

REGLAMENTO DE PERSONAL DE LA  
EMPRESA GUATEMALTECA DE  
TELECOMUNICACIONES  
GUATEL



Guatemala, C. A.  
1984

REGLAMENTO DE PERSONAL DE LA EMPRESA  
GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES  
GUATEL

ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 100-84

Palacio Nacional: Guatemala, 22 de febrero de 1984.

EL JEFE DE ESTADO

CONSIDERANDO:

Que la experiencia ha demostrado la necesidad de emitir nuevas disposiciones para regular las relaciones laborales entre la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL" y sus trabajadores, en substitución del actual Reglamento que las contiene, aprobado por la Junta Directiva de la Empresa en sesión ordinaria número 27-72 del 6 de julio de 1972;

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones "GUATEL" y aprobado por su Junta Directiva, elevó a consideración del Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Comunicaciones, Transporte y Obras Públicas, el proyecto de reglamento de personal que pretende poner en vigor, el que, sometido al análisis correspondiente, obtuvo

5

dictamen favorable de la Asesoría Jurídica del citado Ministerio, aprobado por el Ministerio Público, y del Consejo Técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que es el caso darle la aprobación correspondiente.

POR TANTO:

En el ejercicio de las facultades que le confiere el Artículo 40. del Estatuto Fundamental de Gobierno, modificado por Decretos Leyes números 36-82 y 87-83 y con base en lo dispuesto por el Artículo 55 de los mismos Estatutos y Decretos números 1786 y 14-71, ambos del Congreso de la República,

ACUERDA:

APROBAR EL SIGUIENTE:

REGLAMENTO DE PERSONAL DE LA EMPRESA  
GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES  
GUATEL

TITULO I

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. OBJETO. El presente reglamento regula las relaciones laborales entre la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (que en lo sucesivo se denominará GUATEL o la Empresa) y sus trabajadores y establece las normas para la aplicación de un sistema técnico de administración de personal.

6

Artículo 2. GARANTIAS MINIMAS. Los derechos que se consignan en el presente reglamento son garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores de GUATEL, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades de la misma. De consiguiente, son nulos de pleno derecho los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que contemplan las Leyes de la República, y aquellos adquiridos con anterioridad por los trabajadores de GUATEL.

Artículo 3. DISPOSICIONES APLICABLES. Las relaciones de GUATEL con sus laborantes se rigen por su Ley Orgánica, el presente Reglamento, reglamentos especiales y disposiciones complementarias que emita la Junta Directiva; en los casos no previstos, regirá supletoriamente el Código de Trabajo.

Artículo 4. AMBITO DE APLICACION. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento son de aplicación general para todos los trabajadores que prestan sus servicios a GUATEL en la República de Guatemala. Cuando se trate de trabajadores que laboren fuera del territorio nacional, se estará a lo estipulado en el contrato respectivo.

Artículo 5. TRABAJADORES DE GUATEL. Para los efectos de este reglamento se considera trabajador o empleado de GUATEL a toda persona individual que ocupe un puesto en la Empresa, en virtud de nombramiento o contrato individual de trabajo, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra, personalmente, a cambio de un sueldo o salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de sus autoridades.

7

Artículo 6. PRINCIPIOS. Son principios fundamentales que informan este Reglamento los siguientes:

- a) En el otorgamiento de los cargos, no puede hacerse ninguna discriminación por motivos de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica e ideología política. Sobre el particular, solamente se atenderá la capacidad, eficiencia y honradez de los aspirantes, de acuerdo con las normas y procedimientos que se fijen para el efecto.
- b) Para los trabajadores de GUATEL, rige el principio de que a igual trabajo, desempeñado en iguales condiciones, con igualdad de eficiencia y antigüedad, corresponden iguales prestaciones.
- c) Los trabajadores de GUATEL, tienen derecho a percibir prestaciones económicas y sociales justas, compatibles con el desarrollo de la Empresa. En tal sentido, todo trabajo en GUATEL debe ser remunerado, sin perjuicio de los programas de entrenamiento que se establezcan. No se aceptará como trabajo efectivo el de aprendizaje, sino únicamente para los fines de su práctica respectiva.
- d) Los trabajadores de GUATEL están garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal y justa, así como contra la alteración arbitraria o injusta de sus condiciones de trabajo adquiridas.
- e) Los trabajadores de la Empresa deben ser ciudadanos guatemaltecos y solamente podrá emplearse a extranjeros cuando no se encuentren trabajadores nacionales que puedan desempeñar con capacidad y

8

2) GERENCIA: La Gerencia se integra por un Gerente y un Subgerente. Es el órgano ejecutivo de GUATEL encargado de la aplicación de las disposiciones y resoluciones emitidas por la Junta Directiva. El Gerente es el Jefe Superior de todas las dependencias y del personal de la Empresa.

- b) FUNCIONARIOS: Auditor Interno, Coordinador de Directores, Directores de División, Asesores, Subdirectores de División, Jefes de Departamento o de Unidades.

Los Funcionarios quedan sujetos a todas las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, con excepción del régimen de exámenes para ingreso, debiéndose practicar la selección de los mismos por medio del sistema de evaluación sin comparecencia.

- c) TRABAJADORES REGULARES: Los trabajadores de GUATEL no comprendidos en los incisos anteriores.

Los trabajadores regulares están afechos a todas las normas de este Reglamento.

Artículo 8. PERSONAL DE CONFIANZA. Se considera personal de confianza:

- a) Los que ejerzan labores de dirección.
- b) Los que por la naturaleza de sus funciones requieran de una idoneidad moral y discreción especiales, para no comprometer la seguridad y eficacia de la Empresa.

10

eficiencia el cargo de que se trate, previa información de la División correspondiente. Los técnicos extranjeros al servicio de GUATEL, tienen la obligación de capacitar a trabajadores guatemaltecos al servicio de la misma, durante el plazo y condiciones que deberán consignarse en el contrato respectivo.

- f) En igualdad de condiciones y siempre que no se trate de un caso de promoción a un puesto de grado o categoría mayor, deberá darse preferencia a quienes hubiesen trabajado con anterioridad para GUATEL satisfactoriamente.

## TITULO II

### AUTORIDADES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE GUATEL

#### CAPITULO I

##### ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Artículo 7. JERARQUIA. La estructura administrativa de GUATEL tiene la siguiente jerarquía administrativa:

- a) AUTORIDADES SUPERIORES:

1) JUNTA DIRECTIVA: Conforme a la Ley Orgánica de la Empresa, es la autoridad máxima de la misma y tiene a su cargo la planificación, dirección y coordinación de sus actividades.

9

Son cargos de dirección aquellos cuyos titulares tengan facultades para dictar resoluciones que obliguen a todos o la mayor parte del personal de GUATEL o de una de sus dependencias.

#### CAPITULO II

##### ADMINISTRACION DEL PERSONAL

Artículo 9. AUTORIDAD EJECUTIVA. Corresponde al Gerente la aplicación del presente Reglamento y demás disposiciones relacionadas con la administración del personal de GUATEL, por medio de la División de Recursos Humanos y en caso de una reorganización administrativa de la Empresa, por la dependencia que se estime conveniente.

Artículo 10. ATRIBUCIONES DE LA DIVISION DE RECURSOS HUMANOS. La División de Recursos Humanos tendrá las atribuciones que establece este Reglamento, otras que relacionadas con la administración de personal le sean asignadas y las especiales siguientes:

- a) Reclutamiento y selección de personal.
- b) Organización y conservación de registros de ingreso del personal, promoción, retiro o despido y demás datos que se requieran conforme este Reglamento.
- c) Entrenamiento y formación.
- d) Administración de puestos.
- e) Administración de salarios.
- f) Relaciones laborales.
- g) Seguridad e higiene.

11

Artículo 11. RESPONSABILIDAD DE LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS. Las Divisiones, Departamentos o Unidades y Secciones existentes u otras dependencias que se establezcan, tendrán inmediata y directa responsabilidad en la administración de su personal y actuarán en coordinación con la División de Recursos Humanos para la adecuada aplicación del presente Reglamento.

### TITULO III

#### CAPITULO UNICO

##### CLASIFICACION DE PUESTOS

Artículo 12. CLASIFICACION DE PUESTOS. Para la mejor aplicación de este Reglamento, todos los cargos deberán ordenarse de acuerdo a un plan de clasificación que tome en cuenta las obligaciones, responsabilidades y condiciones especiales de cada puesto, de acuerdo a una escala de salarios equitativos.

Artículo 13. REQUISITOS DE LA CLASIFICACION. Para la clasificación de puestos se tomará en cuenta, lo siguiente:

- Que cada clase deba comprender los puestos con atribuciones semejantes, en cuanto a autoridad, responsabilidad y trabajo, de manera que requieran análogos requisitos de responsabilidad, capacidad, experiencia, instrucción, conocimientos, destreza y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia.
- Que para la selección de candidatos a un puesto de una clase determinada puedan utilizarse las mismas pruebas de aptitud.

12

- Que en iguales circunstancias de trabajo derivadas de eficiencia, condiciones y antigüedad, pueda aplicarse la misma escala de salarios.
- Que las clases puedan organizarse en grupos o grados, determinados por las diferencias de importancia, naturaleza, responsabilidad y valor del trabajo correspondiente.
- Que cada clase sea designada con un nombre, título o clave, que describa o distinga los deberes requeridos, para usarse en los expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración del personal y presupuesto.

### TITULO IV

#### CAPITULO I

##### SELECCION DE PERSONAL

Artículo 14. NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS. Corresponde al Gerente nombrar y remover a los empleados y funcionarios de la Empresa, cuando ello no sea atribución de la Junta Directiva conforme la Ley Orgánica.

En similar condición, los contratos de trabajo deberán ser firmados o aprobados por la autoridad indicada.

