

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

"LA TRANSFORMACION DE LA EMPRESA
GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES
"GUATEL", A TELECOMUNICACIONES DE
GUATEMALA, S.A. "TELGUA" Y LA PERDIDA DE
GARANTIAS LABORALES DE SUS TRABAJADORES"

TESIS

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

POR

DNIA LUCRECIA ALAS GORDILLO DE RODRIGUEZ

Previo a conferirsele el Grado Académico de:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los títulos de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 1999.

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 Anibal de León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE:	Lic. Jorge Armando Valvert Morales
VOCAL:	Lic. Gustavo Adolfo Hernández Juárez
SECRETARIO:	Lic. Milton Danilo Torres Caravantes

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE:	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL:	Lic. Vladimir Osman Aguilar Guerra
SECRETARIA:	Licda. Hilda Violeta Rodríguez Velázquez de Villatoro

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).





1999

Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario

832-99

Guatemala, 16 de Febrero de 1999.

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

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

25 FEB. 1999

RECIBIDO

Horas: 14 Minutos: 10
Oficial: [Signature]

Estimado señor Decano:

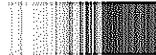
De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura a su digno cargo procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller SONIA LUCRECIA ALAS GORDILLO DE RODRIGUEZ, el cual se tituló: "LA TRANSFORMACION DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES "GUATEL", A TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, S.A. "TELGUA" Y LA PERDIDA DE GARANTIAS LABORALES DE SUS TRABAJADORES".

El trabajo de tesis presentado por la Bachiller SONIA LUCRECIA ALAS GORDILLO DE RODRIGUEZ, aborda con mucha propiedad la Política Laboral implementada y puesta en práctica por la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "Guatel", puesto que según lo investigado por la sustentante se violaron las más sagradas garantías que reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente cuando se dio el traslado de trabajadores entre la referida Empresa y Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima.

La investigación realizada por la sustentante, no sólo se refiere a los aspectos antes señalados, sino que hace también un análisis de los principios que informan nuestra legislación laboral y los postulados constitucionales en que descansa la legislación laboral Guatemalteca, lo cual también es abordado con mucha objetividad.

El trabajo presentado considero que es un buen aporte para nuestra facultad y que el mismo encierra rica e importante información para los interesados en el tema, por ese motivo, las acotaciones realizadas y tomando en cuenta que dicho trabajo cumple con los requisitos que exigen las normas del Reglamento respectivo, el mismo puede ser discutido en el Examen Público correspondiente, previa opinión que deberá emitir en su oportunidad el Señor Revisor de tesis.

Oficina: 6a. Calle 4-17, Zona 1 - Edificio Tikal, Ala Norte - 2do. Nivel - Oficina N-210 - Tel.: 251-3329
Telemensajes: Tel.: 232-2109 Unidad 2695



Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario



Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla.

Lic. D. Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO

Oficina: 6a. Calle 4-17, Zona 1 - Edificio Tikal, Ala Norte - 2do. Nivel - Oficina N-210 - Tel.: 251-3329
Telemensajes: Tel.: 232-2109 Unidad 2695





UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



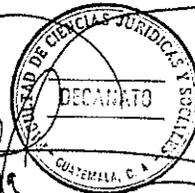
[Handwritten initials]

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

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO FRANCO
LOPEZ para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis
de la bachiller SONIA LUCRECIA ALAS GORDILLO DE
RODRIGUES y en su oportunidad emita el dictamen
correspondiente.-----

Alhj.

[Handwritten signature]



Dr. Landelino Franco Lopez

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



1122-99

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

15 MAR. 1999

RECIBIDO

Horas: 13 Minutos: 25

Oficial: *[Signature]*

Guatemala, marzo 15 de 1999.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintiséis de febrero de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de la Bachiller SONIA LUCRECIA ALAS GORDILLO DE RODRIGUEZ, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación • LA TRANSFORMACION DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES «GUATEL», A TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, S.A. «TELGUA» Y LA PERDIDA DE GARANTIAS LABORALES DE SUS TRABAJADORES.

[Handwritten mark]



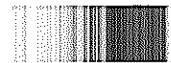
Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por el Bachiller Alas Gordillo de Rodríguez, puede concluirse en que el contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y adicionalmente, describe las incidencias que tuvo para cientos de trabajadores la venta de los bienes que un día correspondieron a la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones «BUATEL» que hoy pertenecen a una empresa de propiedad privada. El análisis que realiza la sustentante es apropiado, pero particularmente, para el caso en que se hubiera dado una sustitución patronal pura, lo que de acuerdo a los antecedentes del caso no se dio, pues voluntaria o forzosamente los trabajadores renunciaron, poniéndole término a la relación laboral que mantenían con USTEL, lo cual dio como consecuencia que se generara una nueva relación de trabajo, con lo que hoy es TELGUA. Y en consecuencia quedaron a disgusto todos los derechos adquiridos en la antigua relación de trabajo, que como se aprecia en el contenido del trabajo de tesis, eran superiores a los mínimos establecidos en la legislación laboral. Finalmente el sustentante, sustentado por el efecto como especialista en esta materia, que lo que dio paso a que

1



Asar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



desaparecieran todos los beneficios derivados de la relación de trabajo con GUATEL, fue por un lado la mala asesoría laboral recibida por los trabajadores en aquel momento, y por otro la inconsistencia de las organizaciones sindicales, a las que correspondió procurar que la venta de los activos de la empresa, incluyera el respeto al pasivo de los trabajadores, y la operatividad de la sustitución patronal que hubiera permitido mantener las mismas condiciones de contratación individual de trabajo, que en las relaciones de trabajo de GUATEL existían. De manera que, estimo que en el presente caso, no es ajustado a los hechos hablar de una sustitución patronal, porque esta no se dio, y si es ajustado con el análisis hecho por la sustentante concluir en que los trabajadores no debieron por ningún motivo, haber aceptado terminar voluntariamente sus contratos de trabajo.

De tal suerte, es importante que el trabajo presentado por la sustentante, pueda concretarse en una aportación acorde con la aclaración anterior, que permita alertar a los trabajadores de otras empresas, propiedad del Estado, que en el momento de ser objeto de una sustitución patronal, no deben abandonar el sector privado, a fin de que se rechace



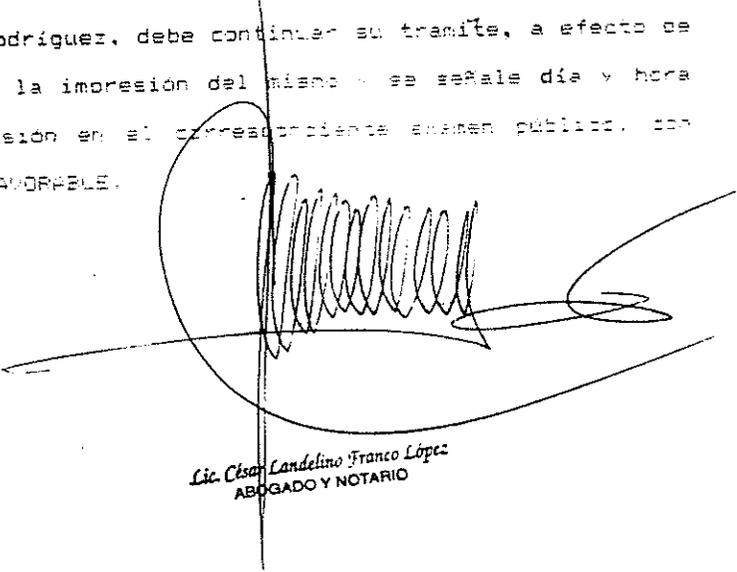
r Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

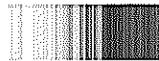


categoricamente la terminación voluntaria de las relaciones de trabajo, que rompa por un lado con la estabilidad, y por otro con condiciones de contratación superiores a las de la ley.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor de las actas del examen del trabajo, por las razones expuestas a preámbulo considero que el trabajo presentado por la bachiller *Milagros Gordillo de Rodríguez*, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con el DICTAMEN FAVORABLE.



Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO





CAD DE CIENCIAS
ICAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 12
mala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, veinticuatro de marzo de mil novecientos noventa
y nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis de la Bachiller SONIA LUCRECIA ALAS GORDILLO DE
RODRIGUEZ intitulado "LA TRANSFORMACION DE LA EMPRESA
GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES "GUADEL" A
TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA S.A. "TELGUA" Y LA
PERDIDA DE GARANTIAS LABORALES DE SUS TRABAJADORES"

Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Técnico de
Tesis.



ALHJ.



ACTO QUE DEDICO

A DIOS: supremo creador, que con su infinita bondad me ayudó a superar los obstáculos.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



INDICE



INTRODUCCION

CAPITULO I	1
BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GUATEMALA	1
CAPITULO II	3
PRINCIPIOS QUE INSPIRAN AL DERECHO DEL TRABAJO	3
1. Principios que inspiran la legislación del Trabajo, Dto. 1441 Código de Trabajo	3
1.1 principio de Tutelaridad	3
1.2 Principio de Irrenunciabilidad	3
1.3 principio de Imperatividad	4
1.4 Derecho realista y objetivo	4
1.5 Rama del Derecho público	5
1.6 Derecho hondamente Democrático	5
1.7 principio conciliatorio	5
2. Postulados Constitucionales que contienen los principios que inspiran la legislación Laboral, artículos 101 y 102 de la Constitución	5
3. Otros principios que inspiran al Derecho del Trabajo	6
3.1 Principio Evolutivo	6
3.2 Principio de Sencillez y Antiformalista	6
3.3 Principio de Libertad	7
3.4 Principio de Estabilidad laboral	7
3.4.1 Definición	
3.4.2 Derechos que garantiza	
3.4.3 Instituciones del Derecho individual del trabajo que velan por la estabilidad laboral	7



