

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**“ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO PARA EL PAGO DE
INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL CÁLCULO CORRECTO
DE VACACIONES, EN UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL
SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO”**



Guatemala, Noviembre de 2012

**HONORABLES MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

DECANO	Lic. José Rolando Secaida Morales
SECRETARIO	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
VOCAL 1º.	Lic. M. Sc. Albaro Joel Girón Barahona
VOCAL 2º.	Lic. Carlos Alberto Hernández Gálvez
VOCAL 3º.	Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
VOCAL 4º.	P.C. Oliver Augusto Carrera Leal
VOCAL 5º.	P.C. Walter Obdulio Chigüichón Boror

**PROFESIONALES QUE REALIZARON LOS EXÁMENES
DE ÁREAS PRÁCTICAS BÁSICAS**

Matemática-Estadística	Lic. Erwin Eduardo Andrade Juárez
Contabilidad	Lic. Pedro Rolando Brol Liutti
Auditoría	Lic. Mario Danilo Espinoza Aquino

PROFESIONALES QUE REALIZARON EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

Presidente	Lic. Rubén Eduardo del Águila Rafael
Secretario	Lic. Hugo Vidal Requena Beltetón
Examinador	Lic. Olivio Adolfo Cifuentes Morales

Guatemala, 02 de septiembre de 2010

Señor
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. José Rolando Secaida Morales
Ciudad Universitaria

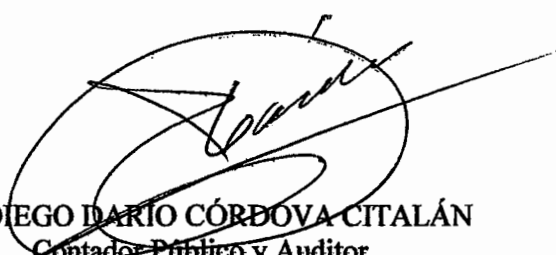
Señor Decano:

En cumplimiento del dictamen No. DIC.AUD.191-2008 de fecha 23 de septiembre de 2008, en la cual se me nombra como asesor de tesis del estudiante FÉLIX ROLANDO AGUSTÍN GONZÁLEZ, carnet número 9510650-1, sobre el tema **“ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL CÁLCULO CORRECTO DE VACACIONES, EN UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO.”** Procedo a dictaminar de la forma siguiente:

El trabajo posee una redacción clara, práctica y de fácil comprensión con un excelente contenido científico; la metodología, basado en el método científico y las técnicas de investigación utilizadas, documental y bibliográfica, a mi criterio son las adecuadas e idóneas para el tipo de investigación realizado.

Las conclusiones y recomendaciones formuladas son el resultado del estudio y análisis del problema y por consiguiente consistentes y congruentes con el mismo. En mi opinión, el trabajo constituye una contribución científica para la institución descentralizada del sector público guatemalteco, pues pone de manifiesto la necesidad de aplicar adecuadamente el pago de las indemnizaciones por tiempo de servicio y el cálculo correcto de las vacaciones al momento de cesar la relación laboral, asimismo dar a conocer al personal laborante las normas que en materia laboral rigen la institución.

Por lo anterior, tomando en cuenta que la tesis llena los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria, el suscrito asesor aprueba y emite DICTAMEN FAVORABLE, en el trabajo de tesis del estudiante FÉLIX ROLANDO AGUSTÍN GONZÁLEZ, carnet número 9510650-1.



Lic. DIEGO DARIÓ CÓRDOVA CITALÁN
Contador Público y Auditor
Colegiado activo número CPA-737
ASESOR



FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMICAS

Edificio "S-8"

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, CENTROAMERICA

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
TRECE DE NOVIEMBRE DE DOS MIL DOCE.**

Con base en el Punto SEXTO, inciso 6.1, subinciso 6.1.1 del Acta 20-2012 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 6 de noviembre de 2012, se conoció el Acta AUDITORIA 099-2012 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 17 de mayo de 2012 y el trabajo de Tesis denominado: "ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL CÁLCULO CORRECTO DE VACACIONES EN UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO", que para su graduación profesional presentó el estudiante **FELIX ROLANDO AGUSTÍN GONZÁLEZ**, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO



LIC. JOSE ROLANDO SECAIDA MORALES
DECANO



Smp.

Ingrid
REVISADO

DEDICATORIA

AL DIOS TODO PODEROSO:

Por haberme dado la vida y concederme la satisfacción de llegar al final de un objetivo.

A MIS PADRES:

Isabel Felipe Agustín Aquino y María Josefa González Najera, por haberme educado y enseñado el sendero de buen camino, al mostrarme que con honradez, voluntad y constancia se puede lograr lo que se propone, muchas gracias queridos padres por el amor, la humildad y sencillez con la que me educaron y que con mucho orgullo enalteceré vuestros nombres.

A MIS HERMANOS:

Luis Arturo, Marina Estela, Benedicto Eliseo, Elida Esperanza, Nicodemo y Sara Susana: Mis más sincero agradecimiento por todo el apoyo que de ustedes recibo, esperando en Dios que siempre nos mantenga unidos, con el fin de enfrentar los distintos objetivos que nos planteamos.

A TODA MI FAMILIA:

A mis abuelitos (Q.E.P.D.) Con todo mi corazón le pido a Dios que los tenga en su Santa Gloria; a mis tíos, primos y sobrinos, por compartir sus sabios consejos y buenos momentos.

A MIS AMIGOS:

A todos mis amigos y con mención especial a los Licenciados Diego Darío Córdova Citalán, Jorge Mario Ronquillo Chávez y Hugo Adalberto Orellana Sandoval; a la Licenciada Eleonora Martínez así como a sus respetables familia, por obtener de ellos el apoyo incondicional en cualquier circunstancia y en todo momento que lo necesite y seguiré necesitando, muchas gracias y que Dios los bendiga siempre.

A MIS CENTROS DE ESTUDIO:

A todos los centros de estudios a las cuales he asistido, pero con especial mención a la Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme brindado la oportunidad de poderme superar académicamente y a sus buenos catedráticos que supieron transmitirme sus conocimientos.

A LA INSTITUCIÓN EN LA CUAL TRABAJO:

A la empresa que me ha brindado una oportunidad de empleo, sin el cual no hubiera podido desarrollarme académica y profesionalmente.

A todos y cada uno de ustedes estimados estudiantes y lectores por su esfuerzo para ser cada día mejor que ayer.

ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	i

CAPÍTULO I

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO, PARA LA ATENCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

1.1	Antecedentes	01
1.2	Definiciones	16
1.3	Base jurídica	16
1.4	Objetivo	19
1.5	Estructura organizacional	20
1.6	Principales funciones	22
1.7	Modelos de Sistemas de pensiones	22
1.8	Sistema de pensiones aplicados	28
1.9	Régimen financiero	28

CAPÍTULO II

PRESTACIONES LABORALES

2.1	Definición	30
2.2	Clases de Prestaciones laborales	48
2.3	Prestaciones laborales aplicables	49
2.4	Indemnización por tiempo de servicio	55
2.5	Elementos que intervienen en el pago de Indemnización por tiempo de servicio	50
2.6	Vacaciones	50
2.7	Base jurídica	55

2.8	Definición e interpretación apropiada de los elementos que intervienen en la determinación de las prestaciones laborales de indemnización y vacaciones	56
2.9	Reglamento	56
210	Reglamento Interno de Trabajo	57

CAPÍTULO III

DETERMINACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES E INDEMNIZACIÓN Y CÁLCULO DE VACACIONES

3.1	Procedimientos utilizados	60
3.2	Prestaciones laborales concedidas	65
3.3	Causas que determinan una indemnización	74
3.4	Remuneraciones contenidas en las prestaciones laborales	74
3.5	Forma de efectuar los cálculos matemáticos	76
3.6	Formalidades aplicadas	77

CAPÍTULO IV

ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL CÁLCULO CORRECTO DE VACACIONES, EN UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO.

(CASO PRÁCTICO)

4.0	Forma	81
4.0.1	Forma de nombramiento	82
4.0.2	Forma de evaluación preliminar	83
4.0.3	Forma de revisión analítica	87
4.0.4	Forma de comentario a revisión analítica	93
4.0.5	Memorándum de conclusión del trabajo	97
4.0.6	Informe de auditoría	98
4.1	Indemnización por tiempo de servicio	99
4.1.1	Consideraciones	99
4.1.2	Base jurídica	99
4.1.3	Definiciones	100
4.1.4	Etapas a considerarse para conceder una indemnización	102
4.1.5	Suma máxima a otorgarse	104
4.1.6	Contenido de una indemnización por tiempo de servicio	105
4.2	Vacaciones	105
4.2.1	Base jurídica	105
4.2.2	Definiciones	105
4.2.3	Compensación económica	105
4.2.4	Periodos máximos a remunerar	105
4.2.5	Elementos que integran las vacaciones	106

4.3	Procedimiento administrativo que deben cumplirse	106
4.3.1	Persona facultada para realizar un despido justificado o injustificado	106
4.3.2	Tiempo dentro del cual deben pagarse la indemnización y vacaciones	107
4.4	Aspectos formales	
4.4.1	Nombramiento que se deja sin efecto	107
4.4.2	Hoja de solvencia de la persona que cesa su relación laboral	107
4.4.3	Finiquito laboral	108
	CONCLUSIONES	109
	RECOMENDACIONES	110
	BIBLIOGRAFÍA	111

INTRODUCCIÓN

El presente documento, resultado de la investigación realizada como parte de la fase final para la culminación de la carrera de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala, desarrollada en una Institución Descentralizada del Sector Público Guatemalteco, con la finalidad de proponer un reglamento interno para el pago de indemnización por tiempo de servicio y el cálculo correcto de vacaciones.

Derivado de lo indicado en el párrafo anterior se seleccionó a una Institución Descentralizada del Sector Público Guatemalteco, para desarrollar el tema:

“ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL CÁLCULO CORRECTO DE VACACIONES, EN UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO.”

El objetivo de la presente investigación es determinar si en la Institución, el pago de una indemnización por tiempo de servicio y el cálculo matemático de las vacaciones son realizadas conforme a las normas legales guatemaltecas vigentes y si su aplicación es realizada en forma ecuánime.

Para realizar la investigación se conocieron aspectos importantes de la Institución tales como:

La creación de la Institución

Estructura organizativa

Conformación financiera

Objetivos de la Institución

Normas legales en materia laboral, que la rigen

El capítulo I, desarrolla los antecedentes de la institución descentralizada, iniciando con la necesidad de mejorar las prestaciones de jubilaciones, asimismo, ampliar la cobertura social a sus familiares en caso de fallecimiento de la persona afiliada. También hace referencia a la relación que existe entre las entidades descentralizadas y la administración central, al indicar que debe coordinar su política presupuestaria con la política general del estado y debe presentar informes tanto al Congreso de la República como al Organismo Ejecutivo, sobre la ejecución del presupuesto asignado a la entidad descentralizada.

El capítulo II, contiene elementos conceptuales que conlleva a la adecuada interpretación de las prestaciones laborales, historia del derecho laboral, el desarrollo del derecho laboral en Guatemala, sus limitaciones y obstáculos que debió sobreponer para llegar a las actuales leyes laborales que son de aplicación en la República de Guatemala, específicamente a normas legales aplicables en la relación que la entidad descentralizada mantiene con sus empleados.

El capítulo III, contempla los procedimientos utilizados para la determinación si procede o no el pago de una indemnización por haber cesado la relación laboral, ya sea por renuncia, por reorganización, por despido indirecto y otras

causas, las remuneraciones económicas contenidas en las prestaciones laborales concedidas por la Institución, la forma de realizar el cálculo matemático, tanto de la indemnización como de las vacaciones resultado de la finalización de la relación laboral, las formalidades que deben de cumplirse, que incluyen, los documentos que deben emitirse para sustentar el pago que se realiza.

En el capítulo IV se desarrolla, en forma de propuesta, un reglamento interno que regula los procedimientos a utilizarse para que el pago de la indemnización por cese de la relación laboral, así como el cálculo matemático de las vacaciones, sean aplicadas con objetividad, equitativo e imparcialmente a todos los empleados del Institución, con el fin de mantener la armonía laboral, la identificación institucional, la metodología de la investigación se realizó utilizando papeles de trabajo..

Al final se presentan las conclusiones y las recomendaciones a la que se llega resultado de la investigación realizada.

CAPÍTULO I

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO, PARA LA ATENCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Antecedentes:

La creación de las instituciones descentralizadas se da a partir de las múltiples necesidades que una población requiere satisfacer, que le es imposible lograrlo a través de un régimen centralizado, que por diversas razones no llega a desarrollarse plenamente.

Enfoque del utilitarismo:

“Según esta perspectiva no existiría un código moral preestablecido o inherente a la naturaleza del ser humano, sino que este ha sido el resultado de un largo proceso de aprendizaje a través de un proceso de prueba y error en el que determinadas pautas de conducta han sido probadas como más útiles y eficientes, es decir, se evalúa un determinado sistema de organización social sobre la base de la “eficiencia” en alcanzar el bienestar subjetivo de los individuos.” (21:3)

Enfoque de la Ley Natural:

“Descansa en el entendimiento que vivimos en un mundo donde habitan un vasto número de entidades y que cada una de ellas tiene propiedades diferentes y específicas, una “naturaleza” particular, la cual puede ser investigada por la razón humana, por medio de su percepción sensorial y facultades mentales”. (21:4)

Eficiencia de la descentralización:

“Un poder central, por ilustrado y sabio que se le imagine, no puede abarcar por sí solo todos los detalles de la vida de un gran pueblo. No lo puede, porque tal trabajo excede las fuerzas humanas. Cuando él quiere, por su solo cuidado, crear y hacer funcionar tantos resortes diversos, se contenta con un resultado muy incompleto o se agota en inútiles esfuerzos”. (21:38)

Definiciones:

Instituto:

Se conceptualiza como tal a un centro estatal de enseñanza media, una institución científica u organismo oficial que se ocupa de un servicio concreto, un establecimiento público en la que se presta un servicio específico.

Centralización:

“Acción y efecto de centralizar, de reunir o concertar la resolución de los asuntos políticos y administrativos en el gobierno de un país o en sus delegados directos”. (28:166)

La centralización, es una forma determinada de organización o administración pública que comprende una sola personalidad jurídica, en la que todos sus órganos internos, con sus respectivas competencias y recursos, subyacen (por vínculos de jerarquía) bajo el nivel central del gobierno que puede incidir directamente en ellas.

Centralización administrativa:

“Se registra cuando el órgano superior mantiene sin limitación ni disminución la competencia de dirección, comando y control sobre todos los órganos que integran la administración pública; contrariamente a lo que sucede con la descentralización, en que la plenitud de esa competencia se declina

parcialmente a favor de algún órgano que realiza una actividad especial y al cual se le reconoce alguna de las atribuciones del órgano superior".(28:166)

Se puede entender, entonces, como centralización, a una cierta forma de organización pública, principalmente porque los procesos de descentralización y desconcentración surgen como fenómenos que vienen a cambiar, en su tiempo, el orden imperante del estado centralizado.

Por otra parte, en el estado centralizado las posibles divisiones del territorio que se pudieran efectuar, no supondrían la consiguiente existencia de otros entes públicos, sino que serían simples circunscripciones de la misma administración, solo que dotadas de servidores públicos sujetos a la autoridad central por vínculos de jerarquía.

Lo que en la práctica significa que todas las competencias que les han sido otorgadas se encuentran bajo la jerarquía del superior de la administración y que entonces puede impartir instrucciones directas sobre cómo resolver las materias sometidas a su conocimiento (concentración). A la vez, implica que la organización política comprende una sola unidad o personalidad jurídica.

Descentralización:

"Hay *descentralización* cuando las funciones del Estado son cumplidas por organismos con competencia limitada regionalmente. Supone pues, la división del Estado, *descentralización*, que puede ser *política*, vinculada con la estructura constitucional del Estado, o *administrativa*, relacionada con la organización técnica de los servicios públicos". (28:316)

La esencia de la descentralización es la libertad que tienen los administradores de los niveles operativos de la organización para tomar decisiones.

Entre las razones más importantes de la descentralización, está la asimetría de la información y se da cuando un administrador de una sub-unidad tiene mejor información acerca de los factores que afectan el desempeño de su puesto, que los otros administradores superiores.

La descentralización total, significa un mínimo de restricciones y un máximo de libertades para que los administradores tomen decisiones en los niveles más bajos de la organización.

La centralización total significa restricciones máximas y libertades mínimas para los administradores en los niveles más bajos.

Ventajas de la descentralización:

- a) Genera mayor capacidad de respuesta a las necesidades locales, dado que se está mejor informado de la cadena de suministros.
- b) Permite la toma de decisiones más rápidas.
- c) Aumenta la motivación de los administradores de las sub-unidades, dados que pueden ejercer mayor iniciativa individual.
- d) Ayuda en el desarrollo y capacitación de la administración.
- e) Agudiza el enfoque de los administradores.

Desventajas de la descentralización:

- a) Conduce a la toma de decisiones sub-óptimas o disfuncionales y ocurre cuando son mayores las pérdidas o costos para la organización que los beneficios de la sub-unidad.
- b) Permite la duplicación de actividades.
- c) Disminuye la lealtad hacia la organización como un todo.
- d) Aumenta los costos de recopilación de información.

Autonomía:

La autonomía (del griego auto, "uno mismo", y nomos, "norma") es, en términos generales, la capacidad de tomar decisiones sin ayuda de otro.

La autonomía como problema se ha estudiado tradicionalmente en filosofía bajo el binomio libertad-responsabilidad, de manera que su opuesto sería el binomio determinismo-irresponsabilidad. Los análisis sobre la libertad (o libre albedrío, como se denomina dentro de la tradición cristiana) recorren la historia de la filosofía desde sus inicios y cobran especial importancia a partir de la introducción de la noción de pecado durante la expansión del cristianismo. Eso explica que la cuestión de la libertad no haya sido analizada con la misma abundancia durante la antigüedad clásica, que durante las épocas posteriores.

