

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

**ESTUDIO CRITICO JURIDICO DE LAS PRESTACIONES  
LABORALES QUE OTORGAN LAS ENTIDADES AUTONOMAS,  
ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA  
Y CONFEDERACION DEPORTIVA AUTONOMA DE GUATEMALA**

TESIS

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

Por

**ALBA DELIA MOSCOSO LINARES DE SICAN**

Previo a Conferírsele el Grado Academico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Mayo de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

64  
7(3383)  
0.4

**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:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO  
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

Presidente:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
Vocal:	Lic. Gerardo Prado
Secretario:	Lic. Oscar Mauricio Villalta González

***Segunda Fase:***

Presidenta:	Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal:	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretario:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 13  
Guatemala, Centroamérica



590-98

Guatemala, 2 de marzo de 1998

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

- 2 MAR. 1998

RECIBIDO  
Horas: 16:30  
Oficial:

Señor Decano de la  
Facultad de Cc, JJ.y Sociales  
Lic. José Francisco de Mata Vela  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

De manera atenta me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución proferida por esa Decanatura, se me nombró como Asesor de Tesis de la Bachiller ALBA DELIA MOSCOSO LINARES DE SIKAN quien elaboró el trabajo intitulado "ESTUDIO CRITICO JURIDICO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGAN LAS ENTIDADES AUTONOMAS, ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y LA CON FEDERACION DEPORTIVA AUTONOMA DE GUATEMALA".

El trabajo elaborado, a mi juicio se encuentra bien concebido, y para tales efectos a la estudiante se le brindó la orientación y la asesoría pertinente, habiéndosele sugerido en su debida oportunidad algunas ideas que se ajustaron a la temática relacionada.

En consecuencia, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, en virtud de que la monografía cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento para exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, razón por la cual puede continuarse con el trámite que corresponde.

Sin otro particular, me suscribo deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. José Luis Aguilar Mendez  
ABOGADO Y NOTARIO

JLAM/amch  
c.c. archivo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES: Guatemala, dieciseis de marzo de mil  
novecientos noventa y ocho.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,  
para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la  
Bachiller ALBA DELIA MOSCOSO LINARES DE SICAN y en  
su oportunidad emita el dictamen correspondiente

albj.



23/4/98  
32



1176-48

Guatemala, 22 de abril de 1998.

Señor Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

23 ABR. 1998

**RECIBIDO**  
Horas: 13:40  
Oficial: [Signature]

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedi a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller ALBA DELIA MOSCOSO LINARES DE SIKAN, el cual se titula "ESTUDIO CRITICO JURIDICO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGAN LAS ENTIDADES AUTONOMAS, ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y CONFEDERACION DEPORTIVA AUTONOMA DE GUATEMALA"

El trabajo tiene caracter monográfico y establece las diferencias existentes en cuanto a las prestaciones laborales que en beneficio de sus trabajadores tienen vigentes la Escuela Nacional Central de Agricultura y Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Como es normal tratándose de dos instituciones distintas las prestaciones que pagan a sus trabajadores, según concluye la autora no son iguales. Lo más importante en el trabajo de la Bachiller Linares de Sikan, está en la recomendación que hace, de que un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que se celebre en una de las instituciones a que se refiere en su trabajo, se extienda a las demas de la misma naturaleza, lo cual sería un gran avance en la unificación de prestaciones y servicios, tanto para los trabajadores como para las mismas instituciones.

El informe llena los requisitos mínimos exigidos



por esta casa de estudios, para esta clase de trabajos.  
y opino que si puede servir de base para el examen  
correspondiente, pervio a que la autora obtenga el  
grado académico y los títulos profesionales respectivos.

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

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.  
REVISOR.

*Lic. Marco Tulio Castillo Lutin*  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:  
Guatemala, veintinueve de abril de mil novecientos noventa y  
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller ALBA DELIA  
MOSCOSO LINARES DE SICAN intitulado "ESTUDIO CRITICO JURIDICO  
DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGAN LAS ENTIDADES  
AUTONOMAS, ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y  
CONFEDERACION DEPORTIVA AUTONOMA DE GUATEMALA". Artículo 22  
del reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Técnico de  
Tesis.



albj.

## **ACTO QUE DEDICO:**

- A Dios nuestro Señor: Por ser mi guía espiritual**
- A mi padre: FELIPE DE JESUS MOSCOSO VALDEZ**  
**Como una ofrenda de laurel sobre su tumba**
- A mi madre: ANGELA LINARES SAGASTUME**  
**Como una pequeña recompensa por su abnegado amor**
- A mi esposo: DR. HUGO RENE SICAN PELEN**  
**Con mucho amor por el apoyo incondicional que me brindó, para hacer realidad lo que juntos soñamos**
- A mis hijos: ZAYRA DEL PILAR,**  
**ANGELA MELISSA Y**  
**MARIO RENE SICAN MOSCOSO**  
**Como ejemplo, para que en el mañana puedan superarse y así servir mejor a la sociedad a quien se deben**
- A mis hermanos: Fraternalmente**
- A mis compañeros y amigos**
- A mi asesor y revisor de tesis, Licenciados: JOSE LUIS AGUILAR MENDEZ y**  
**MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN**
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala**
- A mi patria Guatemala.**



## INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	1
LA PREVISION SOCIAL	1
BREVE RELACION HISTORICA DE LA PREVISION SOCIAL EN GUATEMALA	4
FINALIDAD DE LA PREVISION SOCIAL	10
CAPITULO II	11
LAS PRESTACIONES LABORALES	11
ETIMOLOGIA DE LA PALABRA PRESTACION	13
DEFINICION DE PRESTACION	13
FINALIDAD DE LA PRESTACION LABORAL	15
CAPITULO III	19
PRESTACIONES LABORALES SEGUN LA LEGISLACION GUATEMALTECA	19
INDEMNIZACION	20
INDEMNIZACION POST-MORTEM	22
VACACIONES	24

AGUINALDO	26
JUBILACION	28
LICENCIAS	32
LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO	32
LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO	33
CAPITULO IV	35
ANALISIS DE LA LEY ORGANICA DE LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA (ENCA)	35
SU ORGANIZACION	36
DIRECCION Y ADMINISTRACION	38
FINALIDAD	39
PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA SEGUN LA LEY GENERAL DE RELACIONES LABORALES DE LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y SU PERSONAL Y PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	40
CAPITULO V	53
ANALISIS DE LA LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE CULTURA FISICA Y DEL DEPORTE	53
SU ORGANIZACION	55
ASAMBLEA GENERAL	55

	Pág.
COMITE EJECUTIVO DE LA CDAG.	56
GERENCIA	56
COMISION DE FISCALIZACION ADMINISTRATIVO CONTABLE	56
TRIBUNAL DE HONOR	56
TRIBUNAL ELECTORAL	57
SU FINALIDAD	57
PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA SEGUN EL ACUERDO No.129-96-CE-CDAG., REGLAMENTO DEL REGIMEN DE PRESTACIONES; 126-86-CE-CDAG; REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES Y PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	57
CAPITULO VI	71
ANALISIS COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE SE OTORGAN EN LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y LA CONFEDERACION DEPORTIVA	
AUTONOMA DE GUATEMALA	71
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFIA	87

## INTRODUCCION

El presente trabajo, tiene por objeto hacer un análisis crítico jurídico de las prestaciones laborales que otorgan las entidades autónomas, Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA) y Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG), tomando como punto de partida que ambas son instituciones establecidas constitucionalmente y financiadas por el Estado, las cuales gozan de plena autonomía, con patrimonio propio y personalidad jurídica, establecidas para la prestación de servicios públicos.

Para realizar el estudio crítico comparativo, fue necesario hacer una investigación exhaustiva, la que quedó distribuida en seis capítulos, en los cuales se desarrollan doctrinas y leyes relativas a la Previsión social, considerando el origen histórico jurídico en Guatemala y la finalidad que persigue, así también se hace una breve descripción de las prestaciones laborales, tomando en cuenta su etimología, definición y finalidad que persiguen, haciendo énfasis en algunas prestaciones que otorga la legislación guatemalteca, para establecer en que consisten y cual es su regulación legal. Luego de analizar los aspectos doctrinarios y regulación legal de las principales prestaciones que gozan los trabajadores del Estado, se analiza de manera general la Ley Orgánica de la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA), tomando en cuenta su estructura orgánica, finalidad que persigue, así como las prestaciones laborales que otorga a sus servidores, las cuales se encuentran

desarrolladas en la Ley de Relaciones Laborales de la ENCA. y el pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Asi mismo se analizó en forma general la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, tomando en cuenta que la investigación se relaciona en forma directa con la institución de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, se describe su organización y finalidad, luego se enfocan las prestaciones laborales que esta entidad otorga a sus servidores, las cuales se encuentran establecidas en el reglamento del Regimen de Prestaciones, Reglamento de Relaciones Laborales y Pacto Colectivo de Condicones de Trabajo, instrumentos que fueron analizados en forma pormenorizada, desarrollando cada una de la prestaciones que otorga la CDAG. a sus servidores, con la finalidad de poder llega: a determinar el estudio critico juridico entre las instituciones Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA) y la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG).

## CAPITULO I

### LA PREVISION SOCIAL

Etimología: La palabra previsión es una voz latina del verbo praevidere, que significa ver con anticipación. En sentido general caracteriza el estado de ánimo por el cual se establece tanto necesidades futuras como presentes y se intenta en lo posible evitar la adversidad dentro de la sociedad.

Concepto: Para poder tener una noción respecto a la institución de la Previsión Social, es necesario conocer lo que al respecto exponen algunos autores sobre la misma, por lo que tomaremos en cuenta a los siguientes:

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas de Torres, dicen " La Previsión Social es el conjunto de Instituciones y normas mediante los cuales el Estado y los demás organismos públicos por una parte y las asociaciones sindicales por la otra, tratan de asegurar la paz social y moral de los trabajadores. <sup>1</sup>

Estos autores conciben la Previsión Social como el conjunto de

---

<sup>1</sup>Alcalá-Zamora y Castillo Luis, y Cabanellas de Torres, Guillermo. "Tratado de Política Laboral y Social". Tomo III, Editorial Heliasta, S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, 1970. Pág. 393.

instituciones en las cuales interviene el Estado, organismos públicos y asociaciones sindicales, para lograr la paz dentro de la sociedad y así mejorar las condiciones de vida de las personas a través del bienestar social, económico y moral

Carlos García Oviedo, al referirse a la Previsión Social expresa: "La Previsión social constituye una disciplina autónoma, si bien íntimamente ligada con el Derecho del Trabajo, plasmándose en éste sentimientos propios de una humanidad más civilizada; hay pues paralelismo entre Previsión Social y civilización y lo hay por tanto entre Previsión Social y organización del trabajo".<sup>2</sup>

Este autor considera a la Previsión Social, como una disciplina autónoma, unida al Derecho del Trabajo, existiendo paralelismo entre Previsión Social, civilización y organización del trabajo.