3.4.3.1 Contratos de trabajo por tiempo indefinido	7
3.4.3.2 Suspensión de los Contratos de trabajo	7
3.4.3.3 Sustitución patronal	8
CAPITULO III	8
INSTITUCIONES LABORALES QUE ASEGURAN LAS GARANTIAS MINIMAS	8
1. Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo	8
1.1 Concepto	8
1.2. Regulación legal	8
1.3 El carácter de Ley profesional y los alcances del pacto colectivo de condiciones de trabajo, de acuerdo con el Código de Trabajo	9
2. Reglamento Interior de Trabajo	10
2.1 Concepto	10
2.2 Regulación Legal	10
2.3 Fines del Reglamento	10
3. Contrato de Trabajo	11
3.1 Concepto	11
3.2 Elementos del Contrato	11
3.3 Regulación legal	12
3.4 Convenios Internacionales de Trabajo	13
CAPITULO IV	14
PATRIMONIO UNITARIO	14
1. Cómo se integra un patrimonio unitario, según la ley de Contrataciones del Estado	14
2. Análisis de los artículos 91, 92, 93 de la Ley de Contrataciones del Estado	14
3. Breve análisis del Acuerdo 11-97 de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", para constitución de un patrimonio unitario y para su enajenación, por medio de su aportación, conjuntamente con otros bienes	



a una sociedad mercantil por constituirse

16

CAPITULO V

17

**EL PROCESO DE TRANSFORMACION DE LA EMPRESA
GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES "GUATEL" A
TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, S.A. "TELGUA"
UNA VIOLACION A LAS GARANTIAS LABORALES MINIMAS
Y A LOS PRINCIPIOS QUE INSPIRAN NUESTRA LEGISLA-
CION LABORAL**

17

1. **Garantías laborales plasmadas en el Pacto
Colectivo de condiciones de Trabajo vigente
en la Empresa Guatemalteca de Telecomunica-
ciones "GUATEL"** 17
2. **Cuadro comparativo de las Garantías Mínimas
Laborales establecidas en el Código de
Trabajo y otras leyes de Trabajo y Previsión
Social y el pacto Colectivo de Condiciones
De Trabajo de la Empresa Guatemalteca de
Telecomunicaciones "GUATEL"** 22
3. **Infimas Garantías Mínimas plasmadas en el
Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo
De la Empresa Guatemalteca de Telecomunica-
ciones "GUATEL", que conservan los trabaja-
Dores de la Empresa Telecomunicaciones de
Guatemala, S.A. "TELGUA"** 30

CAPITULO VI

**LA TRANSFORMACION DE LA EMPRESA GUATEMALTECA
DE TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, S.A.
"TELGUA", UNA ESTRATEGIA PATRONAL PARA
SUPRIMIR LOS DERECHOS SOCIALES MINIMOS
CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCION, CODIGO DE
TRABAJO Y PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES
DE TRABAJO.**

30



CONCLUSIONES

33

BIBLIOGRAFIA

35

ANEXOS



INTRODUCCION



A través de la historia, nuestro país ha pasado por una serie de etapas, luchas ideológicas, reivindicativas y actualmente estamos en un llamado "Proceso de Paz", que involucra muchos aspectos y en el cual queramos o no, estamos inmersos todos los guatemaltecos.

Pero que sucede, por un lado se habla del Proceso de Paz, y por el otro se violan los derechos constitucionales, en una forma tan abierta, como es el caso de la transformación de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", a Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA". En la cual se dio una pérdida total de las garantías sociales adquiridas por los trabajadores, ¿puede hablarse de paz?, puede el pueblo de Guatemala estar tranquilo y confiado, cuando en cualquier momento se dan maniobras para restringir sus derechos.

En el caso que nos ocupa, fueron afectadas miles de familias guatemaltecas, pues las prestaciones laborales que tenían los trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", eran considerables y muy benéficas, no sólo para los trabajadores sino para sus familias; la presente investigación pretende determinar las prestaciones a que se hace referencia, así como compararlas con las garantías mínimas establecidas en la Constitución y Desarrolladas en el Código de Trabajo vigente.

Se dan los fundamentos legales, para asegurar, que se dio una violación tanto de preceptos Constitucionales, así como normas laborales y principios propios de la legislación laboral.





LA TRANSFORMACION DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES "GUATEL", A TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA S.A. "TELGUA", Y LA PERDIDA DE GARANTIAS LABORALES DE SUS TRABAJADORES.

CAPITULO I

Breve reseña histórica del Derecho del Trabajo en Guatemala.

El mismo proceso evolutivo que tuvo en otras latitudes el desarrollo del Derecho Laboral, tuvo en nuestro país, aunque con algún atraso, fue su propia dinámica.

De la época precolombina son pocos los apuntes que se tienen ya que no hay fuentes claras y certeras.

De los albores de la época colonial llegan abundantes abusos cometidos por los conquistadores, instituciones como el Repartimiento y la Encomienda, son tristes ejemplos de ese tiempo, "sin embargo surgen ideas humanistas como las del obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas, surgiendo las Leyes de Indias, claro intento de la corona española de limitar los desmanes de sus súbditos, en estas leyes se regulaba la jornada de trabajo de 8 horas, si bien es cierto que dejaron mucho que desear, las leyes de Indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después".¹

El Lic. Luis Fernando Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco expone: "Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esta época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual Derecho de Trabajo."

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más. En la Ley del Trabajo de 1926, se señalaba que "El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley". La posición inicial de nuestra legislación es clara, de corte típicamente privatista.

Muchos intentos hubo a principios de siglo, por parte de la clase trabajadora de reivindicar sus derechos y mejorar las condiciones laborales, pero todos éstos fueron reprimidos, es hasta después de la Revolución de octubre de 1944, que en Guatemala se da una apertura democrática que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en

¹ Derecho Laboral Guatemalteco. Luis Fernández Molina. Pág. 73



otros países. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social.

SUCESION DE LEYES DE TRABAJO.

1. **REGLAMENTO DE JORNALEROS:** Decreto 177 del 3 de abril de 1877.
2. **LEY DE TRABAJADORES:** se emitieron una serie de normas aisladas respecto al trabajo subordinado, pero no había un cuerpo normativo que contuviera en forma sistemática los preceptos laborales, fue hasta con el Decreto 253 del año 1894 Ley de Trabajadores, que contenía disposiciones que no llegaron a cumplirse, dirigido principalmente a dueños de fincas y sus jornaleros.
3. **LEY PROTECTORA DE OBREROS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO:** Decreto 669, emitida el 21 de noviembre de 1906, anticipación a lo que hoy es la previsión social.
4. **LEY DEL TRABAJO:** decretada en 1926, puede decirse que fue el primer texto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Se inspiró en los principios propios del Derecho del Trabajo. Entre sus instituciones encontramos: protección del salario, jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, jornada extraordinaria. Además contiene un esbozo de organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga, pero no la regulaba como un derecho. Es la plataforma para la legislación posterior.
5. **CODIGO DE TRABAJO:** Decreto 330 emitido en 1947, la revolución de octubre de 1944, marcó el final del régimen de Jorge Ubico, produciendo una apertura democrática, quizá la primera en la historia de Guatemala, plataforma para la implementación de instituciones, como el Seguro Social, a este código se le han introducido muy pocos cambios, pese a los fuertes cambios del entorno político y social.
6. **CODIGO DE TRABAJO:** Decreto 1441 emitido en mayo de 1961, actual código de trabajo, reforma superficial del anterior. Ha habido modificaciones a las leyes laborales, por lo general se decretan en cuerpos separados que se asimilan a la normativa laboral, pero que no se incorporan formalmente al texto del código, Ejemplo: aguinaldo, bonificación incentivo sector privado, ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el Decreto 23-79 que regula el procedimiento del pago de las prestaciones a la familia de un trabajador de la iniciativa privada cuando éste ha fallecido.
7. El actual código de trabajo ha tenido en los últimos años algunas reformas significativas, a través del Decreto Ley 55-83 y los Decretos del Congreso 64-92, 19-97 y 35-98. Así mismo el Dto. 9-98 Ley de inversión extranjera, introduce una reforma al 4º párrafo del artículo 13.
Son pocas las modificaciones que en el transcurso de tantos años ha tenido el Código de Trabajo, que los trabajadores se han visto obligados



a superar las garantías mínimas a través de la negociación de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

CAPITULO II

Principios que inspiran al Derecho del Trabajo.

1. Principios que inspiran la legislación del trabajo, Dto. 1441 Código de Trabajo.

- 1.1. **Principio de Tutelaridad:** Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar a la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, surge entonces la necesidad de dar un trato jurídico protector o preferente a la clase trabajadora.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

"La tutelaridad es un principio que sustentan todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el Derecho Colectivo el desarrollo de las asociaciones profesionales; el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales".²

Es en el Derecho individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo.

Lo encontramos regulado en la literal a del 4º considerando del Código de Trabajo.

- 1.2. **Principio de Irrenunciabilidad:** "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento". (Artículo 106 de la Constitución). Este principio tiene como objetivo, asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a ellos, sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, o sea que la tutelaridad se impone aun frente al propio trabajador.

² Obra. Citada. Pág. 20





De conformidad con la literal b del 4º considerando del Código de Trabajo, "El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, proteccionistas del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Dicho en otras palabras, las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley o adquiridas por pacto colectivo o costumbre.

1.3. **Principio de Imperatividad:** las normas del derecho del trabajo no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Limita el principio de la autonomía de la voluntad propia del Derecho común y podemos verla entre otros, en los siguientes aspectos:

- a) En los contratos, manda la ley, y no la voluntad.
- b) Los pactos colectivos son aplicables aún a los disidentes.

Este principio es necesario para que el Derecho del Trabajo pueda cumplir con su contenido, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador. O sea que, aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. "Lo que se pretende es proteger al trabajador de aceptar una renuncia en un estado de necesidad, o que renuncie por algún ardid o engaño del empleador".³

Regulado en la literal c, 4º considerando del Código de Trabajo.

1.4. **Derecho Realista y Objetivo:** "El Derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles". (Literal d, 4º considerando Código de Trabajo). Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral deben tener muy presente este principio, para evitar la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. El artículo 103 de la Constitución prescribe que las leyes laborales atenderán a "todos los

³ Obra. Citada. Pág. 28



factores económicos y sociales pertinentes". El realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial.

1.5. **Rama del Derecho Público:** Porque al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, su condición de derecho público se funda en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad y en que su incumplimiento se sanciona con intervención estatal. Regulado en la literal e, 4º considerando del Código de Trabajo.

1.6. **Derecho hondamente democrático:** "El derecho del Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad". (Literal f, 4º considerando del Código de Trabajo).

1.7. **Principio Conciliatorio:** Regulado en el 6º considerando del Código de Trabajo "Las normas del Código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". "Sin embargo la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; relaciones de respeto mutuo entre empresa y sindicato; una coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista".