También puede entenderse como "...potestad de que, dentro del Estado, puedan gozar municipios, provincias, regiones u otras entidades de él para regir intereses peculiares de vida interior, mediante normas y órganos de gobierno propio". (28:109)

Organismo autónomo:

“Entidad de Derecho Público creada por la ley, con personalidad jurídica y patrimonio propio, independientes de los del Estado, a la que se encomienda expresamente, en régimen de descentralización, la organización y administración de algún servicio público y de los fondos adscritos a éste, el cumplimiento de actividades económicas al servicio de fines diversos y la administración de determinados bienes del Estado, sean patrimoniales o de dominio público”. (28:657)

“La Ley que crea los organismos autónomos determinará: 1º. Sus funciones y competencia, 2º. El ministerio al que se adscriben, 3º. Las bases generales de su organización, 4º. Los bienes y medios económicos que se les asignan. Sus presidentes, directores, consejeros y directivos serán designados y separados libremente de acuerdo con los dispuestos en sus normas fundacionales. La exclusividad corresponde al gobierno, por cuanto necesita decreto u orden ministerial. (28:658)

Autonomía territorial:

Las autonomías regionales son el resultado de la descentralización administrativa territorial y la descentralización política también territorial, restringida o limitada por normas de vigencia nacional, figura esta que es complementaria necesariamente con una efectiva descentralización económica.

La característica principal de este modelo es la descentralización política que consiste en reconocer a las regiones la potestad de darse sus propias normas, limitadas por la normatividad constitucional.

La autonomía, entonces, implica un cierto poder de autodeterminación que aun sin olvidar la superior autoridad del Estado, se extiende hasta asumir facultades legislativas. (21:30)

Sector público guatemalteco:

Conforme al manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, el proceso de sectorización de las entidades públicas implica agrupar a las instituciones del estado según criterios jurídicos, estadísticos y económicos de utilidad analítica y administrativa, para los órganos rectores del sistema presupuestario y contable de Guatemala y para la población en general. (26:16).

La sectorización de las entidades públicas se realiza con base en los conceptos y definiciones siguientes:

Sector público:

El sector público está conformado por el conjunto de unidades de gobierno general y empresas públicas que desarrollan actividades y funciones que son competencia del estado, o que son asumidos por éste.

Entidad pública:

El término "entidad pública" se utiliza para referirse al hecho jurídico y económico de reconocer la existencia legal de un organismo público. Un organismo del estado es una entidad jurídica porque existe legalmente y es a la vez una entidad económica porque tiene la capacidad de poseer activos e incurrir en pasivos, así como de realizar actividades económicas y transacciones con otras entidades.

Para fines del presente clasificador institucional, las entidades públicas constituyen conjuntos de organismos que desempeñan funciones de gobierno

y se agrupan según la naturaleza de sus actividades económicas principales o funciones otorgadas por el estado. Por lo tanto, la categoría “entidad pública” es más amplia que la categoría “institución pública”.

Institución pública:

Es un organismo que desempeña una función de interés público dentro del territorio nacional y que, por orden constitucional o ley ordinaria, fue creada por el poder soberano de un Estado o Nación. (26:16).

Para el caso del clasificador institucional del sector público guatemalteco, son instituciones públicas cada una de las organizaciones que conforman el gobierno general y las empresas públicas, excepto “Obligaciones del Estado a Cargo del Tesoro” y “Servicios de la Deuda Pública”, que son “entidades públicas,” ya que no constituyen unidades administrativas como tales, cuya existencia obedece a fines de control presupuestario y contable.

Gobierno Central:

Está constituido por las instituciones de Gobierno General que tienen a su cargo la prestación de servicios colectivos en beneficio de la comunidad. Su autoridad política se extiende a todo el territorio nacional, puede aplicar impuestos sobre otros sectores de la economía e incurre en gastos para la prestación de servicios, como educación y salud, a la vez que realiza transferencia de recursos financieros a otras unidades institucionales, incluidos otros niveles de gobierno.

Comprende además, otras instituciones que realizan sus actividades bajo la autoridad del Gobierno Central, pero tienen personalidad jurídica propia y autonomía suficiente para conformar otras unidades institucionales del gobierno. Dentro de estas se encuentran las entidades descentralizadas, las entidades autónomas y las entidades de seguridad social.

Administración Central:

Para fines del presente clasificador institucional, la categoría "Administración Central" está conformada por los organismos del Estado que ejercen el poder legislativo, judicial y ejecutivo en todo el territorio nacional, y otras instituciones clasificadas dentro de la administración pública como órganos de control jurídico administrativo, y órganos de control político.

Para fines ilustrativos, vale indicar que el Poder Ejecutivo es ejercido a través de la Presidencia de la República, Ministerios de Estado y Secretarías y otras dependencias del ejecutivo. Cada una de las instituciones mencionadas depende directamente del Presidente de la República. En el ejercicio de sus funciones, los organismos que ejercen los poderes soberanos del estado pueden transferir poderes para la toma de decisiones hacia núcleos periféricos de su organización, dando origen a la categoría de "entidades descentralizadas". Lo mismo puede decirse de los organismos que ejercen los poderes Legislativo y Judicial.(26:18)

Entidades de seguridad social:

Constituyen un tipo particular de institución pública que es coordinada por el Gobierno Central y se ocupan del funcionamiento de los sistemas de seguridad o protección social. Por medio de estas entidades, el gobierno ejerce una intervención sistemática sobre distintos factores con la finalidad de reducir la carga que para la población representa un conjunto definido de riesgos sociales. Aquí, un riesgo social es un evento que puede afectar adversamente el bienestar de los hogares. (26:19)

Entre las entidades de seguridad social se encuentran el Instituto de Seguridad Social –IGSS- y el Instituto de Previsión Militar –IPM-.

Entidades descentralizadas no empresariales:

Comprende las instituciones públicas que actúan bajo la autoridad del Gobierno Central cumpliendo funciones gubernamentales especializadas no de mercado en varios campos, por lo que no persiguen la comercialización de los bienes y servicios que producen. Por su condición jurídica y responsabilidades, poseen cierto grado de independencia.

Para que una institución pública pueda clasificarse como entidad descentralizada, deben observarse al menos los siguientes criterios:

- a. Existe un traslado de competencias desde la Administración Central a nuevas personas jurídicas;
- b. El Estado dota de personalidad jurídica al órgano descentralizado;
- c. El órgano descentralizado posee patrimonio propio y goza de gestión independiente de la Administración Central. No depende jerárquicamente de ésta;
- d. El Estado solamente ejerce tutela sobre el órgano descentralizado;
- e. El órgano descentralizado se basa en el principio de autarquía.(26:19)

Dentro de estas se encuentran: Instituto Nacional de Estadística -INE-, Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala -IRTRA-, Consejo Nacional para la Protección de La Antigua Guatemala -CNPAG-, Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala -CVB- Fondo de Inversión Social -FIS- "En liquidación", Aporte para la Descentralización Cultural-

ADESCA-, Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -ICTA-, Instituto Nacional de Ciencias Forenses -INACIF-, Comité Permanente de Exposiciones -COPEREX-, Instituto Nacional de Cooperativas -INACOP-, Inspección General de Cooperativas -INGECOP-, Instituto Guatemalteco de Turismo -INGUAT-, Instituto de Fomento Municipal -INFOM-, Instituto Nacional de Bosques -INAB-, Superintendencia de Administración Tributaria -SAT-, Fondo de Tierras -FONTIERRAS-, Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-, Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala -ALMG-, Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad -CONADI-.

Entidades autónomas no empresariales:

Son instituciones públicas no empresariales a las cuales la Constitución Política de la República de Guatemala les da la categoría de instituciones autónomas y que por este hecho tienen libertad de gobernarse por sus propias disposiciones.

La Constitución Política de la República otorga la calidad de institución autónoma a la Escuela Nacional Central de Agricultura (artículo 79), a la Universidad de San Carlos de Guatemala (artículo 82), a la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y al Comité Olímpico Guatemalteco (artículo 92).

Base jurídica:

La creación de instituciones descentralizadas en Guatemala se encuentra regulada en la Constitución Política de la República, al indicar.

“El territorio de la República de Guatemala se divide para su administración, en departamentos y éstos en municipios. La administración será descentralizada y se establecerán regiones de desarrollo con criterios económicos, sociales y culturales que podrán estar constituidos por uno o más

departamentos para dar impulso racionalizado al desarrollo integral del país.”
(2:71)

Los municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas. No obstante que la Constitución Política de la República de Guatemala, les ha conferido las funciones de elegir sus propias autoridades, obtener y disponer de sus recursos, así como de atender los servicios públicos locales; de ninguna manera significa que tengan carácter de entes independientes al margen de la organización y control estatal, por ende no están excluidas del acatamiento y cumplimiento de las leyes generales.

Por otra parte, el sector público de la República de Guatemala está conformado por diversos organismos e instituciones cuya misión principal es administrar la cosa pública para coadyuvar al desarrollo integral de la nación. Es por ello que algunos de estos organismos e instituciones han experimentado una serie de transformaciones tanto en sus objetivos y funciones como en sus estructuras orgánicas, con el fin de hacerlos más eficientes y eficaces para poder atender las necesidades de la población así como para enfrentar los múltiples retos que conlleva el proceso de globalización.

Efectos:

Uno de los efectos que limitan o benefician el desarrollo de las entidades descentralizadas es la injerencia, ya sea política o económica, que los distintos gobiernos realizan por presiones internas y externas.

La situación económica de un país también influye en el desarrollo de una institución, esto derivado de la competencia desde el sistema de gestión privada, de los mercados nacionales e internacionales y de la globalización, entre otras situaciones.

Para el cumplimiento de sus fines el Estado se ha organizado en los Organismos Legislativo, con potestad para legislar, Organismo Ejecutivo, administrador de la cosa pública y Organismo Judicial, que es el encargado de impartir justicia.

Descentralización y autonomía:

“El Municipio y las entidades autónomas y descentralizadas, actúan por delegación del Estado. La autonomía, fuera de los casos especiales contemplados en la Constitución de la República, se concederá, únicamente, cuando se estime indispensable para la mayor eficiencia de la entidad y el mejor cumplimiento de sus fines. Para crear entidades descentralizadas y autónomas, será necesario el voto favorable de las dos terceras partes del Congreso de la República. (2:41).

Se establecen como obligaciones mínimas del municipio y de toda entidad descentralizada y autónoma, las siguientes:

- a. Coordinar su política, con la política general del Estado y en su caso, con la especial del ramo a que correspondan;
- b. Mantener estrecha coordinación con el órgano de planificación del Estado;
- c. Remitir para su información al Organismo Ejecutivo y al Congreso de la República, sus presupuestos detallados ordinarios y extraordinarios, con expresión de programas, proyectos, actividades, ingresos y egresos. Se exceptúa la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tal remisión será con fines de aprobación, cuando así lo disponga la ley.

- d. Remitir a los mismos organismos, las memorias de sus labores y los informes específicos que les sean requeridos, quedando a salvo el carácter confidencial de las operaciones de los particulares en los bancos e instituciones financieras en general;
- e. Dar las facilidades necesarias para que el órgano encargado del control fiscal, pueda desempeñar amplia y eficazmente sus funciones; y
- f. En toda actividad de carácter internacional, sujetarse a la política que trace el Organismo Ejecutivo". (02:41)

Las dos Instituciones del sector público guatemalteco que se dedican a la seguridad social, conforme al manual de clasificación presupuestaria son:

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL –IGSS-

El artículo 1 del decreto número 295, establece: Créase 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 63 de la Constitución Política de la República (actualmente art. 100), un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima. (27:4)

Los beneficios otorgados por el régimen de seguridad social comprenden la protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- b. Maternidad
- c. Enfermedades generales

- d. Invalidez
- e. Orfandad
- f. Viudedad
- g. Vejez
- h. Muerte (gastos de entierro),
- i. Los demás que los reglamentos determinen

El sistema financiero del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social está integrado por las cuotas aportadas así:

Los trabajadores contribuirán con el 25%, los patronos el 50% y el Estado con el 25%. (27:20)

INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR -IPM-

Reseña histórica

“Antes de los años 50’s, los miembros de la institución no contaban con protección en materia de seguridad social, más que las jubilaciones y montepíos, a sus deudos que no estaban acorde con los riesgos enfrentados”. (16:1)

En el año de 1,966 las autoridades de esa época (principalmente aquellos próximos a adquirir el derecho a jubilación) pensaron en como mejorar las prestaciones que se les otorgaban, las cuales consistían en jubilaciones y la prestación de montepío para viudez y orfandad (para los beneficiarios), cuyos montos eran insuficientes.

“El 30 de junio de 1966 fue creado el Instituto..., iniciando sus actividades el 01 de julio de ese mismo año, que incluyó como afiliados a los oficiales y especialistas que se encontraban prestando sus servicios a esa fecha”. (18:1)

Las prestaciones y sus montos se mejoraron, al agregarse las ayudas por retiro obligatorio, la pensión por invalidez o incapacidad y el seguro dotal para los afiliados; y las pensiones por fallecimiento, para padres, viudez y orfandad y socorro por fallecimiento; así como otros beneficios no menos importantes, como los distintos préstamos que concede a tasas de interés competitivas con el mercado, distintos proyectos habitacionales desarrollados y centros recreativos.

Como se mencionó, se presentó la necesidad de mejorar las prestaciones pecuniarias de jubilación y las otras prestaciones derivadas, y dada la naturaleza particular del campo de las prestaciones de seguridad social, se considero más eficiente separar del gobierno las funciones propias a través de la creación de un Instituto, dedicado al análisis, el desarrollo y cumplimiento del pago económico de las prestaciones referidas.

1.2 Definición:

El Instituto, "es una entidad descentralizada del Estado, con personalidad jurídica, autónoma, patrimonio propio y con facultades para adquirir derechos y contraer obligaciones en el cumplimiento de sus fines, podrá asimismo denominarse el Instituto...". (20:1)

1.3 Base jurídica:

El Instituto, fue creado mediante el Decreto Ley número 455, del 27 de abril de 1966, publicado en el Diario Oficial tomo 176, No. 52, página 481, del 30 de abril de 1966, con vigencia desde el 30 de abril de 1966. (19:3)

Desde su inicio ha tenido como función primordial la atención de la seguridad social de sus afiliados y beneficiarios, otorgando las prestaciones siguientes:

a) Jubilación; b) Prestación por retiro obligatorio; c) Pensiones por

fallecimiento, 1. Viudez, 2. Orfandad, 3. Para padres; d) Por Invalidez; e) Socorro por fallecimiento y f) Seguro Dotal.

De acuerdo con dicha normativa se toman como afiliados al régimen previsional del Instituto a tres grupos que integran el Ejército de Guatemala.

Oficiales:

Personas con estudios específicos que conforman la fuerza permanente;

Especialistas:

Personas que en forma temporal o permanente prestan sus servicios, no es necesario que posean estudios específicos, en muchos casos se les contrata por sus conocimientos técnicos.

Oficiales asimilados:

Realizan labores específicas requeridas según su profesión, por ejemplo: Contadores Públicos y Auditores, Abogados, Médicos e Ingenieros.

Cabe resaltar, que la Ley Orgánica del Instituto no contempla beneficios de jubilación a la gran mayoría que compone el Ejército de Guatemala, los elementos de tropa, lo cual obedece a que la prestación de sus servicios no es en forma continuada, sino únicamente por un período de treinta meses, siendo la razón que dificulta, desde el punto de vista económico, la creación de un programa de ésta naturaleza.

Para ese personal el cuerpo legal citado establece un régimen especial "...tendrán derecho a seguro de vida por fallecimiento y otros seguros adicionales que se les otorgará conforme a estudios actuariales y cuyo procedimiento se determinará en el reglamento respectivo". (20:4)

El Acuerdo Gubernativo número 97-92 emitido con fecha 17 de marzo de 1992, preceptúa que está afecto al reglamento en mención el personal de tropa que en el cumplimiento de su deber adquiriera discapacidad física o psíquica que le impidan el normal desempeño de las actividades propias de su arma, generando un seguro de vida, de tracto único, para sus beneficiarios.

Modificaciones a su ley orgánica:

Decreto número 72-74 emitido por el Congreso de la República de Guatemala el 18 de julio de 1974 (derogado)

La principal modificación realizada al Decreto número 455 (Ley Orgánica con la que creó el Instituto), fue la del artículo 26, al complementarse la comprensión del término "sueldo asegurado", entendiéndose que es aquel correspondiente a cada grado militar; el sueldo correspondiente al empleo, en el caso de los especialistas; más las asignaciones de alimentación y por tiempo de servicio, en cada caso, sin incluir otra clase de retribución. (6:2)

Decreto número 5-80 (segunda Ley Orgánica del IPM) emitido por el Congreso de la República de Guatemala el 30 de enero de 1,980 (derogado):

Las principales modificaciones contenidas en este decreto son la extinción de derechos en los siguientes casos: se suspende la jubilación, las pensiones de viudez, orfandad o por incapacidad y las pensiones para padres, por devengar el titular sueldo en el Estado o en las entidades que actúan por delegación del mismo; si la viuda contrae nuevas nupcias o celebra unión de hecho. (8:22)

Decreto Ley número 75-84 (actual Ley Orgánica), de fecha 20 de julio de 1984, publicado en el Diario Oficial No. 26, tomo CCXXIV, del 24 de julio de 1984.

Decreto número 21-2003 reformas al Decreto Ley 75-84 (vigente)

Las principales reformas contenidas son:

- a) Conformación de la junta directiva, con cuatro miembros de afiliados activos y cinco de afiliados en pasivo, antes estaba compuesto por cinco afiliados activos.
- b) La base para el cálculo de las prestaciones económicas de jubilaciones y pensiones, se establece con el promedio de los últimos sesenta sueldos asegurados, en vez de veinticuatro.
- c) Los afiliados en pasivo, podrán acumular dos o más prestaciones otorgadas por el Instituto.
- d) Cuando el Estado disponga el retiro de afiliados activos del Instituto, que no hubieren cumplido con el tiempo de servicio requerido para disfrutar los beneficios y prestaciones, el Estado aportará al Instituto, en forma extraordinaria, los recursos necesarios que corresponda, de conformidad con los cálculos actuariales.

1.4 Objetivo:

El objetivo fundamental del Instituto es la retribución pecuniaria a los afiliados a su régimen previsional, al conceder los beneficios establecidos en su Ley Orgánica.