Artículo 15. REQUISITOS DE INGRESO. Las personas que deseen prestar sus servicios a GUATEL, deberán cumplir con los requisitos mínimos siguientes:

13

- Ser ciudadano guatemalteco. Cuando no se encuentren trabajadores nacionales que puedan desempeñar con capacidad y eficiencia el cargo de que se trate, podrán ser contratados trabajadores extranjeros de acuerdo con las Leyes de la República de Guatemala.
- Llenar el formulario de solicitud de empleo y proporcionar todas las informaciones que se les soliciten. Las informaciones proporcionadas por el solicitante, así como los resultados de las pruebas, serán estrictamente confidenciales y para uso exclusivo de GUATEL.
- Aprobar los exámenes de aptitud y competencia conforme los sistemas y procedimientos que la Empresa establezca para comprobar la concurrencia de todas las calidades necesarias para el desempeño del empleo solicitado.
- Cuando la naturaleza del puesto lo requiera, los interesados deberán presentar los documentos legales que acrediten condiciones profesionales o técnicas que los califique para el puesto de que se trate.
- Someterse a los exámenes físicos y psicotécnicos correspondientes.
- Presentar certificaciones de carencia de antecedentes penales y policíacos.

Artículo 16. PREFERENCIA A EX TRABAJADORES DE GUATEL. En igualdad de condiciones se dará preferencia de ingreso a los ex trabajadores de GUATEL que hubieren

14

prestado sus servicios satisfactoriamente en su anterior relación laboral.

### CAPITULO II

#### EXAMENES

Artículo 17. COMPETENCIA. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos la organización, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y ascensos a los diferentes puestos de GUATEL.

Artículo 18. SELECCION POR CURRICULUM. Además de los exámenes de aptitud, se establece como procedimiento de selección, la comparación del currículum de los aspirantes. Podrá aplicarse otros procedimientos de acuerdo a la naturaleza del puesto.

Artículo 19. ADMISION A EXAMEN. La admisión a las pruebas de capacidad serán libres, sin embargo, GUATEL podrá rechazar candidatos en forma razonada.

Artículo 20. REGISTROS. La División de Recursos Humanos por medio de su Departamento de Personal, organizará los registros de candidatos elegibles para los distintos tipos de puestos de GUATEL, conforme los resultados de las pruebas efectuadas.

En forma razonada se podrá cancelar a una persona del registro de elegibles.

Artículo 21. REQUISITOS ESPECIALES. El Reglamento de Clasificación de Puestos, Régimen de Salarios y Evaluación del Personal, deberá establecer los requisitos especiales

15

que una persona debe llenar para ocupar un puesto en la Empresa.

Artículo 22. CANDIDATOS ELEGIBLES. Para ser declarado elegible, el examinado debe obtener calificación mínima de 75 puntos en la escala de 1 a 100 en cada una de las pruebas de capacidad a que se someta.

Dentro de los declarados elegibles gozan de preferencia, quienes en igualdad de circunstancias sean ex trabajadores de la Empresa.

### CAPITULO III NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS

Artículo 23. NOMBRAMIENTOS. Los nombramientos expresarán nombre y apellidos completos del designado, partida presupuestaria, puesto que ocupará dentro de la dependencia administrativa que corresponda, a partir de cuándo surte efecto y el sueldo asignado.

Artículo 24. TOMA DE POSESION. En acta se dejará constancia de la toma de posesión del cargo o puesto, consignando los nombres y apellidos completos de la persona de acuerdo con su cédula de vecindad, indicando el lugar de su expedición y número, documento que deberá tener a la vista quien dé posesión del cargo.

Artículo 25. CONTRATO ESCRITO. GUATEL celebrará un contrato escrito de trabajo con cada laborante, en el cual se especificarán las modalidades y condiciones del cargo que debe desempeñar.

En los casos en que las modalidades y condiciones del trabajo no hayan sido determinadas en otra forma,

16

aplicables las normas contenidas en el presente Reglamento.

Artículo 27. PRESTACION DEL SERVICIO. Desde la toma de posesión del cargo, toda persona queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar directamente la obra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de la Empresa y bajo las órdenes de su jefe inmediato.

Artículo 28. TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO. Todo trabajador de nuevo ingreso al tomar posesión del cargo, deberá enterarse en debida forma del presente Reglamento y de las disposiciones específicas de la dependencia de la Empresa en la que va a prestar sus servicios, horario, lugar y modo de ejecución de su labor y todos aquellos datos necesarios.

Artículo 29. LISTA DE REEMPLIO. El Departamento de Personal tendrá lista de reemplio en la que figurarán por solicitud de los interesados y la aprobación de los jefes que corresponden, aquellas personas que hubieren prestado satisfactoriamente servicios a la Empresa.

El personal de reemplio a que se refiere este artículo, no necesitará pasar examen de ingreso, siempre que el puesto para el cual se le nombra sea similar al que desempeñó anteriormente y para su contratación se cuente con la opinión favorable de la División respectiva.

Artículo 30. COMPROBACION DE CALIDAD DE FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES. La calidad de trabajador o funcionario de GUATEL se comprueba legalmente con el

18

el respectivo nombramiento, complementado con el Acta de toma de posesión del cargo, substituirá, para los efectos legales, al contrato escrito de trabajo.

Además de lo establecido en cada nombramiento o contrato, se consideran incluidas en el mismo, las prestaciones contenidas en este Reglamento y las que expresamente acuerde la Junta Directiva.

Artículo 26. CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO. La relación laboral de los trabajadores con GUATEL puede ser:

- POR TIEMPO INDEFINIDO:** Es aquella en la que se contrata al trabajador para desempeñar actividades de naturaleza habitual o permanente en la Empresa, sin especificar fecha para su terminación.
- A PLAZO FIJO:** Es aquella en la que en el contrato se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación del trabajo.
- PARA OBRA DETERMINADA:** Es aquella en que en el contrato se ajusta globalmente o en forma alzada, el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo.

En los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada que celebre GUATEL, se fijarán los derechos y obligaciones de las partes y a tales relaciones no les son

17

nombramiento y certificación del acta de toma de posesión, que deberá entregarse al interesado y con el carnet de identificación que contendrá el nombre, número de empleado, dependencia donde trabaja, cargo que desempeña, fotografía tamaño cédula, fecha en que se expide, vencimiento y firma del Gerente o del Jefe del Departamento de Personal. Este carnet debe ser devuelto a dicho departamento al concluir su relación laboral con GUATEL.

Artículo 31. NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO. Es nulo cualquier nombramiento que se haga en contravención a lo establecido en este Reglamento, pero si el funcionario o trabajador hubiese desempeñado el cargo, su actuación que se ajuste a la ley, es válida.

### CAPITULO IV

#### PERIODO DE PRUEBA

Artículo 32. DURACION. El trabajador de nuevo ingreso está sujeto a un período de prueba de dos (2) meses, que se computa a partir de la fecha de toma de posesión del cargo. En casos de ascensos, este período se reducirá a un (1) mes. Si el trabajador no fuere confirmado en el nuevo cargo por razones que no constituyan falta, deberá ser restituido a su antiguo puesto o a otro de igual categoría y salario.

Si la persona estuviere desempeñando el cargo en forma provisional o interina, ese tiempo de servicio debe computarse para el período de prueba.

Artículo 33. TERMINACION DE LA RELACION DE

19

**TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD.** Durante el período de prueba, GUATEL o el trabajador puede poner fin a la relación laboral por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad alguna.

**Artículo 34. EVALUACION DEL PERIODO DE PRUEBA.** La evaluación del período de prueba la hará el jefe de dependencia a cuyo servicio sea asignado el trabajador. Dicho funcionario, cuando lo estime necesario podrá solicitar la información y colaboración de la División de Recursos Humanos.

Si la evaluación del período de prueba fuere satisfactorio, el trabajador será considerado empleado regular.

**Artículo 35. DERECHO DEL TRABAJADOR INTERINO PARA SER NOMBRADO DEFINITIVAMENTE.** Las personas nombradas interinamente que desempeñen satisfactoriamente el puesto o cargo, tendrán preferencia para ser designados al producirse vacante o creación de nuevas plazas en puestos similares.

## CAPITULO V

### ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

**Artículo 36. ASCENSOS.** Se considera ascenso o promoción, el acto por el cual el trabajador pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior y deberá acordarse con base en capacidad, eficiencia, tiempo de servicio y méritos efectivos.

20

vos. Con tal fin se establecerá un procedimiento de evaluación de servicios. El ascenso lo acordará el Gerente, previo cumplimiento de los requisitos y formalidades exigidas por este Reglamento y demás disposiciones complementarias.

**Artículo 37. ASCENSOS TEMPORALES.** Los ascensos temporales sólo procederán en caso de ausencia del titular, durante un lapso de treinta días o más. En estos casos el empleado, automáticamente devengará el salario mínimo asignado a la plaza del titular ausente, siempre que éste no sea menor que el salario que devenga en su puesto regular.

Esta disposición no es aplicable cuando la ausencia del titular se deba al hecho de encontrarse en el disfrute de vacaciones.

**Artículo 38. PERMUTAS.** Las permutas proceden entre trabajadores que ocupen puestos de igual clase y serán acordadas por la Gerencia previa solicitud de los interesados o la anuencia de éstos. Si se trata de puestos de clase diferente, además de la anuencia de los interesados, se requerirá que se justifique el cambio.

**Artículo 39. TRASLADOS.** Cuando las necesidades del servicio lo requieran o cuando los trabajadores lo soliciten, el Gerente podrá ordenar traslados a otros puestos que estén de acuerdo con las capacidades de los interesados, sin que tales traslados impliquen disminución en las prestaciones que gozaban en el puesto anterior.

21

## TITULO V

### DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

#### CAPITULO I

#### DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 40. DERECHOS.** Los trabajadores de GUATEL gozan, además de los derechos establecidos en las leyes, reglamentos y disposiciones de trabajo o de previsión social y de los consignados en otros preceptos del presente Reglamento, de los siguientes:

- A devengar un salario justo que les permita una existencia decorosa de acuerdo con las funciones que desempeñen y los méritos de su actividad personal.
- A ser promovidos a un puesto de mayor jerarquía o sueldo, mediante la comprobación de la eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de este Reglamento y demás disposiciones afines.
- A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
- A gozar de los beneficios de los planes de capacitación, de acuerdo a las facilidades que a este respecto otorgue GUATEL.

