



Nombre del alumno:

Javier Domínguez González

Nombre del profesor:

Lic. Martha Laura Ugalde Pérez

Nombre del trabajo:

Investigación del derecho del trabajo

Materia:

Derecho procesal del trabajo

Grado:

6° cuatrimestre

Grupo:

u

Pichucalco Chiapas a 24 de enero del 2021

Resumen:

La actividad laboral ha existido desde siempre, ya en la Biblia se tocaba el tema de los trabajadores.

El mercado laboral en los diferentes países incesantemente fue luchando por lograr conquistas laborales como una forma de protección por el trabajo realizado.

En las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron violentos enfrentamientos que causaron muertos y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas.

Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores.

Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores.

En Bolivia buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral.

Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y previsiones sociales, se vio imperioso que se cuente con la Ley General del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

La reglamentación sobre la estabilidad laboral en Bolivia a lo largo de la historia busca que el empleador no "disfrace" la forma de contratación en desmedro a un derecho primario de la familia: empleo estable con una justa remuneración.

Un ejemplo de una forma de "disfraz" de la contratación laboral fue el art. 55 del Decreto Supremo No. 21060 que disponía la libre contratación, originando inestabilidad laboral y donde prácticamente el empleado estaba desamparado, este artículo se derogó puesto que era beneficioso para los empleadores y no así para los trabajadores.

También se pueden considerar las pasantías "remuneradas" una forma donde el empleador evade los derechos laborales.

1. Introducción:

Tutelar los derechos laborales fue una búsqueda constante a fin de evitar conflictos que pudiesen ocasionarse en las relaciones del trabajo, ya en el año 1942 en la Gaceta Jurídica "Considerando: Que la falsa interpretación de las leyes sociales, sea por los jueces, o por las partes y sus defensores, no debe

desnaturalizar la correcta y legal aplicación de esa regla, pues es de la esencia de este derecho especial, tender al equilibrio de las fuerzas productoras de la Asociación Estado, a base de una armonía lo más perfecta posible, sin confundir sus disposiciones con las reglas generales del Derecho civil común, cuya aplicación sólo es supletoria en esta clase de asuntos.

El lograr que el Derecho Laboral sea una disciplina autónoma es resultado de luchas de los trabajadores, quienes al trabajar por cuenta ajena muchas veces veía como sus derechos eran vulnerados, sea por no existir una normativa clara, por vacíos jurídicos, porque los empleadores contrataban personal sin importar cuantas horas trabajaban, en qué condiciones de higiene y seguridad lo hacían, que beneficios obtenían al finalizar una relación laboral o que protección económica lo amparaba cuando se jubilaban.

Si se toma en cuenta la diversidad de formas de trabajo, el desarrollo industrial donde con el transcurrir del tiempo se tiende a remplazar la mano del hombre por máquinas o procedimientos donde no es tan necesario el trabajo obrero, se ve imperioso de que los alcances de las normas laborales puedan abarcar a una gran parte de la masa trabajadora.

2. Desarrollo:

Inicialmente a finales del año 1896 existía la Ley de Enganche por el apogeo de la explotación de la goma y el caucho en el noreste de Bolivia, eran mínimos los derechos adquiridos en favor de los trabajadores, por los dispersos y difusa que era esa ley, poco a poco se fueron incorporando normas referentes a las horas de trabajo, seguridad social, derecho a la huelga, protección a la mujer y a los niños, hasta crear un organismo administrativo en el campo laboral.

Mineros y ferroviarios fueron quienes iniciaron las protestas para adquirir un trato laboral más justo y fueron las normas que favorecieron a los presidentes militares Toro, Busch y Villaruel de tendencia nacional socialista, quienes impulsaron a crear trabajadores.

Por las condiciones económicas y políticas era necesario contar con una ley que regule las relaciones laborales, y es por esta razón que mediante Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 se dicta la primera Ley General del Trabajo, elevado a ley el 8 de diciembre de

1942.

