

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LAS PRESTACIONES
LABORALES QUE OTORGA EL ORGANISMO LEGISLATIVO
Y EL ORGANISMO EJECUTIVO**

TESIS

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

POR

LAURA ESTELA OBREGON SAMAYOA

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Guatemala, Mayo de 1994

DL
04
7C1448)

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	Lic. Rafael Godínez Bolaños
(en funciones)	Licda. Hilda Rodríguez de Villatoro
EXAMINADOR	Lic. Jorge Armando Valvert Morales
EXAMINADOR	Lic. César Augusto López Avila
EXAMINADOR	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
SECRETARIO	

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



3504-93

Guatemala, 16 de septiembre de 1993

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
21 SEP 1993
17 070
HORA
OFICIAL

Señor Licenciado Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución emanada de esa Decanatura, se me designó como Asesor de Tesis, de la Bachiller LAURA ESTELA OBREGON SAMAYOA, quien elaboró el trabajo intitulado: "ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LAS PRESTACIONES LABORALES, QUE OTORGA EL ORGANISMO LEGISLATIVO Y EL ORGANISMO EJECUTIVO".

A la Bachiller OBREGON SAMAYOA, se le brindó la asesoría necesaria para la elaboración del trabajo antes mencionado, se le orientó en cuanto al uso de los métodos y las técnicas aplicables para este tipo de investigación.

Por lo tanto me permito rendir el dictamen correspondiente, en el sentido de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el reglamento para exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, razón por la cual puede continuarse con el trámite respectivo.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano con todo mi respeto y consideración.

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "

Lic. José Luis Aguilar Méndez
SECRETARIO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

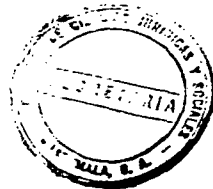


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, septiembre veintitres, de mil novecientos noventa
y tres. -----

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller
LAURA ESTELA OBREGON SAMAYOA y en su oportunidad emita
el dictamen correspondiente. -----



LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN

ABOGADO Y NOTARIO

12 CALLE "A" 1-59, ZONA 1 TEL. 27548

GUATEMALA, C. A.

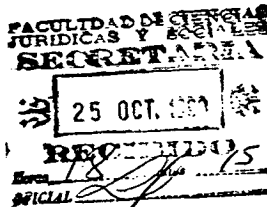


4037-93

Guatemala, 13 de octubre de 1,993.

Señor Licenciado:

Juan Francisco Flores Juárez
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller LAURA ESTELA OBREGON SAMAYOA el cual se titula "ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LAS PRESTACIONES LABORALES, QUE OTORGA EL ORGANISMO LEGISLATIVO Y EL ORGANISMO EJECUTIVO".-

La monografía presentada por la Bachiller Corsegón Samayoa, describe acertadamente, las prestaciones laborales que para sus trabajadores establecen los Organismos Ejecutivo y Legislativo en sus leyes respectivas.

Considero que el análisis comparativo que hace la autora tiene validez, en cuanto a que el mismo llega a demostrar, entre otros casos, la discriminación de que son cojeto algunos trabajadores, como empleados del mismo Estado.

Por lo demás la autora siguió las técnicas adecuadas, para este tipo de trabajos. consultó amplia bibliografía, la cual cita correctamente, arribando a conclusiones congruentes con el informe.

Por lo anterior OPINO: Que si puede servir de base, para el examen correspondiente, previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos correspondientes.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano con muestras de consideración y estima.

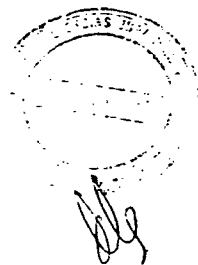
Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
REVISOR DE TESIS

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

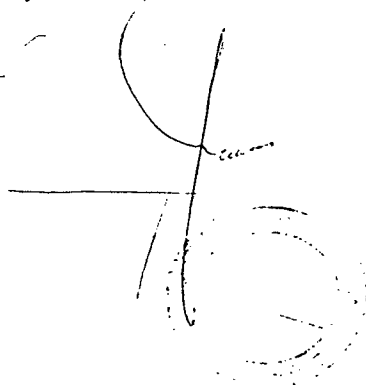
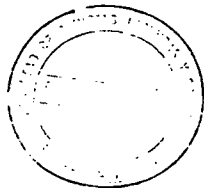


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, octubre veintiseis, de mil novecientos noventa
tres. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller LAURA ESTE-
LA OBREGON SANAYOA intitulado "ANALISIS COMPARATIVO ENTRE
LAS PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA EL ORGANISMO LEGISLATIVO
Y EL ORGANISMO EJECUTIVO". Artículo 22 del Reglamento para -
Exámenes Técnico Profesionales y Público, de Tesis. -----



El hombre que es poseedor de ideas
es poderoso.

Pero el hombre que tiene ideales
es invencible.

Carlos Ernesto Molina Obregón.

ACTO QUE DEDICO

A Dios Nuestro Señor

A La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

A Mis Padres:
Jorge Luis Obregón
Clara Samayoa Alvarez

A Mi Hijo:
Carlos Ernesto Molina Obregón

A Mis Hermanos:
Luis Raúl y Julio Arnoldo Obregón Samayoa

A Ana Patricia Samayoa Flores

A Mi Familia

A Mis Compañeros y Amigos.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i
Capítulo I	
PREVISION SOCIAL	1
Generalidades	1
Aspectos Generales Sobre la Previsión Social. Breves Aspectos Históricos de la Previsión Social en Guatemala.	4
Elementos	8
Principios	9
Finalidad	10
Capítulo II.	
BREVE CONCEPTO DE PRESTACION	13
Elementos de las Prestaciones	15
Clases de Prestaciones	17
Indemnización	17
Vacaciones	19
Vacaciones No Gozadas	19
Características de las Vacaciones	20
Jubilación	21
Bonificación Anual y Bono Vacacional	22
Prestaciones Post Mortem	22
Pensión por Orfandad	23
Pensiones Especiales	23

	Pág.
Finalidad de las Prestaciones	23
Capítulo III.	
ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL	25
Título I. Disposiciones Generales	26
Título II. Organización	27
Título III. Clasificación del Servicio Público	27
Servicio Exento	27
Servicio Sin Oposición	27
Título IV. Capítulo Único	
Clasificación de Puestos	28
Objeto y contenido de la Clasificación	29
Período de Prueba	30
Permutas y Traslados	31
Régimen de Salarios	34
Régimen de Despido	35
Disposiciones Complementarias	35
Capítulo IV.	
ANÁLISIS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO.	37
Organización Administrativa	38
Servicio Sin y Por Oposición	39
Jornadas de Trabajo	41
Régimen de Despido	42

	Pág.
Capítulo V.	
ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA EL ORGANISMO LEGISLATIVO Y EJECUTIVO	45
Aguinaldo	46
Indemnización	47
Indemnización Post Mortem	48
Ley de Bonificación Anual	51
Conclusiones	53
Recomendaciones	55
Bibliografía	57

INTRODUCCION

El presente trabajo consiste en un análisis comparativo respecto de las prestaciones laborales otorgadas por los Organismos Legislativo y Ejecutivo.

Dichas prestaciones difieren en ambos organismos, no obstante estar integrados éstos por empleados públicos o estatales.

Los cinco capítulos del presente trabajo, ofrecen en forma resumida, conceptos de la Previsión Social, Prestaciones Laborales, análisis de las leyes de Servicio Civil de los organismos Legislativo y Ejecutivo.

El capítulo primero trata sobre elementos, principios y finalidad de la Previsión Social como institución que debe prevalecer en toda sociedad moderna.

En el capítulo segundo tratamos lo referente a: Clases de Prestaciones Laborales, los elementos que conforman dicha prestación, así como aspectos generales y el fin de las mismas.

Encontramos en el capítulo tercero un análisis jurídico del Decreto 1748, Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo.

Mientras que en el cuarto capítulo, se enmarca en un análisis jurídico de la Ley de Servicio Civil del Congreso de la República de Guatemala, Decreto 44-86.

Para finalizar el último capítulo, está conformado por un estudio jurídico-comparativo de las prestaciones laborales que otorga el Organismo Legislativo y el Ejecutivo. Durante el desarrollo del presente trabajo el entonces Presidente

Constitucional (Ing. Jorge Serrano Elfas), disolvió el Congreso de la República de Guatemala, la Corte Suprema de Justicia y otros organismos amparándose en el artículo veintiuno de la Constitución Política de Guatemala. Este artículo figura en el capítulo Único, Disposiciones Transitorias y Finales, se refiere a la "vigencia de la Constitución", pero no establece que el mandatario tenga facultad para concentrar los tres poderes del Estado en uno solo.

Al tomar posesión como Presidente de la República de Guatemala el actual mandatario (Lic. Ramiro De León Carpio), el Congreso de la República de Guatemala retoma su lugar como uno de los organismos del Estado.

Capítulo I

PREVISION SOCIAL

Generalidades

Concepto:

No todos los tratadistas conceptúan a la Previsión Social de igual manera, en virtud de las diversas corrientes existentes y desde ese punto de vista daremos a conocer algunos conceptos de la misma, para luego emitir el nuestro.