No debe perderse de vista la vocación conciliatoria, aceptar que existen diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscar puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

2. **Postulados Constitucionales que contienen los principios que inspiran la legislación laboral, artículos 101 y 102 de la Constitución:**
"Artículo 101. Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona





y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

Artículo 102. "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades":

- a) Libre elección de trabajo
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado
- c) Igualdad de salario para igualdad de trabajo
- d) Pago de salario en moneda de curso legal
- e) Inembargabilidad del salario, salvo en caso de protección de la familia
- f) Fijación periódica de salario mínimo
- g) Fijación de la jornada de trabajo
- h) Derecho a un día de descanso por cada semana ordinaria de trabajo, remuneración de días de asueto
- i) Derecho a vacaciones
- j) Derecho a aguinaldo no menor del 100% del salario mensual
- k) Protección a la mujer trabajadora
- l) Protección al trabajo de menores
- m) Protección y fomento al trabajo de ciegos, minusválidos...
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros
- ñ) Contratos individuales y colectivos de trabajo
- o) Derecho a la indemnización
- p) Prestación post-mortem
- q) Derecho a la libre sindicalización
- r) Seguridad Social
- s) Pago de daños y perjuicios por despido injustificado
- t) Participación del Estado en convenios y tratados internacionales o regionales.

3. Otros principios que inspiran el Derecho del Trabajo:

3.1. **Principio Evolutivo:** Con esto se afirma que se encuentra en constante movimiento. Ya que toda rama del derecho debe saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano. Pero el derecho del trabajo tiene una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos: a) como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y b) como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

3.2. **Principio de Sencillez y Antiformalista:** debido a que va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no posee altos niveles de preparación y educación en



general, debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, sin perjuicio de su sustentación jurídica.

3.3 Principio de Libertad: Regulado en el artículo 102 literal a, "Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias, que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna". A nadie puede obligársele a contratar un trabajo que no satisfaga sus necesidades mínimas y las de su familia.

3.4 Principio de Estabilidad Laboral: por este principio existe la posibilidad de que un trabajador que ha sido despedido por causa injusta logre la reinstalación en su trabajo.

3.4.1 Definición: "serie de disposiciones y medidas legales o contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono al libre despido, derecho del trabajador a su trabajo".

3.4.2 Derechos que garantiza: la subsistencia permanente para el trabajador y su familia por medio de un salario seguro y continuado, garantiza que al final de su tiempo laborable, ya se deba a retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Por otro lado da seguridad, dando una ocupación duradera. Surge también el derecho de antigüedad en el trabajo el cual opera así: "el trabajador que tiene más años de trabajar en la empresa tiene la preferencia en ascensos y mejoras, siempre que exista también la eficiencia.

3.4.3 Instituciones del Derecho individual del trabajo que velan por la estabilidad laboral.

3.4.3.1 Contratos de trabajo por tiempo indefinido: nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo al regular en el artículo 26 del Código de Trabajo que "todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario".

La base para determinar si un contrato es indefinido, es la naturaleza misma de la empresa, si la empresa desarrolla actividades de naturaleza permanente, se entenderá que el contrato se ha celebrado a plazo indefinido y que no ha de interrumpirse o cesarse sino por causas justas ya sean estas atribuidas al trabajador o al patrono, o bien por mutuo acuerdo.

3.4.3.2 Suspensión de los contratos de Trabajo:





la suspensión se da tanto en el derecho individual de trabajo como en el derecho colectivo, por esa razón la ley regula 2 aspectos en el artículo 65 del Código de Trabajo:

- a) La Suspensión individual: que puede ser **parcial** una de las partes deja de cumplir con las obligaciones fundamentales; **total** cuando las dos partes suspenden sus obligaciones fundamentales.
- b) La Suspensión colectiva: **parcial** por la misma causa trabajadores o patronos dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, caso de huelga o paro; **total** patronos y trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, huelga y paro a la vez. La Suspensión no rompe la vigencia del contrato, solamente lo deja sin efecto temporalmente.

3.4.3.3 Sustitución Patronal: regulada en el artículo 23 del Código de Trabajo. En el cambio de patronos en la empresa, es necesario determinar la responsabilidad de los patronos sustituidos y sustituto frente a los trabajadores y la de estos respecto de aquellos. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue la continuidad de la relación de trabajo, así mismo es una medida de protección del salario de los trabajadores.

CAPITULO III

Instituciones Laborales que aseguran las Garantías Mínimas

1. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

- 1.1. **Concepto:** "Es el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención." (Lic. Luis Fernando Molina, Derecho del Trabajo Guatemalteco).
- 1.2. **Regulación Legal:** Los pactos colectivos de Condiciones de Trabajo están regulados en el Código de trabajo, Capítulo Tercero, artículos del 49 al 56.



Definición Legal: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste..." (artículo 49).

En la Constitución se encuentran regulados en el Artículo 106..."Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo".

- 1.3 **El Carácter de Ley profesional y los alcances del pacto colectivo de condiciones de trabajo, de acuerdo con el Código de Trabajo.** El párrafo segundo del artículo 49 regula "El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego, se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte."

El artículo 50 dice "Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que no hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo."

El último párrafo del artículo 53 estipula "la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto."





Cuando se dice que el pacto colectivo tiene carácter de ley profesional, quiere decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, sólo que aplicable dentro del entorno laboral.

2. Reglamento Interior de Trabajo.

2.1. **Concepto:** Norma básica que además de lo estipulado en la contratación individual o colectiva y los convenios o pactos colectivos de trabajo, toda persona que preste sus servicios para una empresa debe observar.

2.2. **Regulación legal:** En el código de trabajo está regulado en el Capítulo Cuarto, artículos del 57 al 60.

Definición Legal: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo." (Artículo 57).

El Código de trabajo también estipula que todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, está obligado a poner en vigor su propio reglamento interior de trabajo; éste debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo y puesto en conocimiento de los trabajadores con 15 días de anticipación a la fecha en que empezará a regir.

2.3. Fines del Reglamento:

- a) dar reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa
- b) fijar normas relativas a higiene y seguridad en las labores
- c) Regular las horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo para comidas y período de descanso durante la jornada. Lugar y momento en que comienzan y terminan las jornadas de trabajo; diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan; lugar, día y hora de pago; disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.
- d) Designa personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formularlos.
- e) Normas especiales pertenecientes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores

y las normas de conducta, presentación y compostura personal.



3. Contrato de Trabajo

3.1. **Concepto:** "Contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio a favor de otra, mediante una remuneración".

3.2 **Elementos del Contrato:** el contrato de trabajo está caracterizado por un conjunto de elementos que lo configuran y que a la vez determinan su autonomía, distinguiéndolo de cualquier otra clase de contratos. Guillermo Cabanellas, dice que estos elementos aislados o en conjunto, sirven como base al contrato de trabajo, menciona cuatro de estos elementos y son: Subordinación, exclusividad, (en nuestra legislación, no es elemento determinante la exclusividad, artículo 18 del código de trabajo) estabilidad en el empleo y profesionalidad, el Lic. Ramos Donaire, en su libro Derecho del Trabajo Guatemalteco, primer curso, agrega un quinto elemento que es el salario.

a) **Subordinación:** elemento principal, que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. Si existe la subordinación en la prestación del servicio, habrá un contrato de trabajo, que la dependencia o subordinación es el eje central del contrato de trabajo. Cabanellas la define así: "...el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa." Nuestra legislación laboral establece que: "tiempo efectivo de trabajo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono", artículo 116 código de trabajo.

La subordinación es un elemento tan importante, que si existe juntamente con el salario, son suficientes para probar la existencia del contrato de trabajo o la relación de trabajo, a falta del contrato.

b) **La estabilidad en el empleo:** tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador.

c) **La profesionalidad:** "género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual". Se refiere a toda clase de trabajo a que puede dedicarse una persona, requiriéndose dos elementos: primero, que se haga en forma principal, es decir, que sea la actividad principal a que se dedica la persona; segundo, que haya habitualidad, que sea el trabajo que realiza como su actividad principal.





- d) **El Salario:** remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador.

Según el código de trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo son:

- a) Existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato
- b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal
- c) La subordinación del trabajador a la dirección de patrono o de su representante; y
- d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

Se les llama elementos propios o determinantes del contrato de trabajo, porque si estos se dan en la relación económico-jurídica, siempre estaremos frente a un contrato de trabajo, aún cuando no se haya nominado el contrato o se le haya dado otro nombre.

- 3.3 **Regulación Legal:** El código de trabajo lo regula en el Título II, Capítulo primero, artículos del 18 al 37. La Constitución lo regula en el artículo 102 "... ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común." Artículo 106 "... el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva... En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

Definición legal: artículo 18 código de trabajo "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

De acuerdo con nuestra legislación, para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo.

El Contrato de trabajo además de obligar a lo que se estipula en él, obliga a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los convenios internacionales ratificados



por Guatemala, determinan para las partes en la relación laboral y a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

"La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de su sustitución y hasta por el término de seis meses..."

3.4 Convenios Internacionales de Trabajo: Para Manuel Ossorio
"Acuerdo entre dos o más Estados para resolver y regular la ejecución y desarrollo de sus relaciones sobre materias de interés recíproco..."
"Contrato. Convención. Pacto Tratado"

TRATADO "... nombre de las estipulaciones entre dos o más Estados, sobre cualquier materia o acerca de un complejo de cuestiones".

GUILLERMO CABANELLAS "Convenios de la O.I.T. (Oficina Internacional del Trabajo), creada por la sociedad de Naciones, ha realizado, a través de sus convenios y recomendaciones peculiares, intensa y fecunda labor en materia de regulación y mejora del trabajo."

Los acuerdos se toman por los delegados presentes, con representación tripartita por país (Estado, trabajadores, patronos). Con los 2 tercios de votos, se adoptan los convenios, proyectos de ley que obligan una vez ratificados por los respectivos países. Las recomendaciones no tienen carácter imperativo, pueden servir para la celebración de un ulterior convenio. Fabra Rivas, citado por CABANELLAS dice: "Los proyectos de convenio son, en realidad, proyectos de tratados internacionales, que una vez ratificados e incorporados a las legislaciones nacionales, permiten elevar las condiciones de trabajo a un mismo nivel en todos los países interesados. Las recomendaciones son principios generales destinados a orientar a los gobiernos en la preparación de sus respectivas legislaciones."

Cuando se aprueba un convenio por la Oficina Internacional del Trabajo, los gobiernos deben someterlo, dentro del término de un año y medio, a la aprobación de la autoridad legislativa.

La constitución en el artículo 106, regula la nulidad de las disposiciones que impliquen renuncia, disminución,



tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala...