En varias legislaciones laborales existen principios que deben ser respetados como ser el Principio Proteccionista del Estado, el Principio de la Condición más beneficiosa para el Trabajador, el Principio In Dubio Pro Operario, el Principio de No Discriminación, el Principio de Continuidad de la Relación Laboral, el Principio Intervencionista y el Principio de la Primacía de la Realidad, razón que se hizo necesario que el que el Estado vaya incorporando leyes que protejan a mas sectores de trabajadores, se promulguen nuevas leyes y decretos específicas donde se describan más ampliamente las condiciones de trabajo.

La actual Constitución Política del Estado de manera general en su sección III describe el derecho al trabajo y al empleo, la protección del Estado al ejercicio del trabajo en todas sus formas, la prohibición del trabajo forzoso, el cumplimiento obligatorio de las disposiciones sociales y laborales y la protección al trabajo de los menores.

Al ser esta una época del auge de la minería, ferrocarriles y del trabajador en plantaciones de castaña, las primeras leyes fueron específicas para ese rubro.

Citando como ejemplo diferentes modificaciones que se hicieron a la ley del año 1842 tenemos:

Ley s/n de 23 de noviembre de 1943 regula aspectos de la jubilación de los trabajadores en general y de los trabajos bancarios en particular debido a que la Ley de 29 de abril del año 1941 sólo abarcaba la jubilación de los empleados del ferrocarril.

Para los empleados fiscales, municipales, de entidades autárquicas y de empresas particulares en general que hubiesen cumplido sesenta y cinco años de edad eran obligados a retiro forzoso salvo que los patronos donde trabajaban opten por su permanencia por un tiempo máximo de tres años más.

Hoy la jubilación es para todos los empleados que hayan cumplido con los aportes respectivos y tengan la edad para obtener este beneficio, que de acuerdo al riesgo del trabajo se disminuye los números de aportes y la edad de jubilación.

Durante los años 1944 a 1948 se promulgaron muchas leyes y modificatorias a la ley original, por ej. el 7 de febrero de 1944 regula el Fuero de los Dirigentes Sindicales, la protección a su trabajo.

Ley s/n de 23 de noviembre de 1944 regula el cómputo de tiempo de servicios para empleados y obreros a efectos de desahucios e indemnización y deroga lo referente a desahucio e indemnizaciones por inasistencia injustificada de más de tres días y por retiro voluntario del trabajador.

Ley s/n de 29 de noviembre de 1944 establece la forma de indemnización en caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo que tendrán derecho a cobrar los parientes más próximos.

Ley s/n de 18 de diciembre de 1944 establece el pago obligatorio de aguinaldo de Navidad a favor de los empleados y obreros como una especie de gratificación, el 11 de diciembre del año 1951 se modifica la forma de cálculo del beneficio.

Mediante Decreto Supremo de 12 de marzo del año 1945 se crea el subsidio a favor de los hijos menores de 19 años de trabajadores de Bancos y Superintendencia de Bancos.

El año 1947 se regula sobre la asistencia médica y farmacéutica, amplía el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo a diferente rama de empleados, regula el pago de indemnización por retiro voluntario.

El año 1948 incorpora beneficios a empleados domésticos.

El año 1949 mediante la Ley 22 establece que los médicos, abogados, ingenieros, dentistas, ingenieros, contadores y otros que trabajen en empresas comerciales o industriales, en instituciones bancarias y que perciban un sueldo mensual, se beneficien de las leyes laborales vigentes.

El año 1949 se modifica lo establecido referente al descanso de las mujeres embarazadas. Esta modificación es hasta ahora vigente y a las embarazadas se les otorga un subsidio de productos lácteos durante el primer año del bebé, cuentan con un tiempo de descanso por maternidad pre natal y post natal, un tiempo diario de lactancia y mediante Ley 975 de 2 de mayo de 1988 se dispone la inamovilidad laboral de la mujer en periodo de gestación y lactancia hasta que el infante haya cumplido un año.

Entre los años 1949 al año 1951 se decretan días conmemorativos para el farmacéutico, la empleada, el ferroviario.

