

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

**ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO ENTRE LAS PRESTACIONES
LABORALES OTORGADAS EN EL ORGANISMO EJECUTIVO Y LAS
ENTIDADES DESCENTRALIZADAS: INDE, GUATEL, INFOM E INTECAP**

TESIS

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

Por

ARTURO MENDOZA ROSALES

Previo a Optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Octubre de 1997

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

14.
(3295)
2-4

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	Lic. William René Méndez
VOCAL IV	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Jaime Noel Ruiz Pinto
Vocal	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretario:	Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Luis Granados Valiente
Vocal:	Lic. Luis Alberto Pineda Roca
Secretario:	Lic. José Víctor Taracena Alba

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
4 Universitaria, Zona 12
Mamula, Centroamérica



Guatemala, 12 de abril de 1996

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

15 ABR. 1996

RECIBIDO

Horas _____
Minutos _____
OFICIAL _____

Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de CC. JJ.
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 nombró como Asesor de Tesis del Bachiller ARTURO MENDOZA ROSALES, quien elaboró el trabajo el cual quedó bajo el siguiente título: ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO ENTRE LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS EN EL ORGANISMO EJECUTIVO Y LAS ENTIDADES, - DESCENTRALIZADAS: INDE, GUATEL, INFOM E INTECAP.

Al estudiante en mención se le brindó la orientación y la asesoría que se requiere para la elaboración de este tipo de trabajo, los métodos y las técnicas de investigación a utilizar se, obteniendo como resultado que la versión final resulte por demás interesante.

En consecuencia, se emite el dictamen correspondiente - en el sentido de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Reglamento de exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, por lo que puede continuarse con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Juan Apudal Méndez
ABOGADO EN EJERCICIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
CÓMERCIALES Y SOCIALES
Jueces de Comercio, calle 12
1a. Esquina



[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, abril dieciocho de mil novecientos noventa y
seis. -----

Atentamente, pase al LIC. LUIS ALBERTO ZECENA LOPEZ, para
que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller -
ARTURO MENDOZA ROSALES y en su oportunidad emita el dic -
tamen correspondiente. -----

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

alhj.



Luis Alberto Zecena López
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 22 de Enero de 1997

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales de la Universidad de San
Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA

23 ENE. 1997

RECIBIDO
Hora 18 Minutos 30
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento de la Providencia de fecha dieciocho de Abril de mil novecientos noventa y seis, procedí a revisar el trabajo de Tesis presentado por el Bachiller Arturo Mendoza Rosales, titulado "ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO ENTRE LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS EN EL ORGANISMO EJECUTIVO Y LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS: INDE, GUATEL, INFOM E INTECAP".-

Al ponente se le hicieron las observaciones pertinentes, incluyendo la modificación del título del trabajo, el cual quedó como se menciona en el párrafo anterior y reúne los requisitos necesarios, por lo que emito dictamen favorable para que sea aceptado para su discusión en el Examen General Público.-

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Decano,

Muy atentamente.

Lic. Luis Alberto Zecena López
ABOGADO Y NOTARIO

REPUBLICA DE GUATEMALA
ESTADO DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
CALLE 12
ZONA 12, CANTONAMIENTO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
Guatemala, siete de febrero de mil novecientos noventa y
siete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden se autoriza la
orden de Impresión del trabajo de tesis del Bachiller -
ARTURO MENDOZA ROSALES intitulado "ANALISIS JURIDICO COM
PARATIVO ENTRE LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS EN EL
ORGANISMO EJECUTIVO Y LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS: IN-
DE, GUATEL, INFOM E INTECAP". Artículo 22 del Reglamento
de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.-----

alhj.

DEDICATORIA

A Dios y al Hermano Pedro

A Mis Padres:

Tomás Romeo Mendoza y
Vicenta Rosales (Q.E.P.D.)

A Mi Esposa:

María Estela Sierra de Mendoza

A Mis Hijos:

Miriam, Edwin, Leonel e Irma

A Mis Nietos:

Andrea, Denise, Gabi, Diana y Leonelito.

A Toda mi Familia, con especial aprecio.

A La tres veces centenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

A Todos mis catedráticos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Quienes me hicieron participe de sus conocimientos.

A Todos los compañeros y amigos, como un reconocimiento al apoyo que me brindaron.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	i
CAPITULO PRIMERO	
LAS PRESTACIONES SEGUN LA DOCTRINA	1
NATURALEZA JURIDICA	8
CLASES DE PRESTACIONES	12
CAPITULO SEGUNDO	
PRESTACIONES EN NUESTRA LEGISLACION	
PRESUPUESTOS Y ELEMENTOS NECESARIOS	17
ELEMENTOS	17
ELEMENTOS DE LAS PRESTACIONES	18
CLASES DE PRESTACIONES	21
VACACIONES	23
AGUINALDO	24
JUBILACION	25
BONIFICACION ANUAL	27
BONO VACACIONAL	28
PRESTACIONES POST MORTEN	28
RIESGOS QUE CUBREN	29

DE TRABAJO	51
NATURALEZA DE LA CONVENCION COLECTIVA	51
CAPITULO QUINTO	
ANALISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR EL ORGANISMO EJECUTIVO Y ENTIDADES DESCENTRA- LIZADAS OBJETO DE LA PRESENTE INVESTIGACION	
VACACIONES	57
INDEMNIZACION	62
AGUINALDO	70
OTRAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS COMO: GUATEL, INDE, INGUAT E INTECAP	85
CONCLUSIONES	109
BIBLIOGRAFIA	111

INTRODUCCION

La presente investigación consiste en un análisis jurídico comparativo entre las prestaciones laborales otorgadas por el organismo ejecutivo y las entidades descentralizadas como INDE, GUATEL, INFOM E INTECAP. Como podrá observar, después de hacer esta comparación, notamos que existen profundas diferencias entre las prestaciones laborales que otorgan las instituciones analizadas, no obstante que en ambos casos los laborantes, tanto de ellas como del organismo ejecutivo, tienen la calidad de ser empleados públicos.

El trabajo se encuentra dividido así: Cinco Capítulos. En el capítulo primero, se trata lo relativo a las prestaciones según la doctrina, generalidades, conceptos, clase de prestaciones, los elementos que la conforman y la naturaleza jurídica; mientras que en el capítulo segundo, nos referimos a las prestaciones laborales en nuestra legislación, presupuestos y elementos necesarios, principios, elementos de las prestaciones y clases. Luego en el capítulo tercero, hacemos un análisis legal de las cuatro entidades descentralizadas mencionadas al principio de esta introducción, lo referente a la descentralización y su estructura legal que le da vida jurídica. En el capítulo

CAPITULO I

1. LAS PRESTACIONES SEGUN LA DOCTRINA

Al iniciar el primer capítulo de esta investigación, creo necesario que para tener un concepto en forma clara de lo que debe entenderse por prestación en un sentido general, es conveniente analizar un forma breve algunas ideas que a este respecto dan algunos tratadistas; así en ese orden de ideas, tenemos que para el tratadista José Avalos, prestación es "la acción o efecto de prestar, presta o empréstito" (1)

Este primer concepto, si bien es cierto no se ajusta a los que en realidad son las prestaciones laborales, nos deja al menos la idea que prestación es algo que se da a cambio de otra cosa que se recibe y que es una actitud activa, una actitud que se pone de manifiesto en cierto y determinado momento.

El significado de la palabra prestación, como institución jurídica, deriva de la voz latina "Ppestatio-onis" cuya acepción es acción y efecto de prestar; así mismo el Diccionario de la Lengua Española establece "El vocablo prestación se refiere a la acción de prestar servicios personales obligatorio exigido por la ley a los vecinos de un pueblo para obras o servicios de utilidad común"

1. Avalos, José. *Derecho del Trabajo I, Segunda Edición*, Editorial Porrúa S.A. México, 1988. Pág. 80

A.- Ha de ser posible efectivamente; ninguna persona puede obligarse a una prestación que sea imposible y se obligará, la obligación será nula, pues el derecho solo puede extender su protección sobre aquello que es en si mismo posible.

B.- Ha de ser lícita. El derecho no puede obligar a una persona a que realice un acto ilícito, por eso la licitud es condición esencial de la prestación.

C.- Determinadas. Si la obligación supone una restricción a la libre actividad del deudor es lógico que aparezca fundamentalmente determinada con el fin de que no se quede aquel sujeto arbitrario exagerado o desmesurado del acreedor. De los requisitos analizados con anterioridad, se arriba a la conclusión que por prestación debemos entender que es la realización efectiva de la obligación adquirida. Es su cumplimiento, no el contrato en si.

Dentro de las doctrinas que explican la prestación, tenemos las siguientes:

1) La Doctrina Clásica tradicional. Esta se apoya en algunos textos del derecho romano, particularmente del Digesto, estableciendo la conclusión de que no podía de ningún modo existir una obligación propiamente dicha, si la prestación no era patrimonial y valuable en dinero; sin embargo a mediados del siglo pasado se produjo contra esta tesis una reacción profunda por parte de la doctrina Germánica,

durante determinado tiempo; puede la prestación ser instantanea, de tracto sucesivo; la primera constituye el supuesto normal, la segunda, disposiciones particulares referentes singularmente al cumplimiento de la obligaciones que tienen por objeto:

2.- POSITIVAS Y NEGATIVAS: La primera se refiere a todo aquello que el obligado debe dar sobre una cosa o realizar una prestación; y la segunda es una abstención y omisión de realizar ese tipo de actividad.

3.- ESPECIFICAS Y GENERICAS: Las primeras adecúan al prestación a la actividad que realiza el trabajador. En cuanto a las segundas determinan una prestación activa de dar una cantidad de cosas.

4.- UNICAS Y MULTIPLES: Las primeras tienen por objeto una prestación que no puede ser cumplida sino por entero; en cuanto a las segundas, se distinguen porque su cumplimiento en cuanto a las prestaciones será por partes.

5. PRINCIPALES Y ACCESORIAS: Las principales existen por si mismas y su finalidad es entre las partes que las establecen o por la ley que las impone; en cuanto a las accesorias, es el complemento de la principal para garantizar su realización.

4.- Duración de la Prestación, generalmente es vitalicia a excepción de la indemnización, invalidez temporal, vacaciones, aguinaldo.

Los elementos de las prestaciones están constituidos por:

- a) En Dinero: Excepcionalmente se pueden dar prestaciones en especie como medicinas, alimentos, vestuario, etc.
- b) Determinadas: No pueden ser generalizadas; se deben determinar o concretar el sujeto beneficiario.
- c) Generalmente no son vitalicias, a excepción de la pensión por jubilación.
- d) 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. Para finalizar este primer punto haré la siguiente cita:

"Las prestaciones sociales vienen a ser los medios de que disponen las personas dentro de la sociedad para defender a la familias de los riesgos que les afectan, y que significan una reducción en la economía de esta" (4)

-
4. *García Regas, Carlos Alberto*
Sistema de retiro y prestaciones de los empleados públicos de Guatemala, Tesis de Graduación. Septiembre, 1975. Pág. 6. USAC.



que estas sean efectivas, y deben ser suficientes por que es lógico que una familia con lo elevado del costo de la vida necesita de ciertas cantidades para poder vivir dignamente, ya no digamos comodamente.