CAPITULO IV Patrimonio Unitario

1. Cómo se integra un patrimonio unitario, según la Ley de Contrataciones del Estado.

De conformidad con la ley de Contrataciones del Estado, Artículo 91 "Patrimonios unitarios. Un patrimonio unitario se integra por un conjunto de relaciones jurídicas, contractuales o de otra índole, y por activos y pasivos ligados o conexos entre sí como consecuencia de la actividad o actividades a las que están afectos. La conformación de un patrimonio unitario, se formalizará mediante la emisión de un acuerdo gubernativo por conducto del ministerio o ministerios correspondientes, en caso de tratarse de actividades a cargo de la administración central; o de un acuerdo emitido por la autoridad máxima de la entidad correspondiente, en caso de tratarse de entidades autónomas o descentralizadas. En ambos casos, el acuerdo determinará los activos y pasivos ligados o conexos entre sí que quedarán incluidos en el patrimonio unitario".

2. Análisis de los artículos 91, 92, 93 de la ley de Contrataciones del Estado.

El objeto de la ley de Contrataciones del Estado es, la regulación de la compra, venta y contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades y las empresas públicas estatales o municipales... (artículo 1 de la Ley).

Previo a continuar con el tema, es importante definir el término ENAJENACION, así Manuel Ossorio define "Acción y efecto de enajenar, de pasar o transmitir a otro el dominio de una cosa o algún derecho sobre ella. El hecho de la enajenación puede tener origen voluntario o legal"

El artículo 91 estipula la forma en que debe integrarse un patrimonio unitario, incluyendo en éste las relaciones jurídicas, contractuales o de otra índole, entendiendo entonces aquí incluidas las relaciones laborales existentes al momento de la enajenación del patrimonio unitario.



Artículo 92. "Contenido del acuerdo de conformación de patrimonios unitarios y los procedimientos para su enajenación", debe contener la declaración unilateral de enajenación del patrimonio unitario y entre otros aspectos "La descripción de los contratos de trabajo que serán cedidos como consecuencia de la enajenación del patrimonio unitario, para cuyo efecto, en caso de ser la enajenante una entidad autónoma o descentralizada, se estará a lo que el Código de Trabajo dispone en cuanto a la enajenación por parte del patrono de la empresa mercantil respectiva", esto significa que la cesión de los contratos de trabajo deberá hacerse de conformidad con lo estipulado por el Código de Trabajo en su artículo 6 párrafo tercero que dice "Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva **no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos.**

No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva."

Significa esto entonces, que cuando La Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", constituyó un patrimonio unitario, para su posterior enajenación por medio de su aportación a una empresa mercantil por constituirse, incluyeron los contratos de trabajo vigentes los cuales se regían por un Reglamento Interior y un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, mismos que superaban las garantías mínimas establecidas por el Código de Trabajo, y de acuerdo con el artículo 6 de éste código, los contratos existentes, no podían ser afectados en perjuicio del trabajador, por lo tanto cuando Telecomunicaciones de Guatemala S.A. "TELGUA", contrató a los trabajadores, basándose en las leyes analizadas, debió hacerlo manteniendo las garantías vigentes en el pacto colectivo.

El 4 de septiembre de 1997, en circular dirigida a todo el personal de Telecomunicaciones de Guatemala S.A., firmada por el Director de Recursos Humanos, se informa al personal que, las prestaciones a las cuales tienen derecho todos los empleados son las que por ley indica el Código de Trabajo, quedando anulados los permisos con o sin goce de salario por estudios o cualquier otra situación.





3. **Breve análisis del Acuerdo 11-97 de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", para Constitución de un patrimonio unitario y para su enajenación, por medio de su aportación, conjuntamente con otros bienes a una sociedad mercantil por constituirse.**

Mediante este acuerdo se constituye el patrimonio unitario, con los bienes de GUATEL, con el fin de enajenarlos por medio de su aportación a una empresa mercantil denominada Telecomunicaciones de Guatemala S.A. "TELGUA".

El artículo 16 del mismo estipula "Estabilidad laboral. La sociedad anónima por constituirse deberá contratar a los trabajadores de GUATEL, cuya relación de trabajo haya cesado como consecuencia de lo aquí previsto". Esto es todo lo que el referido acuerdo dice en relación con la estabilidad laboral, por lo tanto debe aplicarse el artículo 92 inciso 3º de la Ley de Contrataciones, que ya fue analizado, y que nos lleva al artículo 6º del Código de Trabajo, también ya analizado. Encontramos que la legislación laboral es restringida en cuanto a los efectos para los trabajadores al producirse la enajenación de una empresa mercantil, ya que un solo artículo regula dicha situación, pero es clara al decir que **no se verán afectados los contratos en perjuicio de éstos.**

El proceso por el cual los trabajadores pasan de GUATEL a TELGUA, no está ampliamente regulado en la Ley de Contrataciones (no es materia de esta ley), tampoco en el Acuerdo 11-97, por lo tanto deben aplicarse las normas del Código de Trabajo, así el artículo 15 que dice "Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

Artículo 16 "En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, debe predominar las primeras..."

Artículo 17 "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."



CAPITULO V
El proceso de transformación de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL" a Telecomunicaciones de Guatemala S.A. "TELGUA", una violación a las garantías laborales mínimas y a los principios que inspiran nuestra legislación laboral.

1. **Garantías laborales plasmadas en el Pacto colectivo de condiciones de Trabajo vigente en la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL".**
 - a) **Jornada Extraordinaria de trabajo:** artículo 30, se remunerará con un salario del 50% más del salario ordinario si se ejecuta en días hábiles; 75% más de su salario ordinario en los días de descanso semanal y del 100% más de su salario ordinario en días de asueto con goce de salario oficiales o los acordados por el Gobierno Central. Cuando se requiera a un trabajador en su casa para que se presente a trabajar por emergencia, se remunerará además del tiempo extraordinario, una hora adicional al tiempo que aparezca registrado en la respectiva tarjeta. Las fracciones menores de 1 hora serán respectivamente remunerados.
 - b) **Días de Asueto:** Además de los contemplados en el artículo 59 del Reglamento de Personal, que son: 1º de enero; miércoles santo medio día, jueves, viernes santo y sábado de Gloria; 14 de abril, aniversario de la Empresa; 1º de mayo; 30 de junio; 15 de agosto para los trabajadores de la capital o el día de la festividad de la localidad donde se esté trabajando; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1º de noviembre; 31 de diciembre medio día; día del cumpleaños del trabajador y los días acordados por el Gobierno de la República, el artículo 34 del Pacto supera lo establecido reconociendo como días de asueto Miércoles Santo, 24 y 31 de diciembre completos. Cuando un día de asueto se diera en sábado o domingo, se disfrutará éste, el día hábil más cercano al feriado.
 - c) **Período Vacacional:** artículo 35, de acuerdo con la siguiente escala:
 - ❖ De 1 a 5 años de servicio: 20 días hábiles.
 - ❖ De 6 a 9 años de servicio: 23 días hábiles.
 - ❖ De 10 a 15 años de servicio: 26 días hábiles.
 - ❖ De 16 a 19 años de servicio: 28 días hábiles.
 - ❖ De 20 años en adelante: 30 días hábiles.Quando se de por terminada la relación laboral por cualquier causa, se le pagará su período vacacional conforme lo estipulado.





- d) **Licencias con goce de salario:** artículo 37: no interrumpen la continuidad laboral:
- ❖ Para atender citaciones de autoridades administrativas y judiciales, por el tiempo estrictamente necesario.
 - ❖ En caso de muerte del padre, madre, cónyuge o conviviente, hijos o hermanos del trabajador, 3 días calendario adicionales al día del deceso.
 - ❖ Caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, 2 días hábiles.
 - ❖ Para la reposición de documentos de identificación: cédula o licencia de conducir, hasta 2 días hábiles si la gestión debe efectuarse en el interior del país y hasta 1 día hábil si la misma es en la ciudad capital o municipios del departamento de Guatemala.
 - ❖ Para la inscripción y reinscripción en la Universidad durante las horas que sea necesario, siempre que el horario de inscripción sea dentro de las horas de labores.
 - ❖ Un día hábil por cambio de residencia del trabajador, siempre que ocurra ese día.
 - ❖ En caso de matrimonio del trabajador, 7 días calendario.
- e) **Clases de medidas disciplinarias:** artículo 40, medidas disciplinarias a imponer:
- ❖ Apercibimiento verbal
 - ❖ Primera amonestación por escrito
 - ❖ Segunda amonestación por escrito
 - ❖ Suspensión en el trabajo hasta por un máximo de 8 días calendario, sin goce de sueldo, después de haberse amonestado al trabajador por escrito 2 veces anteriores.
 - ❖ Cancelación de la relación laboral
- f) **Recurso de Revisión:** artículo 42, contra cualquier resolución que dicten las autoridades, relacionadas con la aplicación del reglamento de personal, en lo referente a despidos y prestaciones.
- g) **Transporte para empleados:** artículo 46, para los trabajadores y sus hijos que asistan al jardín infantil de GUATEL; para los trabajadores que prestan sus servicios en la jornada nocturna.
- h) **Derechos de la madre lactante:** artículo 51, las madres de la ciudad capital una hora y media, en el interior de la república 1 hora. Es de 10 meses contados a partir de la fecha del parto y podrá ampliarse hasta por 2 meses más, por prescripción médica. *Con relación a la fecha de inicio del periodo de lactancia, es contrario a lo establecido en el artículo 153 del Código de Trabajo, que regula que el periodo inicia a partir de la fecha de regreso a las labores.*
- i) **Permiso para llevar a sus hijos a atención médica:** artículo 52, hijos menores de edad, previa solicitud justificada.