Para el tratadista Ernesto Krotoschin, al referirse al concepto de Previsión Social manifiesta: "Entendiéndose por Previsión Social generalmente al conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles; fuera del trabajo, su forma principal es el Seguro Social. Aunque se vincule muchas veces con el trabajo prestado y en consecuencia con el Derecho del Trabajo, la Previsión Social no considera estrictamente al trabajo sino que tienen otros propósitos. Piense además de los seguros sociales en planes de vivienda barata, colonización, ahorro, etc." (1)

Nótese que en este concepto, prevalece la Previsión Social como reunión, conjunto de iniciativas privadas o del Estado cuyo objetivo va a consistir en atenuar en el futuro, las incidencias que se pudieran suscitar a los económicamente débiles al encontrarse en un estado de indigencia; su objetivo va a ser aminorar en lo posible la inseguridad, que produce la situación de no tener medios económicos para subsistir.

(1) Krotoschin, Ernesto. "Instituciones del Derecho del Trabajo" Tomo I, Editorial De Palma, Buenos Aires 1947. Pág. 12

Por su parte Martí Bufill citado por Guillermo Cabanellas, indica que por Previsión Social debemos entender lo siguiente: "La Previsión Social (antítesis de la imprevisión, del descuido, de la dejadez, de la improvisación confiada) constituye una virtud que se considera susceptible de ser enseñada y aprendida". (2)

La característica que define a este concepto es que, la Previsión Social es una cualidad, la cual puede ser enseñada a los seres humanos ya que al existir la Previsión Social, la negligencia, imprevisión no tienen lugar.

Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, al respecto expresan: "La Previsión Social es el conjunto de instituciones y normas mediante las cuales el Estado y los demás organismos públicos por una parte y las asociaciones sindicales, por la otra, tratan de asegurar la paz social y tutelar, la condición económica, social y moral de los trabajadores". (3)

Para ellos el objetivo de la Previsión Social, es asegurar la paz social y tutelar, la economía, la moral y las condiciones sociales de los trabajadores, por medio del conjunto de instituciones estatales y sindicales.

El argentino Pedro C. Sánchez al referirse a la Previsión Social la interpreta de la siguiente manera: "Todos los individuos están expuestos a una serie de contingencias, algunas relacionadas con el trabajo y otras propias de la vida misma, tales como los accidentes, las enfermedades, la invalidez, la desocupación, la vejez, la muerte, etcétera, que de ocurrir traen aparejada la pérdida o disminución

-
- (2) Cabanellas de Torres, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral" Tomo IV, Edición El Gráfico, Impresores Buenos Aires, Pág. 939
- (3) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis, y Cabanellas de Torres, Guillermo. "Tratado de Política Laboral y Social". Tomo III, Editorial Heliasta, S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, 1970. Pág. 393

de los medios de subsistencia, creando una situación económica afligente al que la sufre y a su familia. La seguridad social consiste en estar a cubierto de tales riesgos, por eso, los sistemas legislativos mediante los cuales se tiende a cubrir a los individuos contra esas contingencias y mantenerlos o mejorarles el standard de vida, se denominan sistemas de Seguridad Social". (4)

Para él consiste en prevenir riesgos tales como accidentes, enfermedades, invalidez, desocupación, vejez, muerte; utiliza como sinónimos los conceptos de Previsión Social y Seguridad Social.

Carlos García Oviedo respecto a la Previsión Social estima que "La Previsión Social constituye una disciplina autónoma, si bien íntimamente ligada con el Derecho del Trabajo plasmándose en éste sentimientos propios de una humanidad más civilizada; hay pues paralelismo entre Previsión Social y civilización y lo hay por tanto entre Previsión Social y organización del trabajo". (5)

El considera a la Previsión Social como disciplina autónoma, entrelazada con el Derecho del Trabajo y con similitud con la civilización y la organización del trabajo.

El diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, al referirse a la Previsión Social, se pronuncia así: "Un régimen llamado por algunos Seguridad Social, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una sociedad a cubierto de aquellos riesgos que les privan de capacidad de ganancia, cualquiera que sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez) o bien

-
- (4) Sánchez, Pedro C. "Curso de Legislación del Trabajo". Ediciones Araujo, Buenos Aires Argentina. 1954. Pág. 84
- (5) García Oviedo, Carlos. "Tratado Elemental de Derecho Social". Librería General Victoriano Suárez. 46 Madrid. 1934. Pág. 382

que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que las tenía a su cargo o que garantizan la asistencia sanitaria". (6)

Tomando en cuenta algunos de los elementos de los conceptos anteriores, haremos un ensayo de lo que a nuestro juicio consiste la Previsión Social, en la siguiente forma: "La Previsión Social es aquella institución que prevé que en el futuro, las personas se encuentren en un estado de indigencia, sin poder laborar, debido a su edad, invalidez; la justicia social, la confiabilidad y la solidaridad entre los hombres y los pueblos hacen que la Previsión Social sea una realidad dinámica y una idea real para los trabajadores a quienes protegerá, ya que es un derecho especialmente de los trabajadores".

1.1 Aspectos Generales Sobre la Previsión Social

Breves Antecedentes Históricos de la Previsión Social en Guatemala:

No obstante lo indicado en el apartado anterior, estimamos necesario el presentar una reseña histórica de la Previsión Social y así tener una mejor comprensión del tema. "Todo lo que crea el ser humano, tiende a llevar el signo de su época, ya que es producto del tiempo y del medio en que vivimos; es por eso que ninguna institución, costumbre o forma de cultura puede subsistir si no descansa sobre ideas reinantes y sobre estados definidos y claros de la conciencia colectiva, es por eso que los hombres siempre han aspirado a poder prevenirse o readquirir la capacidad disminuída o perdida a consecuencia de los riesgos y contingencias que les depara la vida, es por ello que todo lo que signifique eliminar la miseria, atenuar el dolor, darle protección al débil o el establecimiento de niveles elevados y

(6) Ossorio y Florit, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, Argentina. Pág. 607

establecidos de vida para las masas y el desarrollo de las organizaciones creadas para defender los intereses comunes y mayoritarios, contra el poder económico, como el Sindicalismo, el Cooperativismo, el Movimiento Universitario, con los cuales la sociedad trata de establecer condiciones decorosas y estables de vida material para todos". (7)

Concretamente sobre los antecedentes históricos jurídicos de la Previsión Social en nuestro ordenamiento legal tenemos: La Ley Protectora de Obreros, primeramente hemos de manifestar que esta ley, contenida en el Decreto Gubernativo número 669, del 21 de noviembre de 1906 tiene como finalidad proteger a los trabajadores contra los llamados riesgos profesionales y no encontramos en esta ley diferencia entre lo que es un accidente y una enfermedad.

En esta ley está contemplado que la trabajadora que de a luz durante el trabajo, tiene derecho al Seguro de maternidad que cubre derecho a medicinas, asistencia médica y a medio salario durante tres semanas.

Otro antecedente de Previsión Social, es el contenido en el Decreto Gubernativo de fecha 22 de julio de 1931, emitido por el General Jorge Ubico por medio él se creó, la Dirección General de Beneficencia Pública y Previsión Social. Entre sus objetivos se encontraban: "El control de los hospitales, asilos y centros similares públicos y privados, establecidos o por establecerse, la protección de los incapacitados, madres indigentes y los niños desamparados, así como ejercer la Previsión Social en las prisiones, formulando los mecanismos necesarios".

La función más importante que se le fijó a la Dirección de Beneficencia Pública y Previsión Social, se encuentra plasmada en su artículo 22 al preceptuar: "Promoverá la emisión de leyes adecuadas a la protección de los incapacita-

(7) De Ferrari, Francisco. "Los Principios de la Seguridad Social"
Segunda Edición, Editores De Palma, Buenos Aires. 1972. Pág. 61

dos, para trabajar por enfermedad, invalidez, ancianidad o algún otro motivo, mediante el Seguro obligatorio en las fábricas, empresas, instalaciones rurales, etcétera; y tendrá a su cuidado la organización administrativa y vida de estas instituciones, el manejo de los fondos, la resolución de las cuestiones que surjan, etcétera. También tendrá a su cargo la protección de los niños desamparados, de las madres indigentes durante la época en que deben reposar y de los ciegos y sordomudos; así como la vigilancia del trabajo de las mujeres y los niños en las fábricas y otras empresas, y la asistencia en caso de enfermedades profesionales". (8)

En cuanto a las cartas magnas, tenemos como ejemplo, a la Constitución de la República Federal, integrada en 1921, por Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica, en la cual encontramos en el capítulo IX un título específico para el trabajo y la cooperación social para dar protección especial al trabajador, a los niños y a las madres obreras y se crea el Instituto de Reformas Sociales que tenía como finalidad armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

La Constitución de la República de Guatemala emitida el 14 de marzo de 1945, en su artículo 58 consagra "los principios fundamentales que deben reglamentar las leyes,

(8) Decreto Gubernativo del 22 de julio de 1931

la organización del trabajo fijando el salario mínimo de acuerdo a las posibilidades de la empresa y atendiendo las diversas necesidades (9). En el inciso 14 del artículo anterior se estableció los medios de asistencia y previsión Social para todos los trabajadores del Estado e iniciativa privada.

En los artículos 60, 63, 65 y 67 del citado cuerpo legal, reguló la indemnización que debían pagar los empresarios en los casos de los accidentes y enfermedades profesionales que sufrieran los trabajadores, el establecimiento del Seguro Social fue obligatorio, el cual comprendía Seguro contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo; cubriendo la primera etapa del Seguro en forma tripartita por patronos, trabajadores y el Estado; la obligación que tenía el Estado de promover la preparación técnica de los trabajadores y la elevación de su nivel cultural y económico; el apoyo a las cooperativas, reconocimiento del mutualismo; el fomento de construcción de vivienda barata.

La carta Magna emitida el 2 de febrero de 1956 en el artículo 168 inciso 27, estipulaba conceder jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley.