1.5 Estructura organizacional:

La estructura organizacional del Instituto se desarrolla en el Acuerdo Gubernativo número 266-91, Reglamento General Administrativo, así: (25:7)

A. Órganos superiores

1. Junta Directiva
2. Gerencia
3. Subgerencias

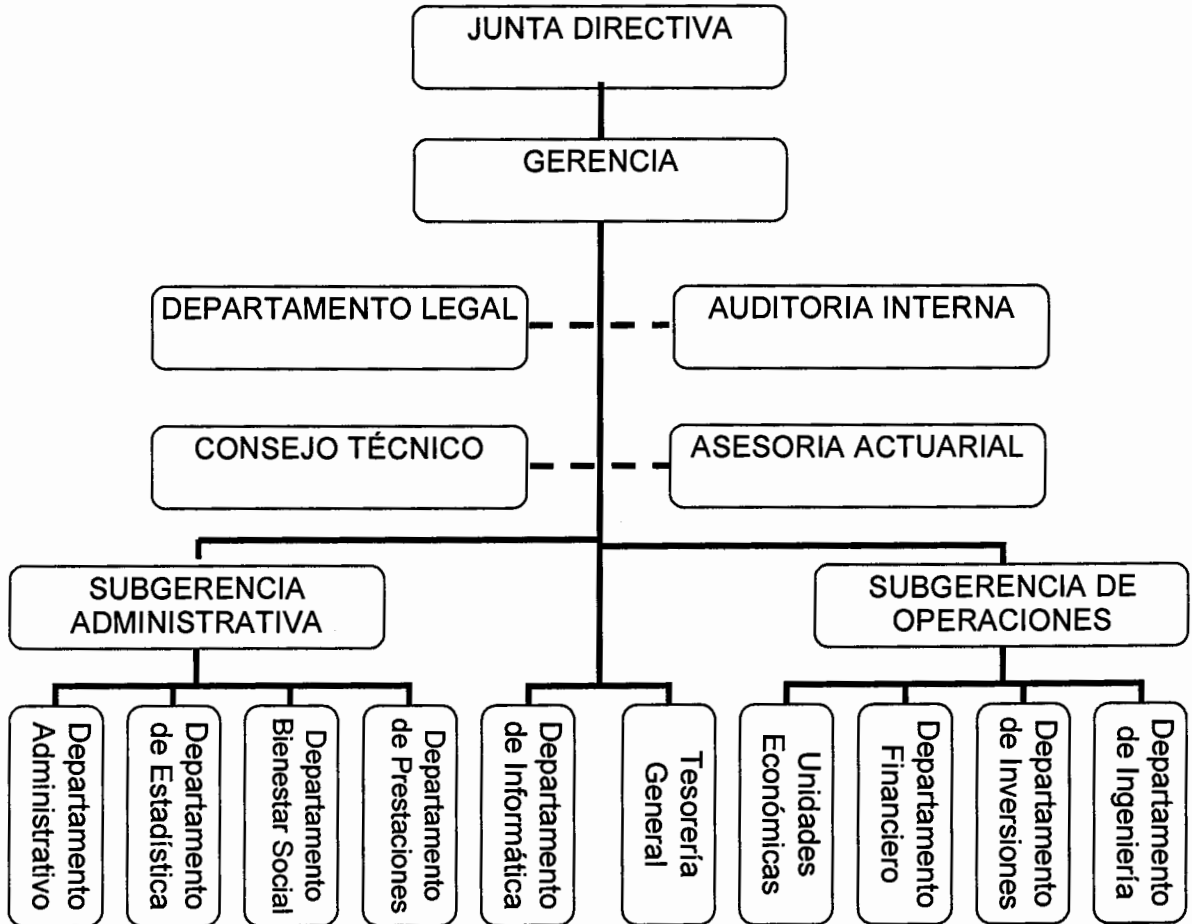
B. Órganos consultivos

1. Consejo Técnico
2. Auditoría Interna
3. Asesoría Actuarial
4. Departamento Legal
5. Comité de Inversiones

C. Departamentos

1. Administrativo
2. Estadística
3. Bienestar Social
4. Prestaciones
5. Financiero
6. Inversiones
7. Ingeniería
8. Unidades Económicas
9. Informática
10. Tesorería General

ORGANIGRAMA DE UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA



1.6 Principales funciones:

- a) El pago económico de las prestaciones contenidas en su ley.
- b) La concesión de créditos fiduciarios a sus afiliados en cumplimiento de su función social.
- c) La construcción de proyectos habitacionales, que posteriormente son concedidos a sus afiliados a bajas tasas de interés.
- d) El sano esparcimiento para los beneficiarios del régimen, mediante la creación de centros recreativos.
- e) A través de una de las empresas en donde el Instituto es accionista, financiamiento en la adquisición de medicamentos.

1.7 Modelos de sistemas de pensiones:

Se discuten en el mundo los sistemas públicos y privados de pensiones, cuyas características esenciales son: contribución, prestación, régimen financiero y administración.

Características de los sistemas de pensiones de seguridad social públicos y privados		
Características	Públicos	Privados
Contribución	No definida	Definida
Prestación	Definida	No definida
Régimen financiero	Reparto o capitalización parcial colectiva (CPC)	Capitalización plena e individual (CPI)
Administración	Pública	Privada o múltiple

“El Sistema Público tiene las características siguientes: 1) contribución no definida: tiende a aumentar a largo plazo; 2) Prestación definida: determinada por la ley, se fija una pensión mínima y una máxima, especifica la fórmula de calcular la pensión; 3) régimen financiero de reparto o de capitalización parcial o colectiva (CPC): y 4) administración pública”. (13:22).

“El sistema privado tiene las características siguientes: 1) contribución definida: se fija en el largo plazo; 2) prestación no definida: incierta, basada en lo que se acumule en la cuenta individual del asegurado, lo cual dependerá de sus ingresos, el monto y densidad de su contribución, el rendimiento de la inversión, además de factores macroeconómicos; 3) régimen financiero de capitalización plena e individual (CPI); y administración privada, pudiendo ser también múltiple (pública, privada y mixta)”. (13:22)

“Uno de los experimentos más influyentes del régimen con fuertes repercusiones regionales y globales, fue la privatización del sistema de pensiones en 1981 por la dictadura militar de Pinochet, en Chile, que creó administradoras de fondos de pensiones obligatorios basados en la capitalización individual”. (12:9).

El Banco Mundial ha jugado un papel importante en este proceso, al haber servido como transmisor de la “nueva ortodoxia en materia previsional”, recomendando y empujando la situación de los tradicionales sistemas públicos de reparto, por sistemas con capitalización individual de contribuciones obligatorias.

Contrastando el modelo privado, caracterizado por libertad de elección, propiedad de la cuenta individual, transparencia y equidad en el cálculo del beneficio, con sistemas públicos corruptos, inequitativos, deficitarios y poco transparentes, se ha creado la impresión de que un sistema privado

capitalizado es superior al de reparto público, en cuanto a los supuestos efectos económicos colaterales (aumento del ahorro, desarrollo de mercado de capitales y del empleo, mayor crecimiento).

Reformas a los sistemas de pensiones:

a) Estructurales y

b) No estructurales

Las reformas estructurales:

“Las reformas estructurales, modifican radicalmente el sistema público ya sea sustituyéndolo completamente por uno privado, introduciendo un componente privado en adición al público, o creando un sistema privado que compita con el público”. (13:23)

Las reformas no estructurales o paramétricas:

“Mejoran un sistema de pensiones públicos para fortalecerlo financieramente a largo plazo, por ejemplo; incrementando la edad de retiro, incrementando las contribuciones o haciendo más estricta la fórmula de calcular las pensiones” (13:22)

Los modelos de reforma estructural en América Latina:

El sustitutivo: En este modelo se cierra el sistema público, no se permiten nuevos afiliados, y se le sustituye por un sistema privado;

El paralelo: El sistema público no se cierra, sino que se le reforma, se crea un nuevo sistema privado, y los dos compiten entre sí.

El mixto: Se integra un sistema público que no se cierra y otorga una pensión básica (primer pilar), con un sistema privado que ofrece una pensión complementaria (segundo pilar).

El pilar público tiene sus propias características al igual que el privado.

Los sistemas previsionales necesitan de un fondo propio, independiente de cualquier injerencia estatal para cubrir las atenciones médicas, así como el pago de las pensiones de sus beneficiarios. Ese fondo se va conformando con las cuotas que deben pagar los afiliados. Conforme el método financiero llamado de reparto, las cuotas se canalizan a un fondo o cuenta común, general; en cambio en el método de capitalización plena e individual, el fondo se compone de tantas cuentas individuales como asociados haya.

El ingreso por cada cuota pagada en el sistema de reparto va al fondo común, ese fondo se incrementa cuando hay muchos aportantes en un extremo y pocos beneficiarios en el otro; en la medida que más afiliados en activo pasan de serlo, al lado de los beneficiarios, el nivel del fondo baja y así el equilibrio de dicho fondo puede peligrar cuando sean muchos los beneficiarios pasivos con relación a los que cotizan. (12:320).

Por ello este sistema es rico en sus inicios, cuando mucha gente joven aporta al fondo, pero conforme envejecan o se accidenten el fondo tenderá a bajar, ya que habrá más beneficiarios que mantener vía pensiones.

Por el contrario, el sistema de capitalización individual mantiene un fondo pero comprendido de tantas cuentas individuales como cotizantes haya. En otras palabras, se integra por la suma total de todas las cuentas particulares. El fondo individual irá en ascenso a lo largo de la vida útil y cuando suceda un accidente o llegue la edad de retiro, el total de lo acumulado servirá de base

para el programa de pensión que se escoja. Cada contribuyente tendrá una cuenta que manejará en forma parecida a como se maneja una cuenta de ahorro bancario.

Administradora de fondos de pensiones:

El papel de una administradora de fondos de pensiones, consiste básicamente en recaudar las cuotas y administrar esos fondos, tratando de colocarlas en valores de altos rendimientos, pero que al mismo tiempo sean muy seguros.(12:321).

Por su propia naturaleza y destino los fondos no pueden arriesgarse en inversiones que ofrecen muy buenos dividendos, pero a costa de restringidas garantías, de ahí la problemática de los administradores de esos fondos; obtener dividendos que mantengan la vitalidad del fondo pero sin poner en riesgo su inversión.

“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” (2:28).

Esta norma relacionada con la seguridad social en Guatemala, “entendida ésta como un derecho que abarca dos funciones esenciales y totalmente diferentes una de la otra, pero íntimamente ligadas entre sí. La primera lo constituye la atención médica, es decir, el mecanismo de protección a la vida, que tiene como fines fundamentales la prestación de servicios médicos-hospitalarios conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes (afiliados), por medio de una valoración médica que se comprende necesariamente desde el diagnóstico, hasta la aplicación del tratamiento. La segunda, comprende lo que se denomina como, previsión social, la que, no obstante tenerse como sinónimo de la seguridad social, constituye una

institución distinta a aquella, pero estrechamente relacionada con la misma, cuya finalidad es poner a todos los individuos (afiliados) de una nación a cubierto de aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganarse la vida, cualquiera que sea el origen de tal incapacidad (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez, vejez y otros" (3:99).

Este derecho a la seguridad social incluye todo lo relacionado a la previsión social para beneficio de los habitantes de la nación, lo cual lleva implícito el desarrollo de una política de prevención de riesgos y accidentes laborales. (29:13).

En Guatemala, el sistema nacional de pensiones está compuesto básicamente por tres regímenes de base y un conjunto de regímenes denominados complementarios.

Los regímenes de base son los siguientes:

- a. Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS) gestionado por el IGSS.
- b. Programa de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.
- c. Régimen de Previsión Militar.

Los regímenes complementarios de los que se tiene conocimiento, son los siguientes:

- a. Fondo de prestaciones para los trabajadores del Banco de Guatemala,
- b. Superintendencia de Bancos y el Fondo de Regulación de Valores.
- c. Plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC).

- d. Plan de jubilaciones y prestaciones para el personal del Crédito Hipotecario Nacional (CHN).
- e. Plan de jubilaciones de los empleados de la Municipalidad de Guatemala.
- f. Plan de jubilaciones de la Empresa Municipal de Agua (EMPAGUA).
- g. Plan de prestaciones del empleado municipal.
- h. Plan de prestaciones de los trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal.
- i. Plan de prestaciones de los trabajadores de la Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla.
- j. Fondo de pensiones para el personal del Instituto Nacional de Electrificación (INDE).
- k. Plan de pensiones de los trabajadores del IGSS.

1.8 Sistema de pensiones aplicadas:

El Instituto, al ser una entidad descentralizada, con independencia funcional, necesita de un fondo propio independiente de cualquier injerencia administrativa estatal, por lo que con las cuotas que percibe de sus afiliados y el aporte del Estado, conforma una reserva (fondo común) para cumplir con sus obligaciones a futuro.

“El régimen es eminentemente contributivo y descansa en el principio de solidaridad; en consecuencia, las cuotas de los afiliados no son devolutivas ni tienen efectos compensatorios.” (23:18)

Las cuotas percibidas de sus afiliados, en caso de no llenar los requisitos establecido en su ley, no son reintegrables, por lo que su método financiero, se cataloga como de REPARTO.

1.9 Régimen financiero:

Su ley orgánica establece que su sistema financiero estará constituido por:

La aportación anual que el Estado otorgará, el cual estará comprendido entre el veinte por ciento (20%) hasta el veinticinco por ciento (25%) del monto total del sueldo asegurado de los afiliados al régimen previsional.

La aportación mensual del ocho por ciento (08%) sobre el sueldo asegurado que cada afiliado debe cancelar.

La contribución mensual de los afiliados que por diferentes circunstancias dejan de percibir sus ingresos del presupuesto del estado y que manifiesten su deseo de continuar como afiliado activo, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Los intereses y las utilidades que el Instituto obtenga de la aplicación de sus reservas.

Otras aportaciones que por ley le corresponden al Instituto, se cita como ejemplo, lo indicado en el Decreto No. 21-2003 emitido por el Congreso del República, en el sentido de que cuando el estado disponga el retiro del servicio activo de los afiliados al régimen, que no hubieren cumplido con el servicio requerido para disfrutar los beneficios y prestaciones que el mismo otorga, le aportará en forma extraordinaria los recursos necesarios que corresponda, de conformidad con los cálculos actuariales elaborados por el Instituto.

CAPÍTULO II

PRESTACIONES LABORALES

“Guatemala, es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo”. (02:44)

“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”. (02:9)

2.1 Definiciones:

El Trabajo:

Es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. (2:28)

Es una actividad que representa desgaste de energía física y mental, es un medio a través del cual la persona obtiene satisfactores para sí y su familia.

“Actividad humana mediante la cual se adaptan y transforman los elementos de la naturaleza (producción) con el fin de satisfacer necesidades humanas”. (31:245)

Empleo:

“Son las actividades gubernamentales, cualquiera que sea su extensión, no depende de la producción de un excedente bajo la forma de ganancia y por eso está sujeto a otras leyes que las determinan”. (30:21)

Servicio:

“Bienes que no se materializan en objetos tangibles. El servicio es la realización del trabajo de los hombres con el fin de satisfacer necesidades ajenas, capaz de lograr la satisfacción directa o indirectamente sin materializar los bienes”. (30:228)

El trabajo de prestación de servicios se caracteriza porque requiere un contacto directo con el cliente, paciente o usuario, la mayor parte de la jornada laboral; como por ejemplo médicos, enfermeros, profesores, policías, camareros, cajeros y otros. Este tipo de trabajador se diferencia del resto porque en su jornada laboral, no solo debe realizar tareas físicas o mentales, si no que también deben expresar emociones durante las interacciones que realizan cara a cara (o voz a voz, si es por teléfono) con sus receptores del servicio. En las interacciones sociales las personas intentan crear ciertas impresiones mostrando las emociones apropiadas para la situación o para que su imagen no se vea amenazada.

Historia del Derecho Laboral

El derecho laboral se puede comprender en dos etapas

Etapas anteriores a la formación del Derecho laboral:

En esta fase no se puede hablar de un derecho laboral, pues no se toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar (prehistoria laboral). Los

fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, a excepción de la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, -Egipto, China, Israel, Grecia y Roma-; la esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo. Sin embargo, era un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por artesanos que se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por a) maestros, b) oficiales, c) compañeros y d) aprendices. Estas corporaciones monopolistas y mutualistas, ya que ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, pues debía someterse al sistema; era a su vez mutualista, en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes, por lo que aquí se marcan los antecedentes embrionarios de las instituciones de los colegios y gremios profesionales.

Cuando la economía feudal cedió pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incremento la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que opuso una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas y laborales del hombre.

A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases; el del reconocimiento a nivel ordinario -leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores- y una culminación que fue la llamada constitucionalización –constitución de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión-. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro de 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945, cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos.(11:38).

Al igual que el contexto general de la disciplina, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que, en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra. En los considerandos del Decreto No. 486 de 1894, se

consigna que aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes “que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda”, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente. (12:40).

El artículo 16 de este decreto, establecía que “cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral, será sometida a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas”(12:40).

Por su parte, el Decreto número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en su artículo 1º. señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley”.

Han quedado atrás aquellas épocas en las que por Ley del Trabajo se decían mandamientos, en los que el administrador de justicia laboral era el Jefe Político, que al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en las que en vez de contratar, la ley hablaba de enganchar o de reclutar personal y en el que la misma ley, en un intento de protección, prohibía la venta de mozos.

Referencias históricas del trabajo en Guatemala:

- a) El trabajo obligatorio en caminos, se ha indicado como una de las particularidades del régimen de Ubico (1933-1944); sin embargo, es una vieja tradición que se conocía desde los albores del nuevo Estado de Guatemala, así lo testimonia el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17

de abril de 1830, sustituido por el Decreto 126 del 26 de octubre de 1874, que creó una contribución de caminos de tres días cada año o pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios. El Decreto 1153 - Código Fiscal del 30 de mayo de 1921- aumentaría a cuatro días el trabajo a la referida contribución.

- b) El 21 de febrero de 1906, hubo necesidad, por medio del Decreto Gubernativo 657, de declarar nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebraran en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos. Entre los considerandos de este curioso decreto, se consignaba: "Que hasta hoy han sido ineficientes todas aquellas disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta los servicios..... que tal procedimiento está en pugna con los más puros principios del Derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana, siendo, además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornaleros no pueden ser materia de contrato ni deben ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicio de la locación de servicios personales que estén bien reglamentadas en la leyes civiles".
- c) En circular del 02 de agosto de 1915, el Ejecutivo insistiría en prevenir a los jefes políticos de la manera más enérgica, el exacto cumplimiento de las leyes y disposiciones gubernativas referentes a la libre contratación de los jornaleros.
- d) El Acuerdo del 07 de septiembre de 1893, autoriza a la Municipalidad de Totonicapán a cobrar cincuenta centavos por cada peón que proporcionaba a los cultivadores de café. Para la cosecha de 1908, debido

a la abundancia y similitud madurez del producto, el gobierno dio las correspondientes instrucciones a las autoridades departamentales para que suministraran a los finqueros los operarios de que hubiere necesidad.