22

- A no ser despedidos de sus cargos, salvo que incurran en las causales de despido justificado previstos en este Reglamento y leyes aplicables.
- A ser reinstalados en sus puestos, cuando por motivo de despido, se compruebe que la causal invocada para el mismo no era justificada.
- A no ser amonestados por escrito ni suspendidos en sus labores sin goce de sueldo, sin antes cumplirse con lo establecido en el Título X del presente Reglamento.
- A recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su cargo, atendiendo a su dignidad personal.
- A gozar de las prestaciones de servicios médicos y odontológicos establecidos por GUATEL, de conformidad con lo estipulado en el artículo 91 de este Reglamento.
- A asociarse libremente para fines profesionales, cooperativistas, sociales, mutualistas y culturales. Las asociaciones formadas por los trabajadores de GUATEL no podrán participar en actividades políticas ni ejercitar el derecho de huelga.
- A licencia con o sin goce de sueldo, conforme lo establecido en este Reglamento.
- A percibir el aguinaldo a que se refiere el artículo 90 del presente Reglamento.
- A gozar de vacaciones después de cada año de servicios continuos en la forma que determina este Reglamento.

23

- n) A ser asegurados de conformidad con lo estipulado en el artículo 92 del presente Reglamento.
- ñ) A percibir las utilidades a que se refiere el artículo 23, inciso d) del Decreto 14-71 del Congreso de la República (Ley Orgánica de GUATEL) y el Reglamento respectivo.
- o) A gozar de los beneficios que establece el "Reglamento de la Jornada Única especial para todos los trabajadores de la Empresa que cursen Carreras Universitarias", contenido en el Acuerdo No. 3-79 de la Junta Directiva de GUATEL.
- p) Al uso de los Centros Recreativos y Guardería Infantil de GUATEL.
- q) A gozar de transportación gratuita diurna y nocturna en los vehículos que GUATEL tiene a disposición de sus trabajadores, en los casos especiales que así lo ameritan.
- r) A recibir un ejemplar del presente Reglamento al iniciar su relación laboral.
- s) A recibir una indemnización equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de servicio continuo, en caso de supresión de puesto o despido injustificado, de conformidad con las normas del presente reglamento.
- t) A los derechos post mortem para su familia, consignados en el presente reglamento.

Artículo 41. OBLIGACIONES. Son obligaciones de los trabajadores de GUATEL, además de las contenidas en otras disposiciones y en este Reglamento, las siguientes:

24

Por inasistencia de un trabajador a sus labores debe avisarse a su jefe inmediato dentro de la jornada de trabajo que le corresponda y por el medio más rápido a su disposición, de la causa que la motiva para que éste adopte las medidas que el caso amerite.

- h) Cuidar de su apariencia personal y utilizar los uniformes, insignias y distintivos que la Empresa ordene.
- i) Evitar dentro y fuera de la Empresa, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral o las buenas costumbres que afecten el prestigio de la misma.
- j) Prestar el auxilio necesario en casos de siniestros o riesgo inminente en que las personas o los bienes de GUATEL se encuentren en peligro.
- k) Aportar su iniciativa e interés para que GUATEL mejore los servicios que presta.
- l) Restituir a GUATEL los materiales no usados y tratar con cuidado y responsabilidad los equipos de oficina, herramientas, maquinaria y demás instrumentos que tengan a su cargo para el desempeño de su trabajo. Los trabajadores no serán responsables por el deterioro normal ni por el ocasionado por causas de fuerza mayor o caso fortuito, ni por la mala calidad o defectuosa construcción de los mismos.
- m) Dar aviso por escrito al Departamento de Personal de cualquier cambio en la dirección de su domicilio, número de teléfono, estado civil y otros pormenores que ayuden a mantener actualizados los registros correspondientes.

26

- a) Cumplir y velar porque se cumpla este Reglamento y demás disposiciones reglamentarias de la Empresa.
- b) Ejecutar las labores inherentes a los cargos que desempeñen, en forma personal, con la eficiencia, intensidad, responsabilidad, diligencia, cuidado y esmero apropiados.
- c) Guardar discreción en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de ley, reglamento o disposiciones especiales, requieran reserva; esta obligación debe mantenerse aún después de que la relación laboral con GUATEL hubiese terminado.
- d) Cumplir y sujetarse a las órdenes e instrucciones de carácter técnico y administrativo que reciban de sus superiores jerárquicos.
- e) Observar el debido respeto a sus jefes, compañeros y subalternos.
- f) Atender con diligencia, esmero y cortesía a las personas con quienes tenga que relacionarse por razones de su cargo; tramitando con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
- g) Concurrir a sus labores con puntualidad y cumplir con exactitud los horarios de la jornada de trabajo que le corresponda. En caso de demora en la entrada a sus labores, la misma debe justificarse al jefe inmediato para que éste tome las medidas correspondientes.

25

- n) Llenar todos los formularios, encuestas personales u otro tipo de documentos, que a juicio de la Empresa sean necesarios para el cumplimiento de sus fines.
- ñ) Observar y cumplir cuidadosamente todas las disposiciones relativas a seguridad, higiene y previsión que emita la Empresa y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- o) Las demás que resulten de su contrato o nombramiento de trabajo.

Artículo 42. PROHIBICIONES. Los trabajadores de GUATEL, además de las prohibiciones que determinan las Leyes, Reglamentos y Disposiciones de Trabajo o de Previsión Social y de las consignadas en otros artículos del presente Reglamento, tienen prohibido:

- a) Suspender, interrumpir, abandonar o reducir el ritmo normal de ejecución de sus labores, sin causa justificada o permiso de sus superiores jerárquicos.
- b) Revelar o divulgar datos e informaciones propias de GUATEL o de los usuarios de sus servicios, o aprovechar tales informaciones para fines personales en perjuicio de la Empresa o de terceros, salvo autorización expresa de los afectados.
- c) Dar, solicitar o recibir dádivas, regalos, recompensas o cualesquiera otros beneficios, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar o ejecutar con mayor esmero o con retardo, cualquier acto inherente o relacionado con las funciones de su cargo.

27

- d) Ejecutar cualquiera de los actos descritos en el inciso anterior, con el fin de obtener ascenso, aumento de salario u otra ventaja análoga.
- e) Solicitar o recaudar directa o indirectamente, contribuciones, subscripciones o cotizaciones no autorizadas por la ley o los reglamentos, así como dedicarse a la venta de cualesquiera clase de artículos dentro de las instalaciones de GUATEL en horas de trabajo.
- f) Participar en actividades ilícitas, juegos de azar y ocuparse en negocios o actividades que no correspondan a sus funciones y que sean incompatibles con su condición de trabajadores de GUATEL.
- g) Hacer propaganda u otras actividades de índole política o religiosa en horas y en el lugar de trabajo.
- h) Tomar en cuenta la filiación política o religiosa de los interesados u otras razones ajenas al cumplimiento del deber, para atender favorable o desfavorablemente sus gestiones.
- i) Asistir al trabajo en estado de embriaguez, bajo los efectos de drogas, estupefacientes o en otra condición anormal análoga, o ingerirlos o aplicárselos en el interior de la Empresa.
- j) Faltar a sus labores sin el permiso respectivo o sin causa plenamente justificada.
- k) Marcar el registro de entrada o salida de otro trabajador.

28

- l) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, excepto los casos autorizados debidamente o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- m) Coartar directa o indirectamente la libertad de sufragio.
- n) Tomar sus alimentos en horas de trabajo o hacerlo en lugares no adecuados para ello.
- ñ) Usar los útiles, teléfonos, equipos, vehículos o cualquier pertenencia de la Empresa para fines personales o para el diferente propósito de aquel a que están destinados, salvo que exista autorización al respecto.
- o) Efectuar en forma directa o indirecta, estudios, dictámenes o proyectos de interés para terceros que por su naturaleza tenga que conocer o resolver GUATEL.
- p) Recibir visitas o distraerse en lecturas que no tengan relación con su trabajo, salvo autorización de su jefe inmediato.
- q) Desempeñar cargos o empleos cuando en la misma oficina o sección de GUATEL, se encuentre trabajando el conyuge o parientes dentro de los grados de ley.
- r) Desempeñar otro puesto o trabajo remunerado, salvo que se trate de servicios en centros docentes o instituciones asistenciales, siempre que los horarios sean compatibles. En el mismo caso están los que sirvan puestos de medio tiempo.

29

- s) Ejecutar hechos o violar normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra los servicios que presta la Empresa.

## CAPITULO II

### DE GUATEL

Artículo 43. OBLIGACIONES. Además de las contenidas en su Ley Orgánica, otras leyes, disposiciones reglamentarias conexas y las contenidas en el presente Reglamento, son obligaciones de GUATEL las siguientes:

- a) Cancelar a los trabajadores sus respectivos salarios y prestaciones, en la forma establecida en el presente Reglamento.
- b) Velar porque el trato directo a los trabajadores sea de mutuo respeto y consideración en el desempeño de sus labores.
- c) Otorgar permiso con o sin goce de sueldo a sus trabajadores en los casos previstos en el presente Reglamento.
- d) Proporcionar oportunamente a los trabajadores, el equipo, útiles y enseres necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- e) Establecer las medidas necesarias para garantizar la segu-

30

ridad; higiene y previsión de los trabajadores en el desempeño de sus labores y prestar la atención inmediata cuando la seguridad de los mismos se encuentre en peligro.

- f) Proporcionar los servicios médicos y dentales, medicinas preventivas y de primeros auxilios, ayuda pecuniaria para gastos de entierro de un trabajador de la Empresa y demás prestaciones contenidas en el presente Reglamento y las que en el futuro se establezcan.
- g) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- h) Las que de manera expresa establezca la Junta Directiva.

Artículo 44. PROHIBICIONES. Además de las contenidas en otras leyes, disposiciones reglamentarias y otras normas de este Reglamento, GUATEL tiene prohibido:

- a) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos de los trabajadores de conformidad con las leyes vigentes de la República.
- b) Permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier condición análoga.
- c) Hacer discriminación por motivos de orden político, social, religioso, racial o de sexo en la administración de su personal.

31

- d) Hacer uso de la autoridad u otros medios para obligar o permitir que se obligue a los trabajadores, a dedicarse a actividades políticas.
- e) Hacer nombramientos, ascensos o promociones al margen de las disposiciones legales correspondientes.
- f) Transferir un puesto a una clase más alta, con el único fin de ascender o mejorar a determinado trabajador, sin que se cumplan los requisitos de ascenso o promoción establecidos en el reglamento respectivo.
- g) Pasar un puesto a una clase más baja, salvo que se justifique mediante estudios realizados conforme los reglamentos respectivos.
- h) Hacer o autorizar colectas y suscripciones obligatorias entre los trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- i) Permitir que los trabajadores tomen sus alimentos en los lugares donde laboran, acto que deberán realizar en los previamente destinados para el efecto.
- j) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- k) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

32

- b) Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno. Es la laborada entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
- c) Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto. Es aquella en la cual el trabajo se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte de la jornada ordinaria diurna y parte de la jornada ordinaria nocturna.