La doctrina establece premisas indispensables que tienden a la protección de la clase lesionada, en este caso, la clase trabajadora, y para el efecto se han venido formulando distintas teorías siendo las más importantes.

A. Complemento de la Indemnización por Falta de Preaviso:

Esta corriente esta orientada desde el ángulo proteccionista hacia el trabajador, porque tiende a preveer la necesidad del trabajador hasta que encuentre una nueva ubicación laboral; algunos autores consideran que su objeto es similar al de la indemnización por falta de preaviso (5)

B.- Premio a la Integridad:

Implicitamente deberá entenderse que existen derechos que el trabajador le asisten en virtud de la prestación de sus servicios en favor del patrono a través de cierta actividad permanente y continua por lo que algunos autores consideran como una forma de presión adquisitiva.

5. De la Cueva, Mario: *Derecho Mexicano del Trabajo*, Pág. 157

H. SALARIO DIFERIDO:

Es la situación de una retribución económica, y cuya obtención esta sujeta a condición suspensiva del despido (7)

I. RESARCIMIENTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS:

En este sentido los doctrinarios sostienen que la indemnización repara los daños y perjuicios ocasionados al trabajador por el despido, con base en que se le priva del derecho real del empleo, causándole un perjuicio por el salario devengado.

J. ABUSO DE DERECHO:

Se establece que la indemnización se da como compensación por el abuso del derecho del despido siendo esta la ruptura sin causa legal del contrato de trabajo.

K. INSTITUCION MIXTA:

La indemnización es una compensación por los daños y perjuicios causados al trabajador, siendo una medida de previsión social y un complemento de indemnización por falta de preaviso. En relación a la naturaleza de la prestación de indemnización se debe considerar como la corriente más adecuada, la que estima la indemnización como una institución de previsión social, y como compensación económica para la terminación de la relación laboral.

7.- Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Eliastra. S.R.L. Pág. 374

cuando se trata de suspensiones temporales.

Cuando se habla de servicios, se contemplan servicios médicos, material de curación, readaptación y entrega de aparatos ortopédicos, etc.

La anterior clasificación es a manera de ejemplo o si se quiere de motivación, para comprender lo que es una prestación y cual es el riesgo que cubre; así tenemos que en diversas ocasiones se habla de prestaciones de invalidez, vejez y muerte, prestaciones de maternidad, de accidentes, confundiendo el sentido de la palabra, ya que la invalidez, vejez, muerte, maternidad, accidentes son los riesgos que cubren las prestaciones arriba indicadas y las cuales no pueden traducirse más que en dos clases que son: en especie y en dinero, comprendiendo en las primeras lo relativo a curación, asistencia facultativa, medicinas, hospital, rehabilitación, recuperación, entrega de aparatos ortopédicos, etc.; y en la segunda, el efectivo dinerario que aliviaría la situación del beneficiario.

También encontramos las prestaciones preventivas y reparadoras, las cuales se circunscriben a las ya mencionadas, esto es en parte, porque las preventivas tienen una categoría muy propia, muy personal; es necesario acotar aquí que el seguro social se inició con las prestaciones

Maternidad.

Enfermedades Generales

Invalidez

Orfandad

Viudez

Vejez

Muerte y los demás casos que los reglamentos determinan.

Cuando se produce alguno de estos riesgos, da lugar a las prestaciones que hemos hecho referencia, sea que según nuestra clasificación, a cualquiera de las comprendidas dentro de las reparadoras, da por lógica, lugar a una prestación también reparadora.

La doctrina habla de otras prestaciones, las que son de acuerdo a su acepción, más de carácter civil que laboral y de seguridad social, tal es el caso de las prestaciones de servicios, en el sentido de trabajar para otra persona, mediante un precio, y se refiere más que todo a cuando las relaciones laborales estaban reguladas dentro de la esfera civil; prestación personal, que era una obligación que tenían personas de determinada edad, para realizar trabajos en beneficio de las municipalidades del lugar sin remuneración alguna. (9)

9. Puig Peña, Federico. *Compendio de Derecho Civil Español, Tomo III, Tercera Edición, Editorial Pirámide, Madrid 1976*
Pág. 36

CAPITULO SEGUNDO

1. PRESTACIONES EN NUESTRA LEGISLACION

1.1 PRESUPUESTOS Y ELEMENTOS NECESARIOS:

ELEMENTOS: La previsión social está integrada por varios elementos, entre los que encontramos los siguientes:

El asegurador, el asegurante y el asegurado llamado también beneficiario; analizando cada uno de ellos podemos decir:

EL ASEGURADOR:

Es la persona individual o jurídica que a cambio de una renta o 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

tratadistas no logran coincidir en cuanto al número y denominación, pero sin lugar a equivocaciones se pueden citar los siguientes:

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

CONTINGENCIA SOCIAL:

Por este 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.

BENEFICIARIOS:

Beneficiarios SON LOS SUJETOS DE LA PRESTACION, es decir aquellas personas a las cuales se concede la prestación económica.

MONTO DE LA PRESTACION :

Es la cantidad de dinero que recibe el beneficiario, variando el monto de la misma dependiendo del lugar, ya que todos los países otorgan iguales prestaciones.

DURACION DE LA PRESTACION :

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

1.2 CLASES DE PRESTACIONES

Las clases de prestaciones dependen en gran medida del grado de desarrollo de un país, y así como es el desarrollo, así serán también las prestaciones que otorgue a los beneficiarios, protegiéndolos de las vicisitudes que pueden suscitarse; en nuestra legislación están contempladas ciertas prestaciones laborales, pero éstas se han ampliado con el transcurso del tiempo, y la más importante las podemos citar de la manera siguiente:

- 1.- Indemnización
- 2.- Vacaciones
- 3.- Aguinaldo
- 4.- Jubilación
- 5.- Bonificación Anual
- 6.- Bono Vacacional
- 7.- Prestaciones Post Mortem.

Y analizando cada una de estas podemos decir

INDEMNIZACION:

En varios textos de derecho laboral guatemalteco, encontramos que el tratadista Mario López Larrave a la prestación de indemnización le llama "Derecho reconocido o establecido, por considerar que se encuentra dentro de las garantías mínimas con caracter irrenunciable.

VACACIONES:

Entendemos por vacaciones, según varios autores, la cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor, con fines de descanso.

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 estar libre. (12)

De esto podemos concluir que vacaciones, es el derecho al descanso ininterrumpido que el trabajador tienen con goce de remuneración, al cumplir un determinado lapso de prestación de sus servicios para determinado patrono; este descanso se da sin perder ninguna de las demás prestaciones que contempla la ley, pues únicamente existe suspensión de las labores y dentro de las vacaciones encontramos también las llamadas vacaciones no gozadas y estas son el derecho de pago de vacaciones que adquiere el trabajador después de haber laborado en forma ininterrumpida por un lapso determinado.

12. OSSORIO Y FLORIT, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y Sociales*. Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, Argentina. Pág. 251

por estos en el curso del año calendario. Es de hacer notar que en épocas pasadas el aguinaldo constituía una dádiva que el patrono en forma espontánea y voluntaria daba a sus empleados, es decir, que constituía una facultad a su libre albedrío, en la actualidad el pago de aguinaldo constituye en casi todas las legislaciones una obligación para el empleador.

Considero oportuno la siguiente cita "Aguinaldo es el regalo que se en navidad o que se da en otra fiesta u ocasión" (13) Entonces podemos definir que el aguinaldo forma parte del derecho del trabajo y se encuentra regulado en forma mundial; el cual principió como un regalo que el patrono otorgaba a sus empleados en días festivos, especialmente para las fiestas navideñas y el año nuevo, pero actualmente esta institución se encuentra normada legalmente para trabajadores del Estado y de la iniciativa privada.

JUBILACION:

En cuanto a este tema Carlos Alberto 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

13. *Diccionario de la Lengua Española. Editorial Espasa Calpe S.A. Madrid 1970, Pág. 41*

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 ese derechos los trabajadores de la iniciativa privada. (15)

De lo indicado se infiere que debemos entender por jubilación, el derecho que tiene el trabajador de percibir una remuneración calculada según los años de servicio que tenga y según la cantidad de pago que reciba, la cual se hace efectiva al retirarse en trabajador en forma voluntaria, o al cumplir la cantidad de años indicados por la ley o por cualquier otra causa a la que el trabajador no haya dado lugar.

BONIFICACION ANUAL:

Se estableció esta prestación laboral obligatoria para todo patrono, y consiste en el pago equivalente al ciento por ciento 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 o bien en forma proporcional al tiempo trabajado si fuere menor a un año.

Esta bonificación deberá pagarse al trabajador durante la

15. Del Buen Nestor. "Derecho de Trabajo" Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México, Página 365.

derecho a ella en orden de prioridad, los padres, hermanos, nietos y sobrinos menores o incapaces, que al momento de la fecha del fallecimiento del trabajador o pensionado, estuviere bajo su tutela declarada de conformidad con la ley.

1.3 RIESGOS QUE CUBREN:

En relación a los riesgos que cubren las prestaciones que estudiamos en líneas anteriores, la ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, indica que el régimen de seguridad social, comprende protección y beneficios en caso 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
- i) Las demás que los reglamentos determinen.

Cuando alguno de estos riesgos se produce, dan lugar a las prestaciones ya estudiadas, doctrinalmente se puede hablar de otras prestaciones las que son, de acuerdo a su acepción, más de carácter civil que de carácter laboral y de seguridad social, como por ejemplo de las prestaciones de servicios en

CAPITULO III

ANALISIS DOCTRINARIO DE LA DESCENTRALIZACION Y LA
DESCONCENTRACION, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS MISMAS Y LA
REGULACION LEGAL DE LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS; EMPRESA
GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES, INSTITUTO GUATEMALTECO DE
TURISMO, INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACION E INSTITUTO
TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

LA DESCENTRALIZACION:

La descentralización no es más que la administración indirecta del Estado y es realizada por una persona Jurídica Pública creada para ese efecto. Muchos tratadistas unifican los términos descentralización, con la entidad autárquica; y al respecto sostienen que es toda persona jurídica pública que dentro de los límites del Derecho Objetivo, y teniendo capacidad para administrarse a sí misma, es considerada respecto al Estado, como uno de sus órganos, porque el fin que ella se propone es la realización de sus propios intereses, que son también los intereses del Estado mismo; el ente descentralizado no está subordinado jerárquicamente a otro órgano administrativo porque tiene personería directamente recibida de la Ley, y como tal, la ejercita bajo su responsabilidad, y ésta se diferencia de la autonomía, en que la primera supone administración propio por

autarquía respondiendo esta última a circunstancias de orden técnico.

LA DESCONCENTRACION:

Este sistema también es llamado sistema intermedio de organización administrativa, en el que se concede a ciertos órganos poder de decisión y una competencia propia, estando relativamente separada del organismo central, aunque sin personalidad ni patrimonio propio. El órgano central sigue ejerciendo el poder jerárquico no obstante que el órgano desconcentrado tenga cierta independencia de funciones y a veces un patrimonio dado por el Estado y órgano central.