Mientras que la Constitución de 1965 en su artículo 141 estipulaba: "Se reconoce el derecho a la Seguridad Social para beneficio de los habitantes de la República. Su régimen se instituye en forma nacional, unitaria y obligatoria y lo aplicará una entidad descentralizada, con personalidad jurídica y funciones propias de conformidad con su ley y sus reglamentos especiales.

El Estado, los patronos y los trabajadores, tienen la obligación de contribuir a financiarlo y a procurar su mejoramiento progresivo.

El Organismo Ejecutivo consignará anualmente en el presupuesto General de ingresos y gastos, una partida especí-

(9) Constitución Política de Guatemala del 14 de marzo de 1945

fica para cubrir la cuota del Estado por sus obligaciones como tal, y como patrono para con el régimen de Seguridad Social. Dicha partida, que no podrá ser transferida durante el ejercicio, será fijada de acuerdo con los estudios técnicos respectivos..."

La Constitución Política de Guatemala de 1985, regula en el artículo 100 lo referente a Seguridad Social al preceptuar que: "El Estado reconoce y garantiza el derecho a la Seguridad Social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de la misma Constitución referida, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de Seguridad Social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El I.G.S.S., debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada..."

El artículo 115 del citado cuerpo legal estipula: "Cobertura Gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados: Las personas que gozan de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social".

1.2 Elementos:

La Previsión Social está integrada por varios elementos, entre los que encontramos los siguientes: El asegurador,

el asegurante y el asegurado o beneficiario.

El Asegurador: Persona individual o jurídica que a cambio de una renta, pensión, prima o premio que le abone el que adquiere el seguro, se hace cargo de los riesgos que puedan sobrevenir a las personas o a las cosas aseguradas y que constituye el objeto del contrato.

El asegurador es el Estado o una persona de derecho público y en Guatemala tenemos como ejemplo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Instituto de Previsión Militar.

El Asegurante: Que va a ser la persona individual o jurídica que otorga el trabajo y a cambio de cuotas patronales y de los trabajadores aseguran beneficios de Previsión Social.

El Asegurado: Que es el beneficiario de las prestaciones estipuladas en las leyes y reglamentos de las instituciones que actúan como aseguradores para su seguridad social.

1.3 Principios:

Entre los más importantes principios de Previsión Social tenemos:

Principio de Solidaridad Social:

Juega un papel de gran importancia, al brindar protección a un pueblo trabajador cuyos componentes no son ajenos los unos a los otros ni en sus necesidades, ni en sus aflicciones, ni en la solución de sus problemas de salud y de seguridad social.

Principio de Unidad:

Este principio tiende a unificar los servicios asistenciales y sanitarios del Estado con los de la Seguridad Social, descansa en la simplificación y ahorro administrativo.

Principio de Universalidad:

Su objetivo es proteger a toda la sociedad, sin importar el rango, sexo, edad, posición social, trata de dar ayuda a todas las personas que necesiten de ella.

Principio de Subsidiaridad:

El Estado es el principal responsable de velar por la Previsión Social de sus habitantes, así como de brindarles Seguridad Social, pero esto no excluye que la Previsión Social pueda estar también en manos de los particulares en coordinación con el Estado o en forma individual.

1.4 Finalidad

Son varias las finalidades de la Previsión Social, entre ellas tenemos la necesidad de responder a las aspiraciones del hombre, especialmente del hombre trabajador, para cuidar de su integridad y de su salud a lo largo de su vida y protegerle cuando la adversidad o el paso de los años le incapaciten para el trabajo. Mario de la Cueva considera que: "La Previsión Social es el contenido de una actividad social, pero no ha surgido de la nada, su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública, debido a que su fundamento es múltiple; en primer lugar con la nueva concepción del Derecho del Trabajo que es un derecho humano, hecho por y para el hombre su propósito es resolver, el problema de las necesidades del laborante. En segundo lugar con el nuevo concepto de la Sociedad y de la solidaridad social ya que la sociedad no es creación artificial de los hombres, cuyas leyes primordiales son la ayuda, la solidaridad social y la cooperación. La sociedad debe exigir a sus hombres que trabajen y a cambio de su trabajo se les asegura el presente y el futuro. En tercer lugar el cambio operado en las empresas en donde el trabajador no tenía más derechos que los estrictamente derivados de su contrato de trabajo, hoy en cambio el trabajo y el capital tienen derechos propios; la empresa debe producir lo necesario para formar un fondo y de asegurar al trabaja-

dor su presente y su futuro. (10)

- (10) Cueva, Mario De la "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1954. Página 3.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Capítulo II

BREVE CONCEPTO DE PRESTACION:

La seguridad económica del trabajador se crea en base a la remuneración que éste obtiene a cambio de su trabajo; pero cuando el trabajador se ve imposibilitado a obtener un ingreso, por diferentes causas, las prestaciones a que tiene derecho le ayudan a evitar las consecuencias de tipo económico ocasionadas por la pérdida del salario.

El Diccionario Usual de Cabanellas al referirse al tema de las prestaciones expresa: "Consiste en dar o no hacer alguna cosa". (11) Carlos Martí Bufill, al referirse a la prestación la conceptúa así: "Puede también servirse acepción de que se da o promete de un pacto o sea la idea de dar define mejor la prestación, pero las prestaciones no son simplemente dar, circunstancia que envuelve la idea de algo material que se entrega". (12)

A nuestro entender, para Martí Bufill la prestación, es lo que se da o promete en virtud de un pacto, aunque expresa que las prestaciones no son simplemente algo material que se entrega.

El autor civilista Puig Peña, comenta con respecto a la Prestación lo siguiente: "Es el comportamiento que tiene derecho a exigir el acreedor del deudor, en virtud

(11) Cabanellas, Guillermo. Tomo V. Doceava Edición, 1977. Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 384

(12) Martí Bufill, Carlos. Derecho Seguridad Social y Prestaciones Pág. 27 y 28.

del vínculo obligatorio". (13) Veamos que Puig Peña considera la prestación, como un derecho del acreedor hacia el deudor, por el vínculo legal que les une.

Siempre en relación al concepto de prestación, el Diccionario Enciclopédico de Cabanellas nos dice: "A cada uno de los derechos o beneficios que a los asegurados o favorecidos indirectos se les concede en diferentes seguros sociales". (14)

Por su parte, Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales lo define como "Objeto o contenido de un deber jurídico, (Smith J.C)". (15)

Para estos tratadistas la Prestación consiste en un derecho y al mismo tiempo, una obligación jurídica.

Carlos Alberto García Rezas, define las Prestaciones así: "Las prestaciones sociales vienen a ser los medios de que disponen las personas dentro de la sociedad para defender a la familia de los riesgos que les afectan, y que significan una reducción en la economía de ésta". (16)

Nótese que en este concepto, las prestaciones las considera como medios de defensa de la familia contra riesgos que puedan presentarse, los cuales pueden menguar la economía de la misma.

-
- (13) Puig Peña, Federico. "Compendio de Derecho Civil Español" Tomo III. Tercera Edición, Editorial Pirámide. Madrid 1976, Pág. 36
- (14) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo V. Editorial Heliasta, S.R.L. 12a. edición, pág. 385
- (15) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 603
- (16) García Rezas, Carlos Alberto. Tesis "Sistema de Retiro y Prestaciones de los Empleados Públicos en Guatemala". Septiembre 1975. Pág. 6

Trataremos de esbozar lo que para nosotros significan las Prestaciones Sociales, en base a los conceptos y definiciones presentados de los diferentes autores: "Las prestaciones sociales se proyectan hacia el futuro, con el fin de minimizar los efectos negativos que inciden en la economía de la familia, cuando por diferentes razones no se cuenta con un salario, las prestaciones ayudan de alguna manera a solventar la penuria y dificultad económica".

2.2 Elementos de las Prestaciones:

No siempre coinciden los tratadistas en su criterio respecto a los elementos de las Prestaciones, a continuación daremos a conocer algunos criterios para luego emitir el nuestro.

"Carlos Alberto García R. (17), sostiene el criterio respecto a los elementos de las Prestaciones, de que éstas están conformadas así:

1. Contingencia Social,
2. Beneficiario,
3. Monto de la Prestación,
4. Duración de la Prestación.

Por contingencia social se entiende todo acontecimiento o evento determinado de una necesidad individual, amparada por un sistema fundado en la solidaridad social, en razón de sus proyecciones sociales. (18)

Beneficiarios: "Son los sujetos de la prestación, es

(17) García Rezas, Carlos Alberto. Tesis "Sistemas de Retiro y Prestaciones de los empleados públicos en Guatemala". Pág. 16

(18) Cordini, Miguel Angel

decir aquellas personas para los cuales se concede la prestación económica". (19)

Monto de la prestación: Es la cantidad en dinero que recibe el beneficiario, variando el monto de la misma dependiendo del lugar, ya que no todos los países otorgan iguales prestaciones.

Duración de la Prestación: Generalmente es vitalicia, a excepción de la indemnización, invalidez temporal, vacaciones, aguinaldo.

Para Nowell Maldonado (20) "Las Prestaciones laborales están constituidas por los elementos siguientes: Oportunas, suficientes, completas, reales y en dinero".

La Enciclopedia Jurídica OMEBA, señala como elementos de las prestaciones: "La posibilidad, licitud, determinación, coercibilidad". (21)

Según nuestra opinión, las Prestaciones Sociales están conformadas por los siguientes elementos:

1. EN DINERO: (excepcionalmente se pueden dar prestaciones en especie como medicinas, alimentos, vestuario, etc.)
2. DETERMINADAS: No pueden ser generalizadas se debe determinar, concretar el sujeto beneficiario.