No obstante lo anterior, debe entenderse por jornada ordinaria nocturna, la jornada ordinaria mixta en la que se laboren más de tres horas y media en período nocturno.

**Artículo 48. LIMITES DE LA JORNADA ORDINARIA.** La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de cuarenta horas semanales, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salarios.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de cinco horas diarias, ni exceder de un total de treinta horas a la semana, correspondientes para efectos exclusivos de pago de salario a treinta y seis horas de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto, no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de treinta y cinco horas a la semana, equivalentes para los efectos exclusivos del pago del salario a cuarenta y dos horas de trabajo.

34

- l) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de las asociaciones legales a que pertenezcan o a ingresar a unas o a otras.
- m) Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador, sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.

## TITULO VI

### JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, ASUETOS, LICENCIAS Y VACACIONES

#### CAPITULO I

#### JORNADAS

**Artículo 45. TRABAJO EFECTIVO.** Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición de GUATEL.

**Artículo 46. CLASES DE JORNADA.** La jornada de trabajo efectivo puede ser ordinaria o extraordinaria.

**Artículo 47. JORNADA ORDINARIA.** La jornada ordinaria de trabajo efectivo puede ser:

- a) Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno. Es aquella en la cual el trabajo se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas del mismo día.

33

**Artículo 49. DISTRIBUCION DE LA JORNADA ORDINARIA.** Las jornadas ordinarias de trabajo efectivo que se aplicarán en GUATEL son:

- a) Única
- b) Por el sistema de turnos o continua; y
- c) Fraccionada en dos o más períodos con intervalos de descanso.

Las jornadas indicadas se aplicarán de acuerdo con la naturaleza del trabajo en concordancia con las necesidades de la Empresa y de los trabajadores.

Cuando se trate de jornada ordinaria única o continua, los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo de media hora durante la jornada. Dicho período de descanso en el sistema de jornada única no se considerará como tiempo de trabajo efectivo; en el sistema de turnos, sí se computará como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 50. JORNADA ORDINARIA ESPECIAL.** Los trabajadores de GUATEL que cursen estudios en las Facultades de Ingeniería, Arquitectura u otras Facultades, cuyo horario de clases se inicie de las 14:00 horas en adelante, gozarán de la jornada única especial de 07:00 a 13:00 horas de lunes a viernes de acuerdo con el Reglamento que regula dicha jornada, aprobado por la Junta Directiva.

**Artículo 51. JORNADA EXTRAORDINARIA.** El trabajo efectivo que ejecuten los trabajadores de GUATEL fuera de los límites de tiempo que determina el artículo 48, constituye

35

jornada extraordinaria. No obstante lo anterior no se considera jornada extraordinaria el tiempo que ocupe el trabajador para subsanar los errores que le sean imputables, ni el que sea consecuencia de su falta de actividad o pérdida de tiempo durante la jornada ordinaria, siempre que esto último le sea imputable.

**Artículo 52. RETRIBUCION DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.** Toda jornada de trabajo efectiva extraordinaria debe ser remunerada a los trabajadores de GUATEL de la siguiente forma:

- a) Con un cincuenta por ciento (50%) más de su salario ordinario, si la misma se ejecuta en días hábiles o en los días de descanso semanal.
- b) Con un cien por ciento (100%) más de su salario ordinario, si la misma se ejecuta en los días de asueto con goce de salario oficiales o los acordados por el Gobierno Central.

**Artículo 53. LIMITES DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.** La jornada extraordinaria no podrá exceder de cuatro horas diarias, si se trata de jornada diurna ni de dos horas diarias, si se trata de jornada nocturna. Se exceptúan de estos límites, los casos en que por calamidad pública, siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren personas o bienes de GUATEL o cuando sea imposible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando sin evidente perjuicio.

**Artículo 54. OBLIGATORIEDAD.** Es obligatorio para todos los trabajadores de GUATEL, trabajar en jornada extra-

36

ordinaria cuando sean requeridos para ello, salvo justa causa que deberá expresarse de inmediato o acreditarse fehacientemente dentro de las cuarenta y ocho horas del requerimiento.

Queda prohibido exigir que se labore en jornada extraordinaria, en trabajos insalubres, peligrosos o dañinos a la salud del trabajador.

**Artículo 55. REQUISITOS PARA TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO.** Cuando un trabajador, por razones plenamente justificadas, tenga que laborar en jornada extraordinaria, el tiempo extraordinario se le pagará siempre y cuando su jefe superior jerárquico, previa consulta con la autoridad o funcionario correspondiente, autorice por escrito el sobre tiempo.

Los registros de control de entrada y salida del personal no serán substitutos de la autorización escrita indicada.

**Artículo 56. EXCEPCIONES A LOS LIMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO.** No está sujeto a las estipulaciones generales de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo efectivo, el siguiente personal de la Empresa:

- a) Los funcionarios.
- b) Los trabajadores de confianza.
- c) Los empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

37

- d) Los que ejecuten labores de vigilancia y seguridad.
- e) Los empleados que trabajen por el sistema de turnos establecido en la Empresa.
- f) Los trabajadores que cumplan su cometido fuera de las instalaciones de GUATEL, sin que puedan ser controlados.
- g) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su naturaleza, no estén sometidos a los límites de la jornada ordinaria.

En todo caso, no puede obligarse a los trabajadores que desempeñen los puestos detallados en los incisos anteriores, a trabajar más de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados.

## CAPITULO II

### DESCANSOS, ASUETOS, LICENCIAS

**Artículo 57. DESCANSOS SEMANALES.** Los sábados y los domingos son días de descanso remunerados para los trabajadores de GUATEL.

Los servicios especiales se sujetarán a las disposiciones específicas que se dicten.

**Artículo 58. CONTINUIDAD DE LA JORNADA.** Las jornadas de trabajo diario deben ser continuas para que al final del límite máximo semanal, pueda gozarse del descanso respectivo.

38

Los trabajadores que presten sus servicios en trabajos que por su naturaleza especial no puedan interrumpirse, disfrutarán siempre de su descanso semanal remunerado, de acuerdo con los turnos que para el efecto se establezcan.

**Artículo 59. DIAS DE ASUETO.** Son días de asueto con goce de sueldo para todos los trabajadores de GUATEL: El 1o. de enero; el Miércoles Santo medio día, Jueves y Viernes Santo y Sábado de Gloria; el 14 de abril, aniversario de la Empresa; el 1o. de mayo; el 30 de junio; el 15 de agosto para los trabajadores de la capital o el día de la festividad de la localidad donde se esté trabajando; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1o. de noviembre; el 24 de diciembre medio día; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre medio día. El día del cumpleaños de cada uno de los trabajadores y los días que sean acordados por el Gobierno de la República.

Las madres trabajadoras de GUATEL gozarán de asueto remunerado el día 10 de mayo.

**Artículo 60. DESCANSOS POR ENFERMEDAD.**

- a) Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando los trabajadores de la Empresa sufran una enfermedad, accidente, riesgo profesional u otras circunstancias similares que produzcan incapacidad temporal para trabajar, estando protegidos por el régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se aplicarán las normas de descanso y suspensión de esa institución.
- b) Médico de GUATEL. El médico de la Empresa puede suspender de sus labores con goce de salario a los traba-

39

adores en caso de enfermedad, cuando ello sea necesario, hasta por dos (2) días calendario.

**Artículo 61. DESCANSOS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA.** La trabajadora de GUATEL que se encuentre en estado de gravidez, tiene derecho a un descanso de treinta días antes del parto y de cuarenta y cinco días posteriores al alumbramiento, remunerados por el Régimen de Seguridad Social.

Toda madre trabajadora de GUATEL puede disponer en los lugares en donde trabaje, de media hora de descanso, dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo. Dicho período de descanso con motivo de la lactancia, no puede exceder de diez meses contados a partir del momento del parto; el mismo podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

**Artículo 62. PAGO DE LOS DESCANSOS.** El pago de los días de descanso semanal y de los días de asueto, está comprendido en el sueldo mensual y a los trabajadores cuyo salario se les pague por planilla semanal, se les calculará de acuerdo con el promedio diario de salario ordinario y extraordinario que hayan devengado durante la semana a la cual corresponda el descanso o asueto.

GUATEL no está obligado a pagar el descanso semanal cuando coincidan un día de asueto pagado con un descanso semanal. Si se trabaja efectivamente en los días de descanso semanal o en los días de asueto, el tiempo trabajado se tendrá como extraordinario para los efectos del pago de salario.

40

sanccionará como una infracción de las establecidas en el artículo 115 de este Reglamento, sin perjuicio de deducirle el salario correspondiente.

**Artículo 64. TRABAJADORES NO PROTEGIDOS POR EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.** Todo trabajador de la Empresa que no esté protegido por el Régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene derecho en caso de enfermedad debidamente comprobada que lo imposibilite para asistir al trabajo, a licencia con goce de salario total por un período no mayor de dos meses.

Si la enfermedad con incapacidad para el trabajo se prolongara por un período mayor de dos meses, se concederá al trabajador licencia sin goce de sueldo por seis meses como máximo.

**Artículo 65. CASOS ESPECIALES.** Por causas plenamente justificadas, a juicio de la Gerencia, ésta podrá conceder al personal de la Empresa, licencias hasta por treinta (30) días continuos con goce de salario, siempre y cuando el solicitante tenga diez años de servicio en la Empresa.

Para gozar de una nueva licencia similar a la anterior, es necesario que hayan transcurrido cinco años consecutivos de servicio desde la última licencia concedida.

**Artículo 66. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO.** Por circunstancias calificadas, el Gerente podrá autorizar licencias

42

En los casos contemplados en el artículo 60, GUATEL queda obligado a pagar solamente la diferencia no pagada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para completar el sueldo o salario ordinario del trabajador afectado.