El año 1951 mediante Decreto Supremo No. 2348 se establece el Reglamento

Básico de Higiene y Seguridad Industrial donde se toma en cuenta a diferentes rubros de trabajadores y se garantiza la protección del Estado en cuanto a la asistencia médica e higiénica y obliga al empleador a tomar todas las precauciones para proteger la vida, salud y moralidad de los trabajadores.

El mismo año se implanta el desayuno escolar para todas las empresas sostenidas por empresas mineras, ferroviarias e industriales.

El 29 de Julio de año 1949 se crea del Departamento Nacional de Higiene y Seguridad Industrial.

El año 1952 en las relaciones obrero laborales se establecen una serie de medidas que benefician al trabajador como ser la jornada de trabajo, asistencia médica, el salario que debería ser en dinero y no en especies, ya se habla de la Legislación Agraria que reglamenta la forma de trabajo, escuelas en los fundos rústicos, abolición del pongueaje, desahucio, de trabajadores campesinos, juicios en materias campesinas, derechos y obligaciones de patronos y colonos.

De igual forma mediante Decreto Supremo No. 03049 de 29 de abril del mismo año, se crea una oficina gratuita dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para los damnificados en la Revolución.

Se fijan los días conmemorativos para el trabajador fabril y para el trabajador petrolero.

El año 1952 fue de grandes cambios sociales, la inclusión de sectores agrícolas, fue una época donde se emitieron más leyes y decretos sociales y a favor de los trabajadores del campo, citando algunos:

Decreto Supremo No. 02989 de 4 de marzo de 1952 amplía anteriores reglamentaciones respecto al certificado médico de los trabajadores, esto a fin de que un trabajador que se encuentre impedido para trabajar, mediante la certificación de un médico cuente con determinados días de descanso.

Ley s/n de 29 de octubre de 1956 establece la implantación del salario dominical, la extensión del seguro de enfermedad y maternidad para los empleados públicos, establece asignaciones familiares y toca el tema de la vivienda.

Ley s/n de 13 de diciembre de 1956, regula los contratos de trabajo, la forma y los requisitos necesarios para evitar contravenciones.

Ley s/n de 14 de diciembre de 1956 aprueba el Código de Seguridad Social estableciendo normas protectoras tanto en seguridad social y seguridad industrial.

Hay una diferencia entre Seguro Social y Seguridad Social, el primero protege sólo a una parte de la población, es como una solución parcial para determinado sector, en cambio la Seguridad Social trata de proteger a gran ámbito de la población de un país, es una respuesta para las necesidades o fatalidades que pudiesen ocurrir.

En la Ley se anexa una lista de enfermedades profesionales, la valoración de lesiones que inciden en las incapacidades, se da un término improrrogable de seis meses a la Caja Nacional de Seguridad Social para la promulgación de la ley y establezca las estadísticas de los ex-trabajadores incapacitados permanentemente no comprometidos en su campo de aplicación, con el fin de estudiar el régimen de asistencia social que les corresponda.

De igual forma incorpora al régimen de Vivienda Popular como parte integrante del Código de Seguridad Social. El año 1960 se regula el procedimiento en las denuncias por infracción de leyes sociales, la protección del Estado a través de jueces laborales.

Ley 194 de 28 de noviembre de 1962 ratifica el Convenio con la OIT referente a la libertad sindical y protección al derecho sindical.

Decreto Ley 16896 de 25 de Julio de 1979 se promulga el Código Procesal del Trabajo que da las pautas para la tramitación de un juicio puesto que existe una desigualdad entre la prestación de servicios y la remuneración percibida, y no siempre quienes desempeñan la actividad judicial cumplen con la protección a los derechos de los trabajadores.

Por los cambios referentes a la movilización del capital, la globalización, la no intervención de un Estado proteccionista, hizo que en materia laboral las leyes no estén en muchos casos a favor del trabajador, el Decreto Supremo 21060 de 29 de Agosto de 1985 fue uno de los más controvertidos pues establece la

libre contratación, este tipo de contratación era como una renuncia de los trabajadores a las conquistas logradas, genera el desempleo total o parcial y los empleadores eran quienes más se beneficiaban.