(19) Martí Bufill, Carlos. Derecho de la Seguridad Social. Las Prestaciones. Pág. 29

(20) Nowell Maldonado, Miriam Graciela. Trabajo de Tesis "Ventajas Económicas, efectos de la indemnización de las prestaciones" Guatemala 27 de octubre de 1983. Pág. 5

(21) Enciclopedia Jurídica OMEBA, Editorial Bibliográfica. Argentina 1967. Pág. 102

3. GENERALMENTE NO SON VITALICIAS, a excepción de la pensión por jubilación.
4. INSUFICIENTE: Ya que en la mayoría de casos las cantidades otorgadas en concepto de prestaciones sociales no cubren las necesidades económicas del beneficiario y de su familia en forma adecuada.

2.3 Clases de Prestaciones:

Dependiendo del grado de desarrollo de un país, así serán las Prestaciones que otorgue a los beneficiarios, protegiéndolos de las vicisitudes que pueden suscitarse; en la legislación guatemalteca, están contempladas prestaciones que protegen a los trabajadores, entre ellas citaremos algunas:

1. Indemnización,
2. Vacaciones,
3. Aguinaldo,
4. Jubilación,
5. Bonificación Anual (Bono 14)
6. Bono Vacacional,
7. Prestaciones Post Mortem.

Indemnización:

Mario López Larrave a la prestación denominada Indemnización le llama: "Derecho reconocido o establecido, por considerar que se encuentra dentro de las garantías mínimas

con carácter irrenunciable". (22)

El concepto enunciado por López Larrave en lo que se refiere a la Prestación indemnización, tiene su base legal en el artículo 106 sección octava de la Constitución Política de Guatemala de 1985.

Manuel Ossorio, se refiere a la indemnización como: "Resarcimiento de un daño o perjuicio...." En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las INDEMNIZACIONES, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidentes o enfermedades de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso". (23)

La indemnización, podemos decir que es el resarcimiento del daño o la pérdida en dinero causada al patrimonio de una persona por acciones u omisiones de otra; y por perjuicio se entiende como la ganancia lícita que deja de obtenerse por acciones u omisiones de otra persona.

Partiendo de los conceptos vertidos trataremos de esbozar lo que creemos es la Indemnización: "Va a ser el pago en efectivo que se entrega a una persona por una acción u omisión cometida por otra".

O bien, que la Indemnización es "Una institución regulada en las leyes por medio de la cual se resarce el daño causado a una persona por acciones u omisiones cometidas por otra".

(22) López Larrave, Mario. Tesis "Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo". Pág. 97 y 98. Editorial Universitaria. 1970.

(23) Op. Cit. Páginas 374 y 375.

Vacaciones:

Para Manuel Ossorio y Florit, las vacaciones las define así: "Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor, con fines de descanso". (24)

Para él es la interrupción de actividades con el fin de descansar física y mentalmente.

En el sentido etimológico, la palabra vacaciones, es derivada de la palabra VACAR, la cual viene del latín VACAREM-VACATUM, que significa estar desocupado o libre.

Guillermo Cabanellas las define como: "El derecho al descanso ininterrumpido variable desde unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios". (25) Para él, es el descanso al que tiene derecho el trabajador; dicho descanso puede ser de unos días hasta más de un mes, sin perder ninguna prestación otorgada por la ley, pues únicamente existe suspensión de labores.

Vacaciones No Gozadas:

Es el derecho del pago de vacaciones que adquiere el trabajador después de haber laborado en forma ininterrumpida por un lapso de tiempo.

Luego de presentados los conceptos vertidos por los diferentes tratadistas, ensayaremos dar un concepto personal al conceptualizar a las vacaciones como: "Descanso físico y mental que el patrono está obligado a dar al trabajador, con el fin de que restituya las energías acumuladas durante

(24) Op. Cit. Pág. 774

(25) Op. Cit. Pág. 251

un año de labores no necesariamente ininterrumpidas, pues se pueden dar circunstancias tales como que el trabajador haya sufrido algún tipo de suspensión, sin que esta circunstancia vea el derecho a gozar de vacaciones".

Características de las Vacaciones:

Según Guillermo Cabanellas, son: "A) Para el Patrono constituye una obligación de dar; B) Para el trabajador es un derecho y también una obligación, derecho que adquiere al cumplir un año de labores y obligación en el sentido de acatar lo que preceptúa la ley.

Con respecto al patrono, la ley le señala la norma para cubrir esta prestación a sus trabajadores, ya que el patrono está obligado a dar o conceder vacaciones anuales.

C) Es una prestación laboral económica que otorga la parte patronal por medio de la cual reconoce derechos a descansar a sus trabajadores. (26)

Aguinaldo:

Manuel Ossorio y Florit conceptúa el aguinaldo de la siguiente manera: "Recompensa en metálico que los patronos deban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades generalmente las navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aque'las donaciones gratias evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad...actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales incluyen e imponen al empleador el pago a todos sus dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por éstos en el curso del año calendario". (27)

(26) Op. Cit. Pág. 623

(27) Op. Cit. Pág. 46

En pasadas épocas el aguinaldo constituía una dádiva que el patrono en forma espontánea daba a sus empleados, es decir que constituía una facultad; actualmente el pago de aguinaldo constituye en casi todas las legislaciones del mundo una obligación para el empleador.

El diccionario de la Real Academia Española nos indica que el Aguinaldo es: "El regalo que se da en navidad o que se da en otra fiesta u ocasión". (28)

El aguinaldo forma parte del derecho del trabajo y se encuentra regulado en forma mundial; principió como un regalo que los empleadores otorgaban a sus empleados en días festivos, especialmente las fiestas navideñas y el año nuevo, pero actualmente esta institución se encuentra normada legalmente para trabajadores del Estado y de la iniciativa privada.

Jubilación:

Carlos Alberto García Rezas define la Jubilación como Sistema Jubilatorio y expresa que: "Dentro del gran número de prestaciones que forman el sistema de Seguridad Social hay un grupo de prestaciones que reciben una denominación distinta, en virtud de la naturaleza y relación que guardan entre cada una de ellas". (29)

Continúa expresando García Rezas que el Sistema Jubilatorio comprende las siguientes prestaciones: "1. Jubilación o Retiro, que cubre la vejez del trabajador que se retira de sus servicios; 2. Invalidez del beneficiario, que cubre su incapacidad para laborar; 3. Muerte del trabajador sostén económico de la familia, que da lugar a las siguientes pensiones: 3.1 A una cantidad fija para cubrir los gastos del funeral del beneficiario; 3.2 Pensión de viudedad, para la esposa

 (28) Diccionario de la Lengua Española. Décimo Novena Edición. Madrid 1970. Editorial Espasa Calpe, S.A. Pág. 41

(29) Op. Cit. Pág. 12

del beneficiario fallecido; 3.3 Pensión de orfandad, para los hijos menores de edad del beneficiario fallecido; 3.4 Pensión a favor de los padres del beneficiario fallecido". (30)

Para él la Jubilación es un sistema dentro del sistema de Seguridad Social. La Jubilación surge en Europa como prestación para los empleados públicos y a medida que transcurre el tiempo y la legislación avanza se logra que adquieran este derecho los empleados de la iniciativa privada.

En el Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas, al respecto encontramos: "Se entiende por jubilación, retiro del trabajador particular de una función pública, de los derechos a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida". (31)

Jubilación: "Su etimología viene del Latín JUBILATIONIS que significa acción y efecto de jubilar". (32)

Bonificación Anual y Bono Vacacional:

Serán objeto de estudio en el siguiente capítulo.

Prestaciones Post Mortem:

Entre estas prestaciones tenemos la pensión por VIU-DEZ: Tiene derecho el viudo o viuda del servidor público fallecido, quien debe presentar y llenar los requisitos exigidos por la Oficina Nacional de Servicio Civil, en el caso de los trabajadores públicos.

(30) IDEM. Página 13

(31) Op. Cit. Pág. 443

(32) Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana. Tomo XXVIII Editorial Espasa Calpe, S.A. Pág. 3052.

Pensión por Orfandad:

Se otorga este beneficio a los hijos del ex-empleado público fallecido, los cuales deben estar legalmente reconocidos, ser menores de edad. En el caso de mayores de edad, se debe acreditar la incapacidad; excepcionalmente tienen derecho los hijos de hasta veintiún años de edad siempre que demuestren que son estudiantes.

Pensiones Especiales:

Se otorgan siempre que el causante no haya dejado cónyuge, hijos menores o incapaces y tienen derecho a ellas en orden de prioridad: Los padres, los hermanos, nietos, sobrinos menores o incapaces, que al momento de la fecha del fallecimiento del trabajador o pensionado estuvieren bajo su tutela declarada de conformidad con la ley.

2.4 Finalidad de las Prestaciones:

Es el de prever la atención de los riesgos y enfermedades que pueden sufrir los trabajadores en el desempeño de sus labores; el objetivo es crear instituciones que sin fines de lucro, cuiden, protejan, amparen y velen por la salud del trabajador y de su familia.

Capítulo III

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Durante el gobierno del presidente Julio César Méndez Montenegro, por medio de una comisión se presentó al Congreso de la República de Guatemala, el Proyecto de Ley de Servicio Civil, dicha ley fue emitida por medio del Decreto 1748 el día 2 de mayo de 1968, entrando en vigencia el día 1 de enero de 1969.

