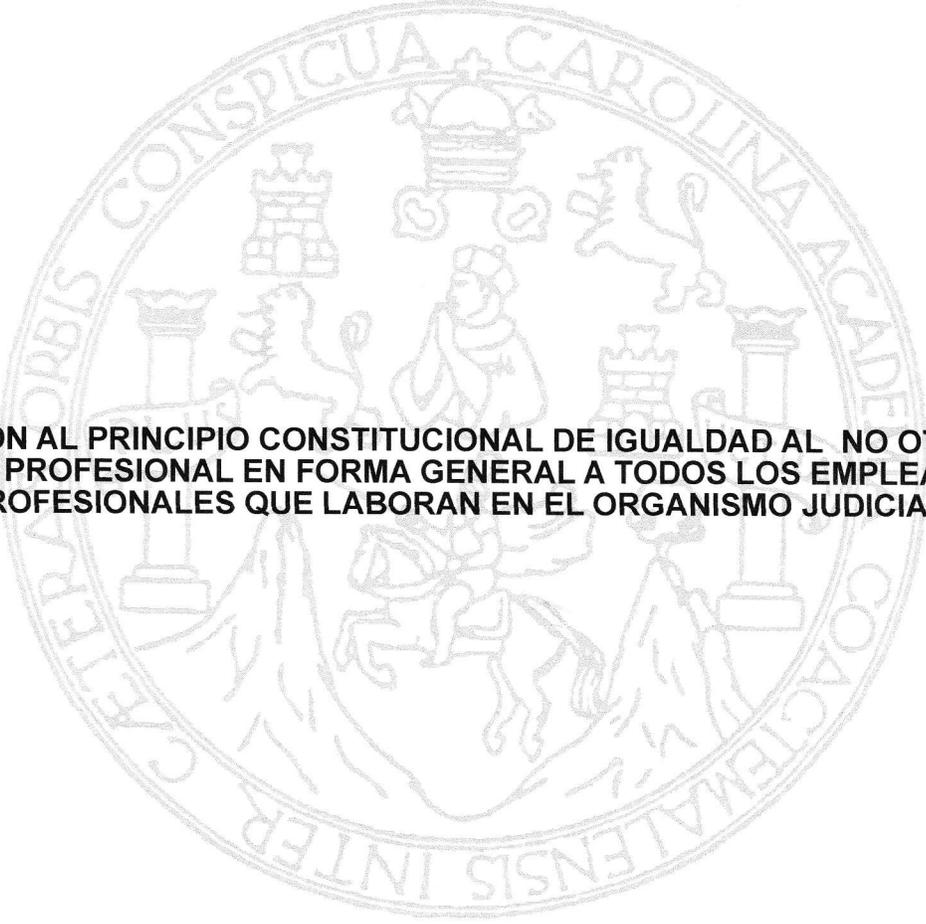


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD AL NO OTORGAR
BONO PROFESIONAL EN FORMA GENERAL A TODOS LOS EMPLEADOS
PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL ORGANISMO JUDICIAL**

ANGEL JESÚS DÍAZ FLORES

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD AL NO OTORGAR
BONO PROFESIONAL EN FORMA GENERAL A TODOS LOS EMPLEADOS
PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL ORGANISMO JUDICIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANGEL JESÚS DÍAZ FLORES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 2012

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Víctor Manuel Soto Salazar
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Rafael Morales Solares

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Marco Túlio Escobar Herrera
Vocal:	Lic. Héctor Raúl Orellana Alarcón
Secretaria:	Licda. Sonia Judith Alvarado López

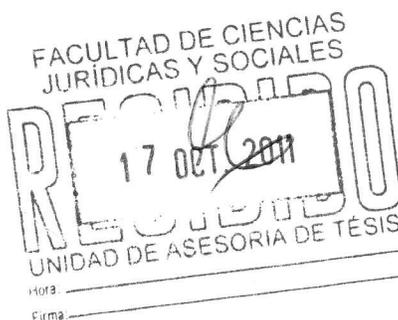
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



Lic. Carlos Antonio Aguilar Revolorio
Abogado y Notario
Colegiado 6930
Dirección: 7ª Av. 22-51 zona 12 Ciudad de
Guatemala. Teléfono 24733095

Guatemala, 3 de octubre de 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de la Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Cumpliendo con la resolución dictada de esa Unidad, procedí y asesoré el trabajo de tesis del Bachiller **ANGEL JESÚS DÍAZ FLORES**, intitulado "**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD AL NO OTORGAR BONO PROFESIONAL EN FORMA GENERAL A TODOS LOS EMPLEADOS PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL ORGANISMO JUDICIAL**", en virtud haberse concluido la investigación y atendiendo al Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en relación a los extremos identificados en el Artículo 32 se establece lo siguiente:

I. Contenido científico y técnico de la tesis: el sustentante abarcó temas de importancia en materia laboral, enfocado desde un punto de vista jurídico laboral y económico, en virtud de ser un tema que requiere atención de carácter urgente por parte de las autoridades del Organismo Judicial, específicamente que se regule en la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial dicho bono; La presente investigación fue realizada con estudios jurídicos, doctrinas, registros documentales que aportan elementos suficientes que demuestran que existe una violación al principio constitucional de igualdad, esperando que con dicho aporte se corrija el problema que atañe a un porcentaje considerable de empleados profesionales que laboran en el Organismo Judicial.