- e) El Decreto 163 del 25 de septiembre de 1876, imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a los ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad, el solo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios. En forma parecida, en acuerdo del 12 de diciembre de 1883, se imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la República, a culpables de infracción en el ramo de licores.
- f) En circular del Ejecutivo a los jefes políticos, del 12 de agosto de 1903, se reconocía lo miserable de los salarios y se fijaron a partir del 01 de septiembre de ese año jornales en el campo de doce reales diarios; y en circular del 19 de septiembre del mismo año, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.
- g) Tal era el desorden en la distribución del trabajo, que se emitieron extrañas autorizaciones para la inmigración de trabajadores de diferentes países, como por ejemplo: en enero de 1894 se autorizó a una compañía japonesa traer japoneses útiles y laboriosos.
- h) Huelgas. El proceso de huelga en Guatemala ha seguido prácticamente el mismo rumbo que el adoptado en otras naciones más industrializadas; así tenemos que en 1923, el gobierno de José María Orellana, en Decreto Gubernativo 843, indicaba: "Se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a

cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares”.

- i) La primera celebración del 1 de mayo se realizó con mucha euforia en 1921. El primer gran desafío abierto de los trabajadores, fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera, que en 1920 paralizó todo el sistema; al año siguiente el de Telégrafos, dos años después el de los muelleros de Puerto Barrios. Otra huelga que cabe mencionar es la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlash (primera huelga de mujeres).
- j) La presión laboral llegó a tal punto, que se les llegó a imputar una participación activa en un golpe de Estado a producirse a mediados de 1922.

Sucesión de Leyes de Trabajo:

1. Reglamento de Jornaleros. Decreto 177 del 3 de abril de 1877
2. Ley de Trabajadores. Decreto 253 del año 1894, dicha Ley vino a ser una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, con enfoque al cultivo del café.
3. Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo. Decreto 669 del 21 de noviembre de 1906. Era una interesante anticipación de la futura previsión social.
4. Ley del Trabajo. Fue decretada en 1926, texto al que podemos referirnos como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios del

Derecho Laboral. Entre las instituciones que contiene esta ley, encontramos: protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, jornada extraordinaria, sin embargo, no contemplaba, asuetos, vacaciones, indemnización, aguinaldo, bono 14 y otros.

5. Código de Trabajo: (1947) La revolución de octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico dando lugar a una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otros países y largamente añoradas en el país. Las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.
6. Código de Trabajo de 1961. En mayo de 1961, se emitió el Decreto No. 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo. En realidad, se trata de una superficial reforma del anterior código, ya que fueron muy pocos los artículos que se modificaron.
7. Reformas de 1992 (Decreto No. 64-92). Para algunos fue la necesidad de actualizar ciertos pasajes del código; para otros fue el producto de ciertas presiones provocadas por sindicatos norteamericanos a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias.

Aspectos importantes a considerar contenidos en el Decreto 1441:

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para efectos de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

“Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”. (2:33)

Los trabajadores del estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

Cabe resaltar que la Constitución Política de la República indica que las relaciones del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salario, prestaciones y derechos a los trabajadores del Estado.

Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo prestado. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

“Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos” (2:34)

Jornadas de trabajo:

Jornada:

“El término jornada es una derivación del francés journal, y hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día”. (11:193)

En el contexto jurídico se entiende por JORNADA DE TRABAJO, el periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo en términos legales, es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por

objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese periodo, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria, un horario que exceda a los límites legales.

El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes.

Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; por eso mismo la ley establece que los trabajadores, que por disposición de la ley o acuerdo con el patrono trabajen menos de las jornadas máximas, tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es claro que la jornada empieza a computarse desde el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina cuando deja de estarlo. Dicho en forma más gráfica, se inicia en el momento de entrada a la fábrica o puesto de trabajo y termina al abandonar las instalaciones (excepto salidas autorizadas).

La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corren a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las máximas que establece la ley.

Existe la corriente que plantea que ese lapso debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de ella para ponerse a las órdenes del patrono, lo que básicamente incluiría el tiempo necesario para la transportación. Esto lo basan en el hecho de que el

trabajador desde el momento que toma el bus ya no dispone libremente de su tiempo, pues lo hace como un acto preparatorio y necesario para posteriormente estar a disposición del patrono.

La fijación de la jornada de trabajo radica en la necesidad del descanso diario y la disponibilidad de tiempo para destinar a otras actividades propias del desarrollo integral del trabajador como persona humana.

Jornada ordinaria:

El término ordinario es claro y de general aceptación. Al referirnos a la jornada de trabajo se debe entender como el lapso de tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir. Esa jornada, ese tiempo de disponibilidad del trabajador a las órdenes del patrono, debe ser fijo, o bien, si por la naturaleza del trabajo así lo requiere, debe tener reglas fijas de su probable variación.

El trabajador debe saber específicamente la cantidad de tiempo a la que se compromete, cuáles son sus horas de trabajo.

Jornada extraordinaria o tiempo extraordinario:

El término extraordinario hace referencia a algo imprevisto y esporádico, que no depende de la voluntad de las partes. El tiempo diario fuera de las jornadas pactadas, en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. En vez de disponer de su tiempo libre, lo dedica en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

Un enfoque de lo que se considera como extraordinario se comprende como algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados periodos cortos del año. Ejemplos: las ventas navideñas, trabajos agrícolas

en periodos de cosecha. Otro enfoque se refiere a un acontecimiento como una calamidad general, ejemplos: un terremoto, inundación o incendio; para estos casos, la ley impone a los trabajadores, como única excepción, la obligación de prestar sus servicios sin cargo.

En la práctica, el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedente de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario continuado.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana; que para efectos exclusivos de pago de salarios, será el equivalente a cuarenta y ocho horas. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor a seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Asimismo, indica que el trabajo diurno se entenderá el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y la nocturna de las dieciocho horas de un día y las seis horas del siguiente. No obstante, se entiende como jornada nocturna, la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el periodo nocturno.

El artículo 117 del Código de Trabajo, establece la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto, la cual no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

El artículo 124, del mismo cuerpo legal indica que no están sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo: a) los representantes del patrono; b) los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) los que ocupen puestos de vigilancia o requieran su sola presencia; d) los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes,

comisionistas que tengan carácter de trabajadores y e) los demás trabajadores que desempeñan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Prestaciones laborales:

Prestación:

Conforme al diccionario jurídico la prestación es el objeto o contenido de un deber jurídico. Equivalente a dar, hacer o no hacer. / Dícese de la cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto. / La cosa o servicio que un contratante da o promete a otro. (28:758)

Entrega de un bien o un servicio exigido a través de un pacto, una ley o un contrato. El trabajo es una prestación que realiza el obrero de una empresa a cambio de un salario, que es la prestación que el empresario otorga al obrero a cambio de su trabajo.

Prestaciones pecuniarias.

En este caso nos referiremos al pago en dinero realizado por el patrono a sus empleados conforme a lo pactado al momento de realizarse la contratación laboral.

Prestación laboral:

Son los beneficios complementarios al sueldo que las empresas otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

Normas que rigen la relación laboral de las entidades descentralizadas:

Constitución Política de la República de Guatemala:

El artículo 117, de la Constitución, promulgada el 15 de septiembre de 1965, establecía “Las relaciones del Estado y de sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, con sus trabajadores, se regirán por leyes especiales que tendrán por objeto obtener la mayor eficiencia de la función pública y la estabilidad de los trabajadores idóneos”. (1:53)

“Las instituciones anteriormente indicadas que no sean sostenidas con fondos del Estado y que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán, en relación con el personal a su servicio, por sus leyes y reglamentos y, supletoriamente, por el Código de Trabajo”. (1:53)

La Constitución Política de la República, promulgada el 1 de mayo de 1985, recoge los enunciados descritos en los dos párrafos anteriores al indicar en su artículo 108, Régimen de los trabajadores del Estado: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”.

En artículo 111 indica: “Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos”. (2:34)

Código de Trabajo, Decreto 1441, emitido el 29 de abril de 1961:

El artículo 2 indica: "...Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este código, las personas jurídicas del derecho público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución Política de la República." (5:4)

El artículo 191 dice "Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este código". (5:131)

El artículo 192 reza "El Estatuto de los trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda" (7:86)

El artículo 193, indica "Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que por su naturaleza estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos." (7:86)

Ley de Servicio Civil, Decreto 1748

La ley que se cita a continuación fue promulgada el 2 de mayo de 1968, con vigencia a partir del 01 de enero de 1969.

El artículo 2 indica: "El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal". (4:8)

El artículo 5. "Fuentes supletorias. Los casos no previstos en esta ley, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho". (4:9).

En el capítulo XII capítulo único, disposiciones transitorias, artículo VI, indica "Otros servidores del Estado. De conformidad con el artículo 117 de la Constitución, los Organismos Legislativo y Judicial, así como las municipalidades y demás entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, que en sus leyes especiales tengan contempladas las relaciones de trabajo con sus servidores, con iguales o mayores prestaciones que las establecidas en esta Ley de Servicio Civil, se continuarán rigiendo por dichas leyes, excluyéndose de las mismas el derecho de huelga. Los organismos o entidades que no las tengan, deben formular los proyectos y por el conducto respectivo elevarlos al Congreso de la República dentro del término de una año de emitida esta Ley. En tanto entran en vigor estas leyes, los servidores que trabajan en estos organismos y entidades, se regirán por la presente Ley de Servicio Civil en todo aquello que les sea aplicable" (4:38).

Cabe señalar que el artículo 117 a que se hace referencia en el párrafo precedente, se refiere a la Constitución de 1965 y que actualmente esta considerado en el artículo 108 de la constitución de 1985.

"Artículo 28. "Reglamento de personal en las dependencias. Todo reglamento de personal, dentro de cualquier dependencia del Estado afectada por esta ley, debe ser sometido al Director de Servicio Civil y aprobado por la Junta de Servicio Civil, para poder ser implantado. Es nula ipso jure toda norma que no llene este requisito". (4:14).

Ley Orgánica del Instituto, Decreto Ley No. 455 de fecha 27 de abril de 1966.

En el referido decreto que da vida al instituto, no hace referencia a ninguna ley específica que regule la relación del mismo con su personal, no obstante que en su artículo primero se indica que se crea como una institución descentralizada del Estado, con personalidad jurídica y autonomía funcional.

El artículo 60 del referido decreto establece que los sueldos del personal administrativo del Instituto y sus gastos de administración serán cubiertos por el Ministerio de la Defensa Nacional, mientras el Instituto no esté en capacidad de cubrirlos.

Reglamento General Administrativo del Instituto, Acuerdo Gubernativo 266-91

El referido acuerdo gubernativo, indica la forma del sistema de organización del Instituto; la principales funciones que se deben desarrollar en cada parte de la estructura organizacional (Órganos Superiores, Órganos Consultivos y demás dependencias).

Las relaciones del Instituto con su personal se rigen por las leyes y reglamentos, debiéndose respetar los diferentes niveles jerárquicos o conductos respectivos en asuntos disciplinarios.

2.2 Clases de prestaciones laborales:

- a) Indemnización
- b) Vacaciones
- c) Aguinaldo
- d) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14)
- e) Ventajas económicas
- f) Bono Vacacional

2.3 Prestaciones laborales aplicables:

- 3 Indemnización
- 4 Vacaciones
- 5 Aguinaldo
- 6 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14)
- 7 Ventajas económicas
- 8 Bono Vacacional

2.4 Indemnización por tiempo de servicio:

Indemnización:

Es la reparación, reembolso u otro pago cualquiera por un daño o perjuicio causado. El artículo 1645 del Código Civil indica que toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.

En el artículo 1649 establece que en los accidentes de trabajo son responsables los patronos, aunque mediare culpa del trabajador, pero no responderá del accidente cuando el trabajador lo haya voluntariamente producido.

El artículo 1656, reza que en caso de difamación, calumnia o injuria, la reparación se determinará en proporción al daño moral y los perjuicios que se derivaron.

El artículo 1665, indica que el Estado y las municipalidades son responsables de los daños o perjuicios causados por sus funcionarios o empleados en el ejercicio de sus cargos; sin embargo el artículo 1666 indica que el Estado

tiene derecho a repetir contra el que lo causó, salvo que éste hubiere procedido de conformidad con instrucciones recibidas de aquel y sin excederse de ella.

El artículo 1668, establece que el profesional es responsable por los daños o perjuicios que cause por ignorancia o negligencia inexcusable, o por divulgación de los secretos que conoce con motivo de su profesión.

2.5 Elementos que intervienen en el pago de indemnización por tiempo de servicio:

Dentro de los elementos que intervienen en el proceso de indemnización por tiempo de servicio se menciona la causal de despido, el cual debe ser a requerimiento del patrono o por causa imputable al trabajador.

2.6 Vacaciones:

El diccionario de la Real Academia dice que es el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente el trabajo remunerado.

Las vacaciones anuales retribuidas comprende un número previo de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

Las vacaciones, son un período de descanso. Vacación anual remunerada, es un periodo de descanso que se paga como si se hubiera trabajado. Es una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del patrono, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado. El objetivo de la liberación del trabajador para con su patrono es la de reponer fuerzas físicas y mentales; lograr un cambio de ambiente o de la rutina diaria a veces estresante, para que el trabajador pueda ocuparse de

actividades personales necesarias o distracciones, esparcimiento y de su salud psicofísica.

Para que el trabajador pueda realmente descansar, necesita mantener por lo menos el mismo nivel de ingresos que cuando efectivamente labora. Caso contrario, el trabajador consideraría ese periodo como una pérdida de tiempo y por lo mismo de ingresos, lo que originaría angustias.

Por otro lado el trabajador tiene la obligación de descansar, frente a sí mismo y frente a su patrono. Ese descanso no se planea sólo en interés del trabajador sino en interés del patrono, quien paga el equivalente del salario por el tiempo de vacaciones y espera que el trabajador regrese renovado, tonificado y con ímpetu para trabajar bien. Hay un deber de lealtad del trabajador. Ni legal, ni moralmente debe un trabajador laborar durante sus vacaciones y menos aun con un patrono distinto.

El algunos países han establecido un sistema de premio o incentivo al trabajador aumentándole a éste por los años de servicios prestados a una misma empresa. En México por ejemplo, el periodo vacacional aumenta en dos días por cada año y subsecuentemente de servicio, hasta un máximo de veinte días. En Honduras, por un año de servicio, diez días de vacaciones, por dos años doce días, tres años quince días, cuatro años o más veinte días. Hay empresas que realizan negociaciones colectivas que incluyen provisiones acerca de la superación de los plazos, tales como:

De uno año a cinco años:	veinte días de vacaciones
De seis años a diez años:	veintidós días de vacaciones
De once años a quince años:	veinticinco días de vacaciones
De dieciséis a veinte años:	veintiséis días de vacaciones

De veintiún años en adelante: veintiocho días de vacaciones

El que un trabajador tenga derecho a quince días de vacaciones, en el caso de que cese su relación laboral, no implica que matemáticamente le corresponda medio salario.

Debido a que la ley poco nos informa respecto de la forma de calcular las vacaciones que se pagan, los cálculos matemáticos difieren según sea la interpretación que se haga de la referida norma.

Nuestra legislación establece que las vacaciones se calculan tomando como base el promedio del último año, esto es, que para establecer el monto de las vacaciones de un año determinado de trabajo, debe establecerse cuál es el promedio de salarios precisamente en ese periodo de labores. Se incluye en el cálculo el salario ordinario y extraordinario. Ese promedio sirve de base para multiplicarse por el número de días a que tuvo derecho el trabajador al momento de terminarse la relación de trabajo, bajo la premisa de que a trescientos sesenta y cinco días corresponden quince días (o más, según el centro de trabajo).

Existen controversias en cuanto a:

Lo que gana el trabajador por día. Algunos dividen el ingreso mensual entre treinta; otros entre veintidós, en la creencia que ese es el número promedio de días trabajados en el mes.

Los días que deben pagarse por año laborado. Unos consideran que la base debe ser veintiún días, que resulta de calendarizar los quince días que, comprendiendo los días hábiles e inhábiles, suman cerca de esa cifra; otros sostienen que la base por la que debe de multiplicarse el promedio diario debe ser quince días.

Los quince días hábiles deberían pagarse únicamente cuando el trabajador va a disfrutar de su periodo vacacional. Cuando debe compensarse en moneda, no debe comprenderse el pago de los séptimos días y días festivos, solamente los quince días, o el número que corresponda.

El periodo de vacaciones debe gozarse íntegramente, por lo tanto, se prohíbe descontar cualquier permiso extraordinario o licencia que al trabajador se le haya concedido en el año laborado.

Si las vacaciones son un descanso anual remunerado, debe considerarse como primer requisito el hecho mismo de ser un trabajador y la suposición de que el trabajo realizado lo ha cansado. El ciclo de las vacaciones es anual y consecutivo, salvo excepciones, empieza a computarse a partir del día de ingreso a la empresa o de iniciada la relación laboral. El ciclo de trabajo para los efectos de esta prestación, no puede exceder de un año, pero no es requisito el haber cumplido el año de servicio. Un trabajador puede trabajar menos del año y tener derecho a gozar de vacaciones, por haber abonado en los días laborados una parte alícuota de la prestación total.

La Ley establece que para que el trabajador tenga derecho a vacaciones deberá tener como mínimo ciento cincuenta días trabajados al año. Esta norma ha dado lugar a que en la práctica se haya interpretado en dos sentidos.

Cuando un trabajador cumple un año de labores, pero por no ser un puesto permanente no trabaja todos los días de la semana y por lo mismo no llega a sumar los citados ciento cincuenta días.

Cuando el puesto es permanente pero que termina la relación de trabajo, aunque el trabajador haya laborado todos los días, si éste no ha laborado los ciento cincuenta días efectivos, no se le compensan las vacaciones dentro de las prestaciones finales.

En principio las vacaciones DEBEN DISFRUTARSE; esto indica que debe dejarse el trabajo y bajo ningún punto de vista puede compensarse en efectivo.