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, se le define así: "Previsión Social. Régimen también llamado por algunos de seguridad social, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad,

---

<sup>2</sup> García Oviedo, Carlos. "Tratado Elemental de Derecho Social". Librería General Victoriano Suárez. 46 Madrid. 1934. Pág. 382.

invalidez y vejez) o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía bajo su cargo o que garantizan la asistencia sanitaria" <sup>3</sup>

Así también el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de los autores Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora y Castillo citan a Walker Linares con relación a la Previsión Social, quien la considera como conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a riesgos que se dan sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social. Según el criterio del autor en mención estas instituciones van a ser los seguros sociales.

Tomando en cuenta los diversos elementos de la Previsión Social, podemos decir que ésta es una institución del estado, de los organismos públicos y privados y de las organizaciones sindicales, que tienen por objeto coadyuvar al cambio social, buscando la realización del hombre, para que dentro de un ambiente propicio y en forma progresiva satisfaga sus necesidades económicas, de salud, educación, culturales, científicas y espirituales.

---

<sup>3</sup> Ossorio y Florit, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales", Editorial Helisata, S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, Argentina. pág. 607.



## BREVE RELACION HISTORICA DE LA PREVISION SOCIAL EN GUATEMALA

El origen histórico jurídico de la Previsión Social guatemalteca, lo encontramos en las siguientes disposiciones:

Ley Protectora de Obreros, contenida en el Decreto Gubernativo número 669, del 21 de noviembre de 1906, tenía por finalidad proteger a los trabajadores contra los llamados riesgos profesionales y como un comentario a la misma señalaremos que no encontramos en esta ley ninguna diferencia entre lo que se define como un accidente y una enfermedad.

En esta ley, se establecía que la mujer trabajadora que diera a luz durante el trabajo, tenía derecho a gozar de seguro por maternidad, el cual le otorgaba asistencia médica, medicinas y medio salario durante tres semanas.

El Decreto Gubernativo de fecha 22 de julio de 1931, proferido por el General Jorge Ubico se creó la Dirección General de Beneficencia Pública y Previsión Social. Entre sus objetivos estaban "El control de los hospitales, asilos y centros similares públicos y privados o por establecerse, la protección de los incapacitados, madres indigentes y los niños desamparados, así como ejercer la Previsión Social en las personas formulando los mecanismos necesarios".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Decreto Gubernativo del 22 de julio de 1931, Recopilación de Leyes.

En cuanto a las Constituciones tenemos la de la República Federal de 1821, en la cual, encontramos en el capítulo IX, un título dedicado al trabajo y a la cooperación social para protección especial al trabajador, a los niños y a las madres obreras y se crea el instituto de las Reformas Sociales; su finalidad era armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

Por su parte, la Constitución de la República de Guatemala emitida el 14 de marzo de 1945, en el artículo 58 establecía "Los principios fundamenteles que debían reglamentar las leyes, la organización del trabajo fijando el salario mínimo de acuerdo a las posibilidades de la empresa y atendiendo las diversas necesidades".<sup>5</sup> En el inciso 14 del artículo anteriormente citado se estableció los medios de asistencia y previsión social para todos los trabajadores del Estado y de la iniciativa privada.

En esta Constitución encontramos regulada, la indemnización que debían pagar los empresarios a sus trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales que sufrieran los mismos; se incluye el Seguro Social obligatorio, el cual comprendía seguro contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo; cubriendo la primera etapa el seguro en forma tripartita por patronos, trabajadores y el Estado; la obligación que tenía el Estado de promover la preparación técnica de los trabajadores y la elevación

---

<sup>5</sup> Constitución de la República de Guatemala del 14 de Marzo de 1945.

del nivel cultural y económico; el apoyo de las cooperativas, reconocimiento del mutualismo; el fomento de construcción de vivienda barata.

La Constitución emitida el 2 de febrero de 1,956, en el artículo 168, inciso 27, estableció conceder jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley.

En la Constitución de 1,965, incorporó entre las garantías sociales el artículo 141, en el que se reconocía el derecho a la Seguridad Social de los habitantes de la república y se estableció como normas fundamentales las siguientes:

- a) El régimen de Seguridad Social en forma nacional, unitario y obligatorio.
- b) Se determina la descentralización de funciones de la entidad encargada de aplicar el régimen.
- c) Se establecen fuentes de financiamiento, según la modalidad tripartita en la que participa el Estado, los patronos y los trabajadores.
- d) Se dispone que tanto el Estado como los patronos y los trabajadores tienen la obligación de procurar su mejoramiento progresivo.

Además a través del mandato constitucional contenido en el artículo 142, se estableció para el instituto: La coordinación de la política general del Estado y la norma de que ésta debe realizarse sin menoscabo de los fines esenciales de la institución.

Finalmente hemos de indicar que la Constitución Política de la República de Guatemala, decretada en 1985, se introducen cambios sustanciales en el marco normativo de la Previsión Social, de tal manera que obliga al aparato estatal y especialmente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a adecuar su estructura organizacional a fin de estar en capacidad de cumplir con lo establecido en dicha Constitución. Cabe agragar que los cambios relacionados a la Previsión Social compete a varios Ministerios de Estado, aunque con una relación más directa con el sector trabajo.

Entre los Ministerios de Estado que tienen atribuciones en función de Previsión Social tenemos:

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Ministerio de Educación

Ministerio de Cultura y Deportes

Ministerio de Gobernación

Todas las instituciones que de una y otra forma desarrollen actividades tendientes a resolver las necesidades económicas, sociales, educativas,

culturales, científicas, de salud y espirituales.

Por lo tanto, la Constitución actual contiene disposiciones de carácter general que compete al aparato del Estado en su conjunto, pero como es obvio, orienta también al Ministerio de trabajo y a sus órganos de Previsión Social.

En ese sentido, en el título I relativo a la Persona Humana, fines y deberes del Estado y en el título II, que se refiere a Derechos Humanos, la Constitución actual señala como deber fundamental del Estado, la protección de la persona y de la familia (Arto. 1o.), y se le asigna la obligación de garantizar la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona (Arto. 3o.)

En el mismo título II sobre Derechos Humanos, en lo relativo a Derechos Sociales, se establecen varias obligaciones que podrían considerarse dentro del ámbito de la Previsión Social, entre los que poderemos mencionar.

El Arto. 93 establece que el goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna. El Arto. 94 preceptúa la obligación del Estado de velar por la salud y la asistencia social de todos los habitantes del país. El Arto. 95 establece que la salud de los habitantes de la nación es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.

En la sección séptima sobre salud, seguridad y asistencia social, el Arto. 100 indica que el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación y que su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

En la sección octava relativa al trabajo, dentro de los derechos sociales mínimos de la legislación laboral que enumera el Arto. 102, se incluye la protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales (inc. m), y el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia (inc. r). Así mismo el Arto. 105 expresa la obligación del Estado a través de las entidades específicas, de apoyar la planificación y construcción de conjuntos habitacionales con inclusión de adecuados sistemas de financiamiento.

En la sección novena se refiere a los Trabajadores del Estado, el Arto. 114 establece que conforme a las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos, y el Arto. 115, otorga el derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e

instituciones autónomas y descentralizadas.

Es así como se explica que el origen de la previsión Social, parte de la Constitución Política de la República de Guatemala de manera general, encontrándose regulada en cada institución de acuerdo a las leyes ordinarias emitidas por el Congreso de la República, en cumplimiento con la finalidad que persigue el Estado que es el bien común.

#### FINALIDAD DE LA PREVISION SOCIAL

La finalidad de la Previsión Social es beneficiar a todos los habitantes, incluyendo personas con discapacidad; fomentando la generación de nuevos empleos, prestaciones de todo orden especialmente invalidez, jubilación y sobrevivencia; estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo en la ciudad y en el campo; vigilancia y asesoría de los sistemas de seguridad y previsión Social; medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo; y regular las condiciones de higiene y seguridad en que ejecutan sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las Municipalidades y de las Instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, salud e integridad.

## CAPITULO II

### LAS PRESTACIONES LABORALES

Siendo que el objeto del presente análisis se refiere a un Estudio Crítico Jurídico de las Prestaciones Laborales que otorgan las entidades Autónomas Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA) y la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG), es necesario hacer una descripción general en cuanto a lo que se entiende por prestación.

Para el tratadista Federico Puig Peña, en su obra Compendio de Derecho Civil Español nos expresa que "En realidad el objeto de la obligación es la prestación, es decir el comportamiento que tiene derecho a exigir el acreedor del deudor, en virtud del vínculo obligatorio. Ahora bien ese comportamiento se traduce: en un daré, en un facere o en un non facere, por lo que las cosas, los hechos y las abstenciones del deudor constituirán no el objeto de la obligación, sino de la prestación. La prueba de ello es que como dice Clemente de Diego, estas cosas o hechos pueden desaparecer o no llegarse a realizar, y, sin embargo, la obligación quedar subsistente".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Puig Peña, Federico. "Compendio de Derecho Civil Español", Tomo III, Obligaciones y Contratos, 3a. edición, Editorial Pirámide. Madrid 1976. páginas 35, 36 y 37



Mientras que el tratadista Puig Peña dice que el objeto propio de la obligación es la prestación y para que esta exista jurídicamente es necesario que reuna los siguientes requisitos:

1) Ha de ser lícita : El Derecho protege sólo aquellos actos, por lo que deviene que la licitud es requisito esencial de la prestación

2) Ha de ser posible: porque a ninguna persona se le puede obligar a la realización de una prestación imposible y si se obligara carecería la prestación de legalidad, por lo que vendría a ser nula, ya que el Derecho solo se extiende a lo que es posible.

3) Ha de ser determinada: Esto es con la finalidad de que el sujeto este protegido y no quede al arbitrio exagerado del acreedor, además en el mismo interés de éste, debe determinarse la prestación para evitar consecuencias jurídicas posteriores.

Para este tratadista la prestación consiste en un derecho y al mismo tiempo en una obligación jurídica, que resulta ser un medio de protección de que disponen las personas dentro de una sociedad, para defenderse de cualquier riesgo que les pudiera afectar dentro de su economía familiar.

## ETIMOLOGIA DE LA PALABRA PRESTACION

La etimología es la que se encarga de explicar el origen de las voces o palabras, la razón de su existencia, de su forma y de su significación, por lo que compete en este tema dar a conocer el origen de la palabra prestación, la cual se deriva de la voz latina *Prestatio-onis* cuya acepción es acción y efecto de prestar en el sentido formal, o sea que la palabra prestación deviene de prestar, proveer; forma sustantiva abstracta de *praestatus*, prestado.