II. La metodología y técnicas de investigación utilizadas: en la presente investigación se utilizó como base el método deductivo e inductivo, analítico y sintético. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación científica externa e indirecta, la comparación, así como la técnica de las fichas para plasmar la información recolectada, para una mejor comprensión del tema tratado.

III. **La contribución científica de la misma:** el estudiante investigó y aportó sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden no ser compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentos, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

IV. **Las conclusiones y recomendaciones:** las mismas obedecen a una realidad de carácter económico laboral que fueron redactadas en forma clara, sencilla y precisa, para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.

V. **La bibliografía:** los textos utilizados y la Legislación consultadas constituyen una fuente acertada, por lo que la bibliografía utilizada es congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Por lo tanto al haber finalizado la etapa de asesoría del trabajo de tesis mencionado, por el Bachiller **ANGEL JESUS DIAZ FLORES**, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en los Artículos 31 y 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público.

Sin otro particular, atentamente,

Lic. Carlos Antonio Aguilar Revolorio
Abogado y Notario

LIC. CARLOS ANTONIO AGUILAR REVOLORIO
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de octubre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ANGEL JESÚS DÍAZ FLORES**, Intitulado: **"VIOLACIÓN AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD AL NO OTORGAR BONO PROFESIONAL EN FORMA GENERAL A TODOS LOS EMPLEADOS PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL ORGANISMO JUDICIAL"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ jrvc.



Licda. Coralia Carmina Contreras Flores de Aragón
Abogada y Notaria
Boulevard Sur 1-025 zona 4 de Mixco
El Pedregal del Naranja casa No. 1
Tel. 24310545

Guatemala 01 de febrero de 2012

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Respetable Licenciado Castro:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento, que cumpliendo con la resolución emitida por ésta Unidad donde soy nombrada revisora de Tesis del estudiante ANGEL JESÚS DÍAZ FLORES intitulado **“VIOLACIÓN AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD AL NO OTORGAR BONO PROFESIONAL EN FORMA GENERAL A TODOS LOS EMPLEADOS PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL ORGANISMO JUDICIAL”** razón por la cual informo a usted lo siguiente:

Analiqué y revisé el tema investigado, de la misma manera procedí a realizar las recomendaciones y correcciones necesarias como lo establece el Normativo para la Elaboración de Tesis en su Artículo 32 previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Por lo que de conformidad con lo expresado anteriormente, me permito manifestar lo siguiente:

- I. Considero que el tema investigado por el estudiante Angel Jesús Díaz Flores, es de suma importancia para los empleados profesionales del Organismo Judicial y en general a todos los servidores públicos en similares circunstancias de desigualdad; respecto a su contenido científico y técnico, el cual presenta una temática muy especial e importante sobre el tema desarrollado, puesto que el principio constitucional de igualdad debe ser analizado y ser incorporado en la legislación laboral en beneficio de una gran mayoría de la clase trabajadora en relación de dependencia, en el presente caso se vulnera el principio constitucional de igualdad tutelado por la Constitución Política de la República, tema que también trata el Código de trabajo y Convenio Internacionales, derecho que debe ser protegido y garantizado por la ley.
- II. Es importante hacer notar que las conclusiones y las recomendaciones que se vierten, son congruentes en el trayecto de la investigación, también comprende los aspectos de relevancia tratados, desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada, la cual a mi criterio es suficiente.
- III. El contenido Científico y Técnico de la presente tesis: de la misma manera el sustentante abarca tópicos de mucha importancia en materia laboral y que el contenido de ésta se ajusta a los requerimientos indicados que se deben cumplir de conformidad con la normativa laboral respectiva en la materia, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones y bibliografía utilizada son congruentes con



los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido especialmente con lo establecido en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, que la misma constituye un aporte importante en la investigación para mejorar las condiciones socioeconómicas de nuestro país, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el presente trabajo de tesis, considerando conveniente la impresión del mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente Examen Público.

Sin otro particular, me suscribo con las muestras de mi estima y consideración.

Licda. Coralia Carmina Contreras Flores de Aragón
Colegiada 5656

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANGEL JESÚS DÍAZ FLORES, titulado VIOLACIÓN AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD AL NO OTORGAR BONO PROFESIONAL EN FORMA GENERAL A TODOS LOS EMPLEADOS PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL ORGANISMO JUDICIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iy.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



[Handwritten signature]
Rosario





DEDICATORIA

- A JEHOVÁ DIOS: Jesucristo, fuente de vida que guió y guiará mi camino por senderos de sabiduría y justicia, me espera más allá.
- A MIS PADRES: Amparo de Jesús Gonzales Flores (Q.E.P.D.) y Rufino Leandro Díaz Arrivillaga, eterna gratitud por cuidar de mi con gran amor toda su vida.
- A MI ABUELA: Amelia Estanislao Flores Gálvez (Q.E.P.D.) propulsora de mis estudios y su amor y cuidado tan especial que me dio.
- A MI ESPOSA: Aida Aracely Sánchez Cruz de Díaz, por ser mi esposa amada y ser parte de mi vida y su gran apoyo incondicional, infinitas gracias.
- A MIS HIJOS: Lic. Gandhi Oribe, Ángel Emilio, Yorleny Eunice, Abraham Augusto, de apellidos Díaz Sánchez, por ser flechas encendidas que alumbran mi bello camino, son mi vida, son parte de mi, los amo con todo mi corazón.
- A MIS HERMANOS: José Luis, Julio Augusto, Sucely Silvia, René Manuel, Díaz Flores y Juventino Gonzalo Díaz Gonzáles, gratitud por su apoyo incondicional, los amo con todo mi corazón, a Francisco Javier Díaz Flores (Q.E.P.D.) vive en mi recuerdo.