- j) **Capacitación, formación y desarrollo del personal:** artículo 53, se compromete a capacitar al personal.
- k) **Seguro de vida y de responsabilidad civil:** artículo 66, seguro de responsabilidades civiles por daños a terceros en sus propiedades o lesiones de personas a favor de los vehículos propiedad de GUATEL.
- l) **Régimen de previsión social:** artículo 67, revisión periódica del Reglamento de Previsión Social del Empleado de GUATEL, para que se ajuste a las necesidades y exigencias de sus miembros.
- m) **Servicio médico:** artículo 68, prestación de servicios médicos, odontológicos, de laboratorio clínico al personal de conformidad con el normativo correspondiente.
- n) **Bonificación médica:** artículo 69, derecho en concepto de medicina, una bonificación que se hará efectiva anualmente en la primera quincena del mes de marzo, dependiendo de la categoría salarial, y oscila entre Q 200.00 a Q 600.00.
- o) **Incapacidad temporal:** Artículo 70, cuando se trate de suspensión de los contratos de trabajo por enfermedad o accidentes cubiertos por el IGSS, la empresa continuará cubriendo al trabajador la diferencia que no cubra el IGSS.
- p) **Incapacidad permanente:** Artículo 71, en casos de invalidez de trabajadores que a juicio del IGSS sean aptos para desempeñar algún trabajo la empresa les asignará un puesto compatible, si eso no fuera posible, debe otorgarle la indemnización por todo el tiempo de servicio, sin perjuicio de las prestaciones que le sean otorgadas de conformidad con el Régimen de previsión social del empleado de GUATEL. Se otorgará aunque el IGSS otorgue otra análoga.
- q) **Prestaciones por enfermedad común a trabajadores que laboren en los departamentos:** artículo 72, a quienes no estén cubiertos por el programa de enfermedad común del IGSS, la empresa les pagará su salario completo, mientras dure la enfermedad, hasta por 6 meses, siempre que se sometan a los exámenes que la empresa solicite.
- r) **Gastos Funerarios y panteón:** artículo 73, cónyuge o conviviente, hijos o padres en su orden, tienen derecho a percibir en concepto de cuota mortuoria: hasta Q 5,000.00 sin necesidad de comprobante y de Q 5000.01 a Q 10,000.00, mediante la presentación de los comprobantes respectivos. Además tiene derecho a utilizar el panteón de GUATEL.
- s) **Indemnización Póstuma:** artículo 74, un mes de salario por cada año laborado, en un solo pago. Adicional a cualquier prestación que pueda dar el IGSS.
- t) **Indemnización por retiro voluntario:** artículo 75, un mes de salario por cada año de servicios continuos.
- u) **Permiso con goce de salario en casos especiales:** artículo 76, licencia hasta por 30 días continuos con goce de salario,



incluyendo bonificaciones, siempre y cuando el solicitante tenga como mínimo cinco años de servicio en la Empresa.

- v) **Jardín Infantil:** artículo 78, mantenimiento del mismo para cumplir el fin de su creación.
- w) **Préstamo:** artículo 82, hasta Q 5,000.00, por nacimiento de un hijo, gastos funerarios del cónyuge o conviviente, hijos, padres, matrimonio del trabajador.
- x) **Bonificación vacacional:** artículo 99, 100% del salario ordinario mensual del trabajador.
- y) **Aguinaldo:** artículo 100, 125% del salario ordinario mensual.
- z) **Bonificación económica diferida:** artículo 101, establecida mediante Acuerdo 8-91 de la Junta Directiva de GUATEL, 50% del salario ordinario mensual en el mes de junio y el otro 50% en el mes de diciembre de cada año.
- aa) **Vacaciones y aguinaldo de interinos:** artículo 102, se les pagarán vacaciones y aguinaldo a todo trabajador interino.
- bb) **Escala salarial y evaluación del desempeño:** artículo 103,
- cc) **Incorporación de utilidades:** artículo 108, se incorpora al pacto colectivo de condiciones de trabajo, el 5% de las utilidades netas generadas en cada ejercicio contable, del uno de enero al 31 de diciembre de cada año, para distribuirlo entre sus trabajadores.
- dd) **Jornada única especial para estudiantes que cursen carreras universitarias, cuyo horario inicie a las 14:00 horas.** Regulado en el Acuerdo 3-79 de la Junta Directiva de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL".

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a que se hace referencia, estipula en el artículo 111 VIGENCIA DEL PACTO. Tiene una vigencia de 2 años, a partir del 15 de enero de 1995...

El artículo 114 regula lo relativo a la DENUNCIA, expresando que cualquiera de las partes puede denunciar el presente pacto con aviso a la otra, con un mes de anticipación, por lo menos a la fecha de su vencimiento. Al no denunciarse en tiempo, se prorrogará automáticamente por otro período igual, terminada la vigencia el pacto seguirá regulando las condiciones de trabajo establecidas.

De aquí se deduce, que al no haberse negociado un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, las garantías en él plasmadas continúan vigentes, de acuerdo con el referido artículo 114 y con el artículo 49 Código de Trabajo "... tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte...", así como el último párrafo del artículo 53 del referido Código "... La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto."



Debe hacerse constar, que lo correspondiente al Bono médico, el 25% de aguinaldo y el diferido a que se hizo referencia anteriormente, fueron adicionados proporcionalmente al salario mensual; podría verse entonces como un aparente aumento salarial, claro nominalmente el salario se incrementó, pero el trabajador no obtuvo nada extra, no hubo aumento; lo que sí hubo, fue una pérdida más de garantías laborales, ya que se perdió la posibilidad de lograr mejoras en éstos rubros, a través de la negociación de un nuevo pacto colectivo, así como la pérdida de ventajas económicas.

Por otro lado, en cuanto al Régimen de Previsión social del Empleado de GUATEL, el patrono aportaba un 10% por cada trabajador, para sostenimiento del régimen, lo cual el trabajador perdió, al no ser absorbido dicho régimen por Telecomunicaciones de Guatemala, S.A.

2. Cuadro Comparativo de las Garantías Mínimas Laborales establecidas en el Código de Trabajo y otras Leyes de Trabajo y Previsión Social y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL."

En el siguiente cuadro se presentan las Garantías Mínimas laborales, establecidas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que superan las establecidas en el Código de Trabajo, lo cual dará una mejor perspectiva del perjuicio sufrido por los trabajadores en el proceso de transformación de "GUATEL" a TELGUA".

Aquellas prestaciones que ameritan una explicación más amplia, están señaladas con asterisco (*) y su ampliación puede encontrarse al final del cuadro.





GARANTIAS MINIMAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO	GARANTIAS MINIMAS ESTABLECIDAS EN EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.
<p>Jornada Extraordinaria: Artos. 121 y 128. En día hábil y día de Asueto, 50% más del salario ordinario.</p>	<p>Jornada Extraordinaria: Arto. 30. En día hábil 50%; en día de descanso semanal 75% y en día de Asueto 100%, más de su salario ordinario. Cuando se requiera al trabajador en su casa, se incrementará una hora al tiempo registrado en la tarjeta de control.</p>
<p>Días de Asueto, Arto. 127. 1º. De enero; jueves, viernes, Sábado Santos; 1º de mayo; 30 de junio; 15 de Sept.; 20 de Octubre; 10 de nov.; 24 de Dic. Medio día; 25 de Dic.; 31 de Dic. Medio día; festividad de la localidad.</p>	<p>Días de Asueto, Arto. 34. Además de los establecidos en el Código de Trabajo: Miércoles Santo; 24 y 31 de Dic. Completos; día del cumpleaños del trabajador; cuando el día de asueto se diera en sábado o domingo, se disfrutará éste, el día hábil más cercano al feriado.</p>
<p>Periodo Vacacional, Arto. 130. 15 días hábiles.</p>	<p>Periodo Vacacional, Arto. 35 De 20 a 30 días, según el tiempo de servicio (ver literal c, inciso 1 del presente capítulo)</p>
<p>Licencias con goce de Salario Arto. 61 literal ñ. Fallecimiento cónyuge, conviviente, padres, hijos, 3 días; matrimonio 5 días; nacimiento de hijo 2 días; citaciones judiciales medio día o 1 día.</p>	<p>Licencias con goce de Salario Arto.37 Por fallecimiento supera el código dando 1 día por fallecimiento de hermano; reposición de documentos personales hasta 2 días cuando hay que ir al interior o.. 1 día en la capital; inscripción y reinscripción en la Universidad, las horas necesarias; cambio de residencia 1 día, si es día de labores.</p>
<p>Medidas disciplinarias Artos. 64, 77 Inc. h. Artículo 77, causas que facultan al patrono a dar por terminados los contratos de trabajo... infracción a prohibiciones del artículo 64, después de un apercibimiento por escrito, no necesario cuando se trate de embriaguez que ponga en peligro la vida o seguridad de las personas.</p>	<p>Medidas Disciplinarias Arto.40 a)apercibimiento verbal b)primera amonestación por escrito, c)Segunda amonestación por escrito, d) Suspensión en el trabajo hasta por un máximo de 8 días calendario, sin goce de sueldo, después de 2 amonestaciones por escrito. e)Cancelación de la relación laboral.</p>



<p>No lo Regula, para estos casos.</p>	<p>Recurso de Revisión, Arto. 42. Contra cualquier resolución que dicten las autoridades, relacionadas con la aplicación del reglamento de personal, en lo referente a despidos y prestaciones.</p>
<p>No lo regula.</p>	<p>Transporte para empleados, Arto. 46. Para trabajadores e hijos que asistan al jardín infantil de GUATEL, trabajadores de jornada nocturna.</p>
<p>Lactancia, Arto. 153. 1 hora durante 10 meses, a partir del momento de volver a labores.</p>	<p>Lactancia, Arto. 51. Una hora y media en la capital y una hora en el interior de la República.</p>
<p>No lo regula.</p>	<p>Permiso para llevar a sus hijos a atención médica, Arto. 52. Hijos menores de edad, previa solicitud.</p>
<p>Régimen de Previsión Social. Ley de Clases Pasivas. Decreto 63-88 y sus Reformas *1 (pág. 44)</p>	<p>Régimen de Previsión Social. Reglamento del Régimen de previsión Social de los empleados de GUATEL. *1 (pág. 42)</p>
<p>Servicio Médico. Este código no lo Regula.</p>	<p>Servicio Médico. Arto. 68. Servicios médicos, odontológicos, de laboratorio clínico, al personal según normativo. *2 (pág. 46)</p>
<p>No lo Regula.</p>	<p>Bonificación médica. Arto. 69. Derecho en concepto de medicina, una bonificación, efectiva anualmente en la primera quincena del mes de marzo, de Q 200.00 a Q 600.00 dependiendo de la categoría salarial.</p>
<p>Incapacidad Temporal. Regulado en el Acuerdo 1002 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. *3 (pág. 47)</p>	<p>Incapacidad Temporal. Arto. 70. La Empresa cubrirá al trabajador la diferencia que no cubra el IGSS.</p>
<p>Incapacidad Permanente Ley Orgánica del instituto Guatemalteco de Seguridad Social. *4 (pág. 48) Código de Trabajo, artículo 82 literal e)</p>	<p>Incapacidad Permanente, arto. 71. Si no puede desempeñar algún trabajo dentro de la empresa, a juicio del IGSS, se le otorgará una indemnización por tiempo de servicio, prestaciones de acuerdo con el Régimen de previsión Social de GUATEL, independiente de la del IGSS.</p>