## DEFINICION DE PRESTACION

Existe diversidad de criterios para explicar lo que es la prestación, por lo que es necesario acudir a algunas doctrinas a efecto de establecer una definición que contenga los principales elementos, y así tenemos:

Guillermo Cabanellas, en su *Diccionario de Derecho Usual* expone que La prestación es "objeto o contenido de las obligaciones, consistente en dar hacer o no hacer alguna cosa".<sup>7</sup>

El tratadista al referirse a esta institución jurídica, lógicamente se está refiriendo a una obligación jurídica que se da entre dos o más personas en la

---

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo V, 14a, Edición, 1,979, Editorial Heliasta S.R.L., Viamonte, Buenos Aires, Argentina, pág. 384.

cual uno es sujeto activo y el otro sujeto pasivo.

Manuel Ossorio, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, dice: "Prestación . Objeto o contenido de un deber"<sup>8</sup>

. Aquí el tratadista, cuando hace referencia a un deber, se está refiriendo a una situación jurídica cuyo cumplimiento deviene obligatorio.

Carlos Martí Bufill, al referirse a las prestaciones las considera "Como instrumento de defensa, si quieren ser efectivas, han de ser primero, suficientes para defender la estabilidad familiar amenazada por la contingencia; después oportunas para actuar precisamente en el momento que haga falta; y por último completas para actuar contra cualquiera de los tipos de necesidades e infortunios calificados como sociales".<sup>9</sup>

Para el tratadista Martí Bufill, las prestaciones deben ser suficientes,

---

<sup>8</sup> Ob. Cit. pág. 603

<sup>9</sup> Martí Bufill, Carlos. Derecho a la Seguridad Social. Las Prestaciones, 2da. edición, Edit. Diana, Madrid, 1964, pág. 27

oportunas y completas, para que estén presentes en el momento necesario en cualquier infortunio calificado como social.

Al haber expuesto algunas definiciones de notables tratadistas, quienes se refieren a las prestaciones, haremos la que corresponde:

Las prestaciones son medios de defensa social, que se instituyen a través de un contrato, convenio o relación de trabajo y tienen por objeto dar o no hacer alguna cosa, la cual va en beneficio tanto del deudor como del acreedor y en caso de incumplimiento o registre el carácter de ilegalidad, puede ser sancionada por medio del órgano jurisdiccional.

#### FINALIDAD DE LA PRESTACION LABORAL

Si bien es cierto las prestaciones según sus fines pueden prestarse en dinero o en especie, así lo especifica la doctrina, aunque frecuentemente predomina la prestación monetaria y entre ellas tenemos:

a) Resarcir riesgos, cuando se presentan contingencias inesperadas que constituyen males para las personas y para su patrimonio económico. En este caso es cuando se conceden las indemnizaciones previstas anteriormente, las cuales son adaptadas al tipo de siniestro ocurrido y a las contribuciones aportadas por los beneficiarios.

- b) Atención de cargas familiares, estas se dan según la modalidad de cada país en lo que las prestaciones pueden ser asignaciones, subvenciones, subsidios o salario familiar etc.
- c) La subsistencia de las clases pasivas en niveles decorosos de vida, a favor del que ha dejado de trabajar por haber alcanzado el número de años de vida y de servicios por tener derecho a esta garantía social que recibe el nombre de jubilación o retiro, o bien por un vínculo personal y económico inmediato con un trabajador en activo, jubilado o retirado que se denomina pensión.
- d) Por medida agradable a favor de personas en caso de involuntarias e insuperables necesidades, por desgracias individuales o colectivas que mueven recursos de asistencia social.

Por regla general, el ser humano para vivir tiene que trabajar y esto lo debe realizar en condiciones de salud físicas y mentales dentro de los límites normales, y para ello es que el Estado establece los derechos (prestaciones) como garantías mínimas, susceptibles de ser superadas a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley.

Entonces diremos que el trabajador debe realizar el trabajo subordinado

en condiciones óptimas, en lo que se relaciona con la seguridad física, con la integridad corporal y con la indemnidad.

En virtud de ello, tanto en la doctrina como en la legislación, existen instituciones que tienen por finalidad dar protección a las personas que realizan trabajos en condiciones de subordinación, entre las que podemos mencionar:

**Jornada de trabajo:** Es el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las ordenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible.

**Descansos Laborales:** Estos tienen por finalidad permitirle al trabajador subordinado que pueda disfrutar de interrupciones más o menos cortas dentro de su trabajo, a fin de que éste logre recuperarse, tomar sus alimentos, satisfacer sus necesidades fisiológicas, etc. Así mismo tenemos el descanso semanal o hebdomedario, que es el que comprende un reposo mínimo de 24 horas en cada lapso de trabajo de 7 días consecutivos.

Existen descansos semanales de un día, de día y medio y de dos días. El primero es el más comun, el segundo encuadra con el denominado sábado

inglés y el tercero resulta de la semana de cinco días; éstos se establecen de acuerdo a las políticas laborales que en materia de prestaciones otorgan las empresas.

Higiene del trabajo: Adoptar medidas de higiene en los locales de trabajo, constituye uno de los medios más generalizados para asegurar la salud de los trabajadores. La higiene tiene por objeto evitar en lo posible las enfermedades profesionales de los trabajadores. Esta incluye limpieza, aseo en las viviendas y poblaciones.. Así en el Código de Trabajo se establece que: "Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determina la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamentos de este capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sivan para dar cumplimiento a la obligación anterior." Artículo 197. Así mismo el artículo 198 preceptúa que: "Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales." De los artículos citados del Código de Trabajo se deduce que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se organiza para velar por las medidas de Higiene y Seguridad para los trabajadores.

### CAPITULO III

#### PRESTACIONES LABORALES SEGUN LA LEGISLACION GUATEMALTECA

Siendo que la prestación laboral es el objeto y contenido de un deber jurídico, al remitirlo al campo laboral estas van a consistir en todos aquellos beneficios que recibe el trabajador a cambio de el servicio prestado y éstas dependen del grado de desarrollo de cada país de acuerdo a las políticas económicas y sociales que los mismos ostentan.

En nuestro país algunas prestaciones laborales, se encuentran plasmadas en la Constitución política de la República, las cuales son desarrolladas a través de leyes ordinarias y pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Las prestaciones laborales establecidas en la ley, gozan del privilegio de ser consideradas, como derechos sociales mínimos, los cuales son susceptibles de ser mejoradas a través de la negociación individual y colectiva. Por lo que en forma breve nos referiremos a cada una de las instituciones que tienen por finalidad dentro del derecho del trabajo otorgar beneficios a los trabajadores, las cuales se encuentran enmarcadas tanto dentro de la doctrina como en la legislación, siendo ellas:



**INDEMNIZACION:**

Al referirnos a esta institución laboral, es necesario exponer lo que al respecto manifiestan algunos autores sobre la materia, teniendo a Guillermo Cabanellas, quien en su diccionario de Derecho Usual dice: "Indemnización. Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que ha recibido, enfocado desde la víctima."<sup>10</sup>

Así mismo el tratadista Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales establece que la indemnización es "Resarcimiento de un daño o perjuicio."<sup>11</sup>

Como vemos al analizar a los tratadistas Guillermo Cabanellas y Manuel Ossorio, los dos coinciden en que la indemnización es el resarcimiento del daño o la pérdida en dinero del patrimonio ajeno, causada por acciones u

---

<sup>10</sup> Op.Cit. pág. 692

<sup>11</sup> Ob. Cit. pág. 374.

omisiones de otra; y por perjuicio se entiende la ganancia lícita que se deja de obtener por acciones u omisiones de otra persona.

En lo civil, quien por culpa o negligencia, causa él o personas que estan bajo su dependencia, o simplemente por ser propietario o guardador, un daño o perjuicio, debe responder al resarcimiento de ese daño causado. Así mismo debe responder también cuando se da incumplimiento en las obligaciones contractuales o extracontractuales con un resarcimiento económico.

En lo penal: El autor de un delito debe responder por el hecho cometido criminal y civilmente por lo daños causados, tanto a la víctima como a sus familiares o a terceros, traduciéndose esa responsabilidad en el pago correspondiente a una indemnización pecuniaria.

En lo laboral: Que es nuestro tema de estudio, debemos hacer un enfoque analítico en esta institución jurídica, que expresa el sentido de esta prestación, por lo que empezaremos diciendo que, toda disolución de contrato de trabajo representa la terminación de la relación laboral, incidiendo en un malestar de tipo emocional al trabajador al no contar con medios de subsistencia para él, así como para su grupo familiar. Por lo que la indemnización es para el trabajador estatal, la compensación económica que el Estado otorga por el tiempo de servicios prestados y por los perjuicios que

le causa el cese de la relación laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 110 establece: "Los trabajadores del Estado al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados." Por lo que esta prestación deviene de una ley constitucional para proteger a la persona y a la familia en caso de despido sin causa justa.

Sin embargo, una de las instituciones en estudio goza del derecho de indemnización en caso de retiro ya sea voluntario, por terminación del período o por supresión del puesto, esta prestación viene a ser un beneficio que el trabajador recibe por el lapso de servicios prestados en una misma institución con un mismo patrono.

#### INDEMNIZACION POST-MORTEM

El término Post-mortem deriva del vocablo Post-pos, que significa detrás o después de. Al respecto el tratadista Mario de la Cueva, indica que "Cuando la muerte del trabajador es repentina, se abre el derecho a la indemnización en favor de las personas señaladas por la ley"<sup>12</sup> en tal razón cuando sucede el

<sup>12</sup>De La Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 157

deceso del trabajador por motivo de algún infortunio, el servidor público debe ser indemnizado por mandato legal.

Esta indemnización post-mortem, se funda en motivos de amparo social y éste deriva del vínculo laboral que unía a las partes del contrato de trabajo, su naturaleza jurídica tiene caracteres de institución previsional. De tal manera que es un derecho personal, exclusivo para aquellas personas a cuyo favor le establece la ley, por lo que no es un jus successionis, sino un jus proprius, que surge con ocasión de la muerte de una persona y a favor de otra. De este beneficio el trabajador no puede disponer por testamento y no se requiere que el beneficiario acredite en juicio sucesorio su llamamiento hereditario; pues los beneficios los obtienen por derecho propio.

Por lo que la finalidad de la indemnización post-mortem, consiste en la entrega de una prestación económica, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados por el trabajador, la cual debe entregarse a los beneficiarios que la han solicitado, debiendo probar la calidad por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquier medio de prueba pertinente.

Esta prestación constituye una medida de protección para todos aquellos familiares que dependían económicamente del ex-servidor público.

**VACACIONES:**

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua establece que, vacaciones es un vocablo que proviene de la voz latina vacatio que significa suspensión del trabajo o del estudio durante algún tiempo; se considera sinónimo de asueto, descanso, holganza, recreo, reposo, etc.

De lo anterior podemos decir que las vacaciones consisten en la suspensión de actividades por varios días consecutivos de acuerdo a lo que establece la ley vigente o los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En sentido amplio, es el período de descanso que puede ser de varios días o meses en el que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios y demás actividades de índole consecutiva con el objeto de disponer de un tiempo para descansar y ocuparse de asuntos personales y familiares, recuperando energías, pero sobre todo, descargar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.