A MIS AMIGOS: Ing. Ramiro Moisés Diéguez Soberanis, con grandes atributos que DIOS puso en mi camino, a Fredy Quezada y compañeros de labores de la Gerencia Financiera del Organismo Judicial, a los licenciados Carlos Manuel Castro Monroy y José Luis Ruano Porres; a todos por su apoyo moral incondicional.

A LA INSTITUCIÓN: Al Organismo Judicial y Corte Suprema de Justicia, por brindarme un lugar de trabajo, con ventajas económicas que han contribuido a obtener el presente triunfo académico.

A MIS CATEDRÁTICOS: A cada uno de ellos que en su momento me formaron y me heredaron sus sabios conocimientos, convirtiéndose muchos de ellos en amigos memorables.

AL DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana por ser un profesional de gran estima, con grandes valores morales y espirituales dignos de imitar.

A: **A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, especialmente a la **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**, fuente de sabiduría.

A USTED: Estimado pariente y amigo, **DIOS LOS BENDIGA.**



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Las prestaciones laborales.....	1
1.1. Definición de prestación laboral.....	1
1.2. Las prestaciones laborales más importantes en el derecho de trabajo guatemalteco.....	2
1.2.1. Las horas extras.....	2
1.2.2. La indemnización.....	4
1.2.3. Las vacaciones.....	10
1.2.4. El aguinaldo.....	13
1.2.5. La bonificación anual para trabajadores del sector público y privado.....	16
1.2.6. La bonificación incentivo al sector privado.....	18
1.2.7. Los daños y perjuicios.....	19
CAPÍTULO II	
2. Ámbito jurídico de protección laboral en el tema de las prestaciones laborales en el Organismo Judicial.....	21
2.1. Leyes nacionales.....	21
2.1.1. La Constitución Política de la República de Guatemala.....	21
2.1.2. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...	27
2.1.3. Código de Trabajo.....	28



	Pág.
2.1.4. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.....	32
2.1.5. Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial..	33
2.1.6. Ley de la Carrera Judicial.....	34
2.1.7. Ley del Servicio Civil.....	35
2.1.8. Acuerdo gubernativo número 327-90 (derogado).....	37
2.1.9. Acuerdo gubernativo número 10-93.....	40
2.2. Leyes internacionales.....	42
2.2.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	42
2.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	44
2.2.3. El protocolo de San Salvador.....	46
2.2.4. Convenios y tratados de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.....	48

CAPÍTULO III

3. La violación al principio constitucional de igualdad al no otorgar bono profesional en forma general a todos los empleados profesionales que laboran en el Organismo Judicial.....	55
3.1. Aspecto considerativos en el tema de igualdad.....	55
3.2. Cómo se da la igualdad y la desigualdad.....	58
3.3. Situaciones de reflexión en la sociedad guatemalteca.....	60
3.4. El principio de igualdad.....	62



Pág.

3.5.	Violación al principio constitucional de igualdad en el caso del bono o bonificación profesional en el Organismo Judicial como queda demostrado.....	64
3.5.1.	Consecuencias jurídicas.....	64
3.5.2.	Consecuencias políticas.....	65
3.5.3.	Consecuencias sociales.....	66
3.5.4.	Consecuencias laborales.....	66
3.5.5.	Consecuencias económicas.....	67
3.6.	Análisis de casos y expedientes.....	67

CAPÍTULO IV

4.	Bases para una propuesta de solución a la problemática de la violación al principio constitucional de igualdad al no otorgar bono profesional en forma general a todos los empleados profesionales que laboran en el Organismo Judicial.....	69
4.1.	Análisis del sustento legal para el otorgamiento de bono o bonificación profesional para los trabajadores del Organismo Judicial.....	69
4.2.	Facultad constitucional del Organismo Judicial para normar en forma específico el bono o bonificación profesional para sus trabajadores.....	72
4.3.	Protección a los derechos laborales en leyes y tratados Internacionales.	73
4.4.	Necesidad de la creación de la base legal para el otorgamiento del bono o bonificación profesional en el Organismo Judicial.....	79
4.5.	El Organismo Judicial.....	80



	Pág.
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXO.....	85
BIBLIOGRAFIA.....	93

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se justifica, por la necesidad de hacer un análisis respecto a la desigualdad existente en un grupo de empleados profesionales que laboran en el Organismo Judicial, a quienes no se les otorga el bono o bonificación profesional por el hecho de no ocupar un puesto que tengan como requisito mínimo indispensable ser desempeñado por profesional con grado universitario a nivel de licenciatura o postgrado, lo cual viola sus derechos laborales en conflicto con la ley.

El objetivo general es garantizar que se otorgue el bono o bonificación profesional en forma general, a todos los empleados profesionales colegiados que laboran en el Organismo Judicial, en virtud de que en la actualidad a unos se les otorga dicha prestación y a otros no.

La hipótesis se formula en los términos siguientes: La necesidad que el Organismo Judicial, regule en su propia normativa el otorgamiento del bono o bonificación profesional para todos sus empleados profesionales, colegiados activos sin discriminación.

Es importante señalar, que en los términos en que se realiza la presente investigación, se determina fundamentalmente la violación al principio constitucional de igualdad, al no otorgar bono o bonificación profesional, en forma general a todos los empleados profesionales colegiados activos que laboran en el Organismo Judicial.