Cuando concluye una relación de trabajo, las vacaciones ya no se van a disfrutar por lo que se debe pagar la parte del periodo anual que se está laborando.

El Código de Trabajo no establece fórmulas precisas para el cálculo matemático de las prestaciones, como tampoco lo regulan otras leyes, la normativa se limita a establecer los parámetros.

No en todos los casos son claras dichas indicaciones y ello da lugar a diferentes interpretaciones, que a su vez dan motivo a aplicaciones dispares de una misma prestación laboral.

Para llegar al resultado final se deben realizar dos operaciones:

Por el número de días que le corresponderían.

Por lo que devengaría en un día.

Con respecto al aguinaldo, "ya es durante el gobierno de Julio César Méndez Montenegro, que se regula el aguinaldo obligatorio para los trabajadores del Estado y los particulares... en la Ley de Aguinaldos para Trabajadores del Estado (Decreto 1633) y para las empresas privadas (Dto. 1634) (22:19)

2.7 Base jurídica:

La duración de las vacaciones varía según las diferentes legislaciones y convenios vigentes. A manera de historia se puede decir que con anterioridad al año 1985, los días mínimos eran de seis, diez y quince días, dependiendo de la actividad o trabajo que se desarrollaba; con la vigencia de la Constitución de 1985, se estableció por parejo que el mínimo sería de quince días.

El Código de Trabajo establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días de trabajo en el año. El patrono debe señalar la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe el trabajador gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, el patrono debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo a los compañeros de labores de quien esté disfrutando de sus vacaciones.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los términos se cuentan en ambos

casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera el derecho a las vacaciones.

Como puede observarse se establece un mínimo de días de vacaciones, no así un máximo, ya que se deja abierta la posibilidad de que en negociaciones individuales o colectivas, se superen los eventuales máximos como una mejora adicional para el trabajador.

2.8 Definición e interpretación apropiada de los elementos que intervienen en la determinación de las prestaciones laborales de indemnización y vacaciones.

2.8.1 Procedimiento:

La determinación de la causa marca el inicio del rompimiento de la relación laboral con la institución, siendo este por retiro voluntario o por convenir a los intereses de la misma.

2.8.2 Elementos formales:

Los elementos formales que deben darse son: la notificación al empleado del cese de la relación laboral; la resolución emitida por la Junta Directiva, acuerdo de la Gerencia; la hoja de solvencia que debe llenar el ex empleado; el finiquito laboral que deberá extender el Instituto; recibos, cheques y otros.

2.9 Reglamento:

“Es toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. / La disposición metódica de cierta amplitud, sobre una materia y a falta de ley o para complementarla, dicta un poder administrativo. / Según la autoridad que lo promulga, se está ante una norma con autoridad de decreto, ordenanza, orden”. (28:827).

2.9.1 Objetivo

Estructurar las normas de conducta que regulen las condiciones en que se ha de desempeñar un determinado trabajo.

2.9.2 Contenido

No existe un formato específico que indique el contenido exacto de un reglamento. En casi todos los casos están redactados como un código, considerandos, títulos, capítulos, subcapítulos y artículos.

En los reglamentos emitidos a través de acuerdos gubernativos, se puede observar que están estructurados conteniendo lo siguiente:

- a. El número del acuerdo o el reglamento.
- b. El nombre de la institución o entidad que lo emite.
- c. A través de considerandos se consigna la justificación.
- d. Los objetivos que se desean alcanzar.
- e. Base legal que faculta la emisión del reglamento.
- f. Ámbito de aplicación.
- g. Los títulos, capítulos y artículos necesarios.
- h. La vigencia del reglamento.
- i. La firma o firmas de las personas que aprueban el reglamento.

2.10 Reglamento Interno de Trabajo:

Es un compendio que contiene las estipulaciones laborales más importantes de un determinado centro de trabajo. Comprende un conjunto de artículos redactados ordenadamente por el patrono que recoge las normas del Código de Trabajo y del resto de leyes laborales que más se utilizan en la entidad, incluyendo el pacto colectivo.

Conforme al Código de Trabajo, es el conjunto de normas elaborados por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. (7:31).

El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado a las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas....
- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo. (7:32)

Conforme a los artículos 58 y 59 del Código de Trabajo, todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo Reglamento Interior de Trabajo, el cual deberá ser previamente aprobado por la Inspección General de Trabajo. Asimismo deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación, colocado en por lo menos dos de los sitios más visibles en el lugar del trabajo.

CAPÍTULO III

DETERMINACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES DE INDEMNIZACIÓN Y CÁLCULO DE VACACIONES

3.1 Procedimientos utilizados:

Conforme a su Ley Orgánica y el Reglamento Administrativo, la Junta Directiva está facultada para nombrar y remover a los miembros del Consejo Técnico, Jefes de Departamento, Jefes de Unidades Económicas y Secciones a propuesta de la Gerencia, a través de resolución.

Dentro de las facultades de la gerencia está la de nombrar y remover al resto del personal, y lo realiza por medio de acuerdos con base en propuestas elaboradas conjuntamente por la Subgerencia Administrativa y el Departamento de Recursos Humanos.

El inicio de la relación laboral queda formalizado mediante la suscripción del acta de toma de posesión de cargo, en la cual comparecen, el Subgerente Administrativo, en representación de la Gerencia, el jefe del Departamento de Recursos Humanos y la persona nombrada.

En el año 2000, mediante acuerdo número 09-2000 reformado por el acuerdo 28-2000 emitidas por la Junta Directiva, se realiza una reestructuración de los Departamentos y del personal por lo que a través de dichos acuerdos, se suprimieron los departamentos de Recursos Humanos y Relaciones Públicas, creándose otra llamada Servicios Auxiliares, disminuyendo su personal, eliminando las funciones de secretarías e incrementando las funciones de las plazas que quedaron vigentes.

Mediante Acuerdo Gubernativo No. 79-91 de fecha 28 de febrero de 1991, se aprobó el Reglamento de Administración de Puestos y Salarios del Instituto, en cuyos considerandos se indica que el Instituto por razones de orden económico, técnico, crecimiento y estructura, debe contar con un instrumento propio que norme y establezca procedimientos de evaluación y administración de puestos, para conceder la remuneración justa que debe corresponder a cada puesto. (24:1)

La pretensión, con la vigencia de dicho reglamento es que exista igualdad en el salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia, antigüedad, jerarquía y responsabilidad.

Asimismo, el reglamento, para que sea viable, contiene una serie de disposiciones, por ejemplo:

La creación de un Manual de Descripciones de Puestos, para regular los nombres de los puestos, funciones y requisitos mínimos para su desempeño.

La creación del Manual de Clasificación y Reclasificación de Puestos, en el cual se indica el procedimiento a seguir para la creación de nuevos puestos o la reclasificación de los mismos atendiendo las necesidades y las recomendaciones pertinentes de los departamentos señalados en el proceso.

La creación de un Manual para la Valuación de Puestos, para determinar con objetividad y técnicamente el valor relativo de cada puesto de trabajo y así asignarle un salario adecuado.

Otras prestaciones económicas complementarias del salario. Se hace mención de que los funcionarios que prestan sus servicios en el Instituto, que

ocupen cargos de gerente, subgerentes, asesores, jefes y subjefes de dependencias, que ostentes grados académicos universitarios y sean colegiados activos, siempre que la descripción del puesto requiera esa calidad, tendrán derecho a la respectiva bonificación profesional.

El personal que labora en el Instituto tendrá derecho a una bonificación Bienal por tiempo de servicio.

Se indica además:... y cuando las funciones de algún puesto lo ameriten, podrá asignarse una prima de responsabilidad previa calificación de la Junta Directiva.

Aspectos relevantes:

La Junta Directiva queda facultada para autorizar la clasificación de puestos nuevos y reclasificación de puestos que someta a consideración la Gerencia, luego de que se hayan seguido los procedimientos indicados en el reglamento mencionado, asimismo, modificar la escala salarial, cuando las circunstancias lo ameriten, previo los estudios correspondientes y siempre que la capacidad financiera del instituto lo permita.

La Contraloría General de Cuentas tendrá a su cargo la fiscalización de las operaciones que se derivan de la aplicación del reglamento.

Las entidades descentralizadas, están sujetas al cumplimiento de las normas que emite el gobierno central principalmente en lo referente a su presupuesto, como lo indica el artículo 75 del Decreto 101-97 –Ley Orgánica del Presupuesto- y sus reformas. Establece que las remuneraciones de los funcionarios y empleados públicos se fijarán de acuerdo con lo que estipula la Ley de Salario de la Administración Pública y otras disposiciones legales

atinentes, salvo que el organismo o entidad descentralizada a que pertenezcan cuenten con leyes específicas sobre la materia. En todo caso, anualmente, se deberá elaborar un presupuesto analítico que contenga el detalle de puestos y sus respectivas remuneraciones.

De esa cuenta cada año, es elaborado y aprobado mediante resolución emitida por la Junta Directiva del Instituto, el analítico de puestos, que contiene en detalle el nombre de los puestos, el sueldo y demás prestaciones económicas por pagarse en el año inmediato siguiente.

Mediante el Acuerdo número 136-2007, la Junta Directiva del Instituto, emitió el **NORMATIVO INTERNO DE TRABAJO DEL INSTITUTO**, el cual, según el artículo 1, tiene por objeto regular las relaciones laborales con sus funcionarios y empleados; y establecer las normas para la aplicación de un sistema técnico de administración del recurso humano. (14:1)

Haciendo referencia algunas definiciones para su aplicaciones.

Funcionario: es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, con nombramiento de la Junta Directiva de la Institución, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación del instituto y se le remunera con un salario.

Empleado: es la persona individual que ocupa un puesto al servicio de la institución, en virtud de nombramiento o contrato expedido por la Gerencia de la entidad, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada de sus representantes.

Vínculo de parentesco: los parientes dentro de cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, no pueden desempeñar puestos administrativos en el Instituto. Asimismo, no podrán desempeñar esos puestos quienes se encuentren unidos en vínculo matrimonial o unido de hecho legalmente.

Además, en términos generales, se hace referencia al reclutamiento y selección del personal, en lo que respecta a los requisitos mínimos, exámenes de ingreso y promoción, solicitud de admisión y convocatoria, candidatos elegibles, registro, autoridad nominadora, contenido de los nombramientos y actas de toma de posesión de cargos.

En el caso de nombramientos provisionales y de emergencia: podrán hacerse por ausencias mayores de sesenta días del titular y que las necesidades del servicio lo requieran, en los siguientes; a) Cuando la autoridad nominadora deba llenar una vacante y el departamento responsable no pueda certificar una nómina de elegibles, por inexistencia o insuficiencia de candidatos; este tipo de nombramientos tiene vigencia por un plazo no mayor de seis meses y el trabajador devengará el sueldo correspondiente a la plaza que desempeñe. b) Cuando ocurra la ausencia o vacante motivada del titular del puesto o cargo por un tiempo mayor de dos meses y que no exceda de seis meses, el departamento correspondiente propondrá quien debe ser ascendido para cubrirlo, debiendo éste llenar los requisitos mínimos establecidos.

Se establece que el periodo de prueba conforme a esta normativa es de seis meses que se computará a partir de la fecha de toma de posesión del cargo. En el caso de ascensos, este periodo se reduce a tres meses.

Que el Instituto puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte durante el periodo de prueba.

La autoridad ejecutora, corresponde al Gerente, a través de la Subgerencia Administrativa y el Departamento de Recursos Humanos, para la aplicación del presente acuerdo y demás disposiciones relacionadas con la administración del personal.

Se establecen una serie de derechos, obligaciones y prohibiciones para los funcionarios y empleados; así como obligaciones y prohibiciones para el Instituto.

La jornada ordinaria de trabajo, la cual inicia a las 07:30 horas y finaliza a las 16:30 horas, de lunes a viernes; dentro de la jornada extraordinaria, el tiempo efectivo de trabajo, no se toma el tiempo que ocupe el empleado para subsanar errores.

La retribución de la jornada extraordinaria, debidamente justificada y autorizada por escrito, será remunerada a los empleados del Instituto, reponiéndoles el tiempo y proporcionándoles alimentación, conforme al Reglamento de Gastos de Viáticos. Se exceptúan de la jornada extraordinaria a los funcionarios.

En resolución No. SJDt-282-2007 se amplió el contenido, al indicar "Se instruye a la Gerencia de la entidad para que efectúe los trámites correspondientes a efecto de que se eleve a donde corresponda el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo del Instituto. (15:1).

3.2 Prestaciones laborales concedidas:

Dentro de las prestaciones pecuniarias que el Instituto efectúa, en forma mensual, a su personal figuran: bonificación bienal por tiempo de servicio; bonificación por incentivo a la productividad Decreto No. 78-89, reformado por

los Decretos Nos. 7-2000 y 37-2001; bonificación profesional; Prima de Responsabilidad; aguinaldo; bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Sueldo:

Forma de retribución del trabajo que se presta por cuenta ajena y en relación de dependencia, se percibe por mensualidades, a diferencia del salario que se devenga por plazos menores.

De esa cuenta, el sueldo que devenga cada trabajador, está previamente autorizado por la Junta Directiva a través de acuerdo interno, y forma parte del analítico de puestos que es autorizado anualmente por dicho cuerpo colegiado, mediante resolución y aprobado por la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas.

Bonificación bienal por tiempo de servicio:

Conforme al Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público, se refiere a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivado del bono por antigüedad a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicio continuo prestado al Estado de conformidad con la disposición legal que le dá origen. (26:160).

El Acuerdo Gubernativo 79-91 -Reglamento de Administración de Puestos y Salarios del Instituto- indica que se establece una bonificación bienal por tiempo de servicio que oscila entre Q15.00 a Q25.00 al personal que labora en el Instituto, hasta un máximo de 14 bienales. Actualmente, según se establece en el punto de acta número 31-2005 emitida por su Junta Directiva con fecha 26 de abril de 2005 el monto mensual se de Q50.00 a Q100.00

Bonificación por incentivo a la productividad Decreto 78-89:

Esta prestación, impuesta a través de Decreto 78-89, modificado por el Decreto 3 y 7-2000; y 37-2001.

Tiene por objeto estimular y aumentar la productividad y eficiencia, está deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Actualmente, el monto mínimo es de Q250.00 mensuales.

Una de las características de esta prestación es que no incrementa el valor del sueldo para el cálculo de indemnización o compensación por tiempo servido, ni para aguinaldos, salvo para cómputo del séptimo día, que se tomará como salario ordinario, es un gasto deducible para la determinación de la renta imponible del ISR para el patrono. Para el trabajador no causará renta imponible afecta, no estará afecta al pago de cuotas patronales ni laborales de IGSS, IRTRA e INTECAP.

Bonificación profesional:

El Manual de Clasificación Presupuestaria lo identifica como "complemento por calidad profesional al personal permanente" y lo define como la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente derivada de la bonificación profesional a que tienen derecho los trabajadores profesionales colegiados activos, de acuerdo con las disposiciones legales que le dan origen.

El Acuerdo Gubernativo 79-91 -Reglamento de Administración de Puestos y Salarios del Instituto- indica que el personal que quienes desempeñan cargos de funcionarios que presten sus servicios al Instituto, tal el caso del Gerente,

Subgerente, Asesores, Jefes y Subjefes de dependencias, que ostenten grados académicos universitarios y sean colegiados activos, tendrán derecho a la bonificación profesional, actualmente es la cantidad mensual de Q375.00.

Prima de responsabilidad:

En el Acuerdo No. 79-91 -Reglamento de Administración de Puestos y Salarios del Instituto- se establece que el personal laborante, independientemente de la escala salarial y cuando las funciones de algún puesto lo ameriten, podrá optar a la prima de responsabilidad previa calificación de su Junta Directiva. (24:25)

En el Acuerdo No. 52-96 emitido por la Junta Directiva con fecha 01 de febrero de 1996 establece a qué puestos les corresponde en montos que están dentro del rango de Q200.00 a Q600.00 mensuales.

Posteriormente, a través del Acuerdo No. 55-97 emitido por el mismo cuerpo colegido el 04 de febrero de 1997 se modificaron los montos de la prima, quedando para el Gerente en Q2,500.00 y para los Subgerentes en Q1,000.00.

Otras prestaciones dinerarias, otorgadas a los laborantes.

Dietas; Gastos de Representación; Aguinaldo; Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14); Bono Vacacional; Vacaciones e Indemnización.

Dietas:

La Ley Orgánica del Presupuesto indica que son las retribuciones que el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas pagan a los servidores públicos por formar parte de juntas directivas, consejos directivos, cuerpos

consultivos, comisiones, comités asesores y otros de similar naturaleza. No se consideran como salarios y, por lo tanto, no se entenderá que dichos servidores desempeñen por ello más de un cargo público. (10:15)

La fijación de dietas deberá autorizarse por acuerdo gubernativo, previo dictamen favorable del Ministerio de Finanzas Públicas. Se exceptúan de esta disposición las entidades a las que la ley les otorga plena autonomía, que se rigen por sus propias normas, debiendo informar al Ministerio de Finanzas Públicas sobre dicha fijación. Las dietas para la Junta Directiva del Instituto son de Q500.00 por sesión.

Gastos de representación:

La Ley Orgánica del Presupuesto indica a quienes se les puede otorgar esta remuneración. A través del Acuerdo No. 085-2000 de fecha 25 de mayo de 2000, la Junta Directiva Instituto autorizó que el Presidente de ese cuerpo colegiado y el Gerente venguen por ese concepto Q5,000.00 cada mes y los Subgerentes Q2,500.00.

Esta prestación que si bien es cierto es para sufragar gastos relacionados con la institución, no es necesario presentar las justificaciones del caso, ni las facturas que demuestren el consumo realizado, por lo que se considera parte de los ingresos de los funcionarios que ostentan los cargos mencionados.

Aguinaldo:

Esta prestación de carácter obligatorio, creada a través del Decreto 74-78 con el objeto de facilitar a los trabajadores el disfrute de las festividades de fin de año y permitir el cumplimiento de sus obligaciones familiares, especialmente las relacionadas con los gastos que periódicamente ocasionan la inscripción escolar y la adquisición de útiles necesarios en la docencia.

En el referido decreto, se indica que el monto de dicha prestación es equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse el cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los periodos de pago correspondientes al mes de enero del año inmediato siguiente, asimismo, si el funcionario o el empleado público dejare de prestar sus servicios, le será pagado en forma proporcional al tiempo servido.