**Artículo 63. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO.** Los laborantes de GUATEL gozarán de licencia con goce de sueldo en la situación y proporción siguiente:

- Para atender una citación de autoridad ejecutiva o judicial, durante el tiempo necesario.
- Por matrimonio del trabajador: cinco (5) días hábiles.
- Por fallecimiento de padres: tres (3) días calendario.
- Por fallecimiento de esposos o convivientes de hecho: tres (3) días calendario.
- Por fallecimiento de hijos: tres (3) días calendario.
- Por fallecimiento de hermanos: un (1) día calendario.
- Por nacimiento de hijos: un (1) día calendario.

En los casos anteriores el trabajador solicitará la licencia de que se trate a su jefe inmediato, quien debe concedérsela inmediatamente. En un término que no exceda de cinco (5) días a partir del día que se reintegre a sus labores, probará fehacientemente el motivo aducido, en caso contrario, se le

41

sin goce de salario, hasta por seis (6) meses, siempre y cuando el solicitante tenga tres años de servicio en la Empresa.

**Artículo 67. LICENCIAS PARA CURSOS O ADIESTRAMIENTO.** Las licencias o permisos para asistir a cursos de adiestramiento, seminarios, conferencias o visitas de observación que sean de interés o beneficio para la Empresa, se registrarán por el Reglamento de Becas y Subsidios de GUATEL.

**Artículo 68. SOLICITUD DE LICENCIAS.** El trabajador que desee una licencia de las no comprendidas en el artículo 63, debe presentar solicitud por escrito ante su jefe inmediato, indicando el motivo, tiempo que necesita y la fecha en que terminará la licencia solicitada. El jefe al recibir la solicitud de licencia, debe elevarla a la Gerencia, debidamente razonada, para que ésta resuelva de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento y comunique al trabajador la resolución correspondiente, por medio de la División de Recursos Humanos.

**Artículo 69. REGISTRO DE LICENCIAS.** El Departamento de Personal llevará registro y control de las licencias concedidas.

**Artículo 70. USO INDEBIDO DE LICENCIAS.** Cuando el trabajador haga uso de su licencia para fines distintos a los invocados en la solicitud, la Gerencia por medio de la División de Recursos Humanos impondrá la sanción que corresponda y la licencia será revocada.

43

CAPITULO III  
VACACIONES

Artículo 71. DERECHO DE VACACIONES. Los trabajadores de GUATEL gozarán de veinte días hábiles de vacaciones remuneradas, después de cada año de trabajo continuo. Los trabajadores que tengan más de diez años de servicio sin haber interrumpido su relación de trabajo, gozarán de un descanso remunerado adicional al período de vacaciones regulares de cinco días hábiles más. Los que cumplieren veinte años de servicio en igual forma, gozarán de un descanso adicional al período regular de vacaciones de diez días hábiles más remunerados.

Las vacaciones no son acumulables a efecto de gozar en un año de un período de vacaciones mayor del que se establece en este artículo.

La calendarización de los períodos vacacionales deberá asegurar la eficiente e ininterrumpida prestación de los servicios. Los funcionarios efectuarán las asignaciones y ajustes de labores entre el personal que permanezca trabajando en la dependencia a su cargo.

Artículo 72. DISFRUTE DE VACACIONES. Las vacaciones son obligatorias y se disfrutan por períodos completos. Únicamente podrán fraccionarse cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan la ausencia del titular durante el período completo de vacaciones, a juicio del Director de División correspondiente, previa autorización de la División de Recursos Humanos.

44

Artículo 76. CLASE DE SUELDO O SALARIO. GUATEL pagará a sus trabajadores sueldo o salario por unidad de tiempo o de obra, de acuerdo con las categorías y características del trabajo. Podrá establecer además otras modalidades o combinaciones de las anteriores, cuando los intereses de la Empresa así lo requieran.

Artículo 77. ESCALA DE SALARIOS. Para los efectos de la asignación de salarios, GUATEL elaborará escala de los mismos con su correspondiente régimen de administración.

El propósito principal de la escala de salarios será el de instrumentar un sistema de remuneración acorde a la naturaleza y especialidad de la Empresa y de profesionalizar a su personal, mediante estímulos por desempeño eficiente, tiempo de servicio y desenvolvimiento personal.

Los salarios se pagarán dentro de los límites mínimos y máximos asignados a cada categoría establecida.

Los límites de los salarios podrán ser revisados por la Junta Directiva periódicamente, para ajustarlos mejor a las necesidades de los trabajadores y a las posibilidades económicas de la Empresa, compatibles con su desarrollo normal.

Artículo 78. PAGO DEL SALARIO. El sueldo o salario se pagará en moneda de curso legal o por medio de cheques a elección de GUATEL, semanal, quincenal, o mensualmente,

46

Artículo 73. CONSTANCIA DE VACACIONES. Todos los trabajadores están obligados a firmar la constancia de haber disfrutado de su período de vacaciones, al reincorporarse a sus labores. Dicha constancia deberá remitirse al Departamento de Personal para que lo agregue al expediente personal del trabajador.

Artículo 74. COMPENSACION EN DINERO. Las vacaciones no son compensables en dinero. Sin embargo, si el trabajador hubiere adquirido el derecho de gozarlas y no las haya disfrutado por cualquier motivo, al cesar su relación de trabajo, cualquiera que fuere la causa podrá requerir la compensación en dinero de los períodos no disfrutados correspondiente a los dos últimos años. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa antes de adquirir el derecho al período vacacional, se le compensará en dinero la parte proporcional que pudiera corresponderle de acuerdo con el tiempo laborado.

TITULO VII

REGIMEN DE SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPITULO I

SALARIO

Artículo 75. SUELDO O SALARIO. Sueldo o salario es la retribución que GUATEL paga a sus trabajadores en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo existente entre ambos.

45

en el lugar de trabajo y durante horas hábiles, directamente al trabajador o a la persona que él indique, mediante nota dirigida al Tesorero de GUATEL, con su firma autenticada por notario, alcalde o autoridad de trabajo.

Artículo 79. COMPLEMENTACION SALARIAL. Cuando cualquier miembro del personal de GUATEL sea suspendido de sus labores por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la parte proporcional del salario que no reconoce dicha institución, será cancelada por GUATEL.

Artículo 80. INALTERABILIDAD DEL SALARIO. El monto fijado para cada puesto en concepto de salario o sueldo no puede ser disminuido ni alterado en el curso del ejercicio anual de que se trate, salvo en los casos expresamente previstos en el Reglamento de Clasificación de Puestos de GUATEL o cuando la asignación haya sido por error. En estos casos, las cantidades pagadas en exceso deben ser recuperadas por la vía administrativa o por la vía económico-coactiva, sin perjuicio de deducir a los culpables las demás responsabilidades legales que correspondan.

Artículo 81. INTEGRIDAD DEL SALARIO. Sobre los sueldos o salarios de los trabajadores de GUATEL no pueden efectuarse más descuentos o embargos que los autorizados por la ley o por resolución dictada por los tribunales de justicia.

La orden de embargo debe ser dictada por un Juez competente y comunicada al Tesorero o pagador respectivo, quien debe proceder a retener la cantidad que corresponda.

47

Artículo 82. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO. No puede ser objeto de embargo la totalidad de los sueldos o salarios devengados por los trabajadores de GUATEL, salvo sobre los porcentajes autorizados por la ley. Para este efecto se declaran inembargables los salarios que no excedan de cuarenta quetzales al mes; los demás salarios pueden embargarse en la siguiente proporción:

- a) Hasta un diez por ciento de los salarios mayores de cuarenta quetzales y menores de cien quetzales al mes.
- b) Hasta un quince por ciento de los salarios mayores de cien quetzales y menores de doscientos quetzales al mes.
- c) Hasta un veinte por ciento de los salarios mayores de doscientos quetzales y menores de trescientos quetzales al mes.
- d) Hasta un veinticinco por ciento de los salarios mensuales mayores de trescientos quetzales al mes.

Artículo 83. EXCEPCION. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deban de conformidad con la ley.

Artículo 84. ACUMULACION DE EMBARGOS. Los embargos por concepto de alimentos tienen prioridad sobre los demás embargos. No obstante, en ningún caso pueden hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la pro-

48

que otorgan estas normas, con la remuneración por el tiempo ordinario de trabajo más la correspondiente a horas extraordinarias.

Artículo 88. REMUNERACIONES QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No forman parte integrante del salario las cantidades que, en razón de su cargo, se proporcionen al trabajador por concepto de dietas, viáticos, gastos de representación, aguinaldos y otras erogaciones similares.

## CAPITULO II

### PRESTACIONES

Artículo 89. GASTOS FUNERARIOS Y PANTEON. En caso de muerte de un trabajador la familia o la persona que acredite haber cancelado los gastos de los funerales, tiene derecho a percibir en concepto de cuota mortuoria, una cantidad equivalente a un sueldo del trabajador fallecido, no debiendo ser ésta una suma menor de DOSCIENTOS QUETZALES EXACTOS (Q.200.00), y a utilizar el panteón de GUATEL, siempre que se llenen los requisitos que estipula el normativo correspondiente.

Artículo 90. AGUINALDO. GUATEL otorgará, cada año, un aguinaldo a sus trabajadores, equivalente al 100% del sueldo o salario que devenguen, el cual se pagará en la siguiente forma: a) Un cincuenta por ciento (50%) del mismo en la primera quincena del mes de diciembre. b) El restante cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de enero del año siguiente. En caso de no haber completado el trabajador un año de servicios, el aguinaldo se le pagará en forma proporcional al tiempo laborado durante el mismo.

50

porción indicada en el artículo anterior o en los porcentajes máximos que se indican en el artículo 82 de este reglamento, pues en ese caso sólo puede embargarse hasta un seis por ciento adicional para satisfacer las demás obligaciones.

Los mandamientos de embargo así como las diligencias respectivas deben contener la prevención a quien deba pagar los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se debe dejar libre de gravámenes, en beneficio del trabajador de GUATEL, la parte no embargable conforme lo dispuesto específicamente.

Artículo 85. DISPOSICION DEL SALARIO. Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, compensarse, ni gravarse a favor de personas distintas del cónyuge o conviviente de hecho y familiares del trabajador de GUATEL que vivan y dependen económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables.