Para una mayor comprensión, la presente tesis se divide en cuatro interesantes capítulos: en el primero, se enfoca el concepto de las prestaciones laborales analizadas individualmente; el segundo, se refiere al ámbito jurídico de protección laboral en las prestaciones laborales del Organismo Judicial; el tercero, trata especialmente la violación al principio constitucional de igualdad; el cuarto, es de vital interés, que señala las bases para una propuesta de solución a la problemática investigada.

En relación a las teorías en que se basa el presente trabajo, es importante indicar que se consultaron varios autores, nacionales e internacionales, quienes mediante sus conocimientos han proporcionado un importante soporte a ésta tesis; en cuanto al enfoque metodológico, se utilizó el método dialéctico, apoyado en el sistema inductivo y el deductivo los cuales son fuentes de gran información.

Al finalizar el presente estudio, basado en la investigación, se aportan las conclusiones y recomendaciones, con la intención que puedan ser tomadas en cuenta en la solución del problema investigado; al mismo tiempo de información en futuras investigaciones.



CAPÍTULO I

1. Las prestaciones laborales

1.1. Definición de prestación laboral

En primer lugar conviene señalar que el hecho generador de las prestaciones laborales es la relación de trabajo que subsiste entre el patrono y el trabajador y que con ocasión a circunstancias ajenas a cualquiera de las partes esenciales de los contratos de trabajo, surge el cese de esa relación laboral, como sucede en el caso de la indemnización y el pago de daños y perjuicios.

También existen prestaciones laborales que se generan dentro de la propia relación laboral, como son las bonificaciones, el aguinaldo, las vacaciones. Conforme Guillermo Cabanellas, “son todos aquellos servicios y beneficios que el estado, instituciones jurídicas o empresas privadas deben a sus empleados. El vocablo prestaciones deriva del latín *prestare* que significa dar, hacer o no hacer.”¹ Entonces, constituye su pago en una obligación, un deber jurídico. Vienen a ser cada uno de los derechos o beneficios que el empleador da a los trabajadores.

Se le denomina a la prestación beneficio, sin embargo, es un vocablo entendido por la mayoría de los empleados y no se está refiriendo a una forma de realizar un donativo o

¹ Diccionario de derecho usual Pág. 443

una voluntariedad por el patrón; sino que son beneficios que por razón del trabajo y de las relaciones que se suscitan entre los trabajadores y patronos estipulados por ley.

El origen de las prestaciones se derivan de una contratación individual o colectiva de trabajo, ejemplo: un descanso de quince minutos en las labores para tomar alimentos, o por disposición legal; también en el caso del aguinaldo o del período de vacaciones e inclusive, se ha dado ese nombre a determinados factores con que el régimen de seguridad da cobertura a sujetos protegidos por sus respectivas disposiciones.

1.2. Las prestaciones laborales más importantes en el derecho de trabajo guatemalteco

1.2.1. Las horas extras

Para abordar del tema de las horas extras, se tiene que hacer alusión a que constituyen horas laborales que se realizan por parte de los trabajadores, fuera de una jornada ordinaria de trabajo.

En los contratos de trabajo se contemplan los horarios de trabajo y duración de la jornada laboral diaria, semanal y mensual. Este tiempo se considera como ordinario legal o normal, el resto de tiempo no comprendido en la jornada de trabajo le pertenece y corresponde al trabajador, pero en el orden laboral el realizado para continuar en labores propias de las atribuciones de los trabajadores, es contemplado como un tiempo extraordinario.

Al respecto, el Código de Trabajo indica lo siguiente: Artículo 121.-“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”

También es de importancia señalar, que las horas tanto ordinarias como extraordinarias no pueden sobrepasar doce horas diarias, a excepción de casos como el de siniestros, tal y como lo indica nuestro Código de Trabajo, en el Artículo 122: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este Artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”

El deber de probar el trabajo realizado en tiempo extraordinario le corresponde al trabajador en caso de que exista un conflicto laboral judicial.

1.2.2. La indemnización

Esta surge del cese de relación laboral, y consiste en que el empleador tiene la obligación de pagar en concepto de indemnización un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba y por razón de despido injustificado, el patrono debe pagar a éste una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año laborado continuo, y si los servicios no fueren de un año, la indemnización se calculará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado y debe de calcularse tomando como base la

sumatoria de los salarios o ingresos percibidos durante los últimos seis meses, la sumatoria de estos se divide dentro de seis y se prorratea su indemnización ajustado a dicho término.

Las causas más frecuentes que originan la injustificada ruptura del contrato laboral son por iniciativa patronal, fundada en la antigüedad o excusas injustificadas para no querer pagar indemnización, por tal razón en forma indirecta lo expulsa de su personal, de ahí que se utilicen como sinónimas las locuciones de indemnización por antigüedad e indemnización por despido.

Se interpreta como “la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato de trabajo sin motivo imputable al obrero o empleado, siendo impuesta la indemnización por ley y abonándose solamente cuando no existe causa justificada de despido”²

El Código de Trabajo no determina fórmulas que sean precisas para el cálculo de las prestaciones laborales. Dicha normativa se limita únicamente al establecimiento de los parámetros para llevar a cabo las respectivas operaciones. Al respecto, es importante anotar lo establecido en el Código de Trabajo al indicar: artículo 82.- “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido

² Cardona Zacarías, Relindo A. El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo. Pág. 33

equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por darse dichas condiciones;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre



que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanente o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a

cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”

- **La importancia de la indemnización**

La indemnización es una de las prestaciones más importantes en cualquier liquidación laboral, pero a la vez es la de mayor polémica, debido a que cualquier disputa laboral que pueda llegar a surgir después de firmado el contrato gira siempre en base a su procedencia o no.