Entre los objetivos para elaborar el Proyecto de Servicio Civil encontramos:

1. Mandato constitucional;
2. Justicia social;
3. Eficiencia de la Administración Pública.

La Ley de Servicio Civil está conformada por 4 considerandos, 94 artículos y un capítulo único de disposiciones transitorias, conformadas a su vez por 10 artículos.

En el primer considerando encontramos como objetivo fundamental, la realización y desarrollo de los principios contenidos en los artículos 118 al 122 de la Constitución de la República de Guatemala de 1965. Al quedar derogada esta carta magna, entra en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, que regula en su sección novena en los artículos del 107 al 117 lo relativo a los trabajadores del Estado, entre los artículos reformadores, tenemos el que estipula el derecho de huelga para los trabajadores del Estado.

El siguiente considerando, indica que se persigue mejorar la administración pública por medio de la implementación

de un sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente de los trabajadores del Estado.

El tercer considerando define lo que deben ser los objetivos y principios de la Ley de Servicio Civil, entre ellos garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores de la Administración Pública, remunerar en forma justa cada cargo público, a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponde igual salario, estabilizar el desempeño de los distintos puestos mediante la eliminación de favoritismos de tipo personal, propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma correcta en el pago de servicios personales y reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública cuya efectividad es fuente de deberes y derechos especiales y por último considera que todo esto es posible si se crea una institución que aplique y administre reformas sociales y desarrolle en forma paulatina las técnicas que se necesitan, ya que las relaciones de los trabajadores con la administración pública por su naturaleza tienen características propias, diferentes de las relaciones laborales que se dan entre patronos y trabajadores privados.

TITULO I. Está conformado por un capítulo único de disposiciones generales.

En los siete artículos contenidos en este capítulo encontramos en primer lugar el principio de tutelaridad para los trabajadores del Estado, el carácter de orden público de la ley, se señala también el objetivo general y los principios que inspiran la ley, entre ellos tenemos: Principio de igualdad, no discriminación, estabilidad absoluta, se define lo que es un servidor público, se integra el derecho, se exonera de impuestos los actos jurídicos y trámites con motivo de la aplicación de la ley de servicio civil, y por último se establece el principio de prioridad a trabajadores guatemaltecos.

TITULO II. ORGANIZACION.

El presente título comprende tres capítulos. En el artículo 8, se establece que la máxima dirección le corresponde constitucionalmente al Presidente de la República, quien por medio de una oficina específica y su Director, Sub-director y demás personal, administra el sistema, estas personas, Director y Sub-director son nombradas por el Presidente de la República.

Se nombra una Junta cuya función principal es la de ser el órgano de Apelación, esta Junta está integrada por tres miembros titulares y dos suplentes, nombrados uno por cada organismo del Estado y los cuales son designados por el Presidente de la República por un período de tres años.

TITULO III. CLASIFICACION DEL SERVICIO PUBLICO

Los puestos en el servicio del Estado se establecen en tres categorías:

1. Servicio exento
2. Servicio sin oposición
3. Servicio por oposición.

Servicio Exento:

Se refiere a funcionarios y algunos servidores públicos que no están sujetos a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil; esto basado en la calidad jurídica o que por su naturaleza son depositarios de autoridad, como ejemplo podemos citar: ministros y vice-ministros de Estado cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los funcionarios correspondientes.

Servicio Sin Oposición:

Las personas de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de la Ley de Servicio Civil, menos aquellas que se refieren a su nombramiento y despido, ya que la Admi-

nistración Pública necesita los servicios de personas profesionales que desempeñen puestos de carácter técnico y administrativo de alta jerarquía y que respondan a la confianza de la autoridad nominadora, entre estos puestos tenemos:

1. Asesores Técnicos
2. Asesores Jurídicos
3. Directores de Hospitales

Servicio Por Oposición:

Es aquel por el cual el trabajador ingresa mediante el cumplimiento de determinados requisitos.

A esta categoría de servicios pertenecen todas las personas que ingresan a la Administración Pública dentro del sistema de clasificación de puestos del Servicio por Oposición que establece la ley de Servicio Civil.

TITULO IV. CAPITULO UNICO. CLASIFICACION DE PUESTOS:

Entre las técnicas que utiliza la Oficina Nacional de Servicio Civil, está la clasificación de puestos, la cual ocupa un lugar prioritario, ya que al agrupar los puestos de la Administración Pública en un número limitado de clases atendiendo los deberes y responsabilidades de cada puesto, se logra establecer tipo de conocimientos, destrezas y nivel educacional de los servidores públicos.

Al utilizar la clasificación de puestos se protege a los trabajadores del Estado contra arbitrariedades de clasificación.

La Oficina Nacional de Servicio Civil es la encargada de elaborar el plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de los puestos en los servicios por oposición y sin oposición clasificándolos en clases.

Objeto y Contenido de la Clasificación:

En cada clase deben estar incluidos todos los puestos que requieren el desempeño de obligaciones parecidas en cuanto a autoridad, responsabilidad y características del trabajo a ejecutar, para que sea posible establecer capacidad, experiencia, habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia.

Que se establezca un standard de pruebas de aptitudes las cuales pueden ser utilizadas en la selección de los candidatos y que la misma escala de salarios pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Las clases pueden organizarse en grupos o grados, esto dependiendo de las diferencias e importancia, dificultades, responsabilidad y valor del trabajo de que se trate.

El artículo 40 establece el recurso de Revisión, ante la Oficina Nacional de Servicio Civil y el recurso de Apelación ante la Junta Nacional de Servicio Civil.

TITULO V. SELECCION DE PERSONAL.

En este título se establece el sistema por oposición para optar a ocupar un puesto en la Administración Pública. El objetivo es garantizar la capacidad para cada puesto y evitar que éstos sean concedidos por favoritismos o influencias, y así dar la oportunidad a todos los candidatos.

Este título está formado por 6 capítulos.

CAPITULO I. Se refiere al ingreso al servicio por oposición y señala los requisitos necesarios para ello.

CAPITULO II.

Establece la aplicación de pruebas (exámenes). El artícu-

lo 46 declara que para ser elegible, el candidato debe obtener una calificación mínima de 75 puntos en la escala de uno a cien, como promedio, en las distintas pruebas a que se somete.

CAPITULO III.

Establece lo referente a los nombramientos: Para llenar cualquier vacante que se produzca en el Servicio por Oposición, la autoridad nominadora debe requerir a la ONSEC una lista de candidatos elegibles, esto de conformidad con el reglamento respectivo.

En el caso de no obtener nómina de elegibles por inexistencia o insuficiencia de candidatos, la autoridad nominadora puede cubrir la vacante en forma provisional previa autorización de la ONSEC.

También la autoridad nominadora tiene potestad para hacer nombramientos provisionales y de emergencia, los cuales durarán seis meses a partir de la fecha de toma de posesión.

CAPITULO VI. PERIODOS DE PRUEBA:

La ONSEC, determina para todos los servidores públicos dentro del servicio por oposición, un período de prueba de seis meses como máximo para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso.

En cualquier tiempo dentro del período probatorio, la autoridad nominadora puede separar a un empleado, esto con base en los informes del jefe inmediato, si considera que el empleado es incompetente para desempeñar el cargo y que sus hábitos y conducta en general no justifican su continuación en el servicio.

Este precepto legal viola el principio de estabilidad y en su momento podría dar lugar a arbitrariedades por

parte de los jefes inmediatos del empleado.

CAPITULO V. ASCENSOS:

El artículo 57 de la Ley de Servicio Civil preceptúa: "Se considera promoción o ascenso el acto por el cual el servidor público pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior, con la aprobación de la ONSEC....". Queda establecido de esta manera el derecho y la prioridad en los ascensos.

También al establecer los ascensos temporales en caso de ausencia del titular, siempre que el suplente llene los requisitos que han sido establecidos para el puesto. Los ascensos temporales sólo proceden cuando se trata de ausencias mayores de 60 días y las necesidades del servicio así lo requieran.

CAPITULO VI. PERMUTA Y TRASLADOS:

Permutas:

Para que se produzcan se necesitan los siguientes requisitos:

1. Se dan solamente entre empleados que ocupen puesto de igual clase.
2. Pueden ser acordados por la autoridad nominadora respectiva.
3. Se necesita anuencia de los interesados.
4. Se debe notificar dentro de los 10 días siguientes a la ONSEC.

Si son puestos de clase diferente debe existir dictamen favorable de la ONSEC.

La autoridad nominadora puede acordar el traslado de un servidor a. Cuando el interesado lo solicite y b. Cuando se compruebe incapacidad o deficiencia en el desempeño de un puesto. Debe existir anuencia de la ONSEC., no debe haber disminución de salario.

TITULO VI. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES:

Entre los derechos tenemos según el artículo 61 numeral 1, el Derecho de estabilidad absoluta;

2. Vacaciones,
3. Vacaciones de 30 días a servidores públicos, expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales,
4. Licencias,
5. A enterarse de calificaciones periódicas de sus servicios,
6. Aguinaldo,
7. Indemnización, el Decreto 1748 fija este derecho en un máximo de cinco sueldos, pero en la práctica se utiliza lo que preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala que en su artículo 110, establece: "Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario".
8. Pensiones del régimen de jubilaciones,
9. Recibir un subsidio familiar, lo que en la realidad no es realizable,
10. Al ascenso a puesto de mayor jerarquía,
11. A un salario justo, lo cual en la realidad no se da,

12. Derecho a descanso forzoso de 30 días antes del parto y de 45 días después, con goce de salario.

El artículo 63 del Decreto 1748 preceptúa que queda prohibida la huelga de los servidores públicos, este artículo quedó derogado al entrar en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su artículo 116 segundo párrafo establece: "Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista". (33)

Obligaciones de los Servidores Públicos:

Se encuentran en el artículo 64, contenidas en diez numerales que preceptúan los deberes inherentes de los trabajadores del Estado.