Se indica también que para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses.

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14):

Dicha prestación creada mediante el Decreto 42-92, se establece como una prestación laboral obligatoria para todo patrono, dicha prestación al igual que la prestación de aguinaldo es el equivalente al cien por ciento (100%) del sueldo ordinario que devengue el trabajador en un mes. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado, debiéndose pagar durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Por otro lado se establece que para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 de Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses.

El Manual de Clasificación Presupuestaria lo define como Bonificación Anual (bono 14) y que corresponde a un suplemento salarial anual que tienen derecho los trabajadores públicos, de conformidad con las disposiciones legales que le dan origen.

Bono vacacional:

El Manual de Clasificación Presupuestaria, lo establece como el pago a que tienen derecho los trabajadores públicos, en forma anual, por cada periodo laborado, de conformidad con las disposiciones legales que le dan origen.

El Acuerdo Gubernativo Número 642-89 de fecha 23 de agosto de 1989, expone que de conformidad con los compromisos adquiridos por el Gobierno de la República ante los trabajadores del Estado, se acordó otorgar un bono vacacional a los servidores públicos.

El bono vacacional se pagará en forma completa, a los servidores públicos que cumplan un año de servicios continuos, o en forma proporcional al tiempo laborado de cada año; el cual se pagará en los meses de noviembre y diciembre de cada año.

Actualmente, esta prestación es de Q200.00 anuales para el personal del Instituto que haya cumplido un año continuo de servicio.

Vacaciones:

No obstante lo indicado, en cuanto a que las vacaciones no son compensables en dinero, tanto el Código de Trabajo como la Ley de Servicio Civil y el Reglamento Interno de Trabajo del Instituto, permiten hacer efectivo aquel periodo no disfrutado por el trabajador que cesa su relación laboral hasta un máximo de cinco periodos, según el Código de Trabajo y dos periodos según la Ley de Servicio Civil y el Reglamento Interno del Instituto.

El Manual de Clasificación Presupuestaria lo define como vacaciones pagadas por retiro, siendo claro al indicar que se refiere a pagos por vacaciones al personal que cesa en sus funciones, sin haber disfrutado de sus vacaciones que les corresponde, según la ley. El período de vacaciones que el personal del Instituto disfruta es de 20 días hábiles, por cada año laborado consecutivamente.

Indemnización:

El Manual de Clasificación Presupuestaria la refiere como indemnización al personal, y se menciona que es el pago al personal o a sus familiares, cuando corresponda, que la ley señala en caso de indemnización por accidentes de trabajo, despido injustificado directo o indirecto, por supresión de puestos, etc.

Descuentos obligatorios, aplicados a las remuneraciones pagadas a los trabajadores del Instituto.

Dentro de los descuentos obligatorios aplicados a las remuneraciones mensuales pagadas se observan: cuota de afiliación al régimen previsional de Instituto, cuota Centro Médico Militar, así como montepío, fianza de cuentadante, descuentos judiciales e Impuesto Sobre la Renta (cuando apliquen).

Cuota de afiliación al régimen previsional del Instituto:

Es un porcentaje del ocho por ciento (8%) aplicado sobre el sueldo asegurado, que el Instituto le retiene a los trabajadores que cumple con los requisitos de edad para ser afiliados a su régimen previsional.

Cuota Centro Médico Militar:

Es un porcentaje del dos al cuatro por ciento (2% al 4%) aplicado sobre el sueldo base de los laborantes del Instituto, que les da derecho a los beneficios que conforme a las normativas vigentes, otorga el citado centro asistencial.

Montepío:

Es un descuentos aplicado al sueldo base de la persona laborante del Instituto que no haya sido acogida por su régimen previsional, y que es enviado a Clases Pasivas del Estado para tener derecho y generar las prestaciones sociales previstas.

Fianza:

Conforme a la Ley Orgánica del Presupuesto, los funcionarios y empleados públicos que recauden, administren o custodien bienes, fondos o valores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, deben caucionar su responsabilidad mediante fianza. De esta manera se garantiza que el empleado incluido en la póliza correspondiente, si hurtare algún bien, la entidad afianzadora le retribuye a la institución afectada hasta por el monto de veinticuatro sueldos mensuales.

Actualmente, se tiene en el Instituto una póliza de fianza colectiva contratada en el Departamento de Fianzas del Banco Crédito Hipotecario Nacional.

Descuentos judiciales:

Este descuento se da en el momento que un juez ordena la retención de una cantidad específica, del sueldo mensual de algún empleado del Instituto, para que se entregada a determinada persona, entidad o empresa.

Impuesto Sobre la Renta:

Conforme lo estipula la ley del ISR a los trabajadores en relación de dependencia, se les aplican las retenciones correspondientes, a los que cumple con lo indicado en dicha norma.

Otros descuentos aplicados: préstamos del Banco de los Trabajadores, créditos concedidos por el Instituto.

3.3 Causas que determinan una indemnización:

El Normativo Interno de Trabajo, aprobado por la Junta Directiva del Instituto mediante Acuerdo No. 136-2007 de fecha 07 de julio de 2007, establece las causales para un despido injustificado el cual motiva el pago de una indemnización; las más frecuentes que se han utilizado son: por “convenir al servicio” ó “convenir a los intereses de la Institución”.

3.4 Remuneraciones comprendidas en las prestaciones laborales:

Para efectos de la presente tesis, se investigaron únicamente las prestaciones laborales de aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14), vacaciones por cesar la relación laboral, ventajas económicas e indemnización.

Aguinaldo:

Para efectos del cálculo de esta prestación se toma el promedio de lo pagado en un año de las remuneraciones siguientes: sueldo base, bonificación bienal, prima de responsabilidad y bonificación profesional y en caso de que la persona no haya trabajado el año completo, se toma el promedio del tiempo laborado.

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14):

Las remuneraciones consideradas para su cálculo son las mismas que para el aguinaldo, lo único que cambia es el periodo tomado para el cálculo siendo del 01 de julio del año inmediato anterior al que se paga, al 30 de junio del año en que se paga, efectuándose el pago en la primera quincena del mes de julio.

Vacaciones por cesar la relación laboral:

Para su cálculo se incluyen las remuneraciones de sueldo base, bonificación bienal, prima de responsabilidad, bonificación profesional y la bonificación por productividad, tomando como promedio las remuneraciones pagadas durante un año o la proporción cuando es menor de un año.

Ventajas económicas:

“Por ventajas económicas se entienden tanto lo que los trabajadores perciben en dinero como en especie que se concedan al trabajador. El servicio de luz de una compañía de energía eléctrica, el servicio de transporte en una empresa de esa clase, la habitación gratuita, los alimentos, etc.; constituyen ventajas económicas.”(11:70)

Constituyen todo beneficio adicional o complementario, que por la prestación de sus servicios, recibe un trabajador de parte de su empleador, siempre y cuando ese beneficio adicional sea en forma habitual o bien continua y periódica, susceptible de ser valuado en dinero y que no esté regulado o pactado en una ley, reglamento, o convenio alguno; suscrito entre empleadores y trabajadores.

Una de las características es que las ventajas económicas específica y exclusivamente, es la disfrutada por el trabajador y que verdaderamente

incrementa su patrimonio. Por el contrario, si dicho beneficio es para una mejor prestación del trabajo ejecutado, no puede considerarse como tal.

Indemnización:

Las remuneraciones tomadas para el pago de esta prestación son el sueldo base, bonificación bienal, prima de responsabilidad y bonificación profesional.

Para aquellas personas que cesan su relación laboral y que hayan prestado sus servicios durante más de diez años consecutivos se les paga como máximo diez sueldos, según lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el entendido de que es el promedio de las remuneraciones mencionadas devengadas por el trabajador durante los últimos seis meses.

3.5 Forma de efectuar los cálculos matemáticos:

El mecanismo utilizado para el cálculo matemático de las prestaciones ha sido el siguiente:

Vacaciones:

Con base en la resolución de la Junta Directiva o acuerdo de la Gerencia, según corresponda, se establece la fecha de inicio y finalización de la relación laboral.

Se verifica si se tienen todos los comprobantes que demuestren que el trabajador disfrutó las vacaciones como corresponde o si por razones de trabajo no las disfrutó, caso en el que se le debe pagar algún periodo completo, adicional al último.

En el capítulo IV, de este documento se desarrolla un caso como ejemplo.

3.6 Formalidades aplicadas:

Se formaliza mediante los documentos siguientes: Resolución o Acuerdo de Gerencia, según corresponda, del nombramiento y finalización de la relación laboral; documentos que demuestran el disfrute de las vacaciones de periodos anteriores; finiquito laboral, que contiene auténtica de firma realizado ante un notario, recibo emitido por el beneficiario y el voucher de cheque por medio del cual se le hace efectivo el pago. Tales documentos llevan las firmas de quien auditó, del Subgerente Administrativo y del beneficiario.

Indemnización:

Se observan la Resoluciones de la Junta Directiva o Acuerdos de la Gerencia, según corresponda, que muestren las fechas de toma de posesión del cargo y de finalización de la relación laboral, así como el motivo de la misma. Si fue por despido injustificado, (por convenir a los intereses del Instituto o por reestructuración), se efectúan los cálculos matemáticos, se emite el finiquito que como en el caso de las vacaciones debe ser firmado por el beneficiario, autenticado ante un notario, un recibo que emite la persona que ha cesado su relación laboral, así como el voucher del cheque a través del cual se efectuó el pago.

En el caso de finalización de la relación laboral, el trabajador cesado presenta un documento de solvencia, en el cual las distintas entidades relacionadas con el Instituto que conceden algún tipo de crédito, dan fe de que dicha persona se encuentra solvente ante ellas, además: su Jefe inmediato, el Encargado de Inventario de Bienes Muebles e Inmuebles y el Tesorero General dentro del Instituto.

En el capítulo IV, de este documento se desarrolla un caso como ejemplo.

En el caso de que la finalización de la relación laboral sea por causa justificada (a su solicitud o fallecimiento) no se le reconoce la prestación de indemnización; únicamente se le pagan las prestaciones irrenunciables de Aguinaldo y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14).

CAPÍTULO IV

ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL CÁLCULO CORRECTO DE VACACIONES, EN UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA DEL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO (CASO PRÁCTICO)

La elaboración de un reglamento interno para el pago de indemnización por tiempo de servicio y el cálculo correcto de las vacaciones, busca desarrollar la armonía entre el empleado y empleador, teniendo como finalidad que el trabajo sea realizado con mayor eficiencia y por ende generar mayor rentabilidad.

Al normar el pago de las prestaciones laborales de los empleados que por diversas razones cesan su relación laboral con la Institución, resulta beneficioso tanto para el patrono, como para el empleado, ya que se reducen las inconformidades, se minimizan las demandas judiciales para resolver los conflictos laborales, para el ex empleado representa la satisfacción de que sus prestaciones laborales serán adecuadamente remuneradas, además no dispondrá de su tiempo para resolver asuntos legales relacionados.

Se considera importante contar con un reglamento que contenga el ámbito de aplicación, algunas definiciones sobre el personal afecto, la organización jerárquica, saber cuándo conceder una indemnización, la suma máxima a otorgarse en concepto de indemnización, contemplar la compensación económica en la indemnización, así como la parte proporcional que hace referencia la ley del aguinaldo, como de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el periodos máximo a pagarse en

concepto de vacaciones, aspectos formales que deben cumplirse, así como los actores involucrados en el proceso.

La elaboración de un Reglamento Interno, será de ayuda para los distintos actores que directamente están involucrados en la gestión del pago de las prestaciones laborales, así como de los entes fiscalizadores al contar con una herramienta que facilite la realización de sus labores.

Metodología:

El presente caso práctico se desarrolla con la finalidad de que sea de utilidad para cualquier institución descentralizada del sector público guatemalteco, que desea aplicarlo internamente, asimismo, se hará utilizando como base la metodología para una auditoría Interna.

Esta metodología permitirá diagnosticar el ambiente en que se desarrolla el pago de las prestaciones laborales, por cesar la relación laboral en una institución descentralizada, principalmente la forma de cálculo matemático de las mismas, el registro contable presupuestario, aspectos legales que la regulan, así como la política institucional en materia laboral que las rige.

De la información obtenida en la aplicación de las formas de la metodología, se elaborará un Reglamento Interno, que contenga los lineamientos a considerar y que servirá para la correcta determinación de las distintas prestaciones laborales que se deben pagar a la persona que finaliza su relación laboral con la institución.

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. FormaHecho por: FRAG Fecha: 02-02-10Revisado por: CJ Fecha: 02-02-10**ÍNDICE**
FORMAS DE LA METODOLOGÍA

No.	FORMAS	REF.
1.	<i>Nombramiento</i>	<i>Nom.</i>
2.	<i>Evaluación Preliminar</i>	<i>A-100</i>
3.	<i>Revisión Analítica</i>	<i>A-200</i>
4.	<i>Comentarios a Revisión Analítica</i>	<i>A-300</i>
5.	<i>Memorándum de Conclusiones del Trabajo de Campo</i>	<i>B-100</i>
6.	<i>Informe de Auditoría</i>	<i>C-100</i>

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma Nom.

Hecho por: FRAG Fecha: 02-02-10

Revisado por: CJ Fecha: 03-02-10

NOMBRAMIENTO A.I. No. 02-2010

Guatemala, 01 de febrero de 2010

Licenciado
Félix R. Agustín
Auditor Interno
Unida de Auditoría Interna
Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de comunicarle que con base al plan anual de auditoría interna, se le ha designado para realizar examen especial al pago de prestaciones laborales, concedido al personal ex - laborante durante el periodo fiscal 2009. Para llevar a cabo este examen se le autorizan quince días hábiles, el cual inicia el 02 y finaliza el 22 febrero del presente año.

Para lo que deberá aplicar los procedimientos que estime conveniente e informar a esta Jefatura, incluyendo las conclusiones y recomendaciones necesarias, así mismo debe acompañarse los papeles de trabajo y otros documentos que respalden el trabajo realizado.

Atentamente,

Departamento de Auditoría Interna

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-100Hecho por: FRAG Fecha: 02-02-10Revisado por: CJ Fecha: 03-02-10**Evaluación Preliminar**

Revisión de los renglones del gasto y el cálculo de las Prestaciones Laborales
Ejercicio fiscal 2009

Instrucciones:

La evaluación preliminar consiste en alcanzar un conocimiento suficiente del área a examinar que permita identificar y comprender hechos, transacciones y prácticas que a juicio del auditor pueden tener un efecto significativo y para lo cual se considera lo siguiente:

Descripción de la Institución

La Institución, es una entidad descentralizada del Estado, que tiene personalidad jurídica, autonomía, patrimonio propio y con facultades para adquirir derechos y contraer obligaciones en el cumplimiento de sus fines.

Su patrimonio está integrado por el aporte que la Administración Central del Estado le transfiere, los intereses y las utilidades generadas por la inversión de sus reservas y otros servicios administrativos.

La autoridad máxima es ejercida por su Junta Directiva, teniendo como órgano ejecutor a la Gerencia General, que es apoyada por dos subgerencias, asimismo en su organización comprende los departamentos siguientes:

Departamento Legal
Departamento de Auditoría Interna
Departamento de Ingeniería
Departamento de Inversiones
Departamento Financiero
Departamento de Tesorería
Departamento de Informática
Departamento de Prestaciones
Departamento de Bienestar Social
Departamento de Estadística
Departamento Administrativo
Departamento de Recursos Humanos

El Departamento de Recursos Humanos, es el encargado del recurso humano, desde la contratación, hasta la liquidación final de las prestaciones laborales por cesar la relación laboral con la Institución.

El Departamento Financiero es el encargado de realizar el registro contable-presupuestario de todas las transacciones que se llevan a cabo en la Institución, que incluye el pago de las prestaciones laborales.

El Departamento de Tesorería es el encargado de emitir los cheques y realizar los pagos que correspondan.

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-100Hecho por: FRAG Fecha: 03-02-10Revisado por: CJ Fecha: 04-02-10**Control presupuestario y contable**

El registro de las operaciones contables y de presupuesto es realizado a través del Sistema de Contabilidad Integrada –SICOIN–, implementado por la Institución en el año 2007, el cual integra tres módulos principales: contabilidad, presupuesto y tesorería; asimismo otros sistemas y módulos auxiliares que se relacionan entre sí: Sistema de gestiones –SIGES–, de Fondo rotativo, de RetenIVA, de Guatecompras y de Inventario de bienes muebles.

Principales operaciones presupuestarias y contables

Las principales operaciones que se realizan en los renglones de gastos, por el cese de la relación laboral entre el personal y la Institución están las siguientes:

Aguinaldo; que afecta el renglón 071

Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público; que afecta el renglón 072

Bono vacacional; que afecta el renglón 073

Indemnización; afecta el renglón 413

Vacaciones; que afecta el renglón 415

Asimismo, cada mes se hace un ajuste contable con la finalidad de provisionar la doceava parte de cada prestación referida, excepto vacaciones, a través de una cuenta contable por pagar, identificado en la nomenclatura contable siguiente:

Aguinaldo: cuenta mayor 2113; subcuenta 1, 1; y subcuenta 2, 1.

Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público: cuenta mayor 2113; subcuenta 1,1; subcuenta 2, 2.

Bono vacacional: cuenta mayor 2113; subcuenta 1, 1; subcuenta 2, 3.

Indemnización: cuenta mayor 2113; subcuenta 1,1; subcuenta 2, 5.

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-100Hecho por: FRAG Fecha: 03-02-10Revisado por: CJ Fecha: 04-02-10**Leyes aplicables**

Entre las leyes aplicables en el pago de las prestaciones laborales por cesar la relación laboral, están:

Constitución Política de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748.

Código de Trabajo, Decreto número 1441.

Ley que regula el aguinaldo, Decretos números 74-78 y 76-78.

Ley que regula la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto 42-92.

Ley orgánica del presupuesto, Decreto 101-97 y su reglamento.

Manual de contabilidad y nomenclatura contable de la Institución.

Manual de clasificación presupuestaria.

Reglamentos y acuerdos internos de la Institución descentralizada.

Normas y procedimientos

La Institución cuenta con normas y procedimientos para el pago de las prestaciones laborales, así como el registro presupuestario y contable, sin embargo, es necesario establecer normas que definan el cálculo matemático de las prestaciones laborales por finalizar una relación laboral.