Igual importancia reviste lo estipulado en el Artículo 93.- “Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total”

- **Elementos para el cálculo de la indemnización son:**

- a) **Salario promedio:** Es aquel salario que sirve de base fundamental para el adecuado cálculo de la indemnización, y el cual abarca los últimos seis meses de actividades llevadas a cabo, y comprende: el salario regular, el aguinaldo, el bono catorce, las horas extraordinarias y todo beneficio que sea cuantificable y que haya sido proporcionado al trabajador guatemalteco. El salario promedio no debe de ser confundido con las ventajas económicas, las cuales son beneficios que no pueden cuantificarse y que por ende son presumidas de forma general, siendo las mismas del orden del treinta por ciento, siendo dicho porcentaje el que se agrega a lo que resulte de la multiplicación del promedio por los años trabajados.
- b) **Tiempo de trabajo:** Cuando se tiene establecida claramente la fecha en la cual se comenzó con la relación de trabajo, entonces el tiempo que se ha trabajado debe de ser desglosado en años, meses o bien en días. Por cada año que se ha trabajado, entonces es correspondiente un salario promedio, y por cada mes que se haya trabajado corresponde una doceava parte del sueldo promedio y por cada día trabajado es correspondiente el trescientos sesenta y cinco por ciento del sueldo promedio.

1.2.3. Las vacaciones

Es el derecho que le asiste a todo trabajador a un período de tiempo en reposo, en descanso remunerado al que se le denomina vacaciones, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles sin excepción.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho de gozarlas, no las haya disfrutado por cesar en su trabajo, cualesquiera que sea la causa. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Las vacaciones anuales retribuidas constituyen el derecho al descanso interrumpido, variable desde unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de su remuneración al cumplir determinado lapso de prestación de servicios.

Las vacaciones no constituyen salario, pues no se estipula retribución sino descanso y la compensación no debe traducirse en dinero sino en reposo de allí la oposición a que se paguen las vacaciones no disfrutadas, con objeto de restarle al trabajador la tentación de lucrarse a costa de su salud la excepción del todo justificada a la compensación de las vacaciones en dinero proviene de la imposibilidad de disfrutarlas que surge con un despido.

El derecho a las vacaciones proporcionales se otorga al trabajador cualquiera que sea la causa que motivo la rescisión de contrato de trabajo.³

Dentro del ámbito laboral, las vacaciones son constitutivas de un claro ejemplo de la evolución que moviliza e inspira a la rama del derecho en mención. Poco tiempo atrás, cuando el trabajador se sentía cansado por una determinada rutina en un mismo trabajo, o bien si el mismo llegaba al total límite de sus propias fuerzas, o si quisiera disponer de un tiempo libre para la realización de una actividad personal, simplemente dejaba de trabajar, lo cual significaba que a partir de la toma de dicha decisión no contaría con sueldo alguno, y con el agravante que además ponía en total peligro su empleo.

En épocas antiguas, el pensar en un período de vacaciones programado, no era concebible. Si bien, eran observadas una mayor cantidad de festividades, las mismas eran básicamente de orden religioso, no contando el trabajador con un período que fuera cierto y continuado de descansos. El trabajador no es una persona que viva únicamente para trabajar y además la rutina puede llegar a ocasionar serios trastornos psicosomáticos en el ser humano, por lo que es necesario que el mismo cuente con un período de descanso o sea con vacaciones.

Anteriormente, se admitió que los trabajadores efectivamente necesitaban de un período regular, desligándose de su patrono, o sea que efectivamente se permitía el descanso del trabajador, y que al finalizar el mismo el trabajador debía volver a sus

³ Cabanellas, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Pág. 814

actividades laborales. También se aseguraba al trabajador que al finalizar el descanso, volvería a sus labores habituales.

Pero dicho descanso, no era más que una licencia sin goce de sueldo, debido a que si bien era admitido el descanso como una suspensión de la obligación de laborar, dicho descanso no era remunerado tal y como lo establecían los textos legales de dichas épocas, y los cuales efectivamente admitían el no pago de dichas vacaciones.

Hasta comienzos del presente siglo, fue que los trabajadores comenzaron a gozar de los beneficios de un período de vacaciones al año con goce de sueldo. Con dicho fenómeno al ser analizado, se puede notar claramente el carácter evolutivo con el cual ha contado el Derecho del Trabajo en nuestra sociedad guatemalteca.

“Las vacaciones son aquella temporada en la que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias”⁴

En resumen se puede decir que se concibe a las vacaciones como aquel tiempo de descanso temporal de una determinada actividad que es llevada a cabo de manera habitual, y de manera principal del trabajo que es remunerado.

Vacaciones son también la liberación temporaria del trabajador en relación a la obligación con la cual cuenta de encontrarse bajo la disposición directa del empresario,

⁴ Cardona Zacarías, Herlindo A. Ob. Cit. Pág. 41

el cual debe hacer efectivo el pago de dicho tiempo, como si el mismo sí hubiera asistido a trabajar.

Las vacaciones cuentan con la característica de ser irrenunciables, y solamente el trabajador es quien podría renunciar a las mismas, y este lo haría únicamente en el caso de que contara con un beneficio de mayor valor, el cual sería consistente en un ingreso adicional.