Prohibiciones:

Se dividen en generales y especiales: Entre las generales, tenemos la prohibición de discriminación y la de dedicarse a actividades políticas.

Entre las especiales: Se puede mencionar la no violación del artículo 439 del Código Penal (34) Cohecho pasivo.

TITULO VII. CAPITULO UNICO. JORNADAS Y DESCANSOS:

JORNADA ORDINARIA. No podrá ser menor de 40 horas ni exceder de 44 horas semanales.

El Decreto 1748 se propone establecer la semana de 40 horas. Esta jornada ya existe para muchos trabajadores del sector público.

(33) Constitución Política de la República de Guatemala, 1985. Congreso de la República.

(34) Código Penal, Dto. 17-73 del Congreso de la República.

El artículo 68 se refiere al descanso semanal; y el artículo 69 establece los días de asueto.

TITULO VIII. CAPITULO I. REGIMEN DE SALARIOS:

Antes de entrar al análisis de este capítulo, quisiéramos hacer notar que se estableció el capítulo I, sin que existan los subsiguientes capítulos. Creemos que sería más conveniente que se estipulara como capítulo único.

La exposición de motivos del proyecto de Ley de Servicio Civil, estipula: "Por primera vez en la historia de Guatemala, la política salarial del gobierno podría ser ordenada y justa si se llega a establecer el procedimiento que se propone en esta ley. El llamado "Plan de Salarios" que se construye sobre el plan de clasificación, hace efectivo el principio de a igual trabajo en similares condiciones, eficiencia y antigüedad, igual salario..." (35)

TITULO IX.

CAPITULO I. REGIMEN DISCIPLINARIO:

Comprende cuatro clases de sanciones:

- 1) Amonestación verbal: Se aplica por faltas leves.
- 2) Amonestación escrita: Se impone cuando el trabajador haya incurrido en dos o más amonestaciones verbales durante un mes, o en los casos que indica el reglamento de la ley.
- 3) Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo en los casos de detención y prisión provisional, por todo el tiempo que duren éstas.

(35) Exposición de Motivos al Proyecto de Ley de Servicio Civil. Título VIII.

La aplicación de las sanciones disciplinarias no afectan los derechos otorgados por la ley.

CAPITULO II. REGIMEN DE DESPIDO:

Para que un trabajador del Estado sea destituido de su cargo se debe dar una causal de despido, el artículo 75 de la Ley, enumera dos causales de despido por medio de las cuales el Estado puede remover de su cargo a un servidor público, sin responsabilidad de su parte.

El hecho del despido hacer perder al trabajador todos los derechos que le concede la ley y sus reglamentos, excepto los adquiridos por jubilaciones, pensiones y montepíos, así como parte proporcional del aguinaldo al tiempo laborado y vacaciones si se hubiere adquirido este derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo.

Procedimiento del Despido:

Lo encontramos regulado en el artículo 78 del Decreto 1748. El servidor público tiene el derecho de utilizar el Recurso de Apelación ante la Junta Nacional de Servicio Civil, dentro de tres días a partir de la fecha de notificación del despido.

TITULO X.

CAPITULO UNICO:

Se rigen las relaciones laborales del Magisterio Nacional con la Administración Pública por medio del Decreto 1485, el cual se considera ley complementaria a la Ley de Servicio Civil, la que únicamente fungirá como supletoria en los casos no previstos en el mencionado decreto.

TITULO XI. CAPITULO UNICO:

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS:

Entre las prohibiciones que estipula el presente título

se encuentran: El uso de presión política en contra de los servidores públicos, la discriminación en razón del color, sexo, raza, afiliación u opinión política, social o religiosa, la oposición a la aplicación de la Ley de Servicio Civil.

Todas las acciones o derechos que emanen del Decreto 1748, prescriben en un plazo de tres meses.

El artículo 89 determina lo que son faltas, dividiéndolas en faltas o disposiciones prohibitivas y faltas a disposiciones preceptivas. El numeral tres remite al Código de Trabajo al título octavo capítulo segundo "Sanciones", y luego nos remite al Procedimiento en el Juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

TITULO XII. CAPITULO UNICO.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

El presente título está conformado por diez artículos, los cuales establecen en forma general la situación jurídica de los servidores públicos con puestos en el Servicio por Oposición; vigencia del plan de clasificación y la escala de salarios; integración de la primera Junta Nacional de Servicio Civil; obligación de presentar proyectos para resolver el problema de las clases pasivas. (actualmente es el Decreto 63-88 del Congreso de la República).

Capítulo IV

ANALISIS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO Dto. 44-86

El Decreto 44-86 está formado por tres considerandos, cuatro títulos y treinta y cinco artículos, más cuatro artículos de Disposiciones finales y transitorias.

El contenido del considerando, se basa en el mandato constitucional preceptuado en el artículo 170, inciso b) de nuestra Carta Magna.

El siguiente considerando, toma como objetivo el establecer un sistema administrativo, ético, equitativo, técnico y dinámico que regule las relaciones laborales entre el Organismo Legislativo con sus trabajadores.

Por último, el Tercer Considerando, enuncia los principios de justicia social y humanitarios en favor de la dignidad de los trabajadores del congreso.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

CAPITULO UNICO: NATURALEZA Y OBJETIVO DE LA LEY

Este título está conformado por siete artículos que en forma general establecen: El ámbito de aplicación de la ley, la cual se encamina a regular los derechos y obligaciones del Organismo Legislativo con su personal; principio de tutelaridad para los trabajadores; excención de impuestos; enseguida se establece a quien se considera trabajador del Organismo Legislativo. El artículo cinco hace mención de otros principios por los cuales se regirán, entre ellos:

- a. Todo guatemalteco tiene derecho a optar a cargos en el Organismo Legislativo.
- b. No discriminación,
- c. A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario,
- d. Los cargos se designarán por oposición,
- e. Los trabajadores estarán sujetos a normas de disciplina y a planes de prestaciones económicas y sociales.

El artículo seis establece, el principio de integración del derecho de aguinaldo, el cual consiste que en los casos no previstos en el Decreto 44-86, se puede utilizar fuentes supletorias, tales como: principios constitucionales, doctrinas de administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes de trabajo y previsión social, las leyes comunes y los principios generales del derecho. Y por último, el artículo siete menciona que en la interpretación de la Ley se tomará fundamentalmente en cuenta, el interés del trabajador, en armonía con la convivencia social. En términos generales diremos que es un artículo de tutelaridad para los trabajadores.

TITULO II. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

CAPITULO I. ORGANOS DE DIRECCION Y FUNCIONAMIENTO

En este título se estipula que la Junta Directiva del Congreso de la República, y cada uno de sus integrantes serán los órganos de dirección administrativa superior y quienes determinarán la organización administrativa del personal.

Todo el personal del Organismo Legislativo, será nombrado por el Presidente del Congreso, quien informará a la Junta Directiva.

El artículo doce, conceptúa principios esenciales de administración, entre ellos tenemos: Ningún trabajador debe efectuar labores que no estén autorizadas, no debe realizar actos que estén reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres.

CAPITULO II

CLASIFICACION DE CARGOS:

Los cargos al servicio del Organismo Legislativo, comprende las siguientes categorías:

- a. Servicio sin oposición,
- b. Servicio por oposición.

Servicio Sin Oposición

Aquí se encuentran los asesores técnicos, asesores profesionales, los cuales están sujetos a la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo y normas que emita la Junta Directiva.

Servicio Por Oposición:

Se encuentran todos los cargos que se especifican en el plan de clasificación.

Entre los factores para la calificación de los trabajadores, se toma en cuenta por ejemplo: la capacidad, experiencia, estudios, antecedentes penales y policíacos.

Es de hacer notar, que no se admiten trabajadores extranjeros, ya que el artículo 17 literal b) del Decreto No. 44-86, preceptúa que los trabajadores del Organismo Legislativo deben ser exclusivamente guatemaltecos.

El artículo 21 del Cuerpo Legal antes citado, establece

el derecho al recurso de Revisión ante la Junta Directiva del Congreso; por ejemplo el trabajador afectado por cualquier asignación o reasignación de un cargo, tiene derecho a solicitar a la Junta Directiva del Congreso, la revisión de su caso dentro de un plazo de tres días.

TITULO III. FUNDAMENTOS DE LA RELACION DEL ORGANISMO LEGISLATIVO CON SUS TRABAJADORES:

CAPITULO I: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El artículo 23 es el que señala los derechos de los trabajadores del Organismo Legislativo, los cuales en general son similares o superiores a los que establecen otras leyes de carácter laboral.

Entre los derechos que gozan con exclusividad los empleados del Organismo Legislativo se encuentran: inciso g) Recibir indemnización...., en caso de renuncia del trabajador, el importe se calculará en la misma forma que para el caso de despido. En caso de retiro del trabajador por tiempo de servicio o edad, sin perjuicio del derecho del que le corresponde de conformidad con la ley de clases pasivas del Estado, gozarán de la indemnización a que se refiere esta ley. Inciso h) Percibir el cónyuge o conviviente supérstite, hijos menores o incapaces del trabajador, o personas que dependan económicamente de él, cuando éste fallezca estando en servicio, indemnización post mortem equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

Estas indemnizaciones no excluyen los derechos derivados del Régimen de Seguridad Social. El inciso j) último párrafo: promedio de los beneficios económicos obtenidos durante igual tiempo (cinco años) por el trabajador (clases pasivas).