Quedan a salvo las operaciones que el trabajador realice con cooperativas, instituciones de crédito y otras de similar naturaleza legalmente establecidas.

Artículo 86. SALARIO DE VACACIONES. El trabajador que salga de vacaciones recibirá con anticipación el salario correspondiente a las mismas.

Artículo 87. INTEGRACION DEL SALARIO POR INDEMNIZACION Y VACACIONES. El salario o sueldo completo de los trabajadores de GUATEL se integra, para el cómputo de las indemnizaciones y otros beneficios

49

Artículo 91. ASISTENCIA MEDICA. GUATEL prestará en forma gratuita asistencia médica y odontológica a sus trabajadores.

Artículo 92. SEGUROS. GUATEL dotará, por su cuenta, de seguros adecuados a los trabajadores, que por la naturaleza de sus funciones, ocupen plazas en las que estén expuestos a riesgos especiales, de conformidad con lo que al efecto resuelva la Junta Directiva de la Empresa.

Artículo 93. UTILIDADES. GUATEL otorgará a sus trabajadores dentro del primer trimestre de cada año, las utilidades a que se refiere en el artículo 23, inciso d) de su Ley Orgánica.

## TITULO VIII

### MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

#### CAPITULO UNICO

Artículo 94. ADOPCION DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE. GUATEL adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores en el desempeño de sus respectivas labores, de acuerdo con las condiciones de cada lugar de trabajo.

Artículo 95. OBSERVACION DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE. Los trabajadores de GUATEL están obligados a observar en sus labores, las medidas de higiene y seguridad que dicte la Empresa, así como las que procedan del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de las

51

autoridades sanitarias de trabajo.

Artículo 96. EXAMEN DE SALUD. Los trabajadores de GUATEL, cuando lo determine la Gerencia, deberán someterse a examen de salud para formar su tarjeta de sanidad, en consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o en el que la misma indique.

Artículo 97. SERVICIOS MEDICOS. En cada lugar de trabajo funcionará una clínica médica, de acuerdo al número de trabajadores existentes, a juicio de la División Administrativa. A falta de clínica, se instalará por lo menos un botiquín, para prestar a los trabajadores de la Empresa las atenciones de urgencia y los primeros auxilios en caso de accidentes o emergencias.

Artículo 98. REGLAMENTO SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. GUATEL y sus trabajadores, deben cumplir con las disposiciones del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, contenido en Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de diciembre de 1957.

## TITULO IX

### CAPITULO UNICO

#### PETICIONES, RECLAMOS O QUEJAS Y SU

##### TRAMITE

Artículo 99. DERECHO A FORMULARLOS Y PRESENTACION. Todo trabajador puede presentar ante el jefe de su dependencia en forma oral o escrita, peticiones, reclamos o

52

quejas, respecto a sus condiciones de trabajo.

Artículo 100. TRAMITE. El jefe de la dependencia que haya atendido la elevará a la Gerencia con su opinión, por conducto de la División de Recursos Humanos, en un término no mayor de cinco (5) días.

La Gerencia estudiará la petición, efectuando las consultas pertinentes y si lo considera conveniente, oirá al trabajador, resolviendo la misma dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del expediente respectivo.

Artículo 101. IMPUGNACION. Si la resolución no es satisfactoria, a juicio del interesado, el trabajador o grupo de trabajadores pueden solicitar revisión ante la propia Gerencia de GUATEL, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al día de la notificación. La solicitud de revisión debe hacerse por escrito, en términos precisos conteniendo un breve resumen del caso y las razones en que se funda la misma. La Gerencia después de reestudiar el caso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, resolverá lo procedente y comunicará por escrito a los interesados la resolución, la cual, en caso de inconformidad, podrá ser apelada ante la Junta Directiva, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de que se les notifique. La Junta Directiva resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo; contra esta última resolución no cabe recurso alguno.

Artículo 102. RECHAZO. No se atenderán las peticiones

53

o quejas que se presenten en términos irrespetuosos.

## TITULO X

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### CAPITULO UNICO

##### MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 103. CLASES. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que se incurra, la infracción de las disposiciones de este Reglamento, cometidas por los trabajadores, dará lugar a las siguientes sanciones:

- Apercibimiento verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión en el trabajo hasta por un máximo de ocho días calendario, sin goce de sueldo, después de haberse amonestado al trabajador por escrito dos veces anteriores.
- Cancelación de la relación laboral.

Artículo 104. ORDEN DE APLICACION. Las sanciones se aplicarán por regla general, en el orden establecido en el artículo precedente. En casos de falta grave podrá omitirse el orden indicado, de acuerdo a lo estipulado en los siguientes artículos.

Artículo 105. CASOS DE DESTITUCION POR FALTAS

54

GRAVES. La contravención a lo dispuesto en los literales b), c), d), k), l), m), o), r), y s) del artículo 42; d) y l) del artículo 127 de este reglamento, constituyen faltas graves y serán sancionadas, por consiguiente, con la cancelación de la relación laboral sin responsabilidad de GUATEL.

Artículo 106. SANCION POR INCUMPLIMIENTO DE OTRAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES. La contravención de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los incisos b), d), e), f), h), l), y n) del artículo 41 y a), e), y g) del artículo 42, ambos de este Reglamento, se sancionará como sigue:

- Apercibimiento verbal, por la primera vez.
- Amonestación por escrito, por la segunda vez.
- Suspensión en el trabajo hasta por ocho días, sin goce de sueldo, por la tercera vez.
- Cancelación del contrato de trabajo, de producirse una nueva infracción.

Artículo 107. SANCION POR OTRAS INFRACCIONES. La contravención de las obligaciones a que se refieren los literales c) del artículo 41 y a), h), y m) del artículo 127, ambos de este Reglamento, se sancionará como sigue:

- Suspensión en el trabajo hasta por ocho días, sin goce de sueldo, por la primera vez.
- Cancelación de la relación laboral, de producirse una nueva infracción.

55

Artículo 108. FALTA DE PUNTUALIDAD. Sin perjuicio de lo establecido en el literal g) del artículo 41, la falta de puntualidad de los trabajadores de GUATEL se sancionará en la forma siguiente:

- a) Amonestación verbal la primera vez, cuando la impuntualidad sea de 101 a 120 minutos al mes.
- b) Amonestación por escrito si se incurre de nuevo en la misma falta del inciso anterior o se acumulen por impuntualidad de 121 a 250 minutos al mes.
- c) Suspensión en el trabajo de dos hasta cinco días, sin goce de salario, cuando se incurra de nuevo en el literal anterior o se acumulen por impuntualidad de 251 a 660 minutos al mes.
- d) Cancelación del contrato de trabajo, cuando se incurra de nuevo en el literal que antecede o se acumulen por impuntualidad más de 660 minutos al mes.

Esta sanción podrá conmutarse con la deducción en el sueldo de la suma equivalente al tiempo computado por llegadas tarde, si la Gerencia lo considera conveniente.

Artículo 109. FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADA. Sin perjuicio de lo prescrito en el literal f) del artículo 127 de este Reglamento, las inasistencias injustificadas se sancionarán en la forma siguiente:

- a) Apercibimiento escrito por la inasistencia de dos medios

56

trabajo sin goce de salario.

- b) Suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo, ocho días en caso de reincidencia.
  - c) Cancelación del contrato de trabajo, en caso de volver a reincidir.
- II) Presentarse a sus labores con olor a licor:
- a) Llamada de atención verbal la primera vez.
  - b) Amonestación por escrito, por la segunda vez.
  - c) Suspensión en el trabajo hasta por ocho días, sin goce de sueldo, por la tercera vez.
  - d) Cancelación del contrato de trabajo, en caso de reincidencia.

Artículo 112. OMISION EN MARCAR CONTROL DE ASISTENCIA. La omisión injustificada de marcar la tarjeta de asistencia por medio del reloj o el incumplimiento de cualquier otro medio de control, se considera como falta de asistencia y se sancionará como tal, salvo desperfectos ocurridos en los mecanismos de control, constatados en el momento de ingreso.

Artículo 113. GRADUACION DE LA SUSPENSION SIN GOCE DE SUELDO. La graduación de los días de suspensión sin goce de sueldo, se hará de acuerdo con la calificación de la falta y atendiendo a los siguientes factores: Tiempo de servicio, comportamiento anterior, temeridad, gravedad de la falta y la magnitud del daño ocasionado.

58

días o de un día dentro de un mes calendario.

- b) Amonestación por escrito por cualquier falta de asistencia posterior al primer apercibimiento por escrito.
- c) Suspensión en el trabajo hasta por ocho días, sin goce de sueldo, por inasistencia de cuatro medios días o de dos días completos dentro de un mes calendario o por cualquier falta de asistencia posterior a las amonestaciones por escrito.
- d) Cancelación de la relación laboral, por cualquier inasistencia posterior a la suspensión a que se refiere el literal precedente.

Artículo 110. RETIRO DEL TRABAJO SIN AUTORIZACION. El trabajador que se retire del lugar de trabajo antes de la hora de salida sin la debida autorización, será sancionado con las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo 103, de este Reglamento, en el orden allí establecido y teniendo en cuenta el tiempo de la ausencia y la reiteración de la falta.

Artículo 111. EMBRIAGUEZ Y OTROS. Sin perjuicio de lo establecido en el literal i) del artículo 127 del presente Reglamento, la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas estupefacientes u otras similares, se sancionará de la siguiente manera:

- i) Presentarse a sus labores en estado de embriaguez, bajo efectos de drogas estupefacientes u otras similares.
- a) Amonestación por escrito, más un día de suspensión en el

57

Artículo 114. OBLIGACION A REPORTAR FALTAS. Los jefes inmediatos de los trabajadores están obligados a comunicar por escrito, a la División de Recursos Humanos, las faltas cometidas por sus subalternos. La omisión de dicho aviso constituye falta, la cual será sancionada conforme lo establece el artículo 106 del presente Reglamento.

Artículo 115. MODO DE APLICACION DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS. La aplicación de las medidas disciplinarias se hará de la siguiente manera:

- a) La amonestación verbal, la impondrá el jefe inmediato del trabajador.
- b) La amonestación por escrito la impondrá el jefe del Departamento de Personal, con el visto bueno del Director de Recursos Humanos.
- c) La suspensión sin goce de salario, se impondrá por el Director de Recursos Humanos, a solicitud del jefe inmediato superior con el visto bueno del Gerente.