1.2.4. El aguinaldo

Constituye otra prestación más que le asiste a trabajador durante la vigencia de la relación laboral. Consiste en la obligación de todo patrono a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por año de labores continuos o la parte proporcional correspondiente.

Esta deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

El aguinaldo no es acumulable año con año, con el objeto de que el empleado perciba posteriormente una suma mayor; pero el empleador debe pagar inmediatamente la parte proporcional del mismo de acuerdo con el tiempo laborado.



Se puede decir también respecto al aguinaldo que constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones que le han dado fuerza obligatoria, y se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores.

En la legislación laboral guatemalteca, el monto del mismo es de una doceava parte del total de los salarios que se han abonado al trabajador durante el año, o sea, el equivalente al salario de un mes. Es parte del salario que retiene el patrono en beneficio del trabajador el cual se lo entrega en una época determinada; en la sociedad guatemalteca es el quince de diciembre de cada año.

El aguinaldo para efectos de los deberes de los patronos se presume como un pago forzoso y regular. Por ello, técnicamente debería ser llamado sueldo anual complementario, ya que de manera legal forma parte del salario. En el ordenamiento jurídico guatemalteco, se regula dicha prestación mediante el Decreto 76-78, del Congreso de la República de Guatemala, denominada Ley de la Prestación del Aguinaldo del Sector Privado Decreto que regula los aspectos prácticos del pago del aguinaldo y procura una mejor vida para el trabajador. El aguinaldo es del cien por ciento del salario.

Al respecto la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala indica en su cuarto considerando lo siguiente: "Que es necesario emitir una ley que regule el otorgamiento de esta prestación, con el objeto de cumplir con el mandato



constitucional y, que al mismo tiempo, contemple los casos de incapacidad económica de cumplir con el otorgamiento de dicha prestación”

La misma norma indica en los artículos 1.- “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuo o la parte proporcional correspondiente”

Artículo 5.-“El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado”

Artículo 7.- “Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia de pago con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado”

Artículo 10.- “Para que el trabajador de campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato”

Artículo 11.- "Los patronos o empresas que no estén en posibilidad económica de otorgar aguinaldo en todo o en partes a sus trabajadores, deben probarlo por medio de declaraciones jurada, que presentarán ante las autoridades administrativas de trabajo más próximas. Dicha declaración se hará dentro de los primeros quince días del mes de noviembre del año que se trate, entendiéndose por renunciado este derecho por parte del patrono que no lo haga en el término previsto y queda obligado al pago de la prestación"

1.2.5. La bonificación anual para trabajadores del sector público y privado

Es una prestación más que les asiste a los trabajadores. Es de carácter obligatoria, y consiste el pago a sus trabajadores de un monto de dinero que conforma la bonificación anual equivalente a su salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

Se ha establecido que la bonificación anual es el equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengando por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieran laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago, si la duración de la relación fuera menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año y si la relación laboral terminare por cualquier causa el patrono deberá pagar al

trabajador la parte proporcional al tiempo laborado entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

Aquellos pagos que incremente el salario sobre la regulación base, constituyen las llamadas bonificaciones para el trabajador, entre sus causas principales se encuentran la carestía de la vida, los años de antigüedad en la empresa, la índole de los trabajos calificados, ingratos o arriesgados, se les conoce también con los nombres de suplementos, plus, mejora, y adicional entre otros.⁵

El bono 14 es una prestación bastante parecida al aguinaldo y al igual que éste no se encuentra consignado dentro del Código de Trabajo vigente sino que en una Ley anexa, también el monto de la prestación en mención es igual, difiriendo únicamente en lo que indica la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, que regula en el Artículo 2: “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago.

Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año”

⁵ Cardona Zacarías, Herlindo A. Ob. Cit. Pág. 37



De la Ley relacionada anteriormente, es importante tomar en cuenta lo que establece el Artículo 3: “La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”

1.2.6. La bonificación incentivo al sector privado

Constituye otra prestación más que le asiste al trabajador la bonificación incentivo al sector privado y que se materializa dentro de la vigencia de la relación de trabajo. Se crea en forma de incentivo, para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular su productividad y eficiencia, las empresas privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de treinta centavos de quetzal que deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo, en moneda del curso legal y pagada al trabajador en forma mensual.

Primas o premios a la productividad con estos nombres se conoce al sobresueldo que se concede a los trabajadores al lograr una producción por encima de la señalada, su finalidad trata de combinar el interés del trabajador al que le brinda la posibilidad de mejorar su remuneración, intensificando las tareas, concediendo un aumento sobre el salario común como premio, como régimen de incentivo.

También tiene como motivo una respuesta a la necesidad de poder aumentar los salarios. Se encuentra regulado en el Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

1.2.7. Los daños y perjuicios

Los daños son las consecuencias producidas de una acción normalmente idónea realizada por el patrono en contra del trabajador, como pudiera ser un despido injustificado, dentro de este concepto se puede incluir las prestaciones laborales a que este tiene derecho y otro como el derecho a ser reinstalado, a que le pruebe la causa justa del despido ante los tribunales competentes.

Los perjuicios son las ganancias lícitas dejadas de percibir por el trabajador derivado de los daños ocasionados por la acción ejecutada por el patrono en ese sentido, por eso es que existe una vinculación directa entre ambos, aunque parecidos cada uno de ellos. La ley establece que cuando el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador: a) Los daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido, hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales. b) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en un instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.