En este periodo se crea las AFP's como el Fondo de Pensiones que administra los aportes laborales y patronales.

El Decreto Supremo No. 28699 de 1º de Mayo del año 2006 deroga el art. 55 del anterior Decreto en cuanto a la inestabilidad laboral se refiere.

Ley 924 de 15 de abril de 1987 establece las cotizaciones laborales y patronales para el régimen de enfermedad, maternidad y riesgo profesional a corto y largo plazo.

Ley 1658 de 2 de agosto de 1995 aprueba y ratifica el Convenio con la OIT referente a la readaptación y empleo de las personas inválidas, hoy las empresas públicas deben contratar en un determinado porcentaje a personas con cierto grado de incapacidad.

Ley 1871 de 15 de junio de 1998 ratifica el Convenio con la OIT relativo a la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En el capítulo VI de la Ley de 1842 se refería al trabajo de mujeres y menores, hoy se cuenta con la Ley No. 2026: Código del Niño, Niña y Adolescente donde se norma el Derecho a la Protección en el trabajo.

El año 1929 ya se contaba con un Decreto que normaba el trabajo de mujeres y menores, pero desde el año 1937 se van creando los Patronatos de Huérfanos de Guerra, Nacional de Menores y el cargo de Director General del Patronato Nacional de Menores.

Hoy el Estado regula el régimen de protección y atención a todo niño, niña y adolescente a fin de que cuenten con todas las garantías constitucionales.

El capítulo VII contemplaba los Riesgos Profesionales, hoy se cuenta con la Ley de Seguridad Social.

El Título V se refería a la Higiene y Seguridad en el Trabajo, el 2 de agosto del año 1979 se promulga la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional.

El Título VI normaba sobre la asistencia médica y otras medidas de Previsión Social, hoy se cuenta con la Ley de Pensiones promulgada mediante Ley No. 1732 y recientemente modificada donde otra vez el Estado es quien se hace cargo.

Ley 2120 de 11 de Septiembre de 2000 aprueba y eleva a rango de ley varios Convenios con la OIT referentes a la protección del salario, derecho al empleo, seguridad social, discriminación en empleo y ocupación, igualdad del trabajo, higiene de comercio y oficinas, políticas de empleo, prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, inspección al trabajo agrícola, fijación de salario mínimo, aplicación del

descanso semanal en empresas industriales, igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y extranjeros en materia de indemnizaciones por accidentes de trabajo, forma de fijar el salario mínimo.

Ley 2428 de 28 de noviembre de 2002 aprueba y ratifica el Convenio con la OIT referente a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, en cuanto al trabajo infantil se refiere no se da estricto cumplimiento a lo estipulado.

Ley 2450 de 9 de abril de 2003 regula el trabajo asalariado de trabajadoras del hogar.

El Decreto Supremo No. 27477 de 6 de mayo de 2004, promueve, reglamenta y protege la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral en la prestación de servicios, en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas. Ley 3613 de 12 de marzo de 2007 restituye el régimen laboral de la Ley General del Trabajo a los trabajadores asalariados del Servicio Nacional de Caminos.

Ley 3725 de 3 de agosto de 2007 reduce la edad para jubilarse a los trabajadores mineros y metalurgistas que expuestos en sus labores a radiaciones contaminantes.

Ley 3785 de 23 de noviembre de 2007 incorpora a los trabajadores estacionales en los alcances de la Ley General del Trabajo y adecúa su participación en el Seguro Social obligatorio a largo plazo.

De igual forma no se contaba con un ente que administrativamente y judicialmente vele por los conflictos laborales, existía el Departamento Nacional del Trabajo y policías de seguridad que llevaban un registro de contratos, accidentes de trabajo.

Bolivia al contar con Tratados con la OIT, organismo que se ocupa de establecer normas laborales y vigilar su aplicación en los lugares de trabajo, debe respetar las políticas laborales emanadas.