ANALISIS COMPARATIVO DE LA DESCENTRALIZACION CON LA DESCONCENTRACION:

Haciendo un análisis comparativo entre la descentralización y la desconcentración, ambos términos se nos presentan como tendencias a distribuir la competencia y el gran trabajo de la Administración Pública; en este sentido surge la desconcentración si esta distribución se hace dentro de la misma persona jurídica del Estado y órgano central, dando ciertas facultades para la actuación y decisión a sus órganos desconcentrados.

Esto viene a ser un reparto de competencia entre órganos de una misma persona jurídica o pública, ejerciendo su competencia con determinadas modalidades, esto es, con cierta autonomía que parece presentar el órgano desconcentrado. En cambio la distribución de la competencia y el poder de decisión en la descentralización, supone la existencia de personas jurídicas diversas; ella se realiza entre personas jurídicas distintas del Estado, o sea, entre personas o entes de Derecho Público reconocidos como tales y que no forman parte de modo inmediato de la organización administrativa central, sino que existe una vinculación de cierto control administrativo central.

En la desconcentración, el Estado atribuye un limitado poder de actuación y decisión a órganos que administra más o menos directamente, o sea que corresponden a su propia estructura estatal, que no están alejados del Poder Central; esto en muchos países se conoce como la descentralización burocrática; en ninguno de los casos los órganos desconcentrados tienen personalidad jurídica distinta a la administración central.

Considero a estas alturas, oportuno la siguiente cita:

"Desconcentración es otorgar competencias a órganos distintos de cúspide administrativa, pero siempre dentro del mismo ente" (16)

16.- JOSE GARCIA TREVIJANO FOS, *Elementos de la Administración, Editorial Porrúa, IV Edición 1978, Pág. 415*

En ese sentido desconcentrar sería atribuir por los órganos superiores del Estado a otros inferiores, funciones o medios, pero sin ser trasladados a otras personas jurídicas. Se desconcentra la atribución de funciones y medios a personas ya existentes y descentralizar al crearse personas jurídicas con el único propósito de conferirles una atribución y separar en esa forma la función del Estado. La descentralización supone siempre la existencia de personas distintas del Estado mismo, mientras que la desconcentración simplemente supone una relación entre órganos de la misma persona jurídica. La desconcentración al surgir lo hace dentro de la forma centralizada y la descentralización, lo hace en un sistema distinto de la centralización.

CLASES DE DESCONCENTRACION:

1.- UNITARIA O PLURAL:

Según el departamento tenga un sólo órgano o varios afectos a unidades superiores.

2.- PRINCIPAL O ACCESORIA:

Según las materias cubiertas.

3.- PROVINCIAL O DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL, REGIONAL O COMERCIAL.

Según el ámbito de la delimitación del órgano en cuestión.



4.- PROPIA E IMPROPIA:

La propia es la que supone órganos periféricos territorialmente delimitados; la impropia se produce en la esfera concentrada entre unidades superiores e inferiores, Direcciones Generales, Departamentos, etc.

5.- GENERAL Y ESPECIAL:

La especial actúa sobre materias concretas y la general como su nombre lo indica, actúa sobre aspectos generales como por ejemplo: los Gobernadores Departamentales.

CAMINOS PARA DESCONCENTRAR:

Para desconcentrar, muchos tratadistas concuerdan en que existen dos caminos, a saber:

- a) Crear una unidad nueva a la que se le da competencia y poder de decisión, sin personalidad distinta a la del Estado.
- b) Dotar de competencia y poder de decisión a órganos ya existentes que hacen uso de la personalidad del Estado.

En conclusión quiero indicar que desconcentración, es un sistema de organización administrativa en el cual una persona

pública atribuye a órganos que le están jerárquicamente subordinados, poderes de decisión y competencia que le corresponde realizar a ella; tiene como origen el hecho de que el órgano central se encuentra imposibilitado de atender todos los asuntos que le competen y ejecutar todos los asuntos que le corresponden.

VENTAJAS DE LA DESCONCENTRACION:

- 1.- Los problemas que le conciernen al órgano central son vistos y resueltos en forma inmediata por aquellos órganos a quienes les están encomendados resolverlos.
- 2.- La acción administrativa es rápida porque los órganos desconcentrados tienen poderes de decisión.
- 3.- Evita problemas derivados de procedimientos lentos y complejos.
- 4.- Se observa la unidad de acción administrativa, puesto que se ejerce la fiscalización y vigilancia de manera inmediata, como consecuencia de mantenerse dentro de la relación jerárquica del poder central, dando al mismo tiempo satisfacción a los asuntos regionales y locales.

- 5.- Se logra que los asuntos sean atendidos con suficiente capacidad técnica, pues no se dan en este caso los factores políticos negativos, como ocurre en la descentralización territorial en que sus autoridades son electas más por razones de naturaleza política, que técnica.
- 6.- La responsabilidad en el manejo de los recursos económicos así como la eficacia de la función administrativa, es posible asegurarla porque en este aspecto, se encuentra subordinado al órgano central.
- 7.- Los órganos desconcentrados tienen la posibilidad de desarrollar el espíritu de iniciativa e identificarse con los aspectos y asuntos a ellos encomendados, por otorgárseles la facultad de resolución.

DESVENTAJAS DE LA DESCONCENTRACION:

- 1.- No hay ahorro de personal, pues muchas cuestiones podrían ser resueltas en forma conjunta, con la consiguiente economía de esfuerzos y recursos.
- 2.- Existe la posibilidad de que al otorgárseles la facultad para resolver los asuntos de su competencia, los

los funcionarios tiendan hacia el favoritismo en bien de las personas conocidas.

- 3.- Existe la posibilidad de que se carezca de criterio para resolver los asuntos, desventajas que bien puede evitarse, ya que en la desconcentración se mantiene la relación jerárquica sobre los órganos, y por lo tanto, debe mantenerse el poder del órgano central.

DESCONCENTRACION EN GUATEMALA

En nuestro país, la desconcentración tiene su mejor ejemplo en las llamadas Direcciones Generales, que tiene funciones propias con cierto grado de independencia, pero siguen formando parte de la estructura del Organismo Ejecutivo ya que cada una de esas Direcciones Generales dependen de un Ministerio.

Todas las Direcciones Generales son unidades administrativas descentralizadas, pero siguen siendo dependencias de la Administración Central. Por lo anterior, algunos tratadistas italianos indican que a la desconcentración debiera llamársele descentralización jerárquica o burocrática, puesto que opera dentro del mismo

órgano central para descargar las funciones del órgano central.

Luego de haber analizado lo que debe entenderse por descentralización como desconcentración, pasaremos a mencionar las diversas entidades descentralizadas que serán objeto de análisis, en cuanto a las prestaciones que otorgan a sus trabajadores, así como su regulación legal en Guatemala.

En este orden de ideas tenemos:

1.- EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES "GUATEL"

Esta entidad fue creada a través del Decreto No. 14-71 del Congreso de la República, y tiene como uno de sus fines ser el órgano encargado de prestar el servicio público de las telecomunicaciones, tanto a nivel nacional como internacional.

2.- INSTITUTO GUATEMALTECO DE TURISMO "INGUAT"

Continuando con nuestro análisis, tenemos a esta entidad, que creada a través del Decreto 1701 del Congreso de la República y reformado por los Decretos

números 22-71 y 23-73 ámbos del citado cuerpo colegiado, siendo su objeto principal la promoción, desarrollo e incremento del turismo en el país.

3.- INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
"INTECAP"

Tenemos que esta entidad descentralizada no lucrativa, fue creada por medio del Decreto No. 17-72 del Congreso de la República, y tiene como objeto el aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos.

4.- INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACION "INDE"

Este instituto, tiene como uno de los objetivos principales, el lograr el desarrollo y utilización de los recursos naturales aprovechables como fuente de energía eléctrica, y fue creado al amparo del Decreto No.64-94 del Congreso de la República.



CAPITULO CUARTO

BREVES CONSIDERACIONES EN CUANTO A LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. RESEÑA HISTORICA:

Al entrar a analizar la historia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, es necesario hacer alusión al Derecho de Coalición que es la base general de los mismos y en ese sentido siguiendo la línea del tratadista Paul Pic, encontramos: "Se designa con el nombre de coalición, la acción de concertar de cierto número de trabajadores y de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. Es el antecedente inmediato a la asociación profesional de la huelga y el paro, aunque a veces se forma una coalición sin que se llegue a la huelga o el paro" (17).

Los caracteres de la coalición los podemos resumir:

- a) Transitorio o temporal
- b) Se organiza para resolver conflictos presentes y específicos únicamente.

17.- *TRATADO DE DERECHO LABORAL. Paul Pic. Barcelona España, 13a. Edición, Página 643.*

- c) Es el antecedente de una asociación profesional.
- d) Es una institución autónoma cuya importancia radica en que constituye el prólogo de otras instituciones, como por ejemplo la asociación profesional, huelga, paro.

La doctrina nos señala dos épocas para el estudio de los pactos colectivos:

- 1.- Epoca Precursora
- 2.- Epoca reciente.

La primera nos remite a las corporaciones de la edad media que era formado por tres grupos:

- a) Maestros
- b) Compañeros
- c) Los aprendices que existieron en toda Europa.

Para nuestra legislación el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo tiene que prestarse y las demás materias relativas a este.

Muchos tratadistas concuerdan en que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo nace en forma de contrato ordinario por dos situaciones:

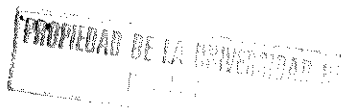
- 1.- Se refería a la estructura y actividad del Estado solo regulaba relaciones entre particulares.
- 2.- En el tiempo de su aparición la única figura jurídica que podía explicarlo era el contrato que en ese tiempo solo existía como fuente creadora de obligaciones.

En cuanto a los elementos del pacto colectivo de condiciones de trabajo, podemos decir:

- a) Uno o varios patronos o una o varias organizaciones de patronos por una parte, y
- b) Una o varias organizaciones de los trabajadores.

El objeto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es reglamentar las condiciones en que ha de prestarse el trabajo, siendo esta la característica que le da su esencia normativa a los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Como los sujetos del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, podemos enumerar que los conforman los patronos y



los trabajadores, del lado patronal nuestra legislación admite que el sujeto pactante sea uno o varios patronos sindicalizados o no; nuestra ley laboral además acepta la idea que solo las asociaciones profesionales puedan ser sujetos pactantes del pacto colectivo, sin negar la posibilidad a los trabajadores no sindicalizados de conformidad con las disposiciones del título duodécimo de nuestro Código de Trabajo.

Aceptada la tesis de la asociación profesional como único sujeto de pacto colectivo del lado obrero, nuestra ley también plantea varias posibilidades que pueden plantearse:

- 1.- Si en la empresa o centro de trabajo existe un sólo sindicato, el patrono esta obligado a negociar con éste el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, lo único que exige es que el sindicato cuente con más de la cuarta parte del total de trabajadores de la empresa, esto al tenor del artículo 51, párrafo primero del Código de Trabajo, y en este caso si el sindicato no cuenta con el porcentaje mínimo, el patrono no queda obligado, y lo puede hacer o no.
- 2.- En la empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo de condiciones de trabajo

debe celebrarse con el que tenga más representación o sea con el que tenga mayor número de trabajadores directamente afectados con la negociación.