El resarcimiento de daños se justifica aduciendo que el trabajador tiene derecho a que se le indemnicen los perjuicios económicos que le origina la ruptura del contrato de trabajo, tanto por la disminución patrimonial o daños emergentes como por la pérdida o frustración del aumento de los bienes, lo que deja de percibirse, que tipifica el lucro



cesante, sin negar la base resarcidora de la indemnización por despido, no se ajusta a los daños y perjuicios inferidos superiores a veces a la tasa uniforme de la ley.⁶

⁶ Cardona Zacarías, Herlindo A. *Ob. Cit.* Pág. 39



CAPÍTULO II

2. **Ámbito jurídico de protección laboral en el tema de las prestaciones laborales en el Organismo Judicial**

2.1. **Leyes nacionales**

2.1.1. **La Constitución Política de la República de Guatemala**

Dentro de las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, estas se encuentran reguladas específicamente por normas supremas contenidas en la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. A través de éstas es que se desarrollan las normas ordinarias como se verá más adelante.

La Constitución Política de la República de Guatemala se refiere al trabajo de la forma siguiente: Artículo 101. "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social". De acuerdo a lo anterior, se ha querido decir por parte del legislador constitucional que "el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.

Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República, regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...”.⁷. Dentro de los derechos mínimos que como se indicó arriba, son superables de ser mejorados; la Constitución Política de la Republica regula en el Artículo 102 los siguientes derechos sociales mínimos entre otros de la legislación del trabajo así:

a) “El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna”

Del anterior derecho, es evidente de que tiene considerable relación con el salario que devenga el trabajador, para que alcance a una existencia digna y satisfacer las necesidades por lo menos las básicas para él y su familia, y es aquí en donde se puede mencionar el salario mínimo, que es evidente de acuerdo a la realidad, que en muchas empresas, no se paga el salario mínimo, y de la constante oposición del sector patronal conformado a través del CACIF de no aumentar el salario mínimo cuando se reúnen anualmente las comisiones paritarias para la fijación del salario mínimo, y que en muchos casos, se ha tenido que fijar por parte del gobernante;

El hecho de que no se pague el salario mínimo a un trabajador, se está incurriendo en violación a sus derechos laborales y de vida, de acuerdo a este inciso constitucional respecto a los derechos sociales mínimos que el Estado debe garantizarle al trabajador y su familia;

⁷ Gaceta No. 37 Páginas 59 y 60 expediente 291-95 sentencia de fecha 16 de agosto de 1995.

b) “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”

Este aspecto se refiere a la frase igual trabajo, igual salario, sin embargo, esto en la realidad no es así, y se ve palpablemente en la discriminación que se produce a la mujer con respecto al salario en relación al hombre, no solo no tiene posibilidades de acceder a dicho puesto de trabajo sino que también el salario variaría respecto de ella, por otro lado, también se hace referencia al salario mínimo y a la obligatoriedad del Estado de vigilar su cumplimiento.

c) “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”

De alguna manera este derecho tiene relación con los dos anteriores, pues el patrono tiene la obligación de observar los derechos adquiridos por los trabajadores, la antigüedad, los derechos generados de ella, en general, condiciones iguales para igual trabajo prestado en igualdad de salario.

ñ) “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común”

Esta norma constitucional hace referencia de alguna manera, aparte de los contratos, los pactos colectivos, convenios colectivos, incluso, reglamentos de trabajo, en donde se establecen condiciones de trabajo, que de alguna manera han sido consensuados



entre estos con intervención del Estado para su aval. La problemática que se atraviesa consiste en que en muchos casos, especialmente en el área rural de Guatemala, no existen contratos escritos, y esto es motivo, por la falta de supervisión y control de la Inspección General de Trabajo, de abusos por parte de los patronos en contra de los trabajadores.

No se les hace saber de sus derechos, como el caso de los alimentos, de la vivienda, de la educación a que tiene obligación el patrono, para que estos no lo exijan, y es una política sistemática de Estado, pues en este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debiera ser el ente encargado de asegurar estos derechos, pero es todo lo contrario, casi no interviene.

o) "Obligación del empleador a indemnizar con un mes de salario cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea"

El tema de la indemnización es importante dentro de los derechos laborales de los trabajadores. Tal como lo preceptúa este inciso, las condiciones son mínimas que pueden ser superadas, pero esta circunstancia no es adoptada por el Estado, pues se queda en esas condiciones mínimas respecto a esta prestación.

r) "El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia"

En Guatemala, no existen este tipo de instituciones, más que la función que realiza el instituto Guatemalteco de Seguridad social, que como es de conocimiento generalizado, no da cobertura total a los trabajadores y mucho menos, puedan prestar otro tipo de prestaciones, aparte de la de invalidez, vejez y sobrevivencia, como puede ser la prestación de desempleo, de seguro médico particular, etc.

"s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a titulo de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su tramite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses; y"

Al respecto ha habido fallos reiterados de la Corte de Constitucionalidad que señala que "...esta Corte ha considerado que el pago de daños y perjuicios en materia laboral constituye un derecho que se origina cuando en materia laboral ha ocurrido una cesación de una relación de trabajo por medio de un despido injustificado. En el caso de que la parte patronal no pruebe que el despido del trabajador se fundó en causa justificada da lugar a este derecho, y como tal, el pago del mismo fue garantizado constitucionalmente en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución. Es así como el

derecho al pago de daños y perjuicios en materia laboral está reconocido como un derecho social mínimo, susceptible de ser mejorado en la forma que fije la ley o en su caso, mediante la negociación colectiva, conforme a lo establecido en el primer párrafo del Artículo 106 constitucional.

