salud pública para estos países. Es importante que se consideren políticas apropiadas de agricultura, salud pública y otras, para poder mitigar o inclusive combatir los efectos adversos de estos cambios.

Sorprende que en el Reino Unido entre 1942 y 1947, cuando se impuso un racionamiento muy estricto como resultado de la segunda guerra mundial, los ingleses estuvieron en esa época mejor nutridos que antes o después. En todas las familias hubo restricciones graves, relacionadas de modo especial con las cantidades de carne, mantequilla, huevos, grasas comestibles y otros alimentos de origen animal en sus dietas. No se racionaron las frutas ni las hortalizas. El racionamiento se aplicó a los ricos y a los pobres, y su implantación se considera que fue bastante justa. Los ricos ciertamente disminuyeron el consumo de alimentos de origen animal y los pobres recibieron su justa participación.

81 Uruguay lanza programa para prevenir enfermedades crónicas no transmisibles. <http://www.salud.com/salud-en-general/uruguay-lanza-programa-para-prevenir-enfermedades-cronicas-no-transmisibles.asp> Recuperado 15-03-2011



Ambos grupos de la población se beneficiaron nutricionalmente. Inclusive las tasas de mortalidad por causa de la diabetes se redujeron de modo considerable.

El racionamiento de los alimentos no se sugiere como una estrategia en tiempos normales. Sin embargo, la experiencia británica hace ver que un consumo más equitativo de ciertos alimentos puede ser nutricionalmente benéfico para ambos segmentos de la población, pues reduce la desnutrición y la sobrenutrición.

Se reconoce que un excesivo consumo de energía, ciertas grasas, colesterol, alcohol y sodio (sobre todo la sal) y un consumo bajo de frutas, hortalizas y fibras, junto con estilos de vida sedentarios, contribuyen en forma importante al aumento en la incidencia de enfermedades crónicas de los segmentos más pudientes en la mayoría de comunidades del mundo. Estos cuadros se describen con frecuencia como enfermedades nutricionales de la abundancia, descripción fácil que lleva a equívocos. Otros factores, distintos a los ingresos, influyen en los cambios de la incidencia de estas enfermedades, y en países mucho más prósperos, son los pobres los que más las sufren.

Para el caso de Guatemala, es importante señalar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, decidió crear el programa de eficiencia en la atención del adulto mayor, como una respuesta al crecimiento acelerado de este segmento poblacional. El programa tiene como objetivo, realizar cambios estructurales en procesos y procedimientos y con ello mejorar la atención permanentemente, entre las acciones que dicho programa ha realizado y los nuevos proyectos implementados se encuentran los siguientes: Mejora y adecuación de la infraestructura, para el efecto construcción nuevo, ampliaciones y remodelaciones, optimización en los tiempo de atención, mejora de los proceso y procedimientos administrativos y de atención clínica, reducción en la dimensión de las filas de espera, e implementación de equipo medico para evaluación clínica.

Además se realizaron contrataciones de médicos particulares quienes atienden en sus propias clínicas con el objetivo de atender de mejor manera a los pensionados, se implemento el servicio de visita médica domiciliar, dicho servicio fue creado para los pacientes para los pacientes con facultades de movilización, que brindar los médicos del



seguro social y una enfermera quienes lo visitan en su propio domicilio , siempre con el acompañamiento de una trabajadora social, además se implemento el programa de abastecimiento oportuno de medicamentos, así como la entrega domiciliar de los mismos, y sobre todo actividades preventivas y recreativas para lo cual se implemento “el monto de las pensiones en un 34%, así como los procesos de agilización en la resolución de las solicitudes de pensión, mismas que se incrementaron en un 46%. Se creo el fondo de reserva para garantizar la atención médica, con la finalidad que es un programa integral que mejora la totalidad de los beneficios que el seguro social debe prestar a los trabadores que han contribuido durante su vida laboral a la seguridad social en Guatemala.”⁸²