3.- Si en la empresa o centro de producción existen varios sindicatos que representen cada a distintas profesiones y oficios, se presentan dos alternativas:

- a) El pacto se celebra con el conjunto de sindicatos, siempre que estos se pongan de acuerdo.
- b) No hay acuerdo entre los sindicatos, en este caso el patrono esta obligado a negociar un pacto colectivo con cada uno de ellos, esto al tenor del artículo 51, párrafo segundo del Código de Trabajo.

Creo oportuno, por el momento de la investigación, entrar a considerar cual es el contenido del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a saber: para muchos tratadistas este se encuentra conformado en primer lugar por las disposiciones transitorias, entre otras las que ponen fin a una huelga o paro, las que regulan la reanudación de los trabajos; las que suprimirán las causas que motivaron el conflicto que precedió al pacto, es decir la terminación del boicot que se hubiere decretado; la aceptación de los trabajadores despedidos, etc., en segundo lugar se conforma por las cláusulas que se referian a la vida misma del

contrato colectivo, entre las que debían señalarse las que fijaban el principio y el fin del contrato colectivo, las que aseguraban su obligatoriedad, las que fijaban las cláusulas penales en caso de falta de cumplimiento, las que señalaban procedimientos de revisión, etc., y finalmente las cláusulas fundamentales del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que eran las que contenían las condiciones de los servicios a observar en los contratos individuales de trabajo. La más importante de estas cláusulas era la tarifa de los salarios, al extremo de que esa cláusula determinó en Alemania el nombre de la institución, el primer grupo de cláusulas era accidental, y por tal razón se le denominó la parte transitoria del Contrato o Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, la segunda especie, aún cuando de mucha importancia, su existencia tenía como propósito asegurar la efectividad del tercer grupo.

PARTES DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

El problema de las partes en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debió considerarse separadamente para los empresarios y los trabajadores, es importante señalar que del lado de los trabajadores era siempre un grupo o una asociación con personalidad jurídica quien celebraba el

contrato; esta condición hasta el momento, da el carácter de colectivo al contrato o pacto, de este principio se deriva que el contrato o pacto solo adquiere vida jurídica si se celebra con una asociación legalmente reconocida, el pacto colectivo de condiciones de trabajo siempre reclamará un titular faltando este, el pacto colectivo carece de eficacia, de ahí el término en esta relación que indica que el pacto necesita elevarse sobre las voluntades individuales, no siendo su único fundamento la voluntad de los obligados a cumplirlo.

NATURALEZA JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

NATURALEZA DE LA CONVENCION COLECTIVA:

En primer lugar es necesario aclarar que al desarrollar este punto usaré en forma indistinta el término pacto y convención, porque la doctrina al estudiar el problema de la naturaleza jurídica, lo ha hecho sin tener en cuenta tal distinción, y porque esta no afecta su propia naturaleza, ya que ámbos pacto y convención, son modalidades de un mismo instrumento jurídico con su correspondiente naturaleza jurídica.

Al tratar sobre este tema, es menester detenernos a estudiar las siguientes teorías sobre la misma:

- a) La teoría contractualista
- b) La teoría institucionalista
- c) La teoría dualista o mixta.

LA TEORIA CONTRACTUALISTA:

Esta teoría sostiene que el pacto nació y sigue siendo un contrato privado, esta actitud se comprende si se toma en cuenta sobre todo el problema que surge en las concepciones tradicionalistas del derecho frente a las nuevas situaciones que debe regular el derecho social.

Entonces el pacto o convención colectiva no es solamente una forma de producir efectos jurídicos entre las partes contratantes, sino que es sobre todo un instrumento de regulación social.

LA TEORIA INSTITUCIONALISTA:

Esta teoría considera al pacto o convención colectiva como una institución necesaria para el desarrollo orgánico de la vida social; el principal responsable de esta teoría es el

jurista francés Maurice Hauriou, la idea de la institución en el pacto colectivo de trabajo surge como consecuencia de la confirmación y perpetuación de las empresas como unidades económicas, jurídicas y sociales, según esta concepción, el contrato o pacto colectivo sería equivalente a una ley en sentido material, o un acto regla, según el cual lo esencial de la concepción reglamentaria consiste en que mediante el convenio colectivo se crea una situación jurídica objetiva.

LA TEORIA DUALISTA O MIXTA:

La teoría de la institución es objetable en cuanto al contrato colectivo carece de la permanencia que caracteriza a la institución o al acto reglamentario; aún aquellos contratos de eficacia general, llamados contratos ley, tienen una duración limitada, por otro lado como lo sostienen varios tratadistas en el pacto colectivo las partes, por regla general, conservan la facultad de hacer cesar los efectos del convenio por mutuo acuerdo e inclusive por la demanda de una solo de ellas.

A nuestro juicio es esta la teoría más acertada para determinar la naturaleza del pacto colectivo, la convención o pacto colectivo tiene de contrato el origen, esto es la libre manifestación de voluntad de la cual surgen todas las demás

características reglamentarias que lo hacen acercarse más a la institución y alejarse de la figura contractual de la cual proviene en origen; sin embargo, el contrato colectivo a nuestro juicio está definitivamente más cerca de la institución que de la figura contractual, aún en lo que conserva de contrato, como es el libre acuerdo de voluntades, condición esencial para producir efectos jurídicos en una relación de este tipo.

En la convención colectiva se va disminuyendo cada vez más este elemento esencial por cuanto la celebración de pactos o convención colectivas de trabajo, ha venido adquiriendo poco a poco un carácter de obligatoriedad para el patrón. En nuestra legislación se establece en el artículo 222 del Código de Trabajo, un medio de presión a través de la huelga, para obligar a la otra parte a suscribir un pacto o convenio colectivo de trabajo; efectivamente este artículo establece: huelga es el abandono temporal del trabajo de una empresa, establecimiento o negocio, acordada y ejecutada por los trabajadores en los siguientes casos: a) obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluidos, de la convención o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Como se puede apreciar en esta disposición, la libre

voluntad característica esencial en todo contrato, se encuentra presionada por la acción derivada de la huelga con el objeto de aplicar al patrón la celebración de la convención colectiva.

En consecuencia podemos notar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, aunque a veces conserva en forma poco disminuida su carácter contractual al dar inicio a la relación obrero patronal; desarrollándose posteriormente en forma reglamentaria independiente de las modalidades propias de todo contrato.

De las anteriores disposiciones podemos afirmar lo siguiente:

- a) Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.
- b) Es el sindicato el responsable de que se cumplan con lo estipulado en el pacto.
- c) Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el pacto.

- d) El salario debe ajustarse en el pacto colectivo en forma individual.
- e) El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato.
- f) No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.

Para finalizar este capítulo, creo oportuno enumerar las obligaciones que nacen de la celebración de todo pacto colectivo de condiciones de trabajo:

- a) La prestación del servicio convenido
- b) El pago de los salarios y prestaciones remuneradas
- c) Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.
- d) Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo, le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen.

CAPITULO QUINTO

ANALISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR EL ORGANISMO EJECUTIVO Y LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS OBJETO DE LA PRESENTE INVESTIGACION.

PRIMERA PARTE

VACACIONES

ORGANISMO EJECUTIVO:

Al iniciar este capítulo diremos que:

A los servidores públicos que laboran en el Organismo Ejecutivo se le otorga la prestaciones denominada vacaciones de la siguiente manera:

Veinte días hábiles de vacaciones después de cada año de servicios y treinta días hábiles de vacaciones para los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, siendo su fundamento legal al artículo 61, Decreto 17-48 Ley de Servicio Civil; y el

Acuerdo Gubernativo número 841-89 y sus reformas.

ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

En las entidades descentralizadas, el otorgamiento de las vacaciones es así:

INSTITUTO DE ELECTRIFICACION "INDE":

Por cada año de servicios continuos o ciento cincuenta días como mínimo de días laborados durante un mismo año, se adaptará la siguiente tabla:

- a) de un año a cinco años de servicio, veinte días hábiles.
- b) de cinco años a diez años de servicio, veintidos días hábiles.
- c) de diez años a quince años de servicio, veinticuatro días hábiles.
- d) de quince a veinte años de servicio, veintisiete días hábiles.
- e) de veinte años de servicio en adelante, treinta días hábiles.

Los anteriores según artículo 35 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre el Instituto Nacional

de Electrificación "INDE" y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación "INDE".

GUATEL:

La Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", confiere a sus laborantes las vacaciones así:

Por cada año de servicio continuos prestados para el otorgamiento de vacaciones, se regirán por la tabla siguiente:

- a) de uno a cinco años de servicio, veinte días hábiles.
- b) de seis a nueve años de servicio, veintitrés días hábiles.
- c) de diez a quince años de servicio, veintiseis días hábiles.
- d) de dieciseis a diecinueve años de servicio, veintiocho días hábiles.
- e) a quienes tengan más de veinte años de servicio, treinta días hábiles.

Esta disposición se encuentra regulada en el artículo 34 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL"

y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL".

INFOM:

Mientras que en el Instituto de Fomento Municipal rige el plan de vacaciones de acuerdo con la siguiente tabla:

- a) de un año a cinco años de servicio, veinte días hábiles
- b) de seis a diez años de servicio, veinticuatro días hábiles
- c) de once a quince años de servicio, veintiseis días hábiles
- d) de dieciseis a veinte años de servicio, veintiocho días hábiles.
- e) de veintiun años de servicio en adelante, treinta días hábiles.

Esta prestación está contenida en el artículo 21 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre el Instituto de Fomento Municipal y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal.

INGUAT:

Por su parte, el Instituto Guatemalteco de Turismo, regula lo referente a las vacaciones de conformidad con la

siguiente escala:

- a) Para trabajadores con uno a cinco años de laborar, veinte días hábiles.
- b) Para trabajadores con cinco años un día a diez años de laborar, veinticinco días hábiles.
- c) Trabajadores de diez años un día a quince años de laborar, veintiocho días hábiles.
- d) Trabajadores con más de quince años de laborar, treinta días hábiles.

Lo anterior es según el artículo 27 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre el Instituto Guatemalteco de Turismo y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Turismo.

INTECAP:

En el INTECAP, se otorgan por cada año de servicio continuos a todos sus empleados, un periodo de vacaciones de conformidad con la siguiente escala:

- a) Para trabajadores con uno a cinco años de laborar, veinte días hábiles.
- b) Para trabajadores con cinco años un día a diez años de

- laborar, veinticinco días hábiles.
- c) Trabajadores de diez años un día a quince años de laborar veintiocho días hábiles.
 - d) Trabajadores con más de quince años de laborar, treinta días hábiles.

La disposición anterior se recoge en el artículo 23 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

INDEMNIZACION:

ORGANISMO EJECUTIVO:

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 literal o preceptúa: la obligación del empleador a 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 110 del mismo cuerpo legal establece que, 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 por ningún caso excederá de diez meses de salario.

Las disposiciones anteriores son aplicables a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo.

ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

En las entidades descentralizadas, como el INDE, Instituto Nacional de Electrificación, se hará efectiva la indemnización en la forma y tabla siguiente:

- a) Por despido injustificado, indemnización del ciento veinte por ciento a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos o la parte proporcional que le corresponde, de acuerdo al tiempo laborado.
- b) Por renuncia, indemnización del 120 por ciento a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos, la parte proporcional de acuerdo al tiempo

laborado, pudiendo presentar la renuncia hasta con seis meses de anticipación.

c) Por despido indirecto, indemnización del 120 por ciento a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos o la parte proporcional que le corresponde de acuerdo al tiempo laborado.

d) Por despido injustificado y por despido directo. A los trabajadores de la planta hidroeléctrica de CHIXOY que laboran en Quixal, se les pagará indemnización del ciento veinticinco por ciento a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos.

Lo anterior es según el artículo 63 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre el Instituto Nacional de Electrificación y el Sindicato de dicho instituto.

GUATEL:

La Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, ha convenido en reconocer y otorgar a todos los trabajadores que voluntariamente se retiren de la empresa, una indemnización

equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de servicios continuos, más la parte proporcional que corresponda por el tiempo laborado, si no llega a un año.

Para tener derecho al pago de la indemnización, el trabajador deberá:

- a) Presentar la renuncia correspondiente.
- b) Haber prestado sus servicios en forma ininterrumpida por más de un año; se exceptúan de este derecho:
- c) El trabajador que sea despedido por causa injusta.
- d) El trabajador que obligadamente debe prestar sus servicios por haberle patrocinado la empresa beca de estudios en el extranjero.

Esta disposición esta contenida en el artículo 73 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

La indemnización por tiempo servido, cuando proceda su pago de conformidad con la ley y el presente pacto, se calcularán en la siguiente forma:

- a) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato de

trabajo, sumando los salarios ordinarios, extraordinarios, más el porcentaje del aguinaldo y las diferentes bonificaciones que se otorgan a los trabajadores, hasta el día de la terminación de la relación laboral.

- b) El total devengado en los últimos seis meses, se divide entre seis para obtener el promedio mensual, monto que se multiplicará por el número de años de servicios prestados a la Empresa, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Esto esta contenido en el artículo 100 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre el Instituto Guatemalteco de Telecomunicaciones y el Sindicato de ese instituto.

INFOM:

En el Instituto de Fomento Municipal INFOM, se establece la indemnización en los casos de terminación de los contratos o relaciones de trabajado decididos unilateralmente por los trabajadores o del INFOM, sin expresión de causa en la notificación del retiro, conforme las siguientes disposiciones:

A) TERMINACION DEL CONTRATO POR DECISION DEL TRABAJADOR:

En el caso de terminación del contrato o relación de trabajo por decisión unilateral del trabajador, el INFOM le reconocerá en la proporción de un mes de salario por cada año de servicios continuos, siempre que su record de trabajo lo justifique, y en la siguiente proporción:

- a) De uno a siete años de servicio el cincuenta por ciento del tiempo servido.
- b) De ocho años de servicio en adelante, el cien por ciento del tiempo servido.

B) TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DECISION DEL INFOM:

Cuando se produzca la terminación del contrato o relación de trabajo por decisión unilateral del INFOM sin causa justificada, este reconocerá al trabajador afectado un mes de salario por año trabajado. El monto a que se refiere este inciso será calculado sobre el salario ordinario promedio de los últimos seis meses de trabajo continuo.

Disposición contenida en el artículo 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

INGUAT:

En el Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, se regula esta prestación así:

Indemnización por Despido:

Al terminar la relación laboral por cualquier causa y dentro de los quince días posteriores a la fecha de la efectiva terminación, este plazo se prolongue, el Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, pagará al trabajador los salarios, aguinaldos, vacaciones y demás prestaciones a las que tuviere derecho según este Pacto y conforme a las leyes laborales del país, siempre y cuando no tenga obligaciones de cualquier índole provenientes de compromisos pendientes de cumplimiento con la institución.

INTECAP:

La terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, de derecho al trabajador para que en concepto de indemnización, el INTECAP le pague un mes de salario por cada año de servicios continuos o la parte proporcional por fracción del año laborado. Su importe debe calcularse

tomando en cuenta el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que haya trabajado, quedan establecidas las siguientes disposiciones con carácter de complementarias en relación a las disposiciones así:

- a) Para obtener la indemnización, el trabajador deberá tener como mínimo dos años de laborar en forma permanente en la institución y presentar su solicitud a la Unidad de Relaciones Laborales y Desarrollo Humano, manifestando su decisión de dar por terminada su relación de trabajo, por mutuo consentimiento. A la solicitud se le asignará número de orden, fecha y hora de su presentación.
- b) Para el otorgamiento de esta prestación se seguirá el orden cronológico de presentación de las solicitudes, las que deberán constar previamente con la aprobación del Gerente o de la Junta Directiva, según sea el caso, sin discriminación alguna. La indemnización se hará efectiva en un sólo pago, salvo convenio expreso entre ambas partes.
- c) Si en la legislación se establece una indemnización por tiempo de servicios, regulando un sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones a los trabajadores,



este se aplicará al entrar en vigencia dicha legislación, bajo el entendido que en ningún momento tendrán derecho a una doble indemnización por el concepto indicado.

Esto se encuentra regulado en el artículo 42 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

AGUINALDO:

ORGANISMO EJECUTIVO:

El empleador tiene la obligación de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido, si fuere mayor.

Esto está contenido en la literal "J" del artículo número 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Esta prestación esta regulada para las entidades descentralizadas en la siguiente forma:

INDE:

El Instituto Nacional de Electrificación, pagará por año laborado o proporcional a todos los trabajadores un aguinaldo equivalente al cien por ciento de su salario más pasos salariales respectivos.

Dicho aguinaldo se pagará en la primera quincena de diciembre de cada año.

Esto esta contenido en el articulo 126 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Instituto Nacional de Electrificación y el Sindicato de Trabajadores de dicho instituto.

GUATEL:

Empresa otorgará en concepto de aguinaldo a todos sus trabajadores en la forma acostumbrada, el equivalente al cien por ciento de su salario ordinario mensual, es entendido que aquellos trabajadores que no hayan laborado todo el año, recibirán dicho pago en forma proporcional al tiempo laborado.

Esto según el artículo 95 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

INFOM:

El Instituto de Fomento Municipal, no contempla dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, lo referente a esta prestación, y se limita a tomar en cuenta lo establecido para el efecto por la Constitución Política de la República de Guatemala.

INGUAT:

El INGUAT, se obliga a otorgar cada año un aguinaldo equivalente al cien por ciento del salario base mensual devengado, más el salario personal si lo hubiere. El pago se hará efectivo dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año, a los trabajadores que no hubieren cumplido un año de laborar en la Institución, el INGUAT les pagará su aguinaldo en forma proporcional en relación al tiempo laborado.

Esta disposición esta regulada en el artículo 73 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Instituto Guatemalteco de Turismo y el Sindicato de

trabajadores de dicho instituto.

INTECAP:

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad no hace referencia en cuanto a esta prestación, por lo que aplica lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, que se pagará en el mes de diciembre una cantidad equivalente al cien por ciento de su salario por cada año trabajado o en forma proporcional.

INDEMNIZACION POSTMORTEN:

El Decreto mil setecientos cuarenta y ocho, en su artículo 93 regula que en caso de muerte del servidor público, la familia tiene derecho al pago de los funerales de esta y sus menores hijos con impedimento físico, su conyuge 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 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubra estas prestaciones por el monto igual al superior, en la parte proporcional si fuere parcial.

En cuanto a la indemnización post-mortem prestadas por las organizaciones o entidades descentralizadas, podemos decir:

INDE:

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Electrificación, estipula en los artículos 140 y 141, que en caso de muerte del trabajador (a) la familia o la persona que acredite haber cancelado los gastos de funeral, tendrá derecho a que el INDE le restituya los gastos en referencia, por la suma de mil quinientos quetzales o el monto de dos salarios mensuales del trabajador fallecido, lo que resulte mayor.

En caso de muerte del trabajador (a), su conyuge superstite o su conviviente de hecho, hijos menores de edad o con incapacidad física y padres que dependían del trabajador, en este orden de prioridades, tiene derecho a recibir del INDE una prestación equivalente a un mes de salario más el treinta por ciento de ventajas económicas por cada año de servicios continuos o discontinuos trabajados al INDE por el trabajador fallecido.

GUATEL:

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, de la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, en sus artículos 71 y 72 regula este tipo de prestaciones al indicar: En caso de muerte de un trabajador, el conyúge o conviviente, hijos o padres en su orden respectivamente, tiene derecho a percibir en concepto de cuota mortuoria, una cantidad equivalente a dos sueldos del trabajador fallecido, no debiendo ser esta suma menor de Tres Mil Quetzales, previo al pago deberá evidenciar haber realizado el gasto correspondiente, así mismo tendrá derecho a utilizar el panteón de GUATEL siempre que se llenen los requisitos que estipule el normativo correspondiente. Si los gastos de los funerales hubieren sido cubiertos por otra persona no incluida en el párrafo anterior, se le restituirá el valor que conste en los comprobantes de pago, siempre que no exceda de los límites establecidos en el párrafo anterior.

La empresa pagará al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, hijos mayores, padres de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, esta prestación se hará efectiva en un sólo pago, por una sola vez y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador y se pagará a los beneficiarios que declare un Juez de Trabajo, tal prestación es adicional al cualquier



otra prestación que le pueda proporcionar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Independientemente de este pago, el cónyuge, hijos menores o incapacitados, hijos menores o padres del trabajador fallecido, en este orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar, sin trámite judicial alguno, la última asignación por concepto de sueldos que hubiere devengado y las prestaciones por vacaciones, aguinaldo y utilidades a que tuviese derecho hasta el día de su fallecimiento, el cálculo de la misma se efectuará en la forma prevista en el artículo 100 de este pacto.

INFOM:

En caso de fallecimiento del trabajador, el INFOM, proporcionará a sus beneficiarios un aporte de dos sueldos o DOS MIL QUETZALES, lo que sea mayor para gastos de funeral.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente o de los hijos menores o incapacitados del trabajador se otorgará un aporte de Q 1,000.00 y en caso de fallecimiento de los padres del trabajador un aporte de Q 500.00.

En caso de fallecer el trabajador que se encuentre en

servicio del INFOM, una vez establecida la calidad de beneficiarios conforme a la ley, les será entregada de inmediato y en un solo pago la indemnización establecida en el inciso p), del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuyo cálculo se hará tomando en cuenta los salarios ordinarios, extraordinarios y demás prestaciones devengadas por el trabajador, durante los últimos seis meses laborados por este. En el caso de no existir beneficiarios de los contemplados en la citada norma constitucional, la prestación le será pagada a los parientes dentro de los grados de ley que el trabajador hubiere declarado como sus beneficiarios en el registro respectivo que, para el efecto, creará permanentemente la Unidad de Recursos Humanos.

Esto lo regula el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en los artículos 44, inciso a) y b), celebrado entre el Instituto de Fomento Municipal y el Sindicato de dicha institución.