En sentido restringido, las vacaciones son el cese laboral temporal del trabajador, con respecto a la obligación de estar a disposición del empleador.

Las vacaciones son prestaciones que establece la ley y las cuales pueden ser desarrolladas a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; se establece como requisito para poder gozarlas que el trabajador haya laborado durante un año continuo al servicio de un mismo patrono. La excepción se encuentra cuando el trabajo es de naturaleza discontinua. Hay que tomar en cuenta que las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere a la naturaleza de su disfrute y su omisión no es compensable en dinero, además éstas se deben computar en días hábiles.

Para los trabajadores del Estado, el Decreto número 1,748 Ley de Servicio Civil, artículo 61 numeral 2, expresa que las vacaciones para los trabajadores del Estado son de veinte días hábiles después de un año de servicios continuos, no son acumulables, deben gozarse en periodos continuos, y no son compensables en dinero, salvo que se hubiera adquirido el derecho y no se hubiera disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa. Así mismo el numeral 3, del mismo artículo dice: Los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales tienen derecho a gozar de treinta días hábiles.

Como vemos la Ley de Servicio Civil regula el goce de las vacaciones, pero éstas pueden ser superadas a través de la negociación colectiva, especialmente por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Presupuestos que deben existir para el goce y disfrute de las vacaciones:

- a) Duración del período de vacaciones
- b) No son remunerables
- c) Pago de bono vacacional
- d) Determinación de las fechas de disfrute.

En conclusión podemos decir que las vacaciones son un derecho para el trabajador estatal, a fin de obtener un descanso físico y mental y es una obligación para el empleador de dar una retribución económica por las mismas.

## AGUINALDO

Esta institución jurídica tiene por finalidad otorgar una retribución adicional al salario ordinario, que en una forma obligatoria se paga a los trabajadores en general (públicos y privados) con motivo de las fiestas de fin de año.

La etimología del vocable aguinaldo deriva de la palabra celta quinaud, a la que se atribuye el significado de regalo de año nuevo.

Como historia del aguinaldo podemos decir que en Guatemala el aguinaldo se inició en forma de gratificación voluntaria y generalmente prestada

en especie, la cual hacían los patronos a los trabajadores para las festividades de fin de año . Esto era sin estar establecido en la ley.

Con el tiempo el aguinaldo fué otorgado en efectivo y periódicamente durante varios años, hasta el punto de que los tribunales asentaron doctrina y fué así como se convirtió en una prestación adicional y obligatoria, misma que se incorporó a los contratos individuales de trabajo. Esta doctrina fue elevada a la categoría de Decreto-Ley durante el gobierno de facto de Enrique Peralta Azurdía, luego elevado a la categoría de derecho constitucional en 1,965; posteriormente desarrollado en otros decretos y actualmente se encuentra regulado en el Decreto 74-78 del Congreso de la República.

El aguinaldo tiene por finalidad facilitar al trabajador el disfrute de las festividades de fin de año, para que el mismo tenga una disponibilidad económica para el cumplimiento de sus obligaciones familiares, especialmente con todas aquellas que se relacionan con la adquisición de útiles escolares necesarios en la docencia, sin menoscabar, disminuir o tergiversar los derechos adquiridos por los trabajadores de los organismos del Estado.

Características de la institución del Aguinaldo:

a) Tienen derecho a gozar de aguinaldo los trabajadores que tengan un año de



servicios continuos, o un mínimo de ciento cincuenta días trabajados al servicio de un mismo patrono, en labores de naturaleza discontinua.

b) El monto del aguinaldo es del ciento por ciento del sueldo ordinario mensual, que se obtiene de los seis meses anteriores a la fecha de pago.

c) La época de pago es en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, se dá el cincuenta por ciento y el cincuenta por ciento restante durante la segunda quincena del mes de enero siguiente.

e) Por el fin que persigue el aguinaldo no es acumulable, salvo cuando se reclama a causa de terminación de contrato sin haberse otorgado durante varios años.

f) Del pago del aguinaldo el patrono debe dejar constancia escrita.

g) Solamente los patronos que bajo declaración jurada, manifiesten imposibilidad económica para cubrir esta prestación, quedan exonerados de otorgarla, debiendo ser verificado ésto por las autoridades administrativas de trabajo.

## JUBILACION

Para tener una mejor comprensión en relación a la institución de la jubilación, es necesario conocer el criterio de algunos tratadistas, y así tenemos:

Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, manifiesta que la jubilación es "un régimen establecido en muchas legislaciones a efecto de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos (según el sistema adoptado) al llegar a una edad determinada y variable según los países en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invaliden para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia, que les permita atender a sus necesidades vitales"<sup>13</sup>

Así mismo el autor del Diccionario de Derecho Usual, Guillermo Cabanellas, expresa: "jubilación es el retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida"<sup>14</sup>

Resumiendo lo expresado por los tratadistas en mención, diremos que la

---

<sup>13</sup> Ob.Cit. pág. 401.

<sup>14</sup> Ob.Cit. pág. 12.

jubilación es una prestación laboral de contenido social, que va dirigida a los ex-servidores públicos, en virtud de haber cumplido con los requisitos que establece la ley, reconociendo ese derecho como una compensación por los servicios prestados.

La etimología de la palabra jubilación procede del latín, del hebreo "yobel", aunque ésta pueda ser sarcástica allí donde los haberes del jubilado lo condenan a la estrechez económica en los últimos años de su vida. De la liberación de los esclavos, del retorno de las propiedades vendidas cada cincuenta años entre los antiguos israelitas, el vocablo pasó a la liberación del trabajo tras una larga vida dedicada a una actividad laboral.

La jubilación constituye un estado personal y un ingreso especial, el cual se recibe en forma vitalicia, calculado según promedio de sus sueldos, cuando por antigüedad y edad o por imposibilidad física se retira del servicio activo.

En nuestro medio, la jubilación para los trabajadores del Estado, tiene rango constitucional al estar establecido en el artículo 114 y 117 de la Constitución Política de la República, así mismo esta desarrollada en el Decreto número 63-88 del Congreso de la República Ley y Reglamento de Clases Pasivas Civiles del Estado.

La Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, cubre a todos los servidores públicos y a sus familiares señalados en la misma, quienes gozan de protección y beneficios cuando se den las siguientes circunstancias:

- 1) Retiro del servicio
- 2) Invalidez
- 3) Muerte.

Asimismo dicha ley otorga las siguientes pensiones:

- a) Jubilación
- b) Invalidez
- c) Viudez
- d) Orfandad
- e) A favor de padres
- f) A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces que a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieran bajo su tutela, declarada de conformidad con la ley, salvo terceros con mejor derecho.

Por lo que la jubilación se considera como un sistema de previsión social.

## LICENCIAS

La licencia en materia laboral no es más que una prestación en la cual se le autoriza al trabajador poder ausentarse de sus actividades por un período determinado, el cual puede ser con goce de sueldo o sin goce de sueldo.

### LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO:

Este tipo de licencia o permiso es aquel que se otorga al trabajador siendo por lo regular de tiempo corto, a excepción de los estudios cuando se relaciona con el sistema de trabajo.

Entre las licencias cortas podemos mencionar las siguientes:

- a) Cuando ocurre el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador
- b) Cuando ocurre el fallecimiento de un hijo
- c) cuando ocurre el fallecimiento de los padres
- d) Al contraer matrimonio
- e) Por nacimiento de hijo
- f) Para responder a citaciones judiciales, por el tiempo necesario.
- g) Por desempeño de una función sindical, siempre que sea a los miembros del Comité Ejecutivo.
- h) En todos los demás casos previstos en el convenio o pacto colectivo.

**LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO:**

Estos devienen de lo que establece la ley, los reglamentos de trabajo y convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, que por lo regular son permisos o autorizaciones de tiempo más prolongado, los cuales se otorgan con el objeto que el trabajador pueda resolver asuntos personales tales como: Estudios, sustentación de exámenes universitarios o por enfermedad de un hijo o un pariente que depende directamente del trabajador, etc.

La autorización de estas licencias sin goce de sueldo, generalmente se otorgan de manera discrecional por parte de la autoridad nominadora, dependiendo de la clase de servicio que se preste y la demanda de personal con que cuente la institución.

Las licencias con o sin goce de sueldo se encuentran establecidas en el Decreto 1748 del Congreso de la República Ley de Servicio Civil, Artículo 61, numeral 4.

#### CAPITULO IV

### ANALISIS DE LE LEY ORGANICA DE LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA (ENCA)

Antes de entrar al análisis de la Ley Orgánica de la Escuela Nacional Central de Agricultura, partimos de lo que expresa la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 78. "Enseñanza Agropecuaria. Se declara de interés nacional el estudio, aprendizaje, explotación, comercialización e industrialización agropecuaria. Se crea como entidad descentralizada, autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio, la Escuela Nacional Central de Agricultura; debe organizar, dirigir y desarrollar los planes de estudio agropecuario y forestal de la Nación a nivel de enseñanza media; y se regirá por su propia ley orgánica, correspondiéndole una asignación no menor del cinco por ciento del presupuesto ordinario del Ministerio de Agricultura".

De lo anterior deviene que la Ley Orgánica de la Escuela Nacional Central de Agricultura, tiene su origen en un mandato constitucional, la cual rige a una entidad descentralizada, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y se conforma de la manera siguiente: Dos considerandos, ocho capítulos y treinta y cuatro artículos.

En el primer considerando encontramos que, el artículo 79 de la Constitución Política de la República de Guatemala, decretada el 31 de mayo de 1985, establece la creación de la Escuela Nacional Central de Agricultura. Mientras que en el segundo considerando, se establece que se cuenta con la experiencia necesaria para lograr el desarrollo agropecuario del país, de lo que deriva la necesidad de legislar sobre la creación de una entidad estatal, descentralizada y autónoma para la formación de técnicos en ciencias agrícolas y en determinadas especialidades de las mismas, emitiendo para el efecto las disposiciones legales correspondientes.

Así mismo dentro de los treinta y cuatro artículos, distribuidos en ocho capítulos, únicamente encontramos dentro de la ley lo concerniente a la estructura organizacional de la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA), expresando en las disposiciones finales que las relaciones laborales de los empleados de la ENCA, se regularán por la ley de Servicio Civil, mientras se elabora la ley específica.

## SU ORGANIZACION

Para el cumplimiento de sus fines, la Escuela Nacional Central de Agricultura se organiza de la siguiente manera:

- 1) Consejo Directivo



- 2) Dirección
- 3) Unidades Administrativas y técnicas que fueren necesarias.

El Consejo Directivo es el órgano superior de la Escuela Nacional Central de Agricultura y es el encargado de supervisar y coordinar la organización y funcionamiento de la misma. Así también tiene a su cargo normar todas las disposiciones que se relacionan con la aprobación, modificación o incorporación de los reglamentos internos para su adecuado funcionamiento, incluyendo el reglamento de personal y el plan de clasificación de puestos y salarios.