Política institucional para el pago de las prestaciones laborales

Al cesar la relación laboral, la Institución paga al empleado que se retira las prestaciones siguientes:

Aguinaldo, consistente en la parte que no se le haya hecho efectivo.

Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, en la parte que no se le haya pagado.

Vacaciones, en la parte proporcional al período no disfrutado, sin embargo, en caso de que la persona que cesa la relación laboral no ha disfrutado periodos completos se le pagará hasta un máximo de tres periodos.

Bono vacacional, en la parte proporcional al último período.

Indemnización, se le paga a la persona que cesa la relación laboral por causa de despido injustificado.

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-100Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10**Actores involucrados**

Como actores claves se identifica al personal que realiza alguna función enfocada a la gestión del pago de las prestaciones laborales.

Nombre	Puesto
Gustavo Pimentel	Gerente General
Humberto Hernández	Subgerente Administrativo
Rodolfo Lobos	Jefe Depto. Recursos Humanos
Gladys Sigüenza	Jefe Depto. Financiero
Bernabé Ixcamey	Jefe de Tesorería General
Cándida Jerez	Jefe de Auditoría Interna

Personal del Departamento de Recursos Humanos

Nombre	Puesto
Rodolfo Lobos	Jefe Depto. Recursos Humanos
Julián Amezquita	Encargado de nóminas
Judit Martínez	Analista de Personal

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-200Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10**Revisión Analítica**

Revisión de los renglones del gasto y el cálculo de las Prestaciones Laborales
Ejercicio fiscal 2009

Cálculo matemático de las prestaciones laborales, así como el adecuado registro contable

Consiste en verificar la correcta determinación de las prestaciones laborales pagadas a los ex empleados del Instituto al momento de cesar su relación laboral. Así como el adecuado registro contable.

El ex empleado José Benedicto Pérez desde hace 5 años percibía una asignación salarial mensual integrada de la manera siguiente: a) sueldo base de Q6,000.00, b) bonificación bienal de Q400.00, c) bonificación Decreto 37-2001 de Q250.00 y prima de responsabilidad de Q250.00. Inició la relación laboral con la Institución el 1 de junio de 1998 y finalizó el 5 de agosto de 2009. El último periodo vacacional disfrutado es del 1 de junio de 2006 al 31 de mayo de 2007.

Cálculo del aguinaldo:

Se ha tomado la suma mensual del sueldo base (+) bonificación bienal (+) prima de responsabilidad, se ha dividido dentro de 365 días y se ha multiplicado por los días que no se le había pagado la prestación.

$$(Q6,000.00 + Q400.00 + Q250.00) (/)365 (*) 217 = Q3,953.56$$

Para efectos del pago de esta prestación, se ha registrado en la cuenta contable (Mayor 2113; Subcuenta1,1; Subcuenta2,1; Aguinaldo por pagar)

Cálculo de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público:

Se ha tomado la suma mensual del sueldo base (+) bonificación bienal (+) prima de responsabilidad, se ha dividido dentro de 365 días y se ha multiplicado por los días que no se le había pagado la prestación.

$$(Q6,000.00 + Q400.00 + Q250.00) (/)365 (*) 36 = Q655.89$$

Para efectos del pago de esta prestación, se ha registrado en la cuenta contable (Mayor 2113; Subcuenta1,1; Subcuenta2,2; Bono 14 por pagar)

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-200Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10**Cálculo de las vacaciones:**

Se toma la suma mensual del sueldo base (+) bonificación bienal (+) prima de responsabilidad (+) bonificación Decreto 37-2001, se divide dentro de 30 días y se multiplica por 28 días, esto para establecer el sueldo que se debió pagarse si hubiera disfrutado el periodo vacacional. Dicho sueldo determinado, se divide dentro 365 días y se multiplica por los días calendario en que no haya disfrutado del periodo de vacaciones.

$$(Q6,000.00 + Q400.00 + Q250.00 + Q250.00) (/)30 (*) 28 = Q6,440.00$$

Por el período junio 2008 a mayo de 2009 = Q6,440.00

$$Q6,440.00 (/) 365 (*) 66 \text{ días} = \underline{Q1,164.49}$$

Total a pagar en concepto de vacaciones Q7,604.49

Para efectos del pago de esta prestación, se ha registrado directamente en el renglón 415, del gasto (presupuesto).

Calculo de la indemnización

Se toma la suma del sueldo base (+) bonificación bienal (+) prima de responsabilidad, correspondiente a los últimos seis meses y se divide dentro de seis (para determinar el promedio) y se multiplica por 10 (años máximos permitido por la Constitución Política de la República de Guatemala).

$$(Q6,000.00 + Q400.00 + Q250.00) (*) 6 (/) 6 (*) 10 = Q66,500.00$$

Para efectos del pago de esta prestación, se ha registrado directamente en el renglón 413, del gasto (presupuesto).

Bonificación vacacional:

Se toma el monto del bono vacacional anual, se divide dentro de 365 días y se multiplica por los días pendientes de ser pagado.

$$Q200.00 (/) 365 (*) 217 \text{ días} = Q118.90$$

Para efectos del pago de esta prestación, se ha registrado en la cuenta contable (Mayor 2113; Subcuenta1,1; Subcuenta2,3; Bono vacacional por pagar)

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-200Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10**FORMAS UTILIZADAS**

De Solvencia:

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS AUXILIARES
HOJA DE SOLVENCIA**

Nombre: _____

Último cargo desempeñado _____

Previo a finalizar definitivamente su relación laboral, el laborante deberá dar trámite al presente documento, para que el Departamento de Servicios Auxiliares proceda a efectuar los cálculos matemáticos de las prestaciones laborales a que tuviera derecho.

1. SECCIÓN DE PROVEEDURÍA (Solvente) SI NO

Fecha	Nombre	Firma	Sello

2. DEPARTAMENTO FINANCIERO (Solvente) SI NO

Fecha	Nombre	Firma	Sello

3. DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA (Solvente) SI NO

Fecha	Nombre	Firma	Sello

4. DEPARTAMENTO DE INVERSIONES (Solvente) SI NO

Fecha	Nombre	Firma	Sello

5. SECCIÓN DE TESORERÍA (Solvente) SI NO

Fecha	Nombre	Firma	Sello

6. PERSONA QUE LO SUSTITUYE

Fecha	Nombre	Firma	Sello

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA
Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-200

Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10
Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10

7. JEFE INMEDIATO (Solvente)		SI	NO								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 25%;">Fecha</th> <th style="width: 25%;">Nombre</th> <th style="width: 25%;">Firma</th> <th style="width: 25%;">Sello</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Fecha	Nombre	Firma	Sello							
Fecha	Nombre	Firma	Sello								
8. DEPARTAMENTO DE SERVICIOS AUXILIARES (Solvente)		SI	NO								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 25%;">Fecha</th> <th style="width: 25%;">Nombre</th> <th style="width: 25%;">Firma</th> <th style="width: 25%;">Sello</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Fecha	Nombre	Firma	Sello							
Fecha	Nombre	Firma	Sello								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 33%;">Motivo</th> <th style="width: 33%;">Acuerdo o Resolución</th> <th style="width: 34%;">Fecha</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Motivo	Acuerdo o Resolución	Fecha								
Motivo	Acuerdo o Resolución	Fecha									
<p>OBSERVACIONES _____</p> <p>Guatemala _____ de _____ de _____</p> <p>f. _____ Vo.Bo. _____</p> <p>Depto. de Recursos Humanos Subgerencia Administrativa</p>											

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-200Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10**Finiquito:**

Yo, José Benedicto Pérez, de treinta años de edad, casado, guatemalteco, de este domicilio, perito contador con especialidad en computación comercial, con cédula de vecindad número de orden S guion veinte (S-20) y de registro setenta mil quinientos cinco (70505), extendida por el alcalde municipal de Chiquimula, departamento de Chiquimula, manifiesto ser de los datos de identificación personal consignados, por este medio otorgo a favor de la Institución EL FINIQUITO LABORAL TOTAL, como a continuación se describe: PRIMERA: Que a partir del uno (1) de junio de mil novecientos noventa y ocho (1998), inicie mi relación laboral en este Instituto, como operador de computadoras, como consta en acuerdo de Gerencia número cero cuatro guion noventa y ocho (04-98) de fecha diez (10) de junio de mil novecientos noventa y ocho (1998), habiendo cesado mi relación laboral con fecha cinco (5) de agosto de dos mil nueve (2009, por reorganización, como consta en el acuerdo de Gerencia número veintisiete guion dos mil nueve (20-2009), de fecha veintisiete (27) de julio de dos mil nueve (2009). SEGUNDA: Que recibo en concepto de prestaciones laborales la suma de SETENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS QUETZALES CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS (Q78,832.84, integrada de la manera siguiente:

BONO VACACIONAL: Periodo del año 2009	Q 118.90
AGUINALDO Correspondiente al año 2009	Q3,953.56
BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO (Bono 14) Proporcional del año 2009	Q 655.89
VACACIONES Correspondiente al último período comprendido del 01 de junio de 2008 al 05 de agosto 2009	Q 7,604.49
INDEMNIZACIÓN	Q66,500.00

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-200Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10

TERCERA: Por este acto otorgo a favor del Instituto, el más amplio, total y eficaz finiquito laboral, comprometiéndome a no pedir administrativa, extrajudicial o judicialmente ninguna suma de dinero adicional a la recibida, por la relación de trabajo sostenida con la Institución, dándome por satisfecho en cuanto a los términos antes expuestos:

Guatemala, 10 de agosto de 2009

f. _____

Autenticas de firmas:

En la ciudad de Guatemala, el diez (10) de agosto de dos mil nueve (2009), Yo el Infrascrito Notario DOY FE: Que la firma que calza el presente documento, es autentica por haber sido puesta en mi presencia en día de hoy por el perito contador José Benedicto Pérez, quien se identifica con cédula de vecindad número de orden S guión veinte (S-20) y de registro setenta mil quinientos cinco (70505), extendida por el alcalde municipal de Chiquimula, departamento de Chiquimula, quien firma nuevamente la presente acta de legalización de firmas.

f. _____
José Benedicto Pérez

f. _____
Abogado y Notario

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-300Hecho por: FRAG Fecha: 05-02-10Revisado por: CJ Fecha: 05-02-10**Comentarios a Revisión Analítica****Revisión de los renglones del gasto y el cálculo de las Prestaciones Laborales
Ejercicio fiscal 2009**

Se realizó revisión analítica del cálculo matemático y del correcto registro contable de las prestaciones laborales de los trabajadores que cesaron su relación laboral durante el año 2009. Por lo que a continuación se presentan los comentarios siguientes:

Aguinaldo:

Se tiene como costumbre el pago de esta prestación tomando como base el período laborado del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Sin embargo, el Decreto Ley 389 da a entender que el computo de esta prestación se inicia el 01 de diciembre y finaliza el 30 de noviembre del año inmediato siguiente, asimismo, se indica que es el salario ordinario mensual, por lo que se debe de tomar el salario pagado en el mes de noviembre de cada año, si el trabajador ha laborado durante el período completo, o la parte proporcional correspondiente, cuando el periodo sea menor a un año.

Citando como ejemplo el caso presentado en la forma A-200, el cálculo matemático de esta prestación se considera adecuado.

Cálculo de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público:

La ley que regula esta prestación indica que para determinar el monto, se tomará como base el promedio de los sueldos ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año. Y si la duración de la relación laboral fuere menor al año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Citando como ejemplo el caso presentado en la forma A-200, el cálculo matemático de esta prestación se considera adecuado.

Vacaciones:

El pago de esta prestación, únicamente se da cuando la persona cesa su relación laboral con la Institución y se hace efectivo aquel período que no ha sido disfrutado y un periodo adicional completo (como máximo) si la persona no ha disfrutado uno o más períodos.

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-300Hecho por: FRAG Fecha: 08-02-10Revisado por: CJ Fecha: 10-02-10

El artículo 52 del reglamento de la Ley de Servicio Civil, indica que solo se reconocerá hasta un máximo de dos años. Se puede interpretar entonces que si una persona no ha disfrutado dos períodos completos y parte de un tercer período, se le estaría pagando solo dos periodos. Sin embargo, al ser las leyes laborales, tutelares al trabajador, en casos como el presente, se paga al ex laborante dos periodos completos y la parte de un tercer periodo, por lo tanto, tomando los datos contenidos en la forma A-200 queda así:

1. En el sector estatal el número de días que corresponde a las vacaciones anuales es de 20 días hábiles, equivalente a 28 días calendario, por lo que es necesario conocer la parte del sueldo que corresponde a los 28 días, utilizando la formula siguiente:

$$(Q6,000.00 + Q400.00 + Q250.00 + Q250.00) (/)30 (*) 28 = Q6,440.00$$

2. Con base en las constancias firmadas por el ex laborante en la cual consta el disfrute de las vacaciones, se determinan los períodos que no ha disfrutado, en el presente caso se sabe que el último período disfrutado fue el correspondiente al año 2006 al 2007, que dando pendiente los correspondientes a los años 2007 al 2008, 2008 al 2009 y los días comprendidos del 01 de junio de 2009 al 5 de agosto del 2009. Por lo que la cantidad a pagar esta determinada así:

Período junio 2007 a mayo de 2008	= Q6,440.00
Período junio 2008 a mayo de 2009	= Q6,440.00
Q6,440.00 (/) 365 (*) 66 días	= <u>Q1,164.49</u>
Total a pagar en concepto de vacaciones	= Q14,044.49

Indemnización:

El pago de esta prestación se da cuando el cese de la relación laboral sea por despido sin causa justificada. Cabe señalar que en la indemnización no se incluye la parte proporcional que indican las leyes que regulan el aguinaldo y la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público. Asimismo, no se incluyen las ventajas económicas, manifiestas en el código de trabajo.

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-300Hecho por: FRAG Fecha: 08-02-10Revisado por: CJ Fecha: 10-02-10

El cálculo matemático de la indemnización es el siguiente:

1. Se determina el promedio del sueldo mensual percibido por el ex laborante durante los últimos seis meses, en el presente caso no hubo variación.

$$(Q6,000.00 + Q400.00 + Q250.00) (*) 6 (/) 6 = Q6,650.00$$

2. El sueldo así determinado, se multiplica por el tiempo que duró la relación laboral y que conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala, no puede pagarse más de diez meses de salario.

$$Q6,650 (*) 10 = \underline{Q66,500.00}$$

3. La ley reguladora del aguinaldo establece que para el cálculo de la indemnización se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio o por el tiempo trabajado, si este es menor. Por lo que a la indemnización se le adiciona la doceava parte del aguinaldo por cada año laborado, hasta un máximo de diez.

$$Q6,650.00 (/)12 (*) 10 = \underline{Q5,541.67}$$

4. La ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público indica que para el cálculo de la indemnización se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio o por el tiempo trabajado, si este es menor. Por lo que a la indemnización se le adiciona la doceava parte de esta prestación por cada año laborado, hasta un máximo de diez.

$$Q6,650.00 (/)12 (*) 10 = \underline{Q5,541.67}$$

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma A-300Hecho por: FRAG Fecha: 08-02-10Revisado por: CJ Fecha: 10-02-10

5. Con base en el artículo 90 del Código de Trabajo, las ventajas económicas, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado. (7:54).

Por lo que para efectos de la indemnización se calcula mediante la fórmula de una regla de tres, de la manera siguiente:

Q6,650.00 equivale al 70%

QXXXXX equivale al 30%

Q6,650.00 (/) 70 (*) 30 = Q2,850.00 anual

Q2,850.00 (*) 10 = **Q28,500.00**

La indemnización que le corresponde al señor José Benedicto Pérez es de Q106,083.34

Bonificación vacacional:

Esta prestación equivalente a Q200.00 anuales, es pagada a todos los trabajadores que hayan cumplido un año de servicio ininterrumpido. Y para los que no hayan completado el año, se les paga de forma proporcional al tiempo laborado, tomando de referencia el año calendario.

Citando como ejemplo el caso presentado en la forma A-200, el cálculo matemático de esta prestación se considera adecuado.

INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA

Departamento de Auditoría Interna

P. T. Forma B-100Hecho por: FRAG Fecha: 15-02-10Revisado por: CJ Fecha: 16-02-10**Memorándum de Conclusión del Trabajo de Campo****Dirigido a la Junta Directiva de la Institución**

Revisión de los renglones del gasto y el cálculo de las Prestaciones Laborales
Ejercicio fiscal 2009

Esta forma es de gran ayuda para documentar aquellas situaciones que inciden en la auditoría que se realiza, durante la realización del trabajo de campo.

Preguntas que se deben realizar:

¿Aspectos que provocaron cambios en el desarrollo de la auditoría?

Ninguna

¿Cambios que se dieron en el plan de auditoría?

Ninguna

¿Limitaciones en el alcance de la auditoría?

Ninguna

Las conclusiones alcanzadas durante el desarrollo de la auditoría practicada a los gastos relacionados con el pago de las prestaciones laborales y el registro contable y presupuestario de los mismos, se detectaron cálculos matemáticos incorrectos, los cuales fueron plasmados en los papeles de trabajo forma A-300, en lo que respecta al registro contable presupuestario, se consideran adecuados.

INFORME DE AUDITORIA No. Fa-001-2010

Revisión de los renglones del gasto y el cálculo de las Prestaciones Laborales
Ejercicio fiscal 2009

Se realizó examen al renglón de gastos y al cálculo de las prestaciones laborales pagadas durante el ejercicio fiscal 2009. La evaluación fue cumplida conforme a las indicaciones contenidas en el nombramiento respectivo, el cual fue desarrollado del 2 al 22 de febrero de 2009.

1. Alcance

El examen fue enfocado a lo siguiente:

- ✓ Verificación de los registros contables.
- ✓ Verificación física de los documentos que soportan el pago de las prestaciones laborales.
- ✓ Verificación y análisis del cálculo matemático de las prestaciones laborales.
- ✓ Verificación del cumplimiento de las normas que rigen las prestaciones laborales.

2. Conclusión

De la auditoría realizada se concluye que las cifras presentadas en el Estados Financiero de Resultados, referente al cálculo de las prestaciones laborales, registro contable presupuestario y documentos que soportan el egreso, son razonables, excepto por lo siguiente:

Se determino que en el cálculo de las prestaciones laborales de indemnización, no se incluyó la parte correspondiente al aguinaldo y de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

No se incluyo en el cálculo de las prestaciones laborales de indemnización las ventajas económicas como lo indica el código de trabajo.