Estos beneficios se refieren a: sobresueldos, horas extras, bonificaciones y cualquier otra prestación económica establecida a favor de los trabajadores, inciso k) El personal del Organismo Legislativo tiene derecho a gozar servicio

médico interno sin perjuicio de la Cobertura del Régimen de Seguridad Social; m) Se garantiza el derecho de asociación y sindicalización según lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala; n) Los miembros del personal administrativo, técnico y de servicios, gozarán de un seguro de vida con un mínimo de diez mil quetzales.

CAPITULO II. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

Se determina en general las obligaciones que debe cumplir todo trabajador: literal a) del artículo 24 señala, todo trabajador debe prestar juramento de fidelidad a la Constitución Política de la República de Guatemala al tomar posesión de su cargo.

CAPITULO III. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

En este capítulo se establecen las prohibiciones de carácter general; tales como prohibiciones contrarias a la moral y a las buenas costumbres, la no discriminación, el uso de autoridad para obligar a los trabajadores a actividades políticas, coartar el derecho de sufragio, cometer el delito de cohecho pasivo, etc.

CAPITULO IV. JORNADAS DE TRABAJO: DIAS DE DESCANSO Y DE ASUETO:

En él se fija la jornada de trabajo ordinaria de 8 horas diarias y de 40 horas a la semana.

Continuidad de la Jornada:

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continúa o dividirse en dos períodos.

Cuando se trate de jornada única de trabajo, el trabajador del Organismo Legislativo tiene derecho a un descanso de una hora para tomar sus alimentos.

El reglamento establecerá lo relativo a otro tipo de

jornadas. Entre los días de descanso se fija el derecho a dos días de descanso semanal por cada cinco días consecutivos de trabajo; por último en este capítulo se establecen los días de asueto con goce de salario.

CAPITULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Se establecen como medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal por faltas leves.
- b) Amonestación escrita en casos de reincidencia en faltas leves durante el mismo mes calendario, o cuando el caso así lo amerite.
- c) Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días, si la falta fuere grave y no ameritara el despido.
- d) Despido que procederá en los casos establecidos por la Ley.

CAPITULO VI. REGIMEN DE DESPIDO:

En el presente capítulo, se especifican las causas que facultan a la autoridad nominadora para dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte. El trabajador puede hacer uso del recurso de Reconsideración, dentro del tercer día de notificado o de producido el hecho causante del despido.

Terminación de la Relación Laboral:

La terminación de la relación laboral se produce:

- a. Por renuncia del trabajador
- b. Por despido
- c. Por jubilación
- d. Por invalidez absoluta
- e. Por muerte del trabajador.

TITULO IV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS. CAPITULO UNICO.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS:

Se encuentran estas disposiciones contenidas en cuatro artículos que norman: Las erogaciones necesarias para la aplicación del Decreto 44-86; plazo para emitir los reglamentos; prescripción de derechos y acciones, dicha prescripción será de tres meses; y por último se establece la vigencia del Decreto.

Capítulo V

ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA EL ORGANISMO LEGISLATIVO Y EJECUTIVO

Decreto 44-86 del Congreso
de la República

VACACIONES:

Arto. 23 literal e) del De-
creto No. 44-86

Los trabajadores del Orga-
nismo Legislativo tienen de-
recho a un período anual
de 20 días hábiles después
de cada año de servicios
contínuos.

Decreto 1748 del Congreso
de la República

VACACIONES:

Arto. 61 numeral 2 y 62 del De-
creto No. 1748

Los servidores públicos en los
servicios sin oposición y por o-
posición gozan de un período de
20 días hábiles después de cada
año de servicios contínuos.
Acuerdo Gubernativo No. 481-89
Reformado también por Acuerdo
Gubernativo No. 1070-90 de fe-
chas 6 de noviembre de 1989 y
9 de noviembre de 1990, respec-
tivamente, período anual de 30
días después de cada año de ser-
vicios contínuos a los servidores
públicos expuestos a riesgos que
causen enfermedades profesiona-
les.

Diferencias y Similitudes:

Similitudes: En ambas leyes se regulan las vacaciones por un período de 20 días hábiles.

Diferencias: Los servidores públicos del Organismo Ejecutivo, que por la naturaleza del trabajo que se realiza en determinadas dependencias, pueden estar expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, por esta razón se les otorgan treinta días hábiles, previo a un trámite especial, contenido en el Acuerdo Gubernativo No. 1070-90.

Decreto 44-86 del Congreso de la República

Decreto 1748 del Congreso de la República.

AGUINALDO:

AGUINALDO:

Arto. 23, literal F

Arto. 61, numeral 6

Recibir anualmente el aguinaldo en efectivo equivalente a un mes de salario de conformidad con la ley.

A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidará de conformidad con la ley y los reglamentos respectivos.

Diferencias y Similitudes:

Similitudes: Que por ser un derecho consignado en la Constitución Política y demás leyes laborales, no puede ser renunciado por los trabajadores y es una obligación del empleador.

Diferencias: No existen.

INDEMNIZACION

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo ciento dos (102), literal "0" estipula lo siguiente: "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". El artículo ciento diez (110) del citado cuerpo legal preceptúa: "Los trabajado-

res del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

INDEMNIZACION

Decreto 44-86

Arto. 23 literal G

Tienen derecho a recibir indemnización por supresión de plaza o por despido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si éstos no alcanzan a un año, la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe debe calcularse conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses anteriores a la cesación de la relación de trabajo.

INDEMNIZACION

Decreto 1748

Arto. 61 numeral 7

Tienen derecho a recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario, por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto.

Diferencias y Similitudes

Similitudes: En ambas leyes se contempla la Indemnización para los trabajadores, cuando se suprime el puesto o plaza y por despido injustificado ya sea directo o indirecto.

Diferencias:

Indemnización: Variante "A"

En caso de "renuncia" del trabajador, el importe se calculará en la misma forma que para el caso de despido.

Indemnización

No se regula ninguna norma para el servidor público del Organismo Ejecutivo.

Diferencias y Similitudes:

En caso de renuncia del trabajador por tiempo de servicio o edad gozan de INDEMNIZACION, sin que ésta incluya el derecho que le corresponde de acuerdo a la Ley de Clases Pasivas del Estado (Dto. 63-89 del Congreso de la República)

Los servidores públicos que tengan el derecho a pensiones de conformidad con la Ley de Clases Pasivas del Estado quedan EXCLUIDOS del pago de INDEMNIZACION, solamente dice el Decreto citado gozarán de ésta hasta que se emita el Acuerdo de pensión correspondiente. A EXCEPCION de cuando sean destituidos sin causa justificada, siempre gozarán de la pensión por jubilación.

INDEMNIZACION POST MORTEN

Decreto 44-86
Arto. 23 literal H

Tienen derecho a percibir el cónyuge o conviviente supérstite, hijos menores o incapacitados del trabajador, o personas que dependan económicamente de él, cuando éste fallezca estando en servicio INDEMNIZACION POST MORTEN equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

INDEMNIZACION POST MORTEN

Decreto 1748
Arto. 93

En caso de muerte del servidor público, la familia tiene derecho al pago de los funerales de éste y sus menores hijos o con impedimento físico, su cónyuge y los padres que dependan de él a recibir en total una suma equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos o discontinuos. Este derecho en ningún caso excederá de cinco meses. La obligación del Estado cesará cuando el IGSS cubra estas prestaciones por monto igual o superior o en la parte proporcional si fuere parcial.

SUBSIDIO FAMILIAR

El Decreto 44-86 no preceptúa ninguna norma con respecto al subsidio familiar.

SUBSIDIO FAMILIAR

Decreto 1748 arto. 61 Numeral 9.

Los servidores públicos tienen derecho a recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva.

SERVICIO MEDICO INTERNO

Dto. 44-86 arto. 23 Nral. K

Sin perjuicio de la cobertura del régimen de Seguridad Social, los trabajadores del Organismo Legislativo tienen derecho a servicio médico interno.

SERVICIO MEDICO INTERNO

El Decreto 1748 no especifica ninguna norma al respecto, no obstante en algunas instituciones del Estado, si existe este servicio médico interno.

Similitudes y Diferencias

Similitudes: No existen

Diferencias: Los trabajadores del Organismo Legislativo cuentan con esta prestación, mientras que los trabajadores del Organismo Ejecutivo no tienen servicio médico interno. (En algunas instituciones si existe este servicio, como por ejemplo en el Hospital Roosevelt).

**DESCANSO PRE Y POST
NATAL PARA LA MADRE
TRABAJADORA.**

Dto. 44-86 Arto. 23 lit. L

En el caso de la madre trabajadora, gozará de descanso pre y post natal durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

**DESCANSO PRE Y POST
NATAL PARA LA MADRE
TRABAJADORA.**

Dto. 1748, arto. 61 Nral. 61

Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta y cinco días después, con goce de salario.

Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Público y Privado. Dto. 42-93

Se establece prestación laboral obligatoria para todo patrono el pago equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo devengado por el trabajador que hubiere laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminara por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

Decreto Número 1794

Se declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, las madres trabajadoras al servicio del Estado... gozarán de asueto con pago de salario el diez de mayo.

Acuerdo Gubernativo 642-89 Bono Vacacional

El bono vacacional se pagará en forma completa, a los servidores que cumplan un año de servicios continuos o en forma proporcional al tiempo laborado de cada Se fija en ciento cincuenta quetzales. El monto del Bono Vacacional, se pagará en el mes de diciembre de cada año.