Básicamente, las enfermedades crónicas, son prácticamente universales, es decir, las padecen las personas de diversas partes del mundo lo que varia de un país a otro es en cuanto al avance y aplicación practica de la medicina, tomando en consideración que el termino crónico establece un estado grave que requiere no solo de tiempo sino también del personal especializado para su tratamiento y en ese sentido los avances de la medicina en la República de Argentina y Uruguay son fundamentales por una característica esencial, no son países que se consideran en vía de desarrollo sino todo lo contrario son países altamente desarrollados por lo tanto el tratamiento y la curación de dichas enfermedades son más optimas que para el caso de Guatemala que existiendo crisis hospitalaria en el sector publico , muy pocas veces los pacientes tienen la oportunidades de ser atendidos eficientemente. Por otra parte, si los pacientes son trabajadores del Estado, le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la atención clínica hospitalaria y post hospitalaria, sin embargo, en algunas oportunidades el tratamiento no puede ser prestado directamente, en los centros o clínicas creadas por dicha institución y deben ser transferidos a hospitales privados, asumiendo los costos de dicho tratamiento la institución antes mencionada.

Prácticamente las enfermedades crónicas, deben ser tratadas con la finalidad de proteger la vida del paciente, y en este caso enfermo, sin embargo, las características, ventajas y desventajas de la misma con relación a otros países ya se hizo referencia anteriormente.

82 Boletín Informando y rindiendo cuentas. Pág. 4

Es necesario que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cree un reglamento para darle mejor atención a sus afiliados, que padecen de las diferentes enfermedades crónicas, para lo cual se construyan clínicas y personal especializado con cobertura en toda la República de Guatemala. Ya que las enfermedades crónicas deben de ser tratadas a largo plazo, evitando con ello que sus afiliados recurran a clínicas privadas y se eleve el costo del Instituto de Seguridad Social de Guatemala, mejorando así la recuperación del afiliado y el tratamiento de la diversidad de enfermedades crónicas.





CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo contiene dentro de sus principios filosóficos el ser tutelar de la clase trabajadora, razón por la cual la Organización Internacional del Trabajo se orienta a aprobar después de deliberaciones de los países miembros, Convenios Internacionales tendientes a la protección de dichas personas, sin embargo la aplicación de los mismos en Guatemala no es la adecuada.
2. El contrato de trabajo es el documento que contiene la manifestación de voluntad tanto del patrono como del trabajador mediante el cual se establecen los derechos, deberes y obligaciones a que están sujetas dichas personas, sin embargo, en la práctica son múltiples las denuncias por incumplimiento o terminación anticipada generalmente por los patronos, lo que afecta la estabilidad del trabajador.
3. La Constitución Política de la República de Guatemala, regula la seguridad social y reconoce que el Estado garantiza el derecho a la misma para beneficio de los habitantes de la nación y su régimen es nacional, unitario y obligatorio y para el efecto crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no presta la atención integral que necesita el afiliado en muchos tratamientos de enfermedades, principalmente las crónicas.
4. Desde hace muchos años se ha cuestionado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que ha tenido suficientes recursos económicos pero no ha implementado en muchos departamentos hospitales, para la atención médica que requieren los afiliados del interior de la República, lo que genera que estos se trasladen de un lugar a otro para solicitar dicha atención.
5. En la actualidad no existe una reglamentación específica por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, relativa a clasificar las enfermedades crónicas, sino se limita a la atención especializada de trabajadores que por las circunstancias en determinados casos abandonan la ejecución de las labores.



RECOMENDACIONES



1. La Oficina Regional de la Organización Internacional de Trabajo con sede en San José Costa Rica, debe mantener un constante control de aplicación práctica de las normas internacionales de trabajo con la finalidad de conocer si existen violaciones a los derechos de la clase trabajadora y realizar las recomendaciones respectivas.
2. El Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General debe de crear las condiciones necesarias a efecto que los contratos de trabajo celebrados entre patronos y trabajadores sean cumplidos de conformidad con las normas legales vigentes para dar cumplimiento a la tutelaridad como principio fundamental del derecho de trabajo.
3. Los funcionarios y empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben de realizar una evaluación y medición del servicio que prestan a sus afiliados y mejorar las condiciones de atención médica preferentemente de los trabajadores con enfermedades crónicas ya que el tratamiento es bastante delicado.
4. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se hace necesario fortalecer los programas de asistencia pre, hospitalaria y post para los afiliados que padezcan de enfermedades crónicas, tomando en consideración que la seguridad social y la atención debe ser integral por lo tanto el trabajador debe de recibir un servicio interno o externo de calidad.
5. Es necesario en Guatemala la creación de los hospitales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social específicamente para enfermedades crónicas ya que de esta manera un trabajador que asista a medicina general no tendrá contacto con enfermos crónicos o viceversa. Es importante que el consejo del Instituto de Seguridad Social de Guatemala cree un reglamento específico, para el tratamiento de asistencia médica, para trabajadores con enfermedades crónicas, así también la infraestructura para que dicha asistencia médica sea adecuada.





BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ, Luis, Zamora y Castillo, Cabanellas de Torres: **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires: Ed. Mundo Atlántico, 1975.

BARCELON COBEDO, Susana, y otros. **Introducción al derecho de la seguridad social**. España. Edit. Lo Blanch. 2007.

Boletín informando y rindiendo cuentas No. 47. Guatemala: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2010.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1976

Curso de Capacitación y Asesoría Empresarial. **El empresario y las obligaciones laborales**. Guatemala, Ed. Maya, 2000),

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Argentina: Ed. Porrúa. S. A. 1982

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho mexicano**. México: Ed. Porrúa, S.A. 1981

DEL VAL, Eustasio y de la Fuente. **Lecciones de seguridad social**. Madrid: Editorial Centro de Estudios Financieros, 1983

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar De León palacios, 2002.

Funciones esenciales de salud pública.

http://www.americainfomarket.org/america/AMERICA/published/DEFAULT/detallenoticia_5123.jsp?DS53.step=3&DS53.PRVID=4366- Recuperado 15-03-2011

GARCÍA Y GARCÍA, Fernando Augusto. **Fundamentos éticos de la seguridad social** México: Ed. Impresa, 1970

GARCÍA CRUZ, Francisco. **Los principios de la seguridad social**. México: Ed. Gráfica Panamericana, 1956

GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Parte General. Guatemala: Tipografía San Antonio, 1951.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Colección textos jurídicos No. 9. Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas universidad de San Carlos de Guatemala, 1983.



LOPATEGUI CORSINO, Edgar. **Fisiología del ejercicio universidad interamericana de PR - Metro, facultad de educación, Puerto Rico. 1996.**

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Tomado de El Derecho latinoamericano del Trabajo. Tomo I UNAM, México, 1974.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Ed. Depalma, 1968

Manual de Educación Obrera. **La seguridad social.** O.I.T. Ginebra, 1970

NEVES MUJICA, Javier. **Derecho laboral.** Perú: Universidad Católica, decano de la facultad de derecho. 1999

OLEA, Alonso y Casas Baamode. **Derecho de trabajo,** España Ed. civitas, 1991.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y políticas y sociales.** Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000

Origen histórico y conceptual de la Seguridad social. Organización Internacional del Trabajo. Del seguro social a la seguridad social, 2005.

PÉREZ LEÑERO, José. **Fundamentos de la seguridad social.** Madrid: Ed. Aguilar, 1956.

RULL SABATER, Alberto. **Evolución histórica y fundamentos doctrinarios de la seguridad social.** Madrid: 2de noviembre 1979

RODRÍGUEZ LOBATO, Raúl. **Derecho fiscal.** México. Edit. Melo S.A. 1989.

Uruguay lanza programa para prevenir enfermedades crónicas no transmisibles.
<http://www.salud.com/salud-en-general/uruguay-lanza-programa-para-prevenir-enfermedades-cronicas-no-transmisibles.asp> Recuperado 15-03-2011

Legislación:

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

Convenio 161 del Organización Internacional de Trabajo. Relativo a lo servicios de salud en el trabajo, 1985.

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

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



Código de Salud, Congreso de la República de Guatemala. Decreto 90-97, 1997

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

Acuerdo de Junta Directiva. No. 410 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento Sobre Protección a Enfermedad y Maternidad

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

Acuerdo No. 1095 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Sobre la extensión de Programas de Enfermedad.

Acuerdo No. 1154 y Reglamento de Asistencia Médica, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Guatemala veintiuno de abril del dos mil cinco.

Acuerdo No. 1121 Extensión de Programas de Enfermedad a otros Departamentos. Del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del año 2003.