La OIT se guía por el principio de que la estabilidad e integridad social 'solo puede sostenerse si se basa en la justicia social, sobre todo en el derecho al empleo con remuneración equitativa y en lugares de trabajo saludables., promueve los derechos humanos básicos, mejorar las condiciones de trabajo, aumentar las oportunidades de empleo, promover las oportunidades de trabajo digno para el trabajador, ampliar la cobertura y eficacia de la protección social de todas personas, fortalecer el diálogo entre los gobiernos, trabajadores y empresarios.

3. Aplicaciones:

Trabajo puede definirse como una actividad o esfuerzo humano físico, intelectual o mixto con el fin de producir bienes y servicios.

El Derecho Laboral se aplica en toda relación existente entre quien aporta su capital y quien aporta su fuerza de trabajo, sea en pequeñas o grandes industrias, así como en forma particular como un jardinero, un sereno, una trabajadora del hogar, etc.

La aplicación de las leyes laborales es de interés general para los trabajadores, abogados, empleadores pues toda persona que contrata personal debe conocer los requisitos necesarios para la contratación y las consecuencias cuando se vulneran los derechos laborales.

Diferentes Decretos emitidos velan para que los trabajadores cuenten con mayores protecciones jurídicas, así por ejemplo se tiene la obligatoriedad de que las empresas que tengan veinte trabajadores como mínimo, cuenten con un Reglamento Interno aprobado por el Ministerio de Trabajo donde se detalle las condiciones de trabajo, las obligaciones tanto empresariales como laborales. De igual manera se tiene la reincorporación obligatoria del trabajador despedido injustificadamente.

Al constatarse que en los juicios laborales normalmente quienes vulneran las leyes van apelando sentencias que benefician a los trabajadores despedidos ilegalmente, los juicios duran bastante tiempo por lo que se emitió el Decreto Supremo No. 28699 donde se establece que el monto dictaminado en la primera sentencia debe convertirse en UFV's al momento de cancelar un finiquito.

La Ley Laboral es diferente a la Ley de Seguridad Social, esta última protege la vida, la integridad psicofísica de los trabajadores, busca reducir, eliminarlos riesgos profesionales, creando medios de seguridad laboral, mientras que la Ley Laboral regula las relaciones laborales a fin de buscar un equilibrio entre los intereses de ambas partes, defendiendo que los derechos del trabajador sean respetados.

4. Conclusiones:

En este tiempo de globalización donde se presentan nuevas formas de contratación y empleos, es importante regular las relaciones laborales en general mediante normas jurídicas de cumplimiento obligatorio a fin de evitar conflictos y buscar la armonía entre empleadores como trabajadores.

El derecho laboral y la seguridad social son una forma de lograr el desarrollo y la justicia social, se debe buscar mejorar las condiciones laborales y evitar el desempleo.

El Derecho Laboral actual norma toda la relación laboral y a pesar de que la Constitución Política del Estado vela por la estabilidad laboral, ese derecho que asiste al trabajador a conservar su trabajo evitando que el empleador por razones injustificadas lo prive de este derecho, en las instituciones públicas por razones políticas se vulnera la norma toda vez que el empleado público es despedido por cambio de autoridades y no cuenta con medios judiciales imparciales que lo protejan.

En el caso de los servidores públicos se cuenta con el Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento y se promulgó la Ley SAFCO donde se norma las responsabilidades y sanciones en caso de que al desempeñar su trabajo causan daños por negligencia o económicos al Estado, todas estas políticas no son necesarias para evitar que el trabajador pueda realmente tener un trato justo.

La Constitución Política prohíbe la discriminación del ser humano en el campo donde se desempeña, se puede evidenciar que el Decreto Supremo N° 224 de 23 de Agosto de 1943 e Art. 1 ° describía que no estaban sujetos a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni a su Reglamento, los trabajadores agrícolas, los funcionarios y empleados públicos y del Ejército, pero esa era una forma de discriminar determinados trabajos por lo que las protestas y huelgas laborales originó que poco a poco se vayan incorporando nuevos rubros y grupos de trabajadores; hoy se tiene el proyecto de incorporar a quienes se desempeñan como lustrabotas.