En el caso de la suspensión sin goce de salario, antes de imponerse la medida disciplinaria, se dará audiencia por dos días hábiles al trabajador, a efecto de que pueda aducir y presentar las pruebas que estime oportunas para su descargo.

Tanto la medida disciplinaria, como las declaraciones y pruebas, se harán constar en el "LIBRO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS", debidamente autorizado por el Gerente, entregándose una copia certificada al afectado y agregándose otra a su expediente personal.

El jefe del Departamento de Personal, recogerá constancia

59

del trabajador del día y hora de haberle sido entregada la copia relacionada.

## TITULO XI

### SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

#### CAPITULO UNICO

Artículo 116. SUSPENSION. Hay suspensión de los contratos de trabajo entre GUATEL y sus trabajadores, cuando una o las dos partes, dejan de cumplir parcial o totalmente, durante algún tiempo, sus obligaciones fundamentales, sin que se extinga la relación laboral.

Artículo 117. CLASES DE SUSPENSION. En las relaciones de trabajo entre GUATEL y sus trabajadores, pueden darse las siguientes clases de suspensión:

- Individual parcial, cuando sólo una de las partes deja de cumplir con sus obligaciones fundamentales.
- Individual total, cuando las dos partes dejan de cumplir con sus fundamentales obligaciones.

Artículo 118. SUSPENSION INDIVIDUAL PARCIAL. Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo de los laborantes de GUATEL:

- Las licencias, los descansos, vacaciones y becas remuneradas que establece el presente Reglamento y demás que concedan las autoridades competentes de GUATEL, con goce de sueldo o salario.

60

Artículo 121. CONSTANCIA DE LA DETENCION. Los trabajadores deberán presentar a GUATEL, constancia fehaciente para probar los extremos a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 122. OTROS CASOS DE SUSPENSION. Se considera también como suspensión individual de trabajo, parcial o total según el caso, cuando GUATEL permita a alguno de sus trabajadores prestar sus servicios en otras entidades estatales. La anterior colaboración no podrá exceder en ningún caso del plazo de seis meses.

Artículo 123. SUBSTITUCION INTERINA. En los casos de suspensión a que se refiere el presente Capítulo, GUATEL podrá contratar a un trabajador interino, quien devengará el sueldo mínimo fijado para la categoría de trabajo que desempeñe, quedando sujeto a las mismas obligaciones que correspondan al puesto desempeñado. Cuando el titular del puesto se reincorpore a sus labores, terminará la relación de trabajo del trabajador interino, con la Empresa, sin responsabilidad para esta última, salvo el caso que la suplencia exceda de un año, en cuyo supuesto se reconocerá por parte de GUATEL, al trabajador que se encuentre en esas condiciones, las prestaciones que le correspondan.

Artículo 124. DESPIDO EN LAS SUSPENSIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer GUATEL durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

62

- Los accidentes, enfermedades, descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.

Artículo 119. SUSPENSION INDIVIDUAL TOTAL. Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo celebrado por GUATEL con sus laborantes:

- Las licencias sin goce de sueldo o salario.
- La prisión provisional dictada en contra del trabajador y las sentencias en las que se le impongan penas de arresto menor y prisión simple.

Si los trabajadores obtuvieran su libertad bajo fianza, no podrán trabajar cuando se tratare de delitos cometidos en contra del patrimonio del Estado, de GUATEL y/o de las demás entidades descentralizadas, sino cuando hubiesen obtenido el sobreseimiento definitivo de su causa o sentencia absolutoria firme. Cuando los trabajadores procesados se encuentren gozando de libertad bajo fianza, por cualquier delito, podrán seguir desempeñando sus labores normalmente.

Artículo 120. OBLIGACION DE AVISAR. Los trabajadores de GUATEL están obligados a dar aviso a la Empresa dentro de los cinco (5) días siguientes a aquel en que fueron detenidos y a reanudar sus labores dentro de los dos días hábiles siguientes a aquel en que obtuvieron su libertad. Si no lo hacen, GUATEL dará por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte.

61

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso en la forma establecida en el presente Reglamento y con justa causa, omitiendo éste, salvo lo estipulado en el Reglamento de Becas de GUATEL.

## TITULO XII

### TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

#### CAPITULO I

Artículo 125. TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO. Hay terminación de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectiva y totalmente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por otra causa ajena a la voluntad de las partes.

Artículo 126. CLASES DE TERMINACION. La terminación de un contrato de trabajo puede ocurrir en los casos siguientes:

- Por despido directo.
- Por supresión de la plaza.
- Por vencimiento del plazo o terminación de la obra.
- Por renuncia del trabajador.
- Por mutuo consentimiento.

63

- f) Por muerte o invalidez permanente del trabajador.
- g) Por jubilación del trabajador.

Artículo 127. DESPIDO JUSTIFICADO. Los trabajadores de GUATEL solamente pueden ser despedidos de sus puestos, si ocurriera alguna de las causas siguientes:

- a) Cuando el trabajador se conduce durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o a las vías de hecho, contra las autoridades y funcionarios de GUATEL, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 107.
- b) Cuando el trabajador comete alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra los demás trabajadores de GUATEL, si como consecuencia de ello se altera gravemente la disciplina o se interrumpen las labores de la dependencia respectiva.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar de su trabajo y en horas inhábiles acuda a la injuria, calumnia o a las vías de hecho en contra de las autoridades y funcionarios de la Empresa, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de los mismos se haga imposible la convivencia y la armonía en el trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio de GUATEL, de alguno de sus compañeros de labores o de terceros en el lugar de trabajo o cuando cause intencionalmente o por descuido o negligencia, daño material en el equipo, maquinaria,

64

- i) Cuando el trabajador viole las prohibiciones a que se refiere al artículo 42 de este Reglamento y las contenidas en la Ley Orgánica de GUATEL, siempre que se haya cumplido con las medidas disciplinarias correspondientes. No será necesario el apercibimiento previo en los casos de embriaguez o uso de drogas, si como consecuencia de ello se pone en peligro la vida o seguridad de las personas o los bienes de GUATEL.
- j) Cuando el trabajador incurra en manifiesta y reiterada negligencia, de acuerdo a lo estipulado en el Título X del presente Reglamento.
- k) Cuando el contrato de trabajo haya sido celebrado mediante error de GUATEL, inducido por el trabajador, pretendiendo tener cualidades, condiciones y conocimientos que evidentemente no posee o presentando referencias o atestados personales, cuya falta de veracidad se establezca posteriormente. También será causa de despido, la ejecución del trabajo en forma tal, que demuestre la incapacidad del trabajador en la realización de las labores para las cuales fue contratado.
- l) Cuando el trabajador haya sido condenado a la pena de arresto mayor o prisión correccional, en sentencia firme y ejecutoriada.
- m) Cuando el trabajador haya incurrido en cualesquiera otras faltas graves a las obligaciones que le impone el presente Reglamento, los demás reglamentos de GUATEL y el contrato individual de trabajo, siempre que se cumpla con el requisito contemplado en el literal a) del artículo 107.

66

herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indubitante con el trabajo

- e) Cuando el trabajador falte a la debida discreción según la naturaleza de su cargo o cuando revele los asuntos confidenciales que conozca por razón del puesto que ocupe.
- f) Cuando el trabajador deje de asistir a su trabajo durante cuatro o más días laborales completos consecutivos o durante ocho o más medios días laborales en un mismo mes calendario, sin permiso del jefe que deba otorgarlo o sin causa justificada; la justificación de la falta deberá hacerse dentro de los tres días siguientes a la reanudación de las labores, siempre y cuando el trabajador reanude sus labores dentro de los diez (10) días siguientes contados a partir del día en que comenzó a faltar a su trabajo, quedando GUATEL, con derecho a verificar por cualquier medio y en cualquier momento, la veracidad de la excusa.
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones que sus jefes le indiquen en forma clara, para obtener una mayor eficiencia y rendimiento en las labores, de conformidad con el artículo 107.

65

- n) Cuando el trabajador efectúe llamadas telefónicas utilizando contactos, números o cualquier equipo perteneciente a los servicios de los abonados, salvo autorización previa del interesado o de la Empresa por razones técnicas debidamente comprobadas.
- ñ) Cuando el trabajador por razones propias de las funciones de su puesto haga uso indebido del equipo al que tiene acceso.

Artículo 128. DESPIDO INJUSTIFICADO. Son causas que facultan a un trabajador de GUATEL para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando GUATEL no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando los funcionarios de GUATEL incurran durante el trabajo en falta de probidad u honradez o se conduzcan en forma abiertamente inmoral o acudan a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando los funcionarios de GUATEL cometan cualesquiera de los actos enumerados en el inciso anterior, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

67

- d) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo o porque GUATEL no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- e) Cuando el jefe inmediato del trabajador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran.
- f) Cuando las autoridades y funcionarios de GUATEL violen las prohibiciones contenidas en el artículo 44 del presente Reglamento, siempre que ello afecte en forma directa al trabajador que invoque la violación como causal de despido.
- g) Cuando GUATEL traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.
- h) Cuando GUATEL incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo.

Artículo 129. FORMA DE DESPIDO. Los despidos deberán ser acordados por el Gerente de GUATEL, salvo que se trate de funcionarios nombrados por la Junta Directiva, en cuyo caso corresponde a ésta decretarlos.

En los casos de urgencia o de gravedad manifiesta, los trabajadores de GUATEL podrán ser separados de sus cargos por sus jefes inmediatos o autoridades que conforme al

- c) Con dos semanas de anticipación, si tuviere de trabajar continuamente más de un año pero menos de cinco.
- d) Con un mes de anticipación, por lo menos, después de cinco años de servicios continuos.

Artículo 133. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR. Serán responsables por los daños y perjuicios que ocasionen, los trabajadores de GUATEL que no dieron el aviso a que se refiere el artículo anterior y los contratados a plazo fijo o para obra determinada, que dieron por terminada su relación laboral prematura o injustificadamente.

Artículo 134. TERMINACION DEL CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD DE GUATEL. En caso de despido por causa justa, por cumplimiento del plazo convenido o por terminación de la obra, GUATEL no estará obligada al pago de indemnización alguna. Tampoco se pagará indemnización cuando el contrato de trabajo termine por mutuo consentimiento o por renuncia voluntaria del trabajador.