El Consejo Directivo de la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA) se integra de la siguiente manera:

- a) Un titular y un suplente de cada una de las siguientes entidades:
  - 1) Unión Nacional Agropecuaria (UNAGRO), o la organización que en el futuro adquiera sus atribuciones.
  - 2) Cámara de Industria de Guatemala, sus representantes deberán pertenecer a la actividad agro-industrial, exportadora de productos agrícolas no tradicionales o forestales.
  - 3) Asociación de Peritos Agrónomos y Forestales (ANDEPA).
  - 4) Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.
  - 5) Claustro de Catedráticos de la Escuela Nacional Central de Agricultura.

b) Los estudiantes de la ENCA. podrán participar en las sesiones del Consejo Directivo con voz pero sin voto, y serán representados por un delegado de la Junta Directiva de la Asociación de Estudiantes de la Escuela Nacional Central de Agricultura, con calidad de estudiante del cuarto semestre en adelante y acredite un nivel académico superior a 75 puntos como promedio.

La representación legal de la ENCA. la tiene el Presidente del Consejo Directivo, y podrá delegarla en el Director de la misma. El Director tendrá la calidad de Secretario del Consejo.

#### DIRECCION Y ADMINISTRACION

La administración de la ENCA. esta a cargo de un Director, quien es el jefe de las unidades administrativas, es responsable ante el Consejo Directivo por el buen funcionamiento de la misma. También funge como jefe de las áreas educativas, administrativas y técnicas.

El Director es nombrado por el Consejo Directivo, quien lo seleccionará libremente de un grupo de cinco candidatos, los cuales deberán ser postulados por las instituciones representadas en el Consejo. Estos pueden ser separados del cargo por causa justificada.

Los catedráticos de la ENCA. forman el claustro y a su vez el cuerpo

asesor del Director para todo lo relacionado con la docencia y asuntos académicos que sean llevados a su consideración.

El régimen financiero de la ENCA. esta establecido en el artículo 79 de la Constitución Política de la República, consistente en una aportación no menor del cinco por ciento (5%) del presupuesto ordinario del Ministerio de Agricultura, más el veinte por ciento (20%) del fondo forestal privativo expresado en el artículo 86 literal b del Decreto 101-96, Ley Forestal y todos los fondos generados por comercialización de productos e insumos agrícolas, pecuarios, forestales y de cualquier índole, en los que la misma tenga intervención. Además cuenta con los recursos económicos derivados de la prestación de servicios y los aportes, donaciones y asignaciones de las entidades nacionales e internacionales.

La inspección, fiscalización y control de las operaciones contables y financieras esta a cargo de una Auditoría Interna y de la Contraloría General de Cuentas.

#### FINALIDAD

El Estado como organización política, en ejercicio de su soberanía y en cumplimiento de su finalidad, constitucionalmente declara de interés nacional

el estudio, aprendizaje, explotación, comercialización e industrialización agropecuaria; creando para tal efecto la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA) en forma descentralizada, con personalidad jurídica, patrimonio propio, de duración indefinida, la cual se rige a través de su ley orgánica.

Por lo que se puede inferir que la finalidad de la ENCA consiste en la formación de técnicos en las ciencias agrícolas y forestales a nivel de enseñanza media, así también realiza estudios de investigación científica y desarrollo agropecuario y forestal del país. Esta institución tiene su sede en el departamento de Guatemala y ejerce jurisdicción en toda la República, teniendo al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación como órgano de comunicación oficial entre el Organismo Ejecutivo.

#### PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA SEGUN LA LEY GENERAL DE RELACIONES LABORALES DE LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y SU PERSONAL Y PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Siendo que el objeto de estudio de la presente investigación se refiere a prestaciones laborales, es necesario hacer una breve descripción de los instrumentos legales que ampara a los trabajadores de la Escuela Nacional

Central de Agricultura ENCA., teniendo entre ellos: La Ley General de Relaciones Laborales de la Escuela Nacional Central de Agricultura y su Personal y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre los trabajadores de la ENCA, y el Consejo Directivo de dicha institución.

Con relación a la Ley General de Relaciones Laborales de la ENCA. y su Personal, ésta es creada por la necesidad de establecer una legislación propia para regular las relaciones laborales de la Escuela con sus trabajadores y así poder contar con un instrumento jurídico para el manejo de su personal en ejercicio de su autonomía y descentralización, facultando a la institución para emitir nombramientos y aprobar manuales y reglamentos que desarrollen la ley de personal, designando al Consejo Directivo como autoridad nominadora para emitir los nombramientos de los funcionarios, personal docente, técnicos y administrativos, etc.

La Ley de Relaciones Laborales de la ENCA., esta conformada de noventa y siete artículos, distribuidos en XI títulos, de los cuales se hará un ligero análisis para obtener un concepto general de dicha ley, así tenemos:

Título I. Esta compuesto por un capítulo único de disposiciones Generales, encontrando en éste la base legal de dicha ley, su naturaleza, sus principios, el propósito de la escuela, ámbito de aplicación de la ley, define al trabajador de la ENCA. y las fuentes supletorias. Como podemos observar en

estos postulados se encuentra la base fundamental normativa para la interpretación y la aplicación de la ley para todo trabajador de esta institución

Título II. Se integra con tres capítulos relativos a la organización, designando como máxima autoridad de la entidad al Consejo Directivo, teniendo el presidente la representación legal de la ENCA. y el director que es la autoridad ejecutiva de la Escuela y jefe superior de las divisiones y unidades con dependencia al mismo.

Las unidades encargadas de ejecutar la ley son:

- 1) La Junta de Personal
- 2) La Sección de Personal.

La Junta de Personal, se integra con dos representantes del Consejo Directivo y dos representantes de los trabajadores, cada uno con su suplente. La duración de los cargos es de dos años, pudiendo ser confirmados a criterio del organismo nominador, y se les puede separar del cargo unicamente por causa determinada.

Las resoluciones de la Junta de Personal tienen carácter de definitivas, salvo los casos de destitución o despido indirecto ya que el trabajador tiene el derecho de apelar ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social. También

el interesado puede impugnar lo resuelto ante el Consejo Directivo mediante el recurso de revisión, quien deberá resolver en un término de treinta días.

La Sección de Personal, es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley y se integra con un jefe, un analista y una secretaria.

### Título III. Capítulo único, clasificación del servicio de la ENCA.

- 1) Servicio exento
- 2) Servicio sin oposición
- 3) Servicio por oposición

El ingreso a la institución a través del servicio exento es para trabajadores que no están sujetos a esta ley, entre los que tenemos: El director, subdirector, personal adhonorem, personal que presta sus servicios en forma interina, ocasionales o por tiempo limitado y funcionarios o jefes de las divisiones o de áreas de formación académica, etc.

Servicio sin oposición es aquel que se presta sujeto a todas las disposiciones de esta ley, menos a nombramiento y despido, entre ellos tenemos al jefe de la Sección de Personal y asesores contratados por el Consejo

Directivo para funciones específicas.

Servicio por oposición, es el que se presta cumpliendo previamente con determinados requisitos e incluye a todos los trabajadores no comprendidos en el servicio exento y sin oposición.

Título IV. Capítulo único. Clasificación de puestos: Para los efectos de esta disposición, la ENCA. se regirá por lo establecido en el reglamento del plan de clasificación de puestos y salarios aprobados por el Consejo Directivo.

Título V. Conformado por cinco capítulos. Selección de Personal. Aquí se establecen las condiciones para ingresar al servicio por oposición, entre los que configuran exámenes, nombramientos, período de prueba el cual es de dos meses, tanto para nuevo ingreso como para ascensos; traslados y permutas.

Título VI. Capítulo único. Derechos, obligaciones y prohibiciones. Para los efectos del presente estudio, éste es uno de los capítulos de mayor importancia en virtud de que, aquí se encuentran establecidas las prestaciones laborales, aunque algunas de ellas están desarrolladas en superioridad de condiciones en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la ENCA.

Los trabajadores de la ENCA. según la ley gozan de los siguientes derechos:



Vacaciones: La ENCA. otorga a sus trabajadores un período anual de vacaciones de veintrés días hábiles remunerados. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Esta prestación es modificada por el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Escuela estableciendo la escala siguiente:

- a) A quienes tengan de un año a cinco años de servicio, veinte días hábiles;
- b) A quienes tengan seis años en adelante venticinco días hábiles.
- c) Si previo a gozar el período, se hiciere necesario adelantar o posponer las vacaciones las partes lo pueden establecer de mutuo acuerdo.
- d) Si durante el período de vacaciones el trabajador sufriera de accidente o enfermedad, previa comprobación con constancia del IGSS., éstas se suspenden para gozarlas posteriormente en la parte correspondiente.

Quedando establecido para quienes tengan de un año a cinco de servicio veintitres días hábiles, por favorecer más al trabajador y lo indicado en la literal b).

Bono Vacacional: La ENCA. se obliga a pagar la cantidad de Q 450.00 a cada trabajador en concepto de bono vacacional.

Licencias: La ley no establece la forma de disfrute de las mismas, únicamente expresa que los trabajadores de la ENCA. tienen derecho a gozar de licencias con o sin goce de sueldo de conformidad con las normas y procedimientos

establecidos por el Consejo Directivo.

Sin embargo, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Escuela, desarrolla las licencias de la manera siguiente:

- a) Para atender citaciones de autoridad administrativa y judiciales, por el tiempo necesario debidamente justificado.
- b) En caso de muerte de padre, madre, cónyuge o conviviente, hijos del trabajador, cinco días hábiles.
- c) En caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, dos días hábiles.
- d) Para la reposición de documentos personales de identificación, el tiempo necesario.
- e) Para la inscripción y reinscripción en la universidad durante las horas que sean necesarias.
- f) En caso de matrimonio del trabajador , siete días calendario.
- g) En otros casos calificados, la ENCA. podrá otorgar licencias con o sin goce de salario a los trabajadores que lo soliciten.
- h) La ENCA. otorga servicios médicos y odontológicos.

Licencias de carácter educativo sindical: Se concederá licencia con goce de salario más el cincuenta por ciento de viáticos, a los miembros de base del

sindicato para que asistan a conferencias, cursillos, seminarios, etc. los cuales se darán de la forma siguiente:

10 días hábiles si el evento se realiza en el territorio nacional,

15 días hábiles se el evento se realiza fuera del territorio nacional.