INGUAT:

El Instituto Guatemalteco de Turismo, regula las prestaciones post-mortem de la siguiente manera: El INGUAT se obliga a otorgar a sus trabajadores en caso de muerte de

sus padres, una ayuda funeraria por la cantidad de UN MIL QUETZALES, por cada uno, en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, la cantidad de UN MIL QUINIENTOS QUETZALES, por cada uno en concepto de ayuda funeraria. En caso de fallecimiento del trabajador, el Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, se obliga a proporcionar al cónyuge, hijos, padres o hermanos del trabajador, una ayuda funeraria de TRES MIL QUETZALES, en este caso la ayuda se otorgará en el orden establecido contra la presentación de la certificación de la partida de defunción del trabajador y/o los documentos que prueben el parentesco.

El pago de la prestación debe hacerse dentro de los cinco días siguientes a la presentación del certificado de defunción, para lo cual el Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, se obliga a incluir dentro de su presupuesto la reserva necesaria para hacer efectivo el pago de dicha prestación.

El Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, se obliga a pagar al cónyuge o conviviente de hecho, hijos menores o incapacitados o padres del trabajador que fallezca, una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo o la parte proporcional por fracción de año laborado, hasta por un máximo de veinte años.

Para los trabajadores de futuro ingreso que vengan de otras instituciones públicas, únicamente tendrán derecho a que el Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, les reconozca para efectos de indemnización, dos años de su pasivo laboral anterior, más el tiempo laborado para la institución hasta por un máximo de veinte años, siempre y cuando no haya habido interrupción de la relación laboral.

Esta indemnización debe hacerse efectiva en su totalidad y dentro de los quince días siguientes al fallecimiento del trabajador, salvo que por causas ajenas, el plazo se prolongue.

La indemnización establecida se entregará en el orden contemplado en el primer párrafo de este artículo, previa comprobación del parentesco. Este derecho no excluye a otros que por la misma causa y de conformidad con la ley, correspondan a los deudores del trabajador. Estas disposiciones están contenidas en los artículos 67 y 68 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Instituto Guatemalteco de Turismo y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Turismo.

INTECAP:

En caso de muerte de un trabajador del INTECAP, su

cónyuge o conviviente, hijos menores e incapacitados y los padres que dependan de él, tienen derecho a recibir en total una suma equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados a la institución. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

Esta regulación esta contenida en el artículo 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y el Sindicato de Trabajadores del mismo.

CUADRO COMPARATIVO
ANALISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS
SON EL ORGANISMO EJECUTIVO Y LAS ENTIDADES
DESCENTRALIZADAS: INDE - GUATEL - INFOM - INTECAP.

ORGANISMO EJECUTIVO :	VACACIONES 20 DIAS HABILES 30 DIAS HABILES RIESGOS ENFERMEDAD PROFESIONAL
I N D E :	DE 1 A 5 AROS = 20 DIAS HABILES DE 5 A 10 AROS = 24 DIAS HABILES DE 15 A 20 AROS= 27 DIAS HABILES DE 20 AROS EN ADELANTE= 30 DIAS HABILES
G U A T E L :	DE 1 A 5 AROS = 20 DIAS HABILES DE 6 A 9 AROS = 23 DIAS HABILES DE 10 A 15 AROS =26 DIAS HABILES DE 16 A 19 AROS =28 DIAS HABILES DE 20 AROS EN ADELANTE= 30 DIAS HABILES
I N F O M :	DE 1 A 5 AROS = 20 DIAS HABILES DE 6 A 10 AROS = 24 DIAS HABILES DE 11 A 15 AROS = 26 DIAS HABILES DE 16 A 20 AROS = 28 DIAS HABILES DE 21 AROS EN ADELANTE = 30 DIAS HABILES
I N G U A T :	DE 1 A 5 AROS = 20 DIAS HABILES DE 5 AROS 1 DIA A 10 AROS= 25 DIAS HABILES DE 10 AROS 1 DIA A 15 AROS=28 DIAS HABILES MAS DE 15 AROS = 30 DIAS HABILES
I N T E C A P :	DE 1 A 5 AROS = 20 DIAS HABILES DE 5 AROS 1 DIA A 10 AROS= 25 DIAS HABILES DE 10 AROS 1 DIA A 15 AROS=28 DIAS HABILES MAS DE 15 AROS = 30 DIAS HABILES

CUADRO COMPARATIVO DE INDEMNIZACION

ORGANISMO EJECUTIVO : INDEMNIZACION

DESPIDO INJUSTIFICADO: 1 MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS CONTINUOS MAXIMO 10 SALARIOS.

- I N D E :** DESPIDO INJUSTIFICADO: 120% DE UN MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.
- RENUNCIA: 120% DE UN MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.
- DESPIDO INDIRECTO: 120% DE UN MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.
- DESPIDO DIRECTO: 120% DE UN MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.
- INDIRECTO CHIXOY: 125% DE UN MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.
- G U A T E L :** RENUNCIA: 1 MES POR CADA AÑO DE SERVICIO CONTINUOS CAUSA JUSTA = NO TIENE DERECHO.
- I N F O M :** RENUNCIA: 1 MES DE SALARIO = DE 1 A 7 AÑOS = 50% DEL TIEMPO SERVIDO.
 DE 8 AÑOS EN ADELANTE = 100% DEL TIEMPO SERVIDO.
 POR DECISION EL INFOM = 1 MES DE SALARIO POR CADA AÑO LABORADO SIN JUSTA CAUSA.
- I N G U A T :** POR DESPIDO: 1 MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.
- I N T E C A P :** MUTUO CONSENTIMIENTO: 1 MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS MINIMO 2 AÑOS DE LABORAR.

CUADRO COMPARATIVO DE AGUINALDOS

ORGANISMO EJECUTIVO = 120% DEL SALARIO

I N D E = 100% DEL SALARIO

G U A T E L = 100% DEL SALARIO

I N F O M = 120% DEL SALARIO

I N G U A T = 100% DEL SALARIO

I N T E C A P..... = 100% DEL SALARIO

CUADRO # 3

CUADRO COMPARATIVO INDEMNIZACION POST MORTEN

ORGANISMO EJECUTIVO.....	= PAGO DE FUNERALES - 1 MES DE SALARIO HASTA UN MAXIMO DE 5, SIEMPRE Y CUANDO EL I.G.S.S. NO CUBRA ESTA PRESTACION EN UN MONTO IGUAL O SUPERIOR.
I N D E.....	=PAGO DE FUNERALES HASTA POR LA SUMA DE Q. 1,500.00 DEL MONTO DE 2 SALARIOS MENSUALES SI SU MONTO ES MAYOR.
G U A T E L.....	=PAGO DE CUOTA MORTUORIA DE DOS SUELDOS DEL TRABAJADOR , NO DEBIENDO SER ESTA SUMA MENOR DE TRES - MIL QUETZALES (Q. 3,000.00).
I N F O M.....	=PAGO DE DOS SUELDOS O Q.2,000.00 LO QUE SEA MAYOR PARA GASTOS DE FUNERAL.
I N G U A T.....	=PAGO DE TRES MIL QUETZALES (Q. 3,000.00) EN CONCEPTO DE CUOTA MORTUORIA.
I N T E C A P.....	=PAGO EQUIVALENTE A UN MES DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO CONTINUOS PRESTADOS A LA INSTITUCION. ESTE DERECHO EN NINGUN CASO EXCEDERA DE DIEZ MESES DE SALARIO.

**OTRAS PRESTACIONES LABORALES
OTORCADAS POR LAS ENTIDADES
DESCENTRALIZADAS COMO: GUATEL,
INDE, INGUAT E INTECAP.**

GUATEL:

A los laborantes de GUATEL, se les otorga un seguro de vida y otras prestaciones según el artículo 64 al 79 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, así:

- 1) Responsabilidades civiles por daños a terceros en sus propiedades, o lesiones de personas a favor de vehículos propiedad de GUATEL.
- 2) En caso un trabajador de GUATEL fuere detenido como consecuencia de un accidente de tránsito, este no perderá su trabajo ni su salario, aunque como consecuencia del mismo se haya dado su detención, siempre que no hubiere tenido responsabilidad en el accidente.
- 3) **PLAN DE PRESTACIONES:**
Servicio Médico: La empresa se compromete a continuar prestando servicios médicos, odontológicos, de laboratorio clínico a su personal.

Servicios de Medicina y Farmacia: Ampliar y mejorar los servicios de farmacia propia que presta en la actualidad, para beneficio de sus trabajadores, incluyendo cónyuge o conviviente, hijos menores, incapacitados, padres que dependen de este. Cada trabajador tendrá derecho a obtener gratuitamente medicina por un valor máximo anual de:

1)	Categorías	Salariales	de	la	1	a	la	8.	Q	600.00
2)	"	"	"	"	9	a	la	12.	Q	500.00
3)	"	"	"	"	13	a	la	16.	Q	400.00
4)	"	"	"	"	17	a	la	19	Q	300.00
5)	"	"	"	"	20	a	la	23	Q	200.00

Esta cantidad puede ser utilizada por el trabajador de una sola vez o varias veces en el año. Todo trabajador que supere la cantidad a que tiene derecho, puede hacer compra directa de la medicina gozando de un descuento.

El trabajador del interior, tendrá los mismos beneficios por la misma cantidad, si esto no fuere posible, seguirán con el sistema actual de compra en la localidad y pago contra factura.

4) INCAPACIDAD TEMPORAL:

Suspensión del contrato de trabajo por causa de

enfermedad o accidente, cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, la empresa continuará cubriendo la diferencia que sea cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, incluyendo bonificaciones para completar el sueldo del trabajador.

5) CASO DE LICENCIA:

La empresa otorgará bonificaciones por:

- 1) Disfrutar de beca de estudios
- 2) Descanso legal forzoso pre y post-natal
- 3) Trabajadores que para su tratamiento hubiesen sido hospitalizados, casos en los cuales las bonificaciones se otorgarán una vez demostrado por medio de constancia de hospital público o privado.
- 4) Suspensión por enfermedad común
- 5) Incapacidad permanente a juicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, que sean aptos para desempeñar algún trabajo o que sea recomendable que lo desempeñe, y la empresa le asignará un puesto remunerado compatible con su condición físicas y su incapacidad, debiendo mantener su salario anterior.

Si la empresa no puede otorgarle el trabajo, debe pagarle al trabajador, la indemnización por todo el tiempo laborado, sin perjuicio de las prestaciones otorgadas por

el Reglamento del Régimen de Previsión Social del Empleado de GUATEL, esta prestación se deberá otorgar aunque el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, otorgue al trabajador otra análoga.

6) PRESTACIONES POR ENFERMEDAD COMUN A TRABAJADORES QUE LABOREN EN LOS DEPARTAMENTOS:

Cuando no se encuentran cubiertos por el programa de enfermedad común del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, la empresa les pagará el salario completo, mientras dure la enfermedad por un período de seis meses y siempre que se sometan a los exámenes que la empresa ordene, y en el caso que el IGSS, en el futuro cubra con el programa de enfermedad común, la empresa seguirá pagando la diferencia del salario que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS no cubre en estos casos.

7) GASTOS FUNERARIOS Y PANTEON:

Muerte del Trabajador: El derecho a la cuota mortuoria es equivalente a dos sueldos del trabajador fallecido, esta suma no puede ser menor de Q 3,000.00. Previo al pago deberá comprobar haber hecho el gasto correspondiente, al mismo tiempo, derecho a utilizar el panteón de GUATEL; cuando el gasto hubiere sido hecho por otra persona, los gastos se restituirán siempre que no excedan de los límites

establecidos.