No lo Regula.	Gastos funerarios y de panteón. Arto. 73. Por cónyuge o conviviente, hijos o padres.
Indemnización Póstuma, Arto. 85. Un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de quince o diez meses, dependiendo del número de trabajadores de la empresa. *5 (pág. 49)	Indemnización Póstuma. Arto. 74. Un mes de salario por cada año laborado, en un solo pago, independiente de cualquier prestación del IGSS.
Indemnización por Retiro Voluntario. De acuerdo con el Código de Trabajo, únicamente se da por despido injustificado.	Indemnización por retiro voluntario. Arto.75. Un mes de salario por cada año de servicios continuos.
No lo Regula.	Permiso con goce de salario en casos especiales. Arto. 76. Hasta por 30 días con goce de salario, teniendo como mínimo 5 años de servicio.
Arto. 155. Patrono con más de 30 trabajadoras, habilitar un local para que las madres alimenten a sus hijos menores de 3 años, y dejarlos allí durante las horas de trabajo.	Jardín Infantil, Arto. 78 Aunque no es para que las madres alimenten a sus hijos, supera esto al incluir maternal, Kinder y Preparatoria.
No lo regula.	Préstamo, Arto. 82. Por nacimiento de hijo, gastos funerarios, matrimonio.
No lo regula.	Bonificación Vacacional. Arto. 99. 100% del salario ordinario mensual.
Aguinaldo. Dto. 74-78 del Congreso de la República. 100% del salario ordinario mensual.	Aguinaldo. Arto.100. 125% del salario ordinario mensual.
No la Regula.	Bonificación Económica Diferida Arto.101.50% del salario ordinario mensual en el mes de julio y 50% en el mes de Diciembre de cada año.
No lo regula.	Escala Salarial y evaluación del desempeño. Arto. 103. Incremento salarial anual, automático, dependiendo de la categoría de plaza.



No lo regula.	Utilidades. Arto. 108. 5% de utilidades netas generadas en cada ejercicio contable, para distribuirlo entre los trabajadores.
Artículo 67 Código de Trabajo. Obligación del patrono es dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que sea dentro del plazo indicado que va de 1 a 3 meses, dependiendo del tiempo de servicio, pagándole medio salario.	Prestaciones por enfermedad común a trabajadores que laboren en los departamentos, Arto. 72. Cuando se trate de departamentos no cubiertos por el IGSS, se le pagará al trabajador el total de su salario, hasta por 6 meses.
Horarios de trabajo, artículo 119. En la jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de la jornada, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.	Horarios de trabajo, artículo 29. En cada jornada el personal tiene derecho a un descanso mínimo de 45 minutos para tomar sus alimentos, excepto el personal operativo, que goza de una hora. Computado como tiempo de trabajo efectivo.
Jornada única especial. No la regula.	Jornada única especial, Acuerdo 3-79 de la Junta Directiva de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL". Jornada especial para estudiantes de ingeniería, Arquitectura y otras facultades cuyo horario de clases se inicie de las catorce horas en adelante. De 07:00 a 13:00 horas de lunes a viernes.

***1 Acuerdo 14-90 de la junta Directiva de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL". REGLAMENTO DEL REGIMEN DE PREVISION SOCIAL DEL EMPLEADO DE "GUATEL".**

De conformidad con el referido acuerdo, artículo 4º el Régimen otorga los siguientes beneficios:

- a) Jubilación por vejez
- b) Jubilación por tiempo de servicio
- c) Pensión por invalidez
- d) Pensión por viudez
- e) Pensión por orfandad
- f) Pensión a favor de padres.





Jubilación por vejez: Trabajadores que hubieren cumplido 55 años de edad, 5 años mínimo de servicio ininterrumpido. Retiro obligatorio con 65 años de edad. Pensión a pagar conforme tablas, que van de 5 a 15 años de servicio del 15 al 45% sobre el salario. De 16 a 30 años de servicio del 50 al 100% sobre el salario.

Jubilación por tiempo de servicio: en forma vitalicia, mensual y vencida, el trabajador que tenga 20 años de servicio como mínimo, cualquiera que sea su edad. Pensión conforme a tabla que va desde 20 a 30 años de servicio, 64.3% al 100%.

Pensión por invalidez: después de ser evaluado por el IGSS, se declara su incapacidad permanente, el régimen le otorga el máximo beneficio, por todo el tiempo que dure la incapacidad.
100% del salario promedio mensual de los últimos 12 meses.

Pensión por viudez: tiene derecho el cónyuge supérstite o conviviente por unión de hecho del trabajador activo, o del trabajador que se encuentre gozando los beneficios de jubilación o del pensionado por invalidez.

Pensión por orfandad: tienen derecho los hijos del trabajador o jubilado fallecido, menores de 18 años de edad, o declarados legalmente incapaces. En caso de fallecimiento la pensión también puede ser distribuida entre los padres en forma vitalicia.

En los últimos 3 casos, el monto de la pensión será del 85% de la que correspondería al causante, y se distribuirá entre los beneficiarios en la forma que lo hubiera dispuesto el trabajador en su declaración de beneficiarios.

Gastos Funerarios: en caso de fallecimiento de un miembro pasivo, el Régimen pagará al designado, por una sola vez, la cantidad de Q 3,000.00.

Financiamiento del régimen:

10% mensual por parte de GUATEL, en concepto de cuota patronal.

2.5% mensual por parte de cada trabajador, en concepto de cuota laboral.

***1 Ley de Clases pasivas del Estado, Decreto 63-88 del Congreso, y sus Reformas, Decretos 40-93, 62-89, 10-93 y 99-97.**

Artículo 1, Objeto. Se regirán por la presente ley las pensiones que causen a su favor o a favor de sus familiares los trabajadores civiles del Estado... los trabajadores civiles de las entidades descentralizadas, autónomas... y que no tengan su propio régimen de pensiones.

Las pensiones que se otorgan conforme a la presente ley son:

- a) Por jubilación
- b) Por invalidez
- c) Por viudez
- d) Por orfandad



- 3) A favor de padres
-) A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces que a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieren bajo su tutela.

Pensiones por Jubilaciones:

1. Por retiro voluntario:
 - a) trabajador con 20 años de servicio, mínimo, cualquier edad.
 - b) trabajador con 50 años de edad, y 10 años mínimo de servicio.
2. Por retiro obligatorio:
Trabajadores con 65 años de edad, 10 años mínimo de servicio y que hayan contribuido al financiamiento del régimen.

Cálculo de las pensiones: se toma como base el promedio de los últimos 5 años de servicio del sueldo o salario base ordinario; paso salarial o complemento del salario, derecho escalafonario.

Se aplicará al promedio anterior la siguiente escala:

De 10 a 22 años, del 36.9% hasta el 70%
DE 23 a 30 años, del 73.3% hasta el 100%.

Pensión por Invalidez:

Por incapacidad total y permanente, no provocada por el trabajador. Declarada por el IGSS. El monto de la pensión será del 100% del promedio de los sueldos o salarios devengados durante el último año de servicios o tiempo laborado si no alcanza el año.

Pensión por Viudez: tiene derecho el cónyuge supérstite o conviviente por unión de hecho declarada legalmente, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- a) que sea trabajador civil del estado y que hubiera contribuido durante 10 años mínimo, al régimen
- b) Ser jubilado con cargo al régimen.

Monto de la pensión: 100% de la pensión que por jubilación correspondiere al causante. 50% para el cónyuge y 50% distribuido entre los hijos.

Pensión por orfandad: tienen derecho los hijos menores de edad y los declarados incapaces.

Pensiones Especiales: a padres, hermanos menores o incapaces, nietos o sobrinos menores o incapaces, siempre que no haya dejado cónyuge supérstite o hijos menores o incapaces.

Monto, 100% de la pensión que por jubilación correspondiere al trabajador fallecido.

Financiamiento del Régimen:

Cuota patronal del Estado, 10% del total de remuneraciones.



Las entidades descentralizadas o autónomas siempre que sus trabajadores se incorporen voluntariamente al régimen, 10% del total de sueldos y salarios.

En concepto de cuota laboral, según la escala que va de Q 1.00 a Q 10.000.00 en adelante, del 9% al 15%.

***2 Servicio Médico:** Regulado por el Acuerdo de Gerencia No. GR-005-89, mediante el cual se aprueba la prestación de servicios médico odontológicos y de laboratorio clínico al personal de "GUATEL".

De conformidad con este acuerdo, "GUATEL" dispondrá de clínicas médicas en los edificios y locales de trabajo, ubicados en la ciudad capital, siempre que se cuente con recursos financieros y lo justifique el número de empleados asignados al local. Para los servicios de odontología se usarán clínicas particulares, de profesionales contratados para prestar el servicio.

En el interior de la república se contratarán los servicios profesionales de un médico, un odontólogo y un laboratorista, para la atención de los trabajadores.

En los horarios no cubiertos por el médico, habrá una enfermera en cada clínica, quien auxiliará al personal durante horas y días hábiles.

De acuerdo con el examen físico del trabajador o los exámenes de laboratorio, el médico podrá suspender de sus labores al trabajador, hasta por 2 días calendario. En la localidad en que no existe cobertura del IGSS de maternidad o enfermedad común, el médico que considere absolutamente necesaria una suspensión por más de dos días, remitirá su diagnóstico claro para que el trabajador lo adjunte a su solicitud de permiso con goce de sueldo, la que será resuelta por la Gerencia.

Esta prestación fue eliminada y actualmente la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala S.A. "TELGUA", contrató un seguro médico "POR UN AÑO", que cubre gastos médicos por hospitalización, oftalmología, odontología y pediatría preventiva, para trabajadores, extensivo a esposa e hijos dependientes hasta los 23 años de edad.

***3 Incapacidad Temporal:** De conformidad con el artículo 21 del Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS, por incapacidad temporal se otorga al afiliado un subsidio diario equivalente a los dos tercios del salario base diario, que resulte de promediar los salarios correspondientes a los últimos tres meses acreditados dentro del período de calificación de derechos.

A los trabajadores no les conviene una suspensión de trabajo, ya que esto afecta la estabilidad económica de su familia, por la pérdida de un tercio de su salario.



De conformidad con el código de Trabajo, el patrono está obligado a pagar al trabajador lo establecido en los reglamentos del IGSS. (Artículo 67).

En la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", ese tercio del salario será cubierto por la empresa, según estipulación del pacto colectivo de Condiciones de Trabajo.

*⁴ **Incapacidad Permanente:** La renta que perciba el trabajador por incapacidad permanente, de acuerdo con la Ley Orgánica del IGSS, depende de estimaciones actuariales que dicho Instituto realice.

El código de Trabajo en el artículo 82 literal e) estipula "El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido". Si la pensión que cubra el IGSS fuera menor, el patrono está obligado a cubrir únicamente la diferencia. Si no gozare de dicha protección el patrono está obligado a cubrir la indemnización que corresponda.