**Derechos post-mortem:** En caso de muerte del trabajador, su familia tiene derecho al pago de los funerales de éste. Este pago no podrá ser inferior a tres mil quetzales (Q 3,000.00). Sin embargo el pacto colectivo de condiciones de trabajo lo desarrolla de la manera siguiente:

1) Cuando fallezca el trabajador la ENCA le otorgará la cantidad de dos mil quetzales (Q 2,000.00) o un máximo de dos sueldos cuando el salario del trabajador sea superior a la cantidad mínima establecida, para gastos de enterramiento. En este caso lo que reciben los beneficiarios es la cantidad de tres mil quetzales (Q 3000.00) que establece la ley. Así mismo se otorga a los parientes del trabajador fallecido una indemnización póstuma, la que se entregará en la forma siguiente: Al cónyuge o conviviente, hijos o padres una prestación equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de veinte años. Esta prestación se hará efectiva en un sólo pago, por una vez y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador y se pagará sin necesidad de declaración judicial, excepto cuando el trabajador no tenga parientes a que alude este párrafo, la indemnización se cancelará a los beneficiarios legalmente declarados por un Juez de Trabajo

competente.

La indemnización póstuma de la ENCA., es adicional a cualquiera otra prestación que otorgue el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Así mismo el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, hijos mayores 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 demás prestaciones a que tenía derecho al momento de su fallecimiento.

2) En caso de secuestro o desaparición debidamente comprobada del trabajador, transcurridos seis meses después de que se haya tenido la última noticia del mismo, la ENCA. dará por terminada su relación de trabajo y reconocerá a sus parientes dentro de los grados de ley, la prestación post mortem en la forma prevista por la ley.

Las presentes prestaciones son adicionales también a las contempladas en el artículo 74 del Decreto Ley 2-86 Ley Orgánica del Presupuesto.

Indemnización por retiro voluntario: Tanto el Decreto 71-96 del Congreso de la República, como el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo establecen esta institución laboral, encontrándose más explicado en el segundo instrumento

legal, indicando que todo trabajador que voluntariamente se retire de la ENCA., tiene derecho a una indemnización equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de servicios continuos hasta un máximo de veinte años, o la parte proporcional correspondiente si no llega a un año laborado.

**Indemnización por despido injustificado:** En el presente caso, el trabajador, previo a hacer uso del derecho de acción, puede convenir con la Escuela en que se retira del trabajo, si ésta le cancela la indemnización hasta por un máximo de veinte años, tal como lo establece el pacto vigente.

**Jubilación:** Algunos trabajadores de la ENCA. gozan de esta prestación, aportando la contribución voluntaria de acuerdo al Arto. 19 del Decreto 63-88 del Congreso de la República (Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado).

**Aguinaldo:** Este esta regulado en el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo de la Escuela, de acuerdo a lo que determina la ley de la materia, estableciendo en concepto de aguinaldo el equivalente al 100% de su salario mensual o la parte proporcional correspondiente.

**Descanso pre y post natal:** Esta prestación esta desarrollada en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, indicando que "La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante

los treinta días que preceden al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes; los días que no puedan disfrutarse antes del parto, se les acumularan para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período, el mismo derecho tiene si se trata de aborto no intencional o de parto no viable.

El artículo 60 y 61 establece las obligaciones y prohibiciones .

#### Título VII. Capítulo Unico. Jornadas y descansos:

Clases de jornadas: Diurna, nocturna y mixta. Estas van a depender de las necesidades de la Escuela y se regirán por lo establecido en la ley.

Título VIII. Régimen de salarios: En este capítulo se hace efectivo el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; y esta determinado sobre la base de cuota-hora-mes.

Título IX. Régimen disciplinario: Comprende tres clases de sanciones:

- 1) Amonestación verbal, procede por faltas leves.
- 2) Amonestación escrita
- 3) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo.

El Pacto Colectivo de la ENCA. las determina de la manera siguiente: a) Apercibimiento verbal, b) Primera amonestación por escrito, c) Segunda amonestación por escrito, d) Suspensión de uno a ocho días sin goce de salario, e) Cancelación de la relación laboral.

Régimen de despido: Este se encuentra determinado en el artículo 77 de la ley, el cual indica que los trabajadores de la ENCA. del servicio por oposición o sin oposición, solo podrán ser destituidos de sus puestos si incurrir en causal de despido debidamente comprobada.

#### Cesación definitiva de funciones:

Por renuncia

Por despido

Por jubilación

Por muerte del trabajador.

Título X. Disposiciones complementarias. En éste expresa que toda acción que se derive de la presente ley prescribe en seis meses, excepto el derecho a cobrar salarios por servicios prestados, ya que estos prescriben en dos años. El Consejo Directivo de la ENCA. debe conocer, estudiar y resolver las peticiones de naturaleza colectiva que en materia laboral formulen los trabajadores.

Titulo XI. Disposiciones transitorias. El presente título está conformado por cinco artículos, los cuales expresan sobre la situación jurídica de los servidores, integración de la Junta de Personal, disposiciones especiales, emisión de normas complementarias y la vigencia de la ley.



## CAPITULO V

### ANALISIS DE LA LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA FISICA Y DEL DEPORTE.

Para entrar a analizar la Ley de la Cultura Física y el Deporte, es necesario expresar lo que al respecto dice la Constitución Política de la República en el artículo 91 "Es deber del Estado el fomento y la promoción de la Educación Física y el Deporte. Para ese efecto, se designará una asignación privativa no menor del tres por ciento de presupuesto general de ingresos ordinarios del Estado". De este porcentaje asignado el cincuenta por ciento se destina al deporte federado a través de sus entes rectores en la forma que establezca la ley, veinticinco por ciento a Educación Física, recreación y deportes escolares y veinticinco por ciento al deporte no federado. Así mismo la Constitución en el artículo 92 reconoce y garantiza la autonomía del deporte federado a través de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y Comité Olímpico Guatemalteco, tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, quedando exonerado de toda clase de impuestos y arbitrios.

De lo anterior se infiere que es deber del Estado fomentar y promocionar la educación física, el deporte escolar y la recreación física, así como la plena economía del deporte federado con el fin de lograr el desarrollo integral de la

persona humana.

El Estado a través del Congreso de la República crea el decreto 71-96 Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, la cual es de reciente emisión derogando el decreto 75-89 del Congreso de la República.

La Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, esta compuesta de doscientos treinta artículos, de los cuales treinta y uno, se destinan al Consejo Nacional del Deporte, Educación Física y Recreación treinta y siete al Sistema de Educación Física, quince al Deporte no Federado, uno a los organismos rectores del Deporte Federado siendo ellos: La Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y el Comité Olímpico Guatemalteco, antes autónomos, con personalidad jurídica y patrimonio propio, ciento diecinueve al Deporte Federado, siete a disposiciones generales y dieciséis a disposiciones transitorias y finales, mediante esta nueva ley, el Estado busca tener un ámbito de mayor acción entre las distintas instituciones a través de CONADER que estará integrado por el presidente del Consejo Directivo de la Educación Física, el Presidente de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y del Comité Olímpico, el Viceministro de Cultura y Deportes y un delegado del presidente de la república, esta instancia deberá lograr que la actividad física se convierta en parte de la Cultura General de la Sociedad y de cada individuo, esto será sin ningún desmembre de la Autonomía que ostenta la

**Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala.**

En virtud de que la materia objeto de estudio de la presente investigación se refiere a las prestaciones laborales que otorga la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, es necesario delimitar y relacionar los artículos que competen exclusivamente al Deporte Federado.

#### **SU ORGANIZACION**

La Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala CDAG, se organiza de la siguiente manera:

- 1) Asamblea General
- 2) Comité Ejecutivo
- 3) Gerencia
- 4) Comisión de Fiscalización Administrativo Contable
- 5) Tribunal de Honor
- 6) Tribunal Electoral

**ASAMBLEA GENERAL:** Es el órgano representativo y superior de la Confederación. Esta integrada por un delegado de cada una de las federaciones deportivas nacionales y asociaciones deportivas nacionales, quienes tienen derecho a voz y voto.

**COMITE EJECUTIVO DE LA CDAG.** Está integrado con siete miembros que ocupan los siguientes cargos: Presidente, Primer Vicepresidente, Segundo Vicepresidente, Vocal primero, Vocal segundo, Vocal tercero y Vocal cuarto, el Presidente de la CDAG. es quien ejerce la representación legal de la Confederación y es quien ejecuta lo dicho por el comité ejecutivo, duran en sus cargos cuatro años y desempeñan sus cargos en forma ad-honorem.

**GERENCIA:** Ejerce conjuntamente con el presidente de la Confederación la representación legal por delegación del Comité Ejecutivo, administra los bienes de la Confederación así como nombra y destituye al personal administrativo de acuerdo con las políticas y lineamientos del Comité Ejecutivo, es el encargado de elaborar la memoria de labores y someterla a conocimiento y aprobación del Comité Ejecutivo de la Confederación, la cual es aprobada o improbada por Asamblea General, autoriza el boletaje para todos los eventos deportivos federados que se celebren en el país organizados por la Confederación.

**COMISION DE FISCALIZACION ADMINISTRATIVO CONTABLE:** Es la encargada de fiscalizar y controlar el manejo administrativo contable de la Federación y de todas las entidades que la integran.

**TRIBUNAL DE HONOR:** Es la máxima instancia disciplinaria en el Deporte

Federado. Se integra con un presidente, un secretario, tres vocales titulares y un vocal suplente.

**TRIBUNAL ELECTORAL:** Es la máxima autoridad en materia electoral dentro del deporte federado para la elección de los miembros de los comités ejecutivos, tribunales de honor y comisiones disciplinarias, teniendo a su cargo convocar y organizar los procesos eleccionarios declarando el resultado y la validez de las elecciones o en su caso la nulidad parcial o total de las mismas.

#### **SU FINALIDAD**

La Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, tiene por finalidad promover, divulgar y fomentar el deporte federado a través de sus federaciones deportivas nacionales y asociaciones deportivas departamentales, municipales, ligas, clubes y deportistas individuales.

**PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA SEGUN EL ACUERDO No. 129-96-CE-CDAG, REGLAMENTO DEL REGIMEN DE PRESTACIONES, 128-86-CE-CDAG. REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES Y PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

El objeto de la presente investigación es hacer un estudio crítico jurídico de las prestaciones laborales, por lo que es necesario hacer un análisis de los diferentes instrumentos legales que se relacionan con las mismas, teniendo entre ellos: El Reglamento del Régimen de Prestaciones de los Trabajadores de la CDAG. el cual se compone de tres considerandos, diez capítulos y cincuenta artículos.

En el capítulo I, establece que las prestaciones que otorga son independientes a cualquier otro régimen de prestación social, en especial a las del régimen obligatorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Clases Pasivas del Estado.

El objeto del Régimen de Prestaciones, es proteger al personal que labora en la CDAG. en las coberturas siguientes:

- a) Vejez
- b) Invalidez
- c) Sobrevivencia

No gozan de estos derechos los funcionarios que perciban únicamente dietas o gastos de representación, así como quienes prestan servicios técnicos profesionales por contrato.

En el capítulo II, establece que la CDAG, por medio del Régimen concederá a sus trabajadores, previo cumplimiento de requisitos establecidos en el Reglamento las siguientes prestaciones:

- 1) Pensión por Vejez
- 2) Pensión por Invalidez
- 3) Pensión por Viudez
- 4) Pensión por Orfandad
- 5) Pensión a favor de Progenitores.