Con el transcurrir del tiempo se fueron incorporando varias leyes que precautelan los derechos del trabajador, también se normaron causales por las que el empleador pueda despedir legalmente a un trabajador si éste de alguna manera perjudica los intereses de la empresa; en este punto las causales de retiro actualmente no se diferencian mucho a las estipuladas en la primera Ley Laboral pero la legislación es más eficiente para que el trabajador despedido no quede en estado de indefensión.

Podemos ver por ej. el trabajo que realizan tanto menores como mayores en la zafra, su trabajo es en forma forzosa, infrahumana, se vulneran todos los derechos laborales existentes, no se paga el salario mínimo, todavía se da el caso de trabajadores eventuales y no existe un organismo que verdaderamente obligue a los trabajadores a cumplir con la Ley Laboral.

Los niños voceadores del transporte público de igual manera trabajan sin contar con un seguro ni con las condiciones para desarrollar su trabajo, perciben un salario por debajo del mínimo establecido y en lo referente a la Ley de la trabajadora del hogar, ésta prácticamente no se cumple.

Igualmente existen empresas que incumplen con el pago de bonos y otros, cuando el trabajador llega a oficinas del Ministerio de Trabajo o a estratos judiciales encuentra una serie de obstáculos y el tiempo que dura un juicio y la inversión económica que supone el trámite, las influencias que se tengan puede originar que el empleador prácticamente se burle de hacer efectiva una sentencia o un derecho adquirido y siga funcionando al margen de la ley.

Quienes forman parte de un Sindicato en muchas ocasiones aceptan condiciones laborales que no son muy beneficiosas, y los trabajadores deben adherirse a lo pactado entre el sindicato y los empleadores.

Desde 1842 a la fecha las principales conquistas laborales se refieren a la Jornada de Trabajo, Seguridad Social, Seguridad Industrial, Fuero Sindical Colectiva, Bono de Antigüedad, Bono de Categoría, Bono de

Producción, Bono de Insalubridad, y en las diferentes modificaciones que se hicieron a la Ley original se busca lograr una relación laboral justa y así evitar conflictos, pero aun así los empleadores tratan de evadir o no cumplir con todo lo estipulado.

En la actualidad mediante Decreto Supremo No. 809 se determinó un aumento salarial del 10% retroactivo al mes de enero, este porcentaje para los empleados es insuficiente para cubrir la canasta familiar, pero por ejemplo para los Empresarios Privados ese porcentaje sería insostenible para muchas empresas.

También se puede constatar que todo aumento salarial es insuficiente puesto que incide en un alza de precios en los productos de primera necesidad, genera una cadena de elevación de precios y para quienes no cuentan con un empleo resulta difícil sostener a la familia.

A pesar de que constantemente se van implementando decretos y leyes que favorecen a los trabajadores, es una realidad que la resolución de conflictos laborales es complicada, requiere inversión de dinero, los procesos se dilatan, y para el trabajador resulta difícil solucionar o encontrar respuesta a sus demandas.

Existen nuevas formas de trabajo, el trabajador debe contar con mayores conocimientos, realizar el trabajo en forma efectiva en menor cantidad de trabajo, la competitividad es grande y al mismo tiempo se van cerrando las fuentes de trabajo, quienes se dedican al trabajo informal, si no acceden en forma independiente a una AFP o pagan por un seguro, se ven desprotegidos por el Estado, hay un vacío legal para esta rama de trabajadores que en caso de una enfermedad, cese de actividad, accidente de trabajo o muerte intempestiva, no hay una ley que los proteja.

Los servicios médicos en las Cajas de Seguridad dependientes del Estado no prestan un servicio óptimo, no cuentan muchas veces con los remedios necesarios, en el caso de los hospitales materno infantil se ven saturados, el servicio médico para el adulto mayor no es eficiente por lo que los aportes de los trabajadores parecerían ser insuficientes para contar con un sistema de seguridad social eficaz.