## CAPITULO II

### INDEMNIZACIONES

Artículo 135. INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO. Si el contrato de trabajo por tiempo indefinido concluye por razón de despido injustificado o por supresión de plaza, una vez transcurrido el período de prueba, GUATEL pagará a sus trabajadores una indemnización por el tiempo trabajado, equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de servicios continuos; si los servicios no alcanzaren a completar un año, el pago será proporcional al tiempo trabajado.

Reglamento respectivo corresponda, siendo necesaria la confirmación posterior de tal medida por el Gerente, para que el despido se consuma.

Artículo 130. SUPRESION DE PLAZAS. El gerente de GUATEL podrá acordar la supresión de una o varias plazas, cuando por la organización de los servicios o por reducción de personal, sea necesario. Si dicho funcionario lo estima necesario, someterá tal medida a la confirmación de la Junta Directiva.

Artículo 131. INDEMNIZACION POR DESPIDO Y SUPRESION DE PLAZA. En los casos de despido injustificado o por supresión de plaza los trabajadores de GUATEL tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas en este Reglamento.

Artículo 132. AVISO EN CASO DE RENUNCIA. El trabajador de GUATEL contratado por tiempo indefinido, que una vez transcurrido el término de prueba, desee dar por concluida su relación laboral, debe dar aviso previo de conformidad con lo que haya sido estipulado sobre el particular en su contrato de trabajo o en su defecto conforme a las reglas siguientes:

- a) Con una semana de anticipación, si no hubiese completado seis meses de servicios continuos.
- b) Con diez días de anticipación, por lo menos, después de seis meses de trabajo, pero antes de un año de servicios continuos.

Para los efectos del cómputo de los servicios continuos, debe tomarse en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo con la Empresa.

El importe de la indemnización se calculará tomando como base el promedio de los salarios o sueldos devengados durante los últimos seis meses de la relación laboral o el promedio de lo devengado, si el tiempo trabajado no llega a dicho plazo.

La indemnización no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargable salvo en los casos y porcentajes establecidos en el artículo 82 del presente Reglamento.

Artículo 136. INDEMNIZACION EN CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO. Si GUATEL da por terminado un contrato individual de trabajo a plazo fijo, prematura o injustificadamente, deberá pagar al titular del mismo una indemnización por daños y perjuicios no menor al equivalente a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho plazo.

Artículo 137. INDEMNIZACION EN CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. Si GUATEL da por terminado un contrato individual de trabajo para obra determinada, prematura o injustificadamente, pagará al titular del mismo, una indemnización por daños y perjuicios que se determinará en la misma forma que el artículo anterior.

Artículo 138. INDEMNIZACION POR CAUSA DE MUERTE. GUATEL otorgará al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando

a su servicio, una prestación equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último sueldo o salario recibido por el trabajador. La viuda tendrá este derecho mientras permanezca soltera. Para los efectos del cómputo de los años laborados por el trabajador fallecido debe tomarse en cuenta la fecha en que éste haya iniciado su relación de trabajo con GUATEL.

### CAPITULO III

#### REGIMEN DE DESPIDO

Artículo 139. RECURSO DE REVISION. Contra las resoluciones que dicte la Gerencia que se deriven de la aplicación de este Reglamento en lo que se refiera a despido y las prestaciones que se establecen en el mismo, el interesado puede interponer recurso de revisión dentro del término de tres días hábiles de notificada la resolución que le perjudique. En caso no lo hiciera, la resolución quedará firme.

Artículo 140. TRAMITE. El recurso de revisión deberá presentarse por escrito ante la Gerencia de GUATEL la que señalará audiencia al recurrente por el término de dos (2) días para que exponga en forma escrita, las razones y argumentos que convengan a sus derechos, acompañando las pruebas y documentos que demuestren sus afirmaciones.

Evacuada la audiencia, el Gerente conocerá el recurso de revisión y lo resolverá dentro del término de cinco (5) días. Si

72

no se resolviere dentro del término señalado o la resolución fuera negativa, se tendrá por agotada la vía administrativa pudiendo acudir el trabajador recurrente ante los tribunales competentes.

Artículo 141. CONSTANCIA DE TRABAJO. A la terminación de la relación laboral, GUATEL está obligada a dar al trabajador que lo solicite, una constancia que contenga por lo menos lo siguiente:

- a) Fecha de ingreso y egreso al trabajo con GUATEL.
- b) Clase de trabajo ejecutado.
- c) El salario ordinario y el extraordinario que hubiere devengado durante el último período de pago.

Si el interesado lo solicita, la constancia deberá contener también, la forma como se condujo en el trabajo, la manera como lo desempeñó, así como la causa o causas que hayan ocasionado la terminación de la relación laboral.

### TITULO XIII

#### CAPITULO UNICO

##### TRIBUNALES COMPETENTES

Artículo 142. TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Después de agotada la vía administrativa los tribunales de Trabajo y Previsión Social serán los órganos competentes para conocer y decidir sobre los conflictos que surjan entre la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones

73

GUATEL y sus trabajadores, de conformidad con los procedimientos que establece el Código de Trabajo.

Sin embargo, no podrá decretarse en contra de GUATEL, ninguna clase de medidas precautorias ni cautelares.

### TITULO XIV

#### CAPITULO UNICO

##### PRESCRIPCION

Artículo 143. PRESCRIPCION EXTINTIVA. Es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el presente Reglamento, sus demás disposiciones legales aplicables, de los contratos individuales de trabajo y de la aplicación de cualquiera otra norma, mediante el transcurso de cierto tiempo, en las condiciones previstas en este capítulo.

Artículo 144. IRRENUNCIABILIDAD. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse a la prescripción ya consumada, ya sea expresamente por escrito o en forma verbal o en forma tácita, mediante la realización de hechos indubitables.

Artículo 145. EJERCICIO. Pueden ejercer el derecho de prescripción en defensa de sus intereses tanto GUATEL como sus trabajadores según sea el caso.

Artículo 146. PRESCRIPCION EN DESPIDO DIRECTO A FAVOR DE GUATEL. El derecho de GUATEL para despedir justificadamente a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescribe en veinte días hábiles, que comienzan a correr

74

desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. La invocación que puede hacer GUATEL del apercibimiento escrito a que se refiere el TITULO X. CAPITULO UNICO, del presente Reglamento, prescribe en el plazo de un año, computado desde su fecha.

Artículo 147. PRESCRIPCION EN DESPIDO DIRECTO A FAVOR DEL TRABAJADOR. Los derechos de los trabajadores de GUATEL para reclamar en los casos de despido o de corrección disciplinaria, prescriben en el término de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

Artículo 148. PRESCRIPCION EN DESPIDO INDIRECTO A FAVOR DE LOS TRABAJADORES. Los derechos de los trabajadores de GUATEL para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que la Empresa dio motivo para la separación o despido indirecto.

Artículo 149. PRESCRIPCION EN RETIRO INJUSTIFICADO DE LOS TRABAJADORES. Los derechos de GUATEL para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.

Artículo 150. PRESCRIPCION DE LOS DERECHOS CONTENIDOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que

75

provenzan directamente de los contratos de trabajo, prescriben en el plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de la terminación de dichos contratos.

Artículo 151. **PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS CONTENIDOS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.** Salvo disposición especial en contrario todos los derechos que provengan directamente del presente o demás reglamentos o cualesquiera otras disposiciones legales aplicables, prescriben en el plazo de dos años, los cuales corren desde el acaecimiento del hecho u omisión respectiva.

Artículo 152. **INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.** La prescripción se interrumpe:

- a) Por demanda o gestión ante autoridad competente.
- b) Por el reconocimiento expreso, de palabra o por escrito, o en forma tácita por la ejecución de hechos indubitables, tanto de parte de GUATEL como de los trabajadores afectados, de los derechos cuyo tiempo de prescripción transcurre.
- c) Por el pago o cumplimiento de la obligación, sea parcial o totalmente, cuando sea el caso y haya sido consentido por el acreedor o titular activo.
- d) Por causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado.

Artículo 153. **EFFECTOS DE LA INTERRUPCIÓN.** El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

76

## TITULO XV

### CAPITULO UNICO

#### DISPOSICIONES FINALES

Artículo 154. **ORGANIGRAMA.** Debe elaborarse el organigrama general de la Empresa y los organigramas que sean necesarios, para determinar gráficamente su estructura administrativa, así como los distintos niveles que representa la jerarquía de sus dependencias.

Artículo 155. **REGLAMENTACION.** La Junta Directiva de la Empresa emitirá los manuales o reglamentos que sean necesarios para la correcta aplicación e interpretación del presente Reglamento, especialmente el "Reglamento de Clasificación de Puestos, Régimen de Salarios y Evaluación del Personal de GUATEL".

Artículo 156. **CASOS NO PREVISTOS.** Los casos no previstos, serán resueltos por la Junta Directiva de la Empresa, en concordancia con el artículo 3o. del presente Reglamento.

Artículo 157. **DEROGATORIA.** Queda derogado el "Reglamento Interior de Trabajo para Regular las Relaciones Laborales entre GUATEL y sus Trabajadores", aprobado en el Punto Cuarto del Acta número 29-72 correspondiente a la Sesión Ordinaria número 27-72 de fecha seis (6) de julio de mil novecientos setenta y dos, de la Junta Directiva de GUATEL, y todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

77

Artículo 158. **MODIFICACIONES.** Para efectuar cualquier modificación o derogatoria al presente Reglamento, debe observarse el procedimiento seguido para la aprobación del mismo.

Artículo 159. **DIVULGACION DEL REGLAMENTO.** Una vez aprobado el presente Reglamento por Acuerdo Gubernativo, deberá suministrarse un folleto, a todos y cada uno de los trabajadores de GUATEL.

Artículo 160. **VIGENCIA.** El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

#### COMUNIQUESE:

General de División  
OSCAR HUMBERTO MEJIA VICTORES  
JEFE DE ESTADO

El Ministro de Comunicaciones,  
Transporte y Obras Públicas  
LUIS HUGO SOLARES AGUILAR

El Ministro de Trabajo y Previsión  
Social  
CARLOS PADILLA NATARENO

78