Requisitos para obtener dichos beneficios: En el caso de vejez, acreditar haber cumplido 60 años de edad, el Acuerdo de cese de la relación laboral con la CDAG, y haber contribuido al Régimen un mínimo de cinco años o sesenta cuotas en servicio, excepto la contribución voluntaria que se dá cuando el trabajador termina su relación laboral y no tienen derecho al beneficio por faltarle un año para cumplir sesenta de edad o hasta un año de trabajo, para cumplir los cinco años de contribución exigidos. La solicitud de la contribución voluntaria deben hacerla dentro de los dos meses, contados a partir de la fecha que termine su relación laboral.

Para las otras prestaciones, que el trabajador o sus familiares hayan obtenido previamente la resolución del Instituto Guatemalteco de Seguridad

Social, mediante la cual se otorga el derecho a gozar de la pensión del IVS.

Al fallecer el pensionado sus beneficiarios recibirán una pensión de acuerdo a los porcentajes establecidos. Así mismo se otorgará una cuota por fallecimiento por una sola vez de quinientos quetzales (Q 500.00).

Las pensiones de este Régimen cesan por fallecimiento del pensionado cuando no existan beneficiarios; cuando los beneficiarios huérfanos cumplan dieciocho años de edad y en el caso de los huérfanos incapacitados para el trabajo, hasta su fallecimiento.

Las prestaciones otorgadas de acuerdo a este Régimen, se pagarán trece veces al año.

Contribuciones para cubrir el Régimen:

a) C.D.A.G.	4,462%.....	70%
b) Trabajadores	<u>1.912%.....</u>	<u>30%</u>
	6.374%	100%

Todos los trabajadores están obligados al pago de sus respectivas contribuciones y éstas se deducirán del sueldo base en forma mensual..



De los beneficios: a) por vejez, 30%; b) por invalidez, 30%; c) por viudez, 20%; d) por orfandad, 10% a cada huérfano; f) para progenitores, 10% a cada uno. Estas pensiones en ningún caso pueden exceder de mil quinientos quetzales (Q 1,500.00). y el cálculo será igual al promedio de los sueldos devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de trabajo.

Capítulo X, contiene disposiciones transitorias y finales, tomando en cuenta la supletoriedad de la ley del programa I.V.S. del IGSS, y la prescripción de estos derechos, que es de dos años.

Esta prestación se toma como un beneficio extraordinario, ya que es independiente a lo que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..

Así mismo se hará un enfoque general del reglamento de Relaciones laborales y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, instrumentos que tienen por objeto regular las relaciones laborales entre la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y sus trabajadores.

En lo que respecta al Reglamento de Relaciones Laborales éste se compone de dos considerandos, quince capítulos y setenta y nueve artículos. El Reglamento fue creado con el objeto de precisar las normas y regular las condiciones obligatorias a que se deben sujetar la Confederación Deportiva

Autónoma de Guatemala y sus trabajadores, con motivo de la prestación de sus servicios.

Capítulo I, Disposiciones Generales: En este, encontramos en primer lugar el objeto, así como las disposiciones aplicables teniendo entre ellas la Ley Orgánica, el presente Reglamento, las disposiciones emanadas del Comité Ejecutivo, Gerencia y Oficina de Personal y los casos no previstos, se regirán supletoriamente por la Ley de Servicio Civil. También establece dentro de este Reglamento un mínimo de prestaciones para sus servidores.

Capítulo II, Organización Administrativa: este capítulo indica como se encuentra la jerarquía administrativa de la CDAG., iniciando con el Comité Ejecutivo, la Gerencia, la Oficina de Personal etc.

Capítulo II, Nombramientos y Contratos: Establece requisitos y calidades para ocupar un cargo dentro de la dependencia.

Capítulo IV, Jornadas de Trabajo: Aquí encontramos establecidos los horarios de trabajo, haciendo la aclaración de que éstos no rigen actualmente, por haber sido superados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, los cuales se encuentran establecidos de ocho a dieciseis treinta horas de lunes a viernes en toda la República, instituyendo a la vez la jornada especial para los

trabajadores que prestan servicios de guardiana en las instalaciones de la CDAG. quienes realizarán turnos de doce horas de trabajo por doce de descanso y por siete turnos a la semana, correspondiéndoles cinco como jornada ordinaria y dos como extraordinaria, salvo pacto en contrario.

Capítulo V, El Salario: Aquí se define el salario como la retribución que la CDAG. para al trabajador en virtud del cumplimiento de la relación o contrato existente entre ambos., así también establece el cálculo para el sueldo, promociones salariales, salario de vacaciones y se establecen las garantías del salario.

Capítulo VI, Prestaciones: Entre las primeras que dice el Reglamento tenemos:

Descanso pre y post natal, el cual establece otorgar un descanso de treinta días antes del parto y cuarenticinco después del alumbramiento, prestación que fue ampliada a través del Decreto 64-92 del Congreso de la República, en el cual se otorga a todas las trabajadoras un descanso retribuido de treinta días antes del parto y cincuenta y cuatro después, los días que no puedan disfrutarse antes del parto se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post- parto.

Gastos Funerarios, en caso de muerte de un trabajador, el familiar que

haya efectuado los gastos tendrá derecho a que se le reembolse, hasta por una suma equivalente a dos meses de sueldo devengado por el trabajador, ésta será ajena a la prestación que otorga el IGSS..

**Indemnización por causa de muerte:** El Reglamento expresa que en caso de muerte de un servidor de la CDAG. su conyuge o conviviente ,hijos menores de edad y los mayores de edad con impedimento físico o mental, y los padres cuando dependieran de él, tendrán derecho a recibir en su orden una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos hasta un máximo de cinco meses. Esta prestación es ampliada a través del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, estableciéndola hasta por siete años con seis meses o la parte proporcional.

**Aguinaldo:** La CDAG. otorgará a sus servidores un aguinaldo equivalente al cien por ciento (100%) del salario devengado, esto queda establecido en forma similar al Decreto número 74-78 del Congreso de la República.

**Indemnización por tiempo de servicios:** El Reglamento establece que la CDAG. pagará una indemnización en caso de despido injusto, directo o indirecto y supresión de puesto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios, hasta un máximo de diez años.

**Capítulo VII, Derechos, Obligaciones y Prohibiciones:** Todos los derechos establecidos en este Reglamento, son similares a los expresados en otras leyes de trabajos. **Obligaciones y Prohibiciones:** Estas normas reglamentarias son establecidas, para mantener el orden y la disciplina dentro de la institución y también son de carácter general para todos los trabajadores de la CDAG.

**Capítulo VIII, Puntualidad y Asistencia:** Este se refiere a disposiciones relativas a control de personal en función de controlar las entradas, salidas e inasistencias.

**Capítulo IX, Obligaciones Patronales:** En este se determinan en forma expresa las obligaciones de la CDAG., tales como el pago a los servidores, proporcionar equipo, útiles y enseres, disponer de un botiquín por cualquier emergencia, etc.

**Capítulo X, Descansos, Asuetos y Vacaciones:** Entre los días de descanso se fija el derecho de dos días de trabajo de descanso semanal por cada cinco días de trabajo, estableciendo los días de asueto con goce de salario.

**Vacaciones:** Todo trabajador de la CDAG. gozará de veinte días hábiles en concepto de vacaciones, éstas son obligatorias y se gozarán en período

completo, salvo si se trata de labores de índole especial. Las vacaciones no son acumulables, ni compensables en dinero, excepto por cese de la relación de trabajo.

Capítulo XI, Licencias: Las licencias que dicta el Reglamento, no rigen actualmente, por haber sido superadas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, quedando así:

Para cumplir comisiones sindicales a los miembros del comité ejecutivo ocho días hábiles, consolidándose para el conjunto de sus miembros en sesenta y cuatro días durante el mes calendario.

En caso de trabajadores sindicalizados designados a concurrir a seminarios, congresos, conferencias de naturaleza sindical o laboral, si la actividad se realiza dentro del país la CDAG otorgará hasta treinta días, y podrán asistir dos personas como máximo; y si el evento se realiza en el extranjero otorgará noventa días en un mismo mes calendario, hasta tres personas. Así mismo el Sindicato dispondrá de dos días al mes para sesionar ordinariamente con el Comité Ejecutivo.

Por contraer matrimonio el trabajador, siete días hábiles.

Por nacimiento de hijo de trabajador, dos días hábiles.

Por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, conviviente, e hijos del trabajador , cuatro días hábiles.

Por fallecimiento de algún pariente dentro de los grados de ley, no contemplados en el párrafo anterior, el día de su inhumación.

Por enfermedad grave de los padres, hijos, cónyuge o conviviente, hasta tres días hábiles.

Para cumplir citaciones de autoridad judicial o administrativa, previa comprobación, por el plazo y veces que sea necesario.

Para trabajadores estudiantes que realicen su examen técnico profesional, un mes con goce de salario por una sola vez.

Para trabajadores-estudiantes que tengan que realizar su Ejercicio Profesional Supervisado, hasta nueve meses de los cuales dos se otorgan con goce de salario, por una sola vez.

Por becas de estudio, cuando éstas se relacionen con la actividad que realizan, se les autorizará hasta por un máximo de dos años.

Por enfermedad comprobada con constancia médica, hasta dos días.

En el caso de que los servidores no estén cubiertos por el IGSS. (Enfermedad Común), se les concederá licencia por un período no mayor de dos meses con goce de salario y hasta seis meses sin goce de salario.

Jubilación: Algunos trabajadores de la DCAG. gozan de este beneficio, aportando la contribución voluntaria de acuerdo a lo que establece el Arto. 19

del Decreto 63-88 del Congreso de la República.

## Capítulo XII, Medidas Disciplinarias.

Clases de sanciones: a) Amonestación verbal

b) Amonestación escrita

c) Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por diez días, cuando la infracción sea grave y no amerite despido.

Capítulo XII, Régimen de Despido: Este determina las causas que facultan a la autoridad nominadora para dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte (despido justificado). Así mismo faculta al trabajador, para poder dar por terminada su relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad (despido injustificado).

Capítulo XIV, Impugnaciones: Cuando la CDAG. no heciere efectivo las prestaciones que le corresponden al servidor, éste puede ejercer su derecho ante las Salas de Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo de tres días, quienes resolveran en una instancia, conforme al procedimiento ordinario; esta acción prescribe en dos meses.

Capítulo XV, Disposiciones Especiales y Finales: Aquí se encuentra contenido



lo relativo al arreglo directo por cualquier divergencia suscitada entre las partes. establece la forma de las notificaciones, equipara al personal por planilla y de las demás entidades deportivas , así como su divulgación y vigencia.