"El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial, sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna."

*⁵ **Indemnización Póstuma:** "...dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto (IGSS) en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio."





3. **Infimas Garantías Mínimas plasmadas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", que conservan los trabajadores de la Empresa Telecomunicaciones de Guatemala S.A. "TELGUA.**

De todas las Garantías Mínimas, enunciadas anteriormente, plasmadas en el pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", por el momento siguen vigentes únicamente 2, que son:

- ❖ Jardín Infantil.
- ❖ 45 minutos dentro de la jornada para ingerir alimentos.

Por lo demás, las relaciones laborales se rigen por lo establecido en el Código de Trabajo, de acuerdo con circular emitida por TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA S.A. con fecha 4 de septiembre de 1997, firmada por el Director de Recursos Humanos, de la referida empresa.

CAPITULO VI

La transformación de la empresa guatemalteca de telecomunicaciones "GUATEL", a Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA", una estrategia patronal para suprimir los derechos sociales mínimos consagrados en la Constitución, Código de Trabajo y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Privatizar la Empresa de Telecomunicaciones, al igual que otras empresas estatales, era parte del plan de gobierno, no precisamente del actual, esto venía jugándose hacia ya varios años, y se concretó en el gobierno actual; por razones económicas, políticas, o presiones de organismos internacionales, lo cierto es que, los móviles no son motivo de análisis en la presente investigación; pero debe estar claro que éstos, trajeron consigo la supresión de derechos sociales consagrados en nuestra Constitución y desarrollados en el Código de Trabajo y en el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, vigente en la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", al momento de la transformación.

El artículo 92 de la Ley de Contrataciones del Estado, que se analizó en el punto 2 del Capítulo IV, dice: "la descripción de los contratos de trabajo que serán cedidos como consecuencia de la enajenación del patrimonio unitario... se estará a lo que el Código de Trabajo dispone en cuanto a la enajenación por parte del patrono de la empresa mercantil respectiva."



Pero no hubo tales "contratos cedidos", porque se les obligó a los trabajadores a renunciar de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", a partir del 31 de agosto de 1997, y a firmar un Contrato Individual de Trabajo con Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA", a partir del 1 de Septiembre de 1997. Por supuesto bajo nuevas condiciones de trabajo, eliminando de esta manera las garantías sociales que los trabajadores habían logrado a través de la celebración de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y otras que la misma empresa había concedido.

Se dice, "se les obligó", por que, ellos no tuvieron alternativa, era firmar el contrato de trabajo, o bien quedar sin empleo, en un momento en que el país atraviesa una situación económica sumamente difícil, el índice de desempleo es elevado, y el pago del pasivo laboral se les ofrecía a largo plazo, no hubo nada ventajoso para el trabajador. Lamentablemente una vez más, en nuestro país, se pudo observar el dominio del más fuerte.

Con esto se desvirtuó completamente lo estipulado en el artículo 92 de la Ley de Contrataciones del Estado, mismo que daba una aparente protección a la clase trabajadora, pero las estrategias patronales, muy bien planificadas, lograron la inaplicabilidad del artículo 6 del Código de Trabajo, que regula que al producirse la enajenación de una empresa mercantil, no se verán afectados los contratos en perjuicio de los trabajadores.

Quién luchó por defender los derechos laborales, sirvió de algo para los trabajadores la existencia de 2 sindicatos dentro de la empresa, evidentemente no; ni al sector Gobierno, ni al sector capitalista, le ha convenido nunca una mejora de las garantías sociales para la clase trabajadora, es más, si se puede se utilizan estrategias como la ya apuntada, para violar las garantías establecidas en la Constitución y en el Código de Trabajo, las organizaciones sindicales lo permitieron, fue como si no existieran, su voz no se escuchó a favor de su propia clase."

En la Escritura Pública número 153 autorizada por el Escribano de Cámara y Gobierno, el 21 de julio de 1997, así como en la Escritura Pública número 156, que modificó la anterior, se contempla la figura de la Sustitución Patronal, para cuando la empresa pueda ser vendida a una persona individual o jurídica, opera en este caso el artículo 23 del Código de Trabajo; da la apariencia que se quiso proteger al sector laboral, un engaño más, porque los trabajadores ya lo habían perdido todo, ya no tenían más derechos que los establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo, porque de esta manera fueron contratados por Telecomunicaciones de Guatemala S.A.

Hay que reconocer que la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", dentro de las empresas estatales y aún las



privadas, había logrado superar considerablemente las garantías sociales mínimas establecidas en la Constitución y en el Código de Trabajo; puestos codiciados por muchas personas, por lo ventajoso de los salarios, en comparación con otros sectores, su régimen de previsión social y tantas otras garantías superadas.

Claro está, esto no era conveniente para el Gobierno central, porque esto podría entorpecer la venta de la empresa, que de por sí no fue fácil, ya que difícilmente una persona individual o jurídica, nacional o extranjera, con intereses puramente mercantilistas podría querer adquirir una empresa que otorgara tantas garantías sociales, ya que esto disminuye sus utilidades, razón principal de su existencia.



CONCLUSIONES

1. Respetando los principios que inspiran el Derecho del Trabajo, al darse la transformación de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", a Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA", los contratos de trabajo debieron ser cedidos, como lo preceptúa el artículo 92 de la Ley de Compras y Contrataciones del Estado, para que los trabajadores conservaran los derechos sociales ya adquiridos.
2. Si como trabajadores de "TELGUA", hubieran conservado los derechos ya adquiridos, al darse la figura de la sustitución patronal en la Escritura de Constitución de Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA", cualquier persona individual o jurídica que adquiriera las acciones de la misma, estaría obligada a respetar dichas garantías, con lo cual los trabajadores quedarían protegidos, cumpliéndose de esta manera con los postulados propios del Derecho del Trabajo y se hubiera dado en realidad la estabilidad laboral.
3. Obligar a los trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, "GUATEL", a presentar su renuncia para poder ser contratados por Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA", fue una maniobra patronal, para suprimir las garantías sociales que habían sido superadas por los trabajadores.
4. Los trabajadores no tuvieron alternativa, cuando les obligaron a firmar la renuncia como trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, "GUATEL"; pues de no hacerlo, de cualquier manera la empresa hubiera encontrado el mecanismo para despedirlos, quedando éstos sin empleo y sin la posibilidad de ser contratados por Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA". Que para la situación de desempleo que se vive en el país, era la mejor alternativa, al menos hasta que la misma fuera vendida. Pues a partir de ese momento, la situación de los trabajadores es incierta, pues no hay nada que garantice su estabilidad laboral.
5. Todas las prestaciones eran significativas, pero, dentro de las más importantes que los trabajadores perdieron se encuentra, la Indemnización Universal, las ventajas económicas y el Régimen de Previsión Social, éste último sumamente importante pues la pérdida del mismo, perjudica al trabajador y su familia, ya que otorgaba beneficios de, jubilación por vejez, por tiempo de servicio, pensión por invalidez, viudez, orfandad y pensión a favor de padres.
6. No únicamente la clase trabajadora resultó perjudicada, en dicho proceso, pues todos jubilados de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", han quedado con el riesgo de perder los beneficios que actualmente les otorga el Régimen de Previsión Social.





7. No puede negarse que, en el proceso de transformación de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", a Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. "TELGUA", se dio una violación tanto a preceptos constitucionales, como a leyes laborales, quedando los trabajadores, a merced de los intereses patronales.

8. El artículo 16 del Acuerdo 11-97 de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", contradice lo preceptuado en el artículo 92 de la ley de Compras y Contrataciones, al estipular "deberá contratar a los trabajadores de "GUATEL", cuya relación de trabajo haya cesado como consecuencia de lo aquí previsto"; el artículo 92, referido, hace mención de una cesión de los contratos de trabajo.



BIBLIOGRAFIA

1. DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO. Primer curso. Ramos Donaire, José María. Guatemala C.A.
2. DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Fernández Molina, Luis. Editorial Oscar de León palacios. Guatemala, 1996.
3. DERECHO DEL TRABAJO I. Echeverría Morataya, Rolando. Impresos D & M Guatemala, 1998.
4. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES. Ossorio, Manuel. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1981.
5. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. Cabanellas, Guillermo. Tomo IV. Bibliográfica Omeba, sexta edición. Buenos Aires, Argentina, 1968.

.EYES:

1. Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.
2. Decreto del Congreso de la república 1441, Código de Trabajo.
3. Decreto del Congreso de la República 57-92, ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento. Reformas Decreto 20-97.
4. Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL".
5. Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, suscritos por los trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, "GUATEL"
6. Reglamento del Régimen de Previsión Social de los Empleados de "GUATEL". Acuerdo 14-90 de la junta Directiva de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL".
7. Acuerdo GR-005-89, Normativo para la prestación de servicios médico, odontológicos y de Laboratorio clínico al personal de "GUATEL".
8. Acuerdo Gubernativo 317-87. Reglamento de Clasificación de puestos, Régimen de Salarios y Evaluación del Desempeño, del Personal de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", y su modificación contenida en Acuerdo Gubernativo 1381-90.



9. Acuerdo 11-97, de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL". Acuerdo para la Constitución de un patrimonio Unitario y para su enajenación, por medio de su aportación, conjuntamente con otros bienes a una sociedad mercantil por constituirse.
10. Acuerdo 3-79, de la Junta Directiva de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL". Reglamento que regula la jornada única especial para todos los trabajadores que cursen carreras universitarias.
11. Ley de Clases pasivas del Estado. Decreto 63-88 del Congreso y sus reformas Decretos 62-89, 10-93, 40-93 y 99-97.
12. Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para trabajadores del Estado. Decreto 74-78 y del Congreso de la República.

OTRAS FUENTES:

1. Carta fechada Agosto de 1997, firmada por Ing. Giovanni Musella Thurm. Subgerente de operaciones de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL", dirigida a un empleado de GUATEL.
2. Circular sin número, fechada 4 de septiembre de 1997, firmada por el Lic. Estuardo Valdez Bonilla, Director de Recursos Humanos de Telecomunicaciones de Guatemala S.A. "TELGUA"
3. Circular DP No. 01-97 de fecha 22 de septiembre de 1997, firmada por el jefe del Departamento de personal de Telecomunicaciones de Guatemala S.A. "TELGUA"
4. Circular DRHSA-21-97, de fecha 15 de octubre de 1997, firmada por Luis Estuardo Ardón Rosales, jefe Inspectoría de Recursos Humanos.



Guatemala, agosto de 1997.