8) PERMISO CON GOCE DE SALARIO, CASOS ESPECIALES:

Licencia hasta por treinta días continuos con goce de salario, incluyendo prestaciones, que el solicitante tenga como mínimo cinco años de servicio en la empresa. Este permiso, con las mismas condiciones, se otorgará por la Junta Directiva de GUATEL a trabajadores que tengan como mínimo un año de servicio en la misma forma. Para tener derecho a una nueva licencia, deben transcurrir dos años consecutivos desde última licencia.

9) RECREACION:

Cuando las partes convienen que para el mejor esparcimiento de los trabajadores, las instalaciones recreativas presentes y futura sean construidas y adecuadas y/o ampliadas de acuerdo a las posibilidades financieras de la empresa.

10) FOMENTO DEL DEPORTE:

Presupuestarán en forma anual, la asignación correspondiente para la compra de uniformes a equipos que participan en eventos deportivos y que las instalaciones deportivas se encuentren en buenas condiciones.

11) SERVICIO TELEFONICO:

Estudios necesarios para que en la red del reglamento telefónico, contemple el proveer de líneas telefónicas y exonerar de las cuotas ordinarias de servicio telefónico a los empleados de GUATEL en beneficio de sus familias.

12) PRESTAMOS:

La empresa proporciona al trabajador en calidad de prestamos:

- 1) Nacimiento de sus hijos
- 2) Costos funerarios del cónyuge o conviviente, hijos de trabajador que dependan económicamente de este y sus padres.
- 3) Matrimonio del Trabajador

Todos estos casos Q 5,000.00 suma que no devengará intereses.

- 4) Un normativo regulará esta prestación y se emitirá en un plazo de noventa días contados a partir del presente pacto. Artículo 64 al 79.

13) SUBSIDIO VACACIONAL:

75% del salario ordinario del trabajador.

14) PACTO SALARIAL:

Cuando las partes firman el presente pacto, el paso

salarial se encuentra en VEINTE QUETZALES (Q 20.00).

INCREMENTO SALARIAL:

A sus trabajadores:

CATEGORIA	INCENTIVO POR IMPUESTO
1	Q. 175.00
2	Q. 175.00
3	Q. 175.00
4	Q. 175.00
5	Q. 200.00
6	Q. 200.00
7	Q. 200.00
8	Q. 200.00
9	Q. 225.00
10	Q. 225.00
11	Q. 225.00
12	Q. 225.00
13	Q. 250.00
14	Q. 250.00
15	Q. 250.00
16	Q. 250.00

Este incremento se otorgará a los trabajadores que tengan relación laboral individual de trabajo, por tiempo indefinido,

y que hubieren tenido aumento en el incremento otorgado por el acuerdo 3-92 de la Junta Directiva. Artículo 99

INDE:

Para el caso de los empleados del INDE, se otorgan prestaciones económicas y sociales del Pacto Colectivo, según los artículos 113 al 146.

1) FINANCIAMIENTO:

Para la colonia del trabajador (a), financiamiento a trabajadores del INDE para compra de lotes urbanizados y construcción de vivienda.

2) GUARDERIA INFANTIL:

Para el caso de los gastos, el funcionamiento, pago de personal, será cubierto por el INDE.

Tambien para hijos de trabajadores hombres, casos especiales calificados por el INDE. Hijos menores de cuatro años de edad, madres trabajadoras que no cuentan con guarderia infantil en su centro de trabajo, el INDE asignará un Bono de Q 250.00 mensuales, extensivo a trabajadores hombres casos especiales calificados por el INDE. El Bono no forma parte del salario y para efecto de pago de madres trabajadoras, la

presentación de una certificación de la partida de nacimiento de por lo menos un hijo menor de cuatro años de edad y para los hombres en casos especiales.

3) SERVICIOS MEDICOS GENERALES:

Odontología o mantener el que actualmente se preste, tratará de crear otros centros de servicio.

4) PAGO DE BONIFICACION DE EMERGENCIA:

Por suspensión del IGSS u otros centros médicos, Acuerdo 825-85. Prestaciones económicas y sociales del Pacto Colectivo según:

a) Descanso legal forzoso pre y post-natal

b) Hospitalización o tratamiento ambulatorio, caso enfermedad común o accidente, centros asistenciales público o privados, pagará la bonificación siempre que subsista la causa que dió origen a la hospitalización o rehabilitación, período máximo de 2 meses. La bonificación se hará efectiva mediante constancia del IGSS, hospital público o centro hospitalario privado, será cubierto por el INDE.

5) ENFERMEDAD PROFESIONAL:

Tratamiento en el IGSS por médico especialista de esa entidad.

6) CUOTA DE MEDICINA:

El INDE asignará un bono de Q 25.00 mensuales a cada trabajador incluidos en el cheque mensual (no forma parte de salario).

7) COMEDORES:

Cantidad anual dentro de su presupuesto.

Finalidad es construir comedores donde no existen mejorarlos

8) SEGUROS CONTRA ACCIDENTES:

Q 20,000.00 para cada trabajador.

9) BONO ESCOLAR:

El INDE otorgará una sola vez a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar de 4 a 10 años y de 7 a 17 años un bono de Q 150.00, los trabajadores estan obligados presentar al INDE constancia de inscripción escolar previo pago.

10) POLITICA SALARIAL:

Bajo las siguientes normas:

A) Salario mínimo Q 435.00 mensuales

B) Reglamento de clasificación de puestos Acuerdo Gubernativo 1031-88 y sus modificaciones.

11) BONIFICACION O INCREMENTO SALARIAL OTORGADOS POR EL GOBIERNO CENTRAL:

Cuando esta se de, el INDE y el Sindicato discutirán estas prestaciones con el objeto de determinar si se otorga o no a los trabajadores, según la capacidad financiera de la misma.

12) EVALUACION POR DESEMPLEO:

Pago salarial por evaluación del desempleo, el formato de evaluación será elaborado y modificado de mutuo acuerdo entre las partes.

13) AGUINALDO:

Año laborado o proporcional 110% del salario base más pagos salariales, dicho pago se hará en la primera quincena de diciembre.

14) VENTAJAS ECONOMICAS:

Pagará adicionalmente 30% de ventajas económicas.

15) BONO VACACIONAL:

Q 200.00 para cada trabajador en efectivo, día hábil anterior a la fecha que cada trabajador inicie el goce del periodo de vacaciones, la solicitud debe hacerse con 30 días de anticipación, caso contrario, la bonificación se pagará en

quince días después.

16) HORAS EXTRAORDINARIAS:

Servicio que se presta fuera de los límites de las jornadas ordinarias, el tiempo que se utiliza para subsanar errores no es tiempo extraordinario, siempre que la causa se le impute al trabajador.

17) PAGO EXTRAORDINARIO:

Tiempo inhábil como, fines de semana y días inhábiles, se deben remunerar como horas extras.

18) PAGO TIEMPO EXTRAORDINARIO:

El tiempo debe figurar en el cheque del mes ordinario del siguiente mes, aquel en que sea elaborado las horas extraordinarias. El INDE sancionará al trabajador(a) del atraso del pago, siempre que el atrase le sea imputable.

19) BONIFICACION DE EMERGENCIA:

El INDE no integra esta prestación al salario base y mantendrá esta aunque se emita disposición legal que lo suprima.

20) PRESTACION DE KILOVATIO HORA:

El INDE otorgará gratuito servicio residencial, hasta 200

kilovatios hora (kwh), mensuales excesos de esa cantidad a los trabajadores, estos pagarán sólo el 50% del valor de dicho excedente, este beneficio termina 30 días después que el trabajador(a) haya terminado su relación laboral con el INDE.

21) PRESTACION PARAQ ACTIVIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS

De acuerdo a su sensibilidad económica, pondrá en su presupuesto los recursos para las actividades culturales, sociales y deportivas.

22) SERVICIO TELEFONICO:

En casos de emergencia calificada por el Jefe del Centro de trabajo, los trabajadores pueden usar los servicios telefónicos del INDE, solo llamadas locales y/o nacionales.

23) TRANSPORTE PARA TRABAJADORES ESTUDIANTES:

Continuará prestando el servicio de transporte.

24) FIANZA DE FIDELIDAD:

Trabajadores (as) que sean responsables de manejar valores del INDE, estarán cubiertos por fianzas de fidelidad y fianza de valores en tránsito. El valor de las primas será cubierto por el INDE.

25) PRESTACION POR FALLECIMIENTO:

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
BOGOTÁ C

Al fallecimiento del trabajador (a), la familia o la persona que acredita haber pagado los costos del funeral, tiene derecho a que el INDE restituya los gastos en referencia por la suma de (Q 1,500.00) a 2 meses de salario, lo que sea mayor.

26) INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR:

Dependientes legales tiene derecho a recibir del INDE más del 30% de ventajas económicas por cada año de servicios continuos o discontinuos trabajados al INDE por el trabajador fallecido.

27) TRASLADO DE TRABAJADORES FALLECIDOS:

El INDE a través de los jefes del centro de trabajo, proporcionará un vehículo para trasladar el cadaver del trabajador fallecido, al lugar donde los deudos lo soliciten.

28) CENTROS DE RECREACION:

El INDE dará mantenimiento a sus actuales centros de vacaciones, de acuerdo a sus posibilidades económicas.

29) VIATICOS:

Propio reglamento de viáticos para su personal.

30) BONO POR ANTIGUEDAD:

El INDE paga a partir del 1-1-94, un bono por años de servicio que se hará efectivo en cheque de pago de su sueldo, excepto de los profesionales, conforme la siguiente escala:

- A) Mas de 5 años a 10 de servicio ininterrumpidos Q 50.00
- B) Mas de 10 años a 15 de servicio ininterrumpidos Q 65.00
- C) Mas de 16 años a 20 de servicios ininterrumpidos Q 80.00
- D) Más de 20 años de servicio ininterrumpidos Q 100.00

BONO DE ANTIGUEDAD: Sujeto a lo siguiente:

- A) Bono por antigüedad es adicional a cualquier prestación.
- B) Bono por antigüedad no forma parte del salario.
- C) Los trabajadores reciben Bono por antigüedad cuando pasen a ser profesionales y se les cancele bonificación profesional se les dejará de pagar el Bono por Antigüedad.

INGUAT:

En el caso de los laborantes del Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, gozan de las siguientes prestaciones:

1) CALCULO DEL SALARIO:

El cálculo para el pago de prestaciones:

Salario ordinario, horas extraordinarias, gratificaciones adicionales, bonificación anual Decreto (42-92), porcentaje de ventajas económicas, bono por antigüedad, bonificación profesional, bonificación de emergencia, calculado por dos salarios que obtenga el trabajador durante los últimos 6 meses.

2) BONIFICACION ESCOLAR:

Q 350.00 (edad de 4 a 17 años), también para hijos menores de 4 años de edad.

3) GUARDERIA:

Exclusiva para hijos de trabajadores de la institución.

4) UNIFORMES:

Personal femenino: tres faldas, cuatro blusas, un pantalón, un saco y un sueter.