## CAPITULO VI

### ANALISIS COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE SE OTORGAN EN LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y LA CONFEDERACION DEPORTIVA AUTONOMA DE GUATEMALA

#### Indemnización:

Los servidores de la ENCA. tienen derecho a recibir esta prestación por retiro voluntario o involuntario, equivalente a un mes de salario, por cada año de servicios continuos, hasta un máximo de veinte años.

Los Servidores de la CDAG., tienen derecho a recibir esta prestación solamente en caso de despido injusto directo o indirecto y por supresión de puesto, equivalente a un mes de salario, por cada año de servicios, hasta un máximo de diez años.

#### Similitudes:

Ambas instituciones otorgan a sus servidores esta prestación por ser de orden constitucional y a la vez un derecho mínimo para el trabajador.

**Diferencias:**

La ENCA., otorga este beneficio por cualquier causa de terminación de la relación laboral, hasta un máximo de veinte años de servicio.

La CDAG., otorga este beneficio solamente por despido injusto directo o indirecto y por supresión del puesto, hasta un máximo de diez años.

**Indemnización Póstuma:**

Cuando fallece un servidor de la ENCA., su familia tiene derecho a recibir en concepto de pago de los funerales de éste, la cantidad de tres mil quetzales (Q 3,000.00). Así mismo el cónyuge o conviviente, hijos o padres recibirán una indemnización póstuma, equivalente a un mes de salario, por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de veinte años, la cual se hará efectiva en un solo pago, por una sola vez y se otorgará sin necesidad de declaración judicial. Excepto si el trabajador no tiene parientes de los mencionados anteriormente, la indemnización se pagará a los beneficiarios legalmente declarados por un juez de trabajo competente. Esta indemnización es adicional a la que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. También tendrán derecho los parientes en el mismo orden indicado, a recibir la última asignación en concepto de sueldo que hubiere devengado y las demás prestaciones a que tenía derecho.

Cuando fallece un servidor de la CDAG., el familiar que haya efectuado los gastos funerarios, tendrá derecho a que se le reembolse una suma equivalente a dos meses de sueldo devengados por el trabajador. Así mismo el cónyuge o conviviente, hijos menores de edad y los mayores con impedimento físico o mental y los padres cuando dependieran de él, tendrán derecho a recibir en su orden una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados, hasta siete años con seis meses o la parte proporcional.

**Similitudes:**

Ambas instituciones otorgan este beneficio por estar regulado en la Constitución Política de la República y en su ley orgánica.

**Diferencias:**

La ENCA. otorga esta prestación estableciendo para gastos del funeral la cantidad de tres mil quetzales (Q 3,000.00) e instituye la indemnización póstuma de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de veinte años. La CDAG. otorga para gastos del funeral, hasta dos meses de sueldo devengados por el trabajador; y establece una indemnización póstuma de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta un

máximo de siete años con seis meses.

#### Vacaciones:

La ENCA., otorga a sus trabajadores en concepto de vacaciones la siguiente escala:

- a) A quienes tengan de un año a cinco de servicio, veintitres días hábiles.
- b) A quienes tengan seis años en adelante de servicio, veinticinco días hábiles.

La CDAG. otorga a sus trabajadores veinte días hábiles en concepto de vacaciones, éstas son obligatorias y deben gozarse en periodos continuos.

#### Similitudes:

Ambas instituciones otorgan esta prestación por considerarse una garantía mínima dentro del Derecho del Trabajo y estar regulada en toda la legislación laboral.

#### Diferencias:

La ENCA. otorga las vacaciones en forma escalonada de acuerdo a

tiempo de servicios prestados, y la CDAG. mantiene uniformidad para el goce de vacaciones de todos los trabajadores.

**Bono Vacacional:**

La ENCA. otorga a sus trabajadores en concepto de bono vacacional, la cantidad de cuatrocientos cincuenta quetzales (450.00).

La CDAG. otorga a sus trabajadores en concepto de bono vacacional la cantidad de doscientos quetzales (Q 200.00).

**Similitudes:**

Ambas instituciones otorgan este beneficio.

**Diferencias:**

La cantidad en concepto de bono vacacional es superior el que otorga la ENCA. en comparación al que otorga la CDAG.

**Licencias:**

La ENCA. otorga a sus trabajadores licencias con goce de sueldo en la forma siguiente:

- a) Por contraer matrimonio el trabajador, siete días
- b) Por nacimiento de hijo del trabajador, dos días
- c) Por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o conviviente, hijos del trabajador cinco días.
- d) Para cumplir citaciones de autoridad administrativa y/o judicial, el tiempo que sea necesario.
- e) En otros casos se podrá autorizar licencias si concurren circunstancias calificadas a criterio de la ENCA.

Así mismo existe una serie de permisos con goce de salario de carácter educativo y sindical con sus pequeñas variantes.

La CDAG. otorga a sus trabajadores licencias con goce de sueldo en la forma siguiente:

- a) Por contraer matrimonio el trabajador, siete días hábiles
- b) Por nacimiento de hijo del trabajador, dos días hábiles

- c) Por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, conviviente, hijos del trabajador, cuatro días hábiles.
- d) Para cumplir citaciones de autoridad administrativa y/o judicial, previa comprobación por el plazo y veces que sea necesario.
- e) Por fallecimiento de algún pariente de los no indicados en la literal c) un día.
- f) Para trabajadores estudiantes que realicen su examen Técnico Profesional, un mes con goce de de salario para una sola vez.
- g) Para estudiantes que tengan que realizar su ejercicio profesional supervisado, hasta nueve meses, dos con goce de salario por una sola vez.
- h) Por becas de estudio cuando estas se relacionan con la actividad que realizan, hasta por un máximo de dos años.
- i) Por enfermedad comprobada hasta por un máximo de dos días.

En el caso de que los servidores no esten cubiertos por el IGSS, por enfermedad común se les concederá licencia por un periodo de dos meses con goce de salario y hasta seis meses sin goce de salario.

Similitudes:

Ambas instituciones otorgan este beneficio a sus servidores considerado como un derecho mínimo del trabajador



**Diferencias:**

La ENCA., otorga por fallecimiento de padre, madre, conyuge, conviviente o hijos del trabajador cinco dias.

La CDAG., otorga por fallecimiento de padre, madre, conyuge, conviviente hijos del trabajador, cuatro días.

La CDAG., otorga por fallecimiento de algún pariente de los no establecidos anteriormente un día.

Así mismo tanto una institución como la otra otorga permisos con o sin goce de sueldo para actividades de estudio y sindicales.

**Aguinaldo:**

La ENCA., otorga a sus trabajadores un aguinaldo del cien por ciento de su salario mensual en la forma que establece la ley.

La CDAG., otorga a sus trabajadores un aguinaldo del cien por ciento en forma similar al Decreto número 74-78 del Congreso de la República.

**Similitudes:**

Ambas instituciones regulan esta prestación de acuerdo a lo que establece el Decreto 74-78 del Congreso de la República.

**Diferencias:**

Ninguna.

**Descanso Pre y Post natal:**

La ENCA otorga a la madre trabajadora un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que preceden al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, los que no puedan gozarse antes del parto se les acumulará para que estos puedan gozarse post-parto, el mismo derecho se tiene para el caso de aborto no intencional o de parto no viable.

La CDAG establece un descanso pre y post-natal, aplicando el Decreto 64-92, del Congreso de la República., quedando regulado en ochenta y cuatro días en total.

**Similitudes:**

**Ambas instituciones otorgan esta prestación a sus servidores.**

**Diferencias:**

**En el caso de aborto no intencional o parto no viable.**

**Jubilación:**

**La ENCA. y la CDAG. otorgan esta prestación a algunos trabajadores de acuerdo a lo establecido en el arto. 19 del Decreto 63-88 del Congreso de la República.**

**La CDAG. instituyó el Régimen de Prestaciones de los Trabajadores en forma adicional a cualquier otra prestación, con las coberturas siguientes:**

- a) Por Vejez.....30%
- b) Por Invalidez.....30%
- c) Por viudez.....20%
- d) Por Orfandad.....10%
- e) Para Progenitores.....10%

Cuando el pensionado por vejez o invalidez fallece la CDAG. otorga una cuota por única vez de quinientos quetzales (Q 500.00) y sus familiares tienen derecho a recibir una pensión de acuerdo a los porcentajes establecidos en el Reglamento.

Los servidores de la ENCA., como los de la CDAG. gozan de una bonificación anual, equivalente al 100% del salario o sueldo devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado ininterrumpidamente al servicio de un mismo patrono duante un año, o la parte proporcional correspondiente. (Bono 14)

## CONCLUSIONES

Los trabajadores de la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA) y la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG), son servidores públicos en igualdad de circunstancias por laborar para entidades del Estado.

Algunas prestaciones de estos servidores públicos han sido superados a través de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, no obstante que cada entidad cuenta con esta institución laboral, no hay uniformidad en relación a las prestaciones otorgadas.

Existen marcadas diferencias entre los beneficios o prestaciones laborales que se otorgan a los servidores públicos de la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA) y Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG).

## BIBLIOGRAFIA

1. Alcalá-Zamora, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo III, Editorial Heliasta, S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, 1,970.
2. Barasi, Ludovico. "Tratado del Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Alfa, Buenos Aires.
3. Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo V, 14a. Edición, 1,979, Editorial Heliasta S.R.L, Viamonte, Buenos Aires Argentina.
4. De La Cueva, Mario. Derecho. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. 2da. Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1,954.
5. García Oviedo Carlos. "Tratado Elemental del Derecho Social" Librería General de Victoriano Suarez, 46 Madrid 1,934.
6. Martí Buñil, Carlos. Derecho a la Seguridad Social. Las Prestaciones, 2da. Edición, Editorial Diana, Madrid 1,964.
7. Ossorio y Florit, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, Argentina.
8. Puig Peña, Federico. " Compendio de Derecho Civil Español", Tomo III, Obligaciones y Contratos, 3a. edición Editorial Pirámide. Madrid 1,976.
9. Undain M. Alejandro. "Estudios de Derecho del Trabajo" Edit. El Ateneo, Buenos Aires, Argentina 1,954.

1. Duarte Sandoval, Gloria Marina. "Análisis Jurídico Comparativo y Crítico respecto a las Prestaciones Laborales otorgadas por El Organismo Judicial y la Oficina Nacional de Servicio Civil." 1,993.
2. Hernández Muñoz, Pablo René. "Estudio Crítico de la Ley Orgánica del Deporte y Estructura actual de la Federación de Fútbol en Guatemala". 1,986.
3. Obregón Samayoa, Laura Estela. "Análisis Comparativo entre las Prestaciones Laborales que otorga el Organismo Legislativo y el Organismo Ejecutivo". 1994.

#### LEYES

1. Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.
2. Constitución Política de la República de Guatemala, 1945.
3. Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.
4. Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República.
5. Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República.
6. Ley y Reglamento de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República.
7. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República.
8. Ley Orgánica del Presupuesto y su Reglamento, Decreto 2-86 y 7-86 del Congreso de la República.
9. Ley Orgánica de la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA.).