En el cálculo de las prestaciones laborales de vacaciones no se contemplo el pago del período correspondiente del 1 de junio de 2007 al 31 de mayo de 2008

Atentamente,

Félix R. Agustín G.
Auditor Interno

REGLAMENTO INTERNO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y CÁLCULO CORRECTO DE VACACIONES

La Junta Directiva de la Institución Descentralizada

Considerando:

Que es necesario emitir un reglamento interno que establezca las disposiciones básicas que regulen el cálculo matemático y pago de las prestaciones laborales de indemnización por tiempo de servicio, así como de las vacaciones, en aras de mantener uniformidad en la determinación de los mismos.

Considerando:

Que el reglamento interno será de gran ayuda para los distintos actores que intervienen en el proceso de cálculo matemático y pago de las prestaciones laborales de indemnización y vacaciones por cesar los empleados su relación laboral con la institución.

Por lo tanto:

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 108 de la Constitución Política de República de Guatemala, así como la Ley Orgánica de la Institución Descentralizada.

Acuerda:

Aprobar el Reglamento Interno que regule el pago de indemnización por tiempo de servicio y el cálculo correcto de vacaciones que regirán en el Instituto.

TÍTULO I

Capítulo I

Generalidades

Artículo 1. Objeto: El presente reglamento tiene por objeto regular con uniformidad el pago de las prestaciones laborales de indemnización por tiempo de servicio, así como de las vacaciones a que tiene derecho el personal del Instituto al finalizar su relación laboral; así mismo indicar los aspectos formales a cumplirse en cada caso en particular.

Artículo 2. Ámbito de aplicación: El presente reglamento es de aplicación a los funcionarios y empleados del Instituto, comprendiendo en éste concepto a todo aquel que desempeñe un cargo en el mismo, en virtud de nombramiento, mediante el cual presta sus servicios personalmente, en forma continua, a cambio de un sueldo.

Artículo 3. Definiciones: Para efectos del presente reglamento, se deberán considerar las definiciones siguientes:

- a. Funcionario: Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto dentro del Instituto, con nombramiento de su Junta Directiva, por el cual ejerce mando, autoridad y se le remunera con un sueldo mensualmente.
- b. Empleado: Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Instituto, en virtud de nombramiento o contrato expedido por la Gerencia,

por el cual queda obligada a prestar sus servicios a cambio de un sueldo, bajo la dirección continuada de sus representantes.

- c. Indemnización por tiempo de servicio: Es la retribución pecuniaria que tiene derecho un laborante al cesar su relación laboral con el Instituto bajo los términos que motiven la indemnización.
- d. Vacaciones: Es la retribución pecuniaria que le corresponde percibir al empleado que cesa su relación laboral por el período que no disfrutó de las vacaciones reglamentadas.

Capítulo II

Organización Jerárquica

Artículo 4. Junta Directiva: Conforme a la Ley Orgánica del Instituto, la Junta Directiva es la autoridad máxima, correspondiéndole la orientación y determinación de las políticas de éste.

Artículo 5. Gerencia: Es el órgano ejecutivo del Instituto, está integrada por un Gerente y dos Subgerentes. El Gerente tiene la representación legal de la entidad y tendrá bajo su responsabilidad las funciones administrativas y financieras orientadas al cumplimiento de los objetivos fijados en su Ley Orgánica.

Artículo 6. Dependencias: Son los departamentos y secciones creadas con el fin de alcanzar los objetivos de la institución.

TÍTULO II

Capítulo I

Etapas a considerarse para conceder una indemnización

Artículo 7. Corresponde una indemnización por tiempo de servicio prestado, a la persona que cesa su relación laboral con el Instituto y cumpla con los requisitos siguientes:

- a. Haber sido nombrado para ocupar un cargo en el Instituto de forma permanente, conforme a lo establecido en el artículo 3 de éste reglamento.
- b. Haber transcurrido el periodo de prueba (seis meses) como lo indica la reglamentación correspondiente.
- c. Haber sido removido del cargo por razones de despido injustificado, por reorganización o supresión de plaza.
- d. No haber cometido falta que conlleve causal de despido justificado.

Artículo 8. Despido Injustificado: Se considera despido injustificado el cese de la relación laboral por el patrono, por los motivos siguientes:

- a. Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos de los trabajadores, de conformidad con las leyes vigentes de la República.
- b. Reclasificar un puesto a una escala más baja, sin justificación alguna en perjuicio del trabajador.

- c. Cuando el patrono directamente o por medio de sus dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- d. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

Artículo 9. Despido Justificado: Se considera despido justificado el cese de la relación laboral por los actos cometidos por los funcionarios y empleados del Instituto.

- a. Cuando cometa algún delito o falta contra el patrimonio de la institución, de sus compañeros de labores o de terceros en el lugar de trabajo.
- b. Cuando deje de asistir a su trabajo durante dos días completos y consecutivos de labores sin previo aviso, o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario, quedando el Instituto con derecho de verificar, por cualquier medio y en cualquier momento, la veracidad de la excusa.
- c. Cuando se niega de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones que su jefe inmediato o su representante, en la dirección de los trabajos, le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en la labores.

- d. Cuando el trabajador haya sido condenado a la pena de arresto o prisión en sentencia firme.
- e. Cuando se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de las labores de la dependencia.
- f. Cuando cometa alguno de los actos enumerados en la literal anterior, contra otro funcionario o empleado del Instituto, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpen las labores.
- g. Cuando fuera del lugar de donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ello se haga imposible la convivencia y armonía en la realización del trabajo.
- h. Cuando se violen las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o normativos internos, siempre que se le aperciba una vez por escrito, lo cual no será necesario en los casos de embriaguez y como consecuencia se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o lo bienes de la institución.

Artículo 10. Suma máxima a otorgarse: El monto máximo a pagarse en concepto de indemnización

Conforme al artículo 110 del Constitución Política de la República de Guatemala y siendo el Instituto una entidad descentralizada del Estado, al realizarse despidos sin causa justificada, se pagará el equivalente a un mes

de sueldo por cada año de servicios continuos prestados. Este en ningún caso excederá de diez meses de sueldos. Dicho pago se hará en un solo acto.

Artículo 11. Contenido de una indemnización por tiempo de servicio: Para el cálculo de la prestación de indemnización por tiempo de servicio deberá tomarse en cuenta el promedio de los últimos seis meses de sueldo pagados al trabajador, entendiéndose como tal el sueldo base, Bonificación bienal, Prima de responsabilidad y Bonificación profesional. Asimismo deberá adicionarse las ventajas económicas manifiestas en el código de trabajo, así como la parte proporcional del aguinaldo y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, indicadas en las respectivas normas.

Artículo 12. Vacaciones: Descanso temporal de una actividad habitual desarrollado por los funcionarios y empleados del Instituto, el cual es remunerado como si se hubiera trabajado.

Artículo 13. Compensación económica de las vacaciones: Comprende el pago pecuniario que el trabajador debe percibir por haber cesado su relación laboral con el Instituto, independientemente si la finalización de la misma haya sido por causa justificada o injustificada.

Artículo 14. Base Jurídica de las Vacaciones: Conforme al artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, al Normativo Interno de Trabajo del Instituto y supletoriamente al Código de Trabajo, los funcionarios y empleados del IPM, gozarán de veinte días hábiles de vacaciones remuneradas, después de cada año de servicio continuo; debiéndose tomar en cuenta el periodo de prueba, si éste haya sido cumplido.

Artículo 15. Periodo máximo a remunerar: No obstante a lo indicado en el artículo anterior, que por razones de índole especial el funcionario o empleado

que no disfrutare del periodo de vacaciones en el tiempo correspondiente y con la autorización de la autoridad superior respectiva, al momento de cesar su relación laboral se le compensará económicamente hasta un máximo de dos períodos completo y la parte proporcional del año en curso, correspondiente a los últimos años no disfrutados.

Artículo 16. Elementos que integran las vacaciones: Para efectos de la aplicación del presente reglamento, integran el pago económico de las vacaciones las siguientes prestaciones: sueldo base, bonificación bienal, bonificación profesional, prima de responsabilidad y la bonificación creada bajo el decreto 37-2001. Tomando como base el sueldo que tenía al adquirir el derecho o el promedio si el período no llegare al año.

Artículo 17. Forma de calcular matemáticamente las vacaciones: El periodo de vacaciones sujeto a ser compensado pecuniariamente será el equivalente a 28 días calendarios o veinte días hábiles.

Artículo 18. Procedimiento administrativo que debe cumplirse: Para que un laborante cese su relación laboral con el Instituto, es necesario que se haya cumplido con las causales que lo motivan, es decir, despido directo o indirecto, supresión de plaza, renuncia del trabajador, mutuo consentimiento, muerte o invalidez permanente, retiro obligatorio y jubilación.

Artículo 19. Autoridad facultada para realizar un despido: Para el caso de funcionarios, nombrados por Junta Directiva, le corresponde a éste cuerpo colegiado aprobar la destitución o aceptación de renuncia y cuando la situación lo amerita solicitará a la Gerencia de la entidad un informe circunstanciado de las causas que motiva la destitución.

Para el caso de los demás empleados, nombrados por la Gerencia de la entidad, le corresponde a éste, el aceptar una renuncia o autorizar un despido, previo a conocer el motivo por el cual se aplica el despido y haber sido escuchado al trabajador afectado.

Artículo 20. Plazo para el pago de las prestaciones de indemnización por tiempo de servicio y vacaciones: El pago pecuniario de las prestaciones de indemnización por tiempo de servicio y la vacaciones por cese de relación laboral se hará efectiva en un plazo no mayor de un mes calendario posterior a la fecha de haberse dejado sin efecto el nombramiento correspondiente.

Artículo 21. Aspectos formales: Comprenden todos los documentos (formas) que son necesario adjuntar al expediente para formalizar la finalización de una relación laboral. Siendo los siguientes:

Solicitud de renuncia del trabajador, la documentación que conlleva un despido, el estudio que hace factible una supresión de plaza, acta de defunción u otro documento según corresponda.

Resoluciones de Junta Directiva o acuerdos de la Gerencia a través del cual se nombró y dejó sin efecto el nombramiento de la personal que cesa la relación laboral.

Artículo 22. Hoja de Solvencia: Es el documento, preimpreso, que tiene como finalidad, indicar si la persona que cesa la relación laboral no tiene deudas económicas con el Instituto, si ha entregado todos los bienes muebles o inmuebles que están bajo su custodia, si ha entregado todos los documentos, archivos que están bajo su responsabilidad y otros casos que hacen que la persona se encuentra solvente para aceptarle su renuncia o pago de prestaciones laborales correspondientes.

Artículo 23. Finiquito laboral: Es el documento en el cual se deja constancia del cese de la relación laboral, motivo por el cual se da el acto, prestaciones a que tiene derecho y el monto de los mismos.

Dicho documento deberá ser autenticado por un abogado, cuyo costo será absorbido por la entidad.

Artículo 24. Recibo: Es el documento a través del cual el trabajador que cesa la relación laboral indica que ha recibido a entera satisfacción las cantidades correspondientes a las prestaciones laborales que conlleva el retiro.

Artículo 25. Procedimiento de pago: Una vez cumplido con los requisitos legales y formales, el Departamento de Recursos Humanos, elaborará o requerirá la información necesaria para efectuar los cálculos matemáticos de las prestaciones laborales que le corresponden a la persona que cesa la relación laboral y posteriormente lo trasladará a:

Auditoría Interna: En cumplimiento a las normas que rigen las funciones de los departamentos de la institución, la Auditoría Interna le corresponde verificar que las prestaciones laborales y los valores sean las correctas

Departamento Financiero: Le corresponde realizar el registro contable y la autorización de elaboración del cheque.

Tesorería General: Le corresponde elaborar el cheque, obtener la firmas correspondiente y efectuar el pago del mismo, posteriormente la documentación de soporte, en original es archivada por el Departamento de Recursos Humanos para su posterior consulta y una copia en los archivos que respaldan el gasto efectuado.

CONCLUSIONES

Los laborantes de la sociedad guatemalteca, del cual forma parte el sector público, sigue teniendo problemas en el cálculo de sus prestaciones laborales a pesar de las normas emitidas en materia laboral, que en su aplicación, aún es débil, ya sea por la inadecuada interpretación o por la falta de un instrumento que proporcione los lineamientos que permitan el correcto cumplimiento de las mismas, es por ello que resultado de la investigación realizada durante el periodo de enero a diciembre de 2009, en una entidad descentralizada del sector público guatemalteco se ha concluido en lo siguiente:

1. La Constitución Política de la República de Guatemala faculta a las entidades descentralizadas o autónomas, que en materia de la relación laboral con sus trabajadores, se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.
2. El cálculo matemático de las prestaciones laborales de indemnización pagadas al personal que ha cesado su relación laboral con la Institución, merece especial atención, en apego a las normas contenidas en el Código de Trabajo y otras normas relacionadas.
3. La falta de un Reglamento que oriente a los distintos actores dentro del proceso de pago de las prestaciones laborales, específicamente la forma de calcularlas matemáticamente, hace que se utilicen distintos criterios.
4. La limitada divulgación de las normas laborales internas, hacen que el contenido de las mismas no lleguen a su destino y si llegan se hace en forma distorsionada.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de armonizar la relación laboral entre las instituciones descentralizadas, como patrono y el sector laborante, se debe evitar interpretaciones erróneas y realizar cálculos matemáticos inadecuados y se considera plantear las recomendaciones siguientes:

1. Que las normas que rigen la relación laboral entre la institución descentralizada y su personal, previo a cobrar vigencia, deben ser adecuadamente aprobadas.
2. Que para minimizar las posibles demandas judiciales en materia laboral, es conveniente la aplicación de todas las normas relacionadas, específicamente las indicadas en el Código de Trabajo.
3. Que se busquen los mecanismos necesarios a efecto de que las distintas instituciones descentralizadas que cuentan con sus propias normas laborales, unifiquen sus procedimientos y emitan sus reglamentos de manera uniforme.
4. Que se motive y se ponga a disposición del personal laborante de la institución descentralizada, toda norma legal que le afecte en sus derechos, deberes y obligaciones para evitar el desconocimiento de las mismas y mantener una armoniosa convivencia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Asamblea Nacional Constituyente. (1965). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.
2. Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.
3. Corte de Constitucionalidad. (2008). *Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad*. Guatemala: Editorial Magna Terra.
4. Congreso de la República de Guatemala. (1968). *Decreto número 1748 Ley de Servicio Civil y sus reformas*. Guatemala.
5. Congreso de la República de Guatemala. (1971). *Decreto número 1441 Código de Trabajo de Guatemala y sus Reformas*. Guatemala.
6. Congreso de la República de Guatemala. (1974). *Decreto número 72-74 Reformas a la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar*. Guatemala.
7. Congreso de la República de Guatemala. (1978). *Decreto número 1441 Código de Trabajo de Guatemala y sus Reformas*. Guatemala.

8. Congreso de la República de Guatemala. (1980). *Decreto número 5-80 Reformas a la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar*. Guatemala.
9. Congreso de la República de Guatemala. (1991). *Decreto número 72-90 Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala*. Guatemala.
10. Congreso de la República de Guatemala. (1997) *Decreto 101-97 Ley Orgánica del Presupuesto y sus Reformas*. Guatemala.
11. Esquivel Padilla, Carlos, (2009), Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, Tesis de graduación de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Análisis Jurídico y Doctrinario de las Ventajas Económicas y su Regulación en la Legislación Laboral Vigente en Guatemala. 86 pp.
12. Fernández Molina, L. (2003). *Derecho laboral Guatemalteco (3ª ed.)*. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 283 pp.
13. Hujo, K., Mesa-Lago, C. y Nitsch, M. (2004). *¿Públicos o privados? Los sistemas de pensiones en América Latina después de dos décadas de Reformas*. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad. 221 pp.
14. Instituto de Previsión Militar. (2007). *Acuerdo número 136-2007 Normativo Interno de Trabajo*. Guatemala: sin editorial.
15. Instituto de Previsión Militar. (2007). *Resolución número SJDt-282-2007, Reformas al Normativo Interno de Trabajo*. Guatemala: sin editorial.

16. Instituto de Previsión Militar. (2006). *El Informador* (III Era, Año 17, No. 12). 6 pp.
17. Instituto de Previsión Militar. (2007). *El Informador* (III Era, Año 19, No. 23). 4 pp.
18. Instituto de Previsión Militar. (2007). *El Informador* (III Era, Año 19, No. 24). 4 pp.
19. Jefatura de Estado. (1966). *Decreto Ley 455 Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar*. Guatemala: Editorial del Ejército. 32 pp.
20. Jefatura de Estado. (1984). *Decreto Ley 75-84 Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar*. Guatemala: Sección de Impresiones IPM. 37 pp.
21. Krause, M. (2000). *Descentralización: Las Limitaciones del Paradigma Predominante*. Buenos Aires: Impreso en Guatemala por Múltiples Gráficos. 150 pp.
22. López Larrave, M. *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. Guatemala: Ediciones IUS. 126 pp.
23. Ministerio de la Defensa Nacional. (1985). *Acuerdo Gubernativo número 729-85. Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar*. Guatemala: Editorial del Ejército. 54 pp.
24. Ministerio de la Defensa Nacional. *Acuerdo número 79-91. (1991). Reglamento de Administración de Puestos y Salarios del Instituto de Previsión Militar*. Guatemala: Sección de Impresiones del IPM. 28 pp.

25. Ministerio de la Defensa Nacional. Acuerdo número 266-91. (1991). *Reglamento General Administrativo del Instituto de Previsión Militar*. Guatemala: Sección de Impresiones del IPM. 43 pp.
26. Ministerio de Finanzas Públicas, Acuerdo número 215-2004. *Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala*. 219 pp.
27. Organismo Legislativo, Decreto número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Guatemala.
28. Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* (36ª ed.). Argentina: Editorial Heliasta S.R.L. 1005 pp.
29. Rodríguez, A. y Secaida, P. (2001). *Delitos Laborales*. Guatemala: Editorial Siglo Veintiuno. 96 pp.
30. Singer, P. (2005). *Economía Política del Trabajo*. Argentina: Editores Siglo xxi, s.a. 230 pp.
31. Zorrilla Arena, S. y Méndez, J.S. (2007) *Diccionario de Economía* (3ª ed.). México: Editorial Limusa, S.A. 322 pp.