Personal masculino: cuatro pantalones, cuatro camisas, cuatro corbatas y dos sacos.

Personal operativo y especializado: tres pantalones, tres camisas, tres pares de zapatos.

5) INSTALACION PARA CAFETERIA:

Espacio físico para funcionamiento de una cafetería.

6) BONIFICACION VACACIONAL:

65% de su salario ordinario mensual. Trabajadores que se les autorice el goce de vacaciones en forma proporcional al tiempo laborado, en esta misma manera tendrá derecho al pago de su bonificación vacacional.

7) ADICIONALES:

A) transporte y alojamiento en caso de excursiones.

B) Gastos que ocasione celebración aniversario de la institución y celebración de otras fechas especiales: Día del Cariño, Día de la Secretaria, Día de las Madres, Día del Padre, Día Internacional del Turismo y fiestas navideñas.

C) Igual, se compromete durante el año 94 adquirir un terreno y planificar con el Sindicato la construcción de centro recreacional para sus trabajadores, incluyendo el monto de la inversión, construcción del mismo debe iniciarse en 1995.

8) REAJUSTE SALARIAL:

A partir del 1-7-93 el Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, se obliga a reajustar a todos sus trabajadores por un monto de TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS QUETZALES (Q 336.00), que se aplicarán además a las gratificaciones adicionales, aguinaldo, bono catorce y bono vacacional.

9) GRATIFICACIONES ADICIONALES:

Dos gratificaciones adicionales equivalentes cada una a un mes de salarios incluyendo la bonificación de emergencia.

10) GASTOS FUNERARIOS:

En caso de muerte de sus padres, una ayuda funeraria por la cantidad de UN MIL QUETZALES (Q 1,000.00), por cada uno. Caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, la cantidad de UN MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q 1,500.00), en concepto de ayuda funeraria. Caso de fallecimiento del trabajador, ayuda funeraria de TRES MIL QUETZALES (Q 3,000.00) a los hijos, padres o hermanos.

11) SEGURO DE VIDA:

El Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, pagará 50% sobre el valor de la póliza, debiendo los trabajadores pagar el restante 50% sobre el valor de las primas.

12) GASTOS MEDICOS POR ACCIDENTE A TODOS LOS TRABAJADORES:

Cuando salgan a comisión cualquiera que fuere el medio de transporte.

Otro seguro de vida y/o accidente a trabajadores que realicen una comisión oficial dentro del territorio nacional, cualquiera que sea el medio de transporte.

13) PRESTACION MEDICA:

El Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT, se obliga a otorgar ayuda por servicios médicos que incluye lo siguiente:

- A) Asistencia médica general.
- B) Servicio odontológico en clínica profesional particular contratada por el INGUAT.
- C) Servicio oftalmológico particular que contratare el INGUAT.

14) DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

El INGUAT y el Sindicato evaluará la contratación de los profesionales. INGUAT se compromete a cancelar dentro de los primeros cinco días de cada mes el salario de los profesionales que presten los servicios mencionados.

El INGUAT se compromete a un reembolso hasta por Q 400.00 anuales como ayuda para compra de anteojos, y pagos de exámenes de laboratorios.

15) TRANSPORTE:

El INGUAT proporcionará al trabajador la cantidad de Q 18.31 mensuales en concepto de gastos de transporte pagaderos en forma vencida.

16) VIVIENDA:

El INGUAT apoyará programas de vivienda para los

trabajadores presentados por el Sindicato:

- a) Estudios socioeconómicos de los trabajadores
- b) Selección del terreno
- c) Diseño del proyecto
- d) Fuentes y formas de financiamiento
- e) Establecer contacto con empresas constructoras y de otra naturaleza para desarrollar el proyecto.

17) BONO POR RETIRO:

A cada trabajador que teniendo cincuenta y cinco años de edad o más y mínimo de veinte años de servicio continuos, termine su relación laboral con la institución en forma definitiva, por cualquier circunstancia la suma de Q 10,000.00, misma que se entregará con las demás prestaciones a que tiene derecho el trabajador después de su retiro. Capítulo X, artículo 64 al 86 Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo STIGT.

INTECAP:

En el caso de los laborantes del INTECAP, tenemos:
Prestaciones económicas y sociales, artículos 28 al 38 y 42 al 43.

1) Artículo 28 SEGURO DE VIDA:

Seguro de Vida para sus trabajadores de Q 5,000.00 por trabajador.

2) CLINICAS MEDICAS:

Servicios de atención médica en todos los centros fijos de capacitación, en la capital y en el interior del país.

Capacitación, entrenamiento y tecnificación para los empleados; para su personal según sus necesidades de conformidad con la tecnología científica.

3) SALARIO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTES:

INTECAP en caso de enfermedad y/o accidente de un trabajador, pagará a esta por el tiempo que dure la suspensión máxima de 12 meses, la parte del salario que el IGSS deje de pagar o en su defecto de salario total.

Gastos para licencia de conducir, INTECAP pagará gastos de renovación anual de licencia de conducir de trabajadores que desempeñen puestos como piloto o mensajeros.

4) BONO PARA TRANSPORTE:

El INTECAP pagará a sus trabajadores la cantidad de Q 35.00 mensuales durante once meses por cada año de servicio.

5) SERVICIOS DE CAFETERIA:

INTECAP administrará las concesiones para la prestación de servicios de cafetería.

6) BONIFICACION ANUAL: Decreto 42-92.

Bonificación anual equivalente al 100% del salario ordinario devengado por el trabajador en un mes que el tiempo laborado para el patrono sea ininterrumpido, anterior a la fecha de pago).

7) RELACION LABORAL:

Menos de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

8) BONO VACACIONAL:

De Q 200.00 Acuerdo Gubernativo número 742-92

9) BONO POR ANTIGUEDAD: Decreto 898-92

Mensualmente se otorgará a sus trabajadores que desempeñen puestos profesionales las siguientes:

Tiempo de Servicio	Asi
De más de 5 a 10 años	Q 3
" " " 10 a 20 años	Q 5
" " " 20 años	Q 7

10) GASTOS DE VIATICOS:

INTECAP otorgará a sus trabajadores los viáticos a que tengan derecho de conformidad con el Reglamento-Acuerdo Gubernativo número 780-91.

OTRAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS COMO: GUATEL, INDE, INGUAT E INTECAP

G U A T E L : SERVICIO MEDICO, SERVICIO DE MEDICINA Y FARMACIA, INCAPACIDAD TEMPORAL, CASO DE LICENCIA, PRESTACIONES POR ENFERMEDAD COMUN, GASTOS FUNERARIOS Y FANTEON, PERMISO CON GOZE DE SALARIO CASOS ESPECIALES, RECREACION, FOMENTO DEL DEPORTE, SERVICIO TELEFONICO, PESTAMOS, SIBSIDIO VACACIONAL, PACTO SALARIAL.

I N D E : FINANCIAMIENTO, GUARDERIA INFANTIL, PAGO DE BONIFICACION DE EMERGENCIA, ENFERMEDAD PROFESIONAL, CUOTA DE MEDICINA, COMEDORER, DIA DEL INDE, SEGUROS CONTRACCIDENTES, BONO ESCOLAR, POLITICA SALARIAL, BONIFICACION O INCREMENTO SALARIAL OTORGADOS POR EL GOBIERNO CENTRAL, EVALUACION POR DESEMPLEO, AGUINALDO, VENTAJAS ECONOMICAS, BONO VACACIONAL, HDRAS EXTRAORDINARIAS, PAGO EXTRAORDINARIO, BONIFICACION DE EMERGENCIA, PRESTACION DE KILOVATICO HORA, PRESTACION PARA ACTIVIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS, SERVICIO TELEFONICO, TRANSPORTE PARA TRABAJADORES Y ESTUDIANTES, FIANZA DE FIDELIDAD, PRESTACION DE FALLECIMIENTO, INDENNIZACION EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR, TRASLADO DE TRABAJADORES FALLECIDOS CENTROS RECREACION, BONO POR ANTIGUEDAD.

I N G U A T : CALCULO DEL SALARIO, BONIFICACION ESCOLAR, GUARDERIA, UNIFORMES, INSTALACION PARA CAFETERIA, BONIFICACION VACACIONAL, ADICIONALES, REAJUSTE SALARIAL, GRATIFICACIONES ADICIONALES, GASTOS FUNERARIOS, SEGURO DE VIDA, GASTOS MEDICOS POR ACCIDENTES A TRABAJADORES, PRESTACION MEDICA, DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, TRANSPORTE, VIVIENDA, BONO POR RETIRO.

I N T E C A P : SEGURO DE VIDA, CLINICAS MEDICAS, SALARIO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTES, BONO PARA TRANSPORTE, SERVICIO DE CAFETERIA, BONIFICACION ANUAL, RELACION LABORAL, BONO VACACIONAL, BONO POR ANTIGUEDAD, GASTOS DE VIATICOS.

CONCLUSIONES

- A) Dentro del universo de la Administración Pública guatemalteca, encontramos a personas que prestan sus servicios, tanto en el Organismo Ejecutivo, como en sus entidades descentralizadas o autónomas, pero todos ellos ostentan la calidad de Servidores Públicos.

- B) No obstante que todos los Servidores Públicos ostentan la misma calidad, los empleados de las entidades descentralizadas, poseen mejores prestaciones laborales que los trabajadores del Organismo Ejecutivo.

- C) Los servidores Públicos de las entidades descentralizadas han mejorado sus prestaciones laborales a través de la suscripción de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.



BIBLIOGRAFIA

TEXTOS:

- 1.- Dávalos José. Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A.
- 2.- Puig Peña, Federico, Compendio de Derecho Civil Español. Tomo IV, Volumen 1, Madrid, España. Editorial Nauta. 1985.
- 3.- López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1970.
- 4.- Trevijano García, José. Elementos de la Administración. Editorial Porrúa, IV Edición. México, 1978,.
- 5.- Pic, Paul. Tratado de Derecho Laboral. Barcelona, España. Treceava Edición, 1976.
- 6.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Biliográfica, Argentina 1967.

DICCIONARIOS:

- 1.- Diccionario de la Real Academia Española. Editorial Espasa Calpe. S.A., Madrid 1970.

TESIS:

- 1.- García Regás, Carlos Alberto. Tesis de Graduación Profesional: SISTEMA DE RETIDO Y PRESTACIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE GUATEMALA. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala., Septiembre 1975.

LEYES:

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA
- 2.- CODIGO DE TRABAJO. DECRETO 14-41 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.
- 3.- LEY DEL SERVICIO CIVIL. DECRETO 17-48 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.
- 4.- LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. DECRETO NUMERO 295 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA 30 DE OCTUBRE DE 1946.
- 5.- LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE TURISMO.

DECRETO 17-01 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA Y SUS REFORMAS.

5.- LEY ORGANICA DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES GUATEL. DECRETO 14-71 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

- 1.- PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE TURISMO Y EL SINDICATO SE TRABAJADORES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE TURISMO STIGT.
- 2.- PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACION INDE Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACION STINDE.
- 3.- PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, NEGOCIADO ENTRE GUATEL Y STEGUATEL.
- 4.- PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

DECRETO 17-01
DE CARLOS...
Guatemala Centro