Señor(a)(ita) Empleado(a) de Guatel
presente.

Estimado Amigo(a):

Por este medio me permito compartir con Ustedes la formación de la Empresa telecomunicaciones de Guatemala, S.A.; según acuerdo gubernativo con fecha 24 de julio del presente año. Por tal motivo, a partir del 1 de septiembre, todos los empleados pasaremos a ser parte de la nueva empresa. El día de hoy, usted recibirá varios formularios los cuales tendrá que llenar y entregar, para que pueda pertenecer a la nueva empresa y así contar con las acciones de la misma.

- a. Contrato individual de trabajo: En el cual encontrará los datos generales del Gerente General, así como sus datos personales, puesto de trabajo, nuevo salario (el cual contempla todas las prestaciones a las cuales ha tenido derecho). Este contrato deberá ser firmado el día de hoy, y si existiera alguna corrección en lo relacionado a sus datos personales, corregirlos en las observaciones y luego firmarlo. Posteriormente, se le estará enviando el contrato ya corregido. Este contrato individual de trabajo viene a sustituir los DP's que anteriormente se utilizaban para contrataciones, promociones y traslados. El contrato posee original y dos copias.
- b. Carta de renuncia: Para poder pertenecer a la nueva Empresa es necesario renunciar de Guatel. Como el nuevo contrato entra en vigor el 1 de septiembre, su relación laboral finalizará el 31 de agosto del presente año. La carta va dirigida al Gerente de Guatel, con copia personal; y será cursada a la División de Recursos Humanos, para el cálculo correspondiente a sus prestaciones, las cuales serán pagadas en su totalidad posteriormente.
- c. Carta de traslado de préstamos: Si usted tuviera un préstamo pendiente con Banco de los Trabajadores, Bancasol, Cooperativas o préstamos con la Empresa, deberá firmar una carta en la cual usted autoriza a la nueva empresa a que le descuenta, hasta que se le pague su liquidación. En el momento que se le liquide, se le



descontará totalmente la deuda pendiente. Esta carta va dirigida al Departamento de Personal de la Nueva Empresa, con copia personal.



- d. Carta informativa de liquidación y acciones: Recibirá una carta en la cual detalla el monto de la liquidación que recibirá en efectivo posteriormente; también la indicación del 5% de acciones del valor en libros de la Empresa, el cual se calculado de la misma forma como se han realizado los cálculos de las utilidades.
- e. Bienes cargados al personal (BCP): El mes pasado, usted recibió con su nómina el listado de bienes cargados el cual debió revisar y hacer las correcciones correspondientes para notificar a la División Financiera. Usted automáticamente pasará a la nueva empresa con la responsabilidad de los bienes activos cargados actualmente.
- f. Régimen de Previsión Social: Guatel aportará varios millones de quetzales al plan de previsión para que éste siga funcionando adecuadamente. Sin embargo, usted podrá solicitar la devolución de cuotas que ha aportado a dicho plan, a la División de Recursos Humanos.

Todo lo anteriormente expuesto, viene a reafirmar lo planteado y acordado con los Sindicatos y organizaciones de la Empresa, de acuerdo a la política que esta Administración ha comunicado constantemente en cuanto a respetar la estabilidad laboral de todos los empleados de Guatel; por lo tanto, pedimos su confianza y apoyo en el desarrollo efectivo de este proceso, el cual beneficiará a todos nosotros, nuestra familia y nuestro país.

Cordialmente,

Ing. Giovanni Musella Thurm
Subgerente de Operaciones

Telecomunicaciones de Guatemala, S.A.



Guatemala, 4 de septiembre de 1997.

A todo el personal:

Por este medio me permito aclarar algunas inquietudes y dudas referente a aspectos administrativos en el proceso del traslado de personal a la nueva empresa, siendo estos:

1. Contrato individual de trabajo: Se enviará fotocopia del contrato individual de trabajo en los próximos días a todos los empleados; previo a revisión y corrección de los mismos. Posteriormente, se enviará la copia debidamente firmada por la Gerencia y autorizada por Inspección General de Trabajo, tal y como lo establecen las leyes laborales del país.
 - a. Horario de trabajo: De acuerdo al Capítulo Tercero del Código de Trabajo, artículos del 116 al 125. Para fines prácticos, las personas laborarán como se hacía hasta el 31 de agosto; es decir, en turnos y horario acordes al puesto y a las necesidades de la Empresa.
 - b. Puesto de trabajo: Todos los empleados realizarán las funciones que desempeñaban hasta el 31 de agosto.

2. Prestaciones y permisos:
 - a. Las prestaciones a las cuales tenemos derecho todos los empleados son las que por ley indica el Código de Trabajo, quedando anulados los permisos con o sin goce de salario por estudios o cualquier otra situación.
 - b. En cuanto a rotación y cambios de turnos pueden seguir realizándose previo consentimiento de las personas que participan en los mismos. Ejemplo: una persona tiene que laborar en turno nocturno y por "x" motivo necesita cambiar el mismo con otra persona que labora en turno diurno, puede hacerlo... siempre y cuando estén conformes ambas personas y el jefe de las mismas.
 - c. Horarios de almuerzo: El tiempo destinado para almuerzo o cena, según el turno es de cuarenta y cinco minutos.



- d. Bienes cargados al personal: Todas las personas serán en su nueva relación laboral, responsables del cuidado de los bienes cargados en su antigua relación laboral al 31 de agosto.
3. Descuentos: Los únicos descuentos que realizará la nueva empresa de Telecomunicaciones de Guatemala, S.A. a los empleados serán los siguientes:
- I.G.S.S.: Se descontará el 4.5 ó 2.5% del salario actual en forma mensual (según regiones establecidas por ley del I.G.S.S.)
 - I.S.R.: Retención del Impuesto sobre la Renta, según proyección anual, únicamente para las personas afectas al mismo.
 - Préstamos: Para las personas que tienen pagos pendientes de préstamos de personal, Banco de los Trabajadores, Bancasol, Cooperativas; se les descontará hasta que se pague la liquidación final, en la cual se hará el descuento total.
 - Timbres de colegiatura: Para las personas profesionales colegiadas en Ingeniería y Economía.
4. Horas extras: Las personas que por motivos justificados trabajen en tiempo extraordinario, se les pagarán por concepto de las mismas hasta un máximo del 40% del salario, las cuales serán autorizadas por la Dirección de Recursos Humanos.
5. Tarjeta de ingreso y egreso del personal: Para realizar un mejor control de entradas y salidas de personal, todos los empleados sin excepción, incluyendo funcionarios deberán marcar tarjeta de control de asistencia diariamente. Las personas que aún no posean tarjeta de control las podrá solicitar con los delegados de personal en cada edificio o a la Sección de Inspectores de Personal de Recursos Humanos.
6. Centro de información de Recursos Humanos: A partir de la fecha se ha establecido un Centro de Información para aclaración de sus dudas. Para ello puede llamar a los teléfonos 3615404, 3614935, 3614915, los cuales estarán funcionando de 8:00 a 16:00 horas. Así mismo, se estará enviando un formato en el cual Ud. Deberá notificar al Departamento de Personal si existiera alguna inconsistencia en el cálculo del monto de liquidación y deberá enviarlo a más tardar el día 16 de septiembre para su respectiva revisión.

recho la oportunidad para exhortarlos a pensar positivamente como
nas de éxito y no dejarnos confundir por rumores e inquietudes
ados por personas desconocidas que su único interés es generar
star en los buenos trabajadores que actualmente estamos en la nueva
esa Telecomunicaciones de Guatemala, S.A.



rente General y el Consejo Administrativo de la empresa reiteran a todo
rsonal, que en todo momento se han seguido los procedimientos
es pertinentes a la inscripción de la Sociedad Anónima, velando por la
bilidad laboral de los trabajadores.

lamente,

Estuardo Valdez Bonilla
Director Recursos Humanos.





CIRCULAR DP No.01-97

Guatemala, 22 de septiembre de 1997

SEÑORES:
DIRECTORES Y SUBDIRECTORES
JEFES Y SUBJEFES DE DEPARTAMENTO
JEFES Y SUBJEFES DE SECCION Y UNIDAD
SUPERVISORES DE AGENCIAS
DELEGADOS DE PERSONAL
PERSONAL AFECTO AL TIEMPO DE LACTANCIA

SEÑORES:

Por este medio se hace de su conocimiento que, a partir de la presente fecha el tiempo de LACTANCIA MATERNA ES DE UN HORA, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 153 del Código de Trabajo; por lo que se solicita hacerlo del conocimiento de las Madres lactantes que estan haciendo uso de esta prestación.

ATENTAMENTE,

Telecomunicaciones de Guatemala, S.A.
RECEBIDO
22 OCT. 1997
ASESORIA GENERAL
14:23
HORA DE RECEPCION RECIBIDO POR: *rain*

[Signature]
LIC. ERNESTO BERNANDEZ ROJAS
JEFE DEPARTAMENTO DE PERSONAL

[Signature]

EPR/lodeg
[Signature]
9:50
22/9/97

23-9-97
9.50 h-5



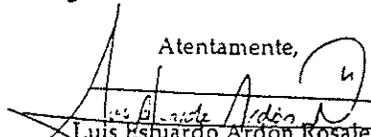
CIRCULAR DRHSA-21-97

Guatemala, 15 de octubre de 1997.

- ñores:
- rectores de División.
- b-Directores de División.
- retaría General.
- esoría Jurídica.
- ditoría Interna.
- idades Staff.
- es de Departamento.
- es de Sección y Unidad.

ñores:

Nos permitimos informarles que las notas que les sean remitidas por la Inspectoría de Recursos Humanos y avaladas por esta Dirección, que hagan referencia a alguna norma establecida en el Código de Trabajo vigente en nuestra República, constituyen únicamente una sugerencia que esta División hace a las distintas dependencias que ustedes dirigen, por lo que se somete a su consideración la aplicación de la medida disciplinaria sugerida; debiendo informar a esta Dirección de lo actuado.

Atentamente,

Luis Esuardo Ardón Rosales.
Jefe Inspectoría de Recursos Humanos.

Telecomunicaciones de Guatemala, S.A.
SECRETARIA

aciones
la, S.A.
ANOS Y
S
TIVOS
T O E

Bo. Lic. Estuardo Valdéz Bonilla
Director de Recursos Humanos Y
Servicios Administrativos.

D.S. 10-11-97
3:30 p.m.

Inspectoría de Recursos Humanos
6ª avenida 3-47 zona 9 Edificio Plaza Dorada 7º Nivel
Teléfonos 3614898-3614899-3615368