Acuerdo Gubernativo
No. 838-92

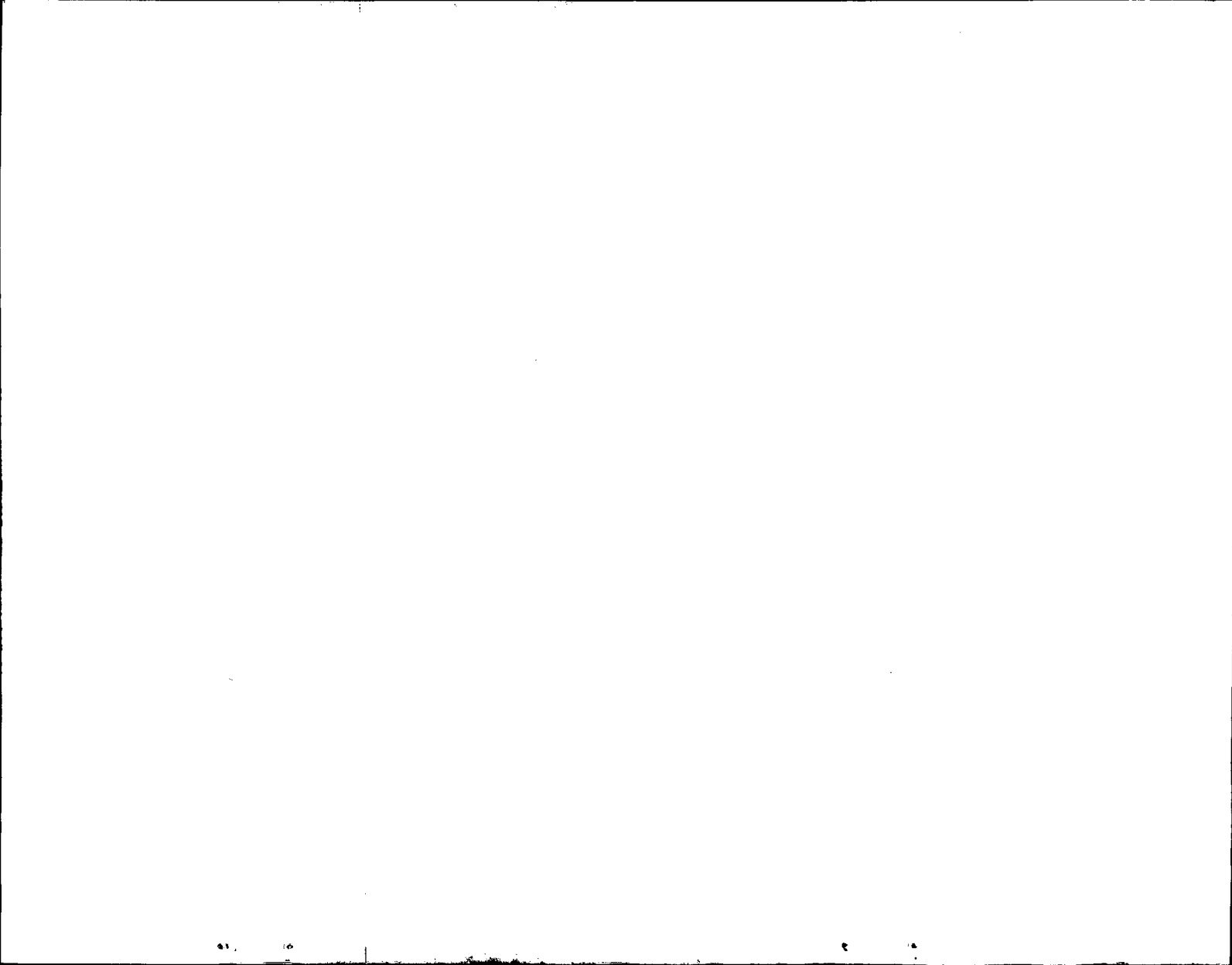
No les es aplicable a los servidores del Organismo Legislativo.

Acuerdo Gubernativo
No. 838-92

Se establece el "Bono por antigüedad", a los servidores del Organismo Ejecutivo. Este bono oscila entre treinta y cinco quetzales y setenta y cinco mensuales. (Q35.00 a Q75.00).

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores del Organismo Legislativo y los trabajadores del Organismo Ejecutivo, son empleados públicos en iguales circunstancias.
2. Los trabajadores públicos que laboran en la Administración dentro del Organismo Legislativo, gozan de mejores prestaciones laborales en comparación con los empleados públicos del Organismo Ejecutivo.
3. No obstante tales circunstancias existen marcadas diferencias entre los beneficios o prestaciones laborales que se otorgan a los mismos, debido a que el Organismo Legislativo cuenta con un grupo minoritario de empleados en comparación a los empleados laborantes del Organismo Ejecutivo.



RECOMENDACIONES

1. Que se creen leyes de tipo laboral tanto para el Organismo Legislativo como del Ejecutivo, para establecer prestaciones laborales justas y acordes a la realidad nacional.
2. Que en concepto de prestaciones laborales los trabajadores del Organismo Ejecutivo, gocen de las mismas prestaciones laborales que poseen los empleados del Organismo Legislativo; por ostentar ambos la calidad de empleados estatales.
3. Crear un Código Laboral Estatal en donde se recojan las prestaciones, funciones, obligaciones, etc., para todos los empleados públicos, por su condición como tales y gocen de garantías económicas y sociales laborales.

BIBLIOGRAFIA

1. Alcalá-Zamora, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. "Tratado de Política Laboral y Social". Tomo I, Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, 1979.
2. Berassi, Ludovico. "Tratado del Derecho del Trabajo". Tomo II. Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953.
3. Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Tomo IV. Ediciones El Gráfico, Impresores, Buenos Aires.
4. Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo V. Doceava Edición 1977. Editorial Heliasta S.R.L.
5. Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Segunda edición, Editorial Porrúa S.A. México 1954.
6. De Ferrari, Francisco. "Los Principios de la Seguridad Social". Segunda Edición, Editorial De Palma, Buenos Aires.
7. Diccionario de la Lengua Española, décimo novena edición. Madrid 1970. Editorial Espasa Calpe, S.A.
8. Enciclopedia Jurídica OMEBA. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1967.
9. Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana. Tomo XXVIII. Editorial Espasa Calpe, S.A.
10. García Oviedo, Carlos. "Tratado Elemental de Derecho Social". Librería General de Victoriano Suárez. 46 Madrid 1934.

11. Gaete B., Alfredo. "Manual del Derecho del Trabajo". Editorial Jurídica de Chile, 1949.
12. Krotoschin, Ernesto. "Instituciones del Derecho del Trabajo". Tomo I. Editorial De Palma, Buenos Aires 1947.
13. López Larrave, Mario. "Introducción al estudio del Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Universitaria 1973.
14. López Núñez, Alvaro. "Ideario de Previsión Social". Segunda Edición. Madrid 1947.
15. Martí Bufill, Carlos. "Derecho de la Seguridad Social y Prestaciones".
16. Manual Descriptivo Orgánico Funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.
17. Nápoli, Rodolfo A. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". La Ley S.A. Editora e Impresora, Buenos Aires 1969.
18. Ossorio y Florit, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, Argentina.
19. Persiani, Mattia. "El Sistema Jurídico de la Previsión Social". Madrid 1965.
20. Sánchez, Pedro C. "Curso de Legislación del Trabajo" Ediciones Araujo. Buenos Aires, Argentina 1954.
21. Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Tomo I. Ediciones Porrúa, S.A. México 1978.

22. Undein M., Alejandro. "Estudios del Derecho del Trabajo" Editorial El Ateneo. Buenos Aires, 1954.

TESIS

1. Barrios Cancinos, Luis Alberto. "Normas y Procedimientos para el Reclamo y Obtención de Prestaciones Laborales en el Sector Público". Guatemala, 1986.
2. García Rezas, Carlos Alberto. "Sistema de Retiro y Prestaciones de los Empleados Públicos en Guatemala". Septiembre 1975.
3. Fuentes Mérida. Herald Vitelio. "La Previsión Social" Guatemala, 1980.
4. Nowell Maldonado, Miriam Graciela. "Ventajas Económicas efectos de la indemnización de las prestaciones". Guatemala, 27 de octubre de 1983.
5. Peralta Pérez, Gladys Jesús. "Prestaciones Laborales en el Sector Público Agrícola". Centro de Impresiones Gráficas Centro Comercial del Sur. Guatemala julio de 1991.

LEYES

1. Constitución Política de la República de Guatemala 1985.
2. Constitución de la República de Guatemala. 1945
3. Código de Trabajo. Decreto número 1441, del Congreso de la República.
4. Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

5. Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto número 44-86 del Congreso de la República de Guatemala.
6. Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo.
7. Ley Orgánica y Régimen del Organismo Legislativo. Decreto número 37-86.
8. Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo. Decreto número 1748 del Congreso de la República.
9. Exposición de Motivos al Proyecto de Ley de Servicio Civil. Título VIII.
10. Ley y Reglamento de Clases Pasivas Civiles del Estado. Decreto número 63-86 del Congreso de la República.
11. Decreto 64-92 del Congreso de la República.
12. Decreto 42-92 del Congreso de la República.
13. Decreto 1794 del Congreso de la República.
14. Acuerdo Gubernativo 642-89. Palacio Nacional. Guatemala, Agosto 1989. (Presidente de la República).
15. Acuerdo Gubernativo 838-92. Palacio Nacional. Guatemala 14 de octubre de 1992. (Presidente de la República).