En el caso del Artículo 2 decreto 64-92 del Congreso de la República que reformó el Artículo 78 del Código de Trabajo, al preceptuar que al momento del cálculo de daños y perjuicios a favor del trabajador, debía pagarse hasta un máximo de doce meses de salario, superó la disposición contenida en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución, por lo que en acatamiento al mandato constitucional contenido en el primer párrafo del Artículo 106 ibíd. Es la disposición reformadora en la que deben fundamentarse los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social, al momento de calcular el monto a que asciende el citado derecho...⁸

“t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se consideraran como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”

En este caso, la realidad marca que aunque el Estado participe en convenciones principalmente las emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, mantiene reservas para adherirse o ratificarse en el caso de los convenios internacionales, pues

⁸ Gaceta No. 44 Pág. 159 expediente 1246-96 de la sentencia de fecha 15 de abril 1997.

muchos de ellos, aunque datan de tiempos atrás, no han sido aprobados por el Estado de Guatemala.

2.1.2. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

En la Constitución Política de la República de Guatemala, particularmente en el Artículo 63, se establecen las garantías sociales, con esa idea se promulga el seguro social obligatorio y la ley que regulará las características y alcances.

El Congreso de la República, en el año de 1946 emitió el Decreto número 295, que se refiere a "LA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL". En la citada ley se otorga autonomía a esta institución, personalidad jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, con el propósito de conformar un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima" como lo establece el Capítulo 1° en su Artículo 1°.

Posteriormente la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, define en su Artículo 100 sobre la seguridad social; "El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación". Actualmente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es la institución encargada de administrar todos los aspectos que abarca la seguridad social y también las pensiones económicas.

2.1.3. Código de Trabajo

Este marco normativo desarrolla en forma más extensa el precepto constitucional. En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio, es así como se comprende la diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Dentro de los antecedentes históricos⁹ que describen la evolución que ha tenido el Código de Trabajo para que llegara a su contenido actual, se señalan en otros los siguientes:

- a) El Decreto 330 del Congreso de la República. El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

⁹ Ministerio de Trabajo y previsión Social. Folleto Informático s-f. Pág. 23

b) Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1441. Este Decreto derogó además los artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.

Ahora bien, dentro del contenido del Código de Trabajo se establecen aspectos relacionados con las definiciones de las personas que intervienen en la relación laboral, los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, lo relativo a los contratos de trabajo convenios colectivos, pactos de condiciones de trabajo, los reglamentos, la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo, lo relativo al derecho de sindicalización y huelga, de los trabajadores, la *organización administrativa y judicial de trabajo, los procesos de conciliación y arbitraje*, lo relativo a los juicios ordinarios de carácter económico social y de carácter jurídico, el juicio de faltas, las medidas, sanciones y descripción de las faltas a las leyes de trabajo, la ejecución de sentencias, etc.

Como algo fundamental del Código de Trabajo y que reúne en si todos los principios sobre los cuales se cimenta la normativa aludida es el cuarto considerando del Decreto 1441, y que se resume en lo siguiente:

Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- El derecho de trabajo, es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

2.1.4. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

Se encuentra contenida en el Decreto 48-99 del Congreso de la República y es compatible con la Ley de la Carrera Judicial en lo que fuere aplicable. Dentro de la normativa más importante de señalar, se encuentran los siguientes: “ARTÍCULO 1. Objetivo y ámbito material de aplicación de la ley.”, al respecto cabe mencionar que esta norma da el marco legal para la actividad laboral desarrollada por los trabajadores para el Organismo Judicial, y garantizar en su mayoría las obligaciones y derechos entre las partes laborales.

Así también el Artículo 2 del cuerpo legal relacionado que establece: “Se crea el sistema de carrera para el personal auxiliar y los trabajadores administrativos y técnicos del Organismo Judicial.”, dicha norma fomenta la búsqueda de la superación de los trabajadores, en la obtención de puestos en ascenso como un incentivo laboral, con el fin de hacer efectiva la carrera administrativa y judicial.

Es importante mencionar el Artículo 37 del Citado cuerpo legal que regula derechos a los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establecen la Constitución política de la República, los convenios internacionales ratificados por Guatemala y otras leyes ordinarias.

2.1.5. Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

Se encuentra contenido en el Acuerdo 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia. De la referida Ley es importante resaltar lo siguiente:

En cuanto a lo que establece el Artículo 210 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Congreso de la República, que es el fundamento por el cual se aprobó el treinta de noviembre de mil novecientos noventa y nueve el Decreto Número 48-99, que contiene la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que regula las relaciones laborales del Organismo Judicial con sus empleados y funcionarios, aplicable también a jueces y magistrados en lo que corresponde.

También que de conformidad con el inciso f) del Artículo 54 de la Ley del Organismo Judicial, es atribución administrativa de la Corte Suprema de Justicia emitir los reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas que le corresponden conforme a la ley debiendo ser publicadas en el diario oficial.

Entre las normas más importantes de resaltar se encuentran el Artículo 1 que regula: "Objeto. El presente reglamento tiene por objeto desarrollar las normas contenidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, para la adecuada aplicación y regulación de las relaciones del Organismo Judicial con sus empleados y funcionarios. Los principios regulados en el Artículo 2, enriquecen la protección al trabajador del Organismo Judicial, por lo que es de beneficio para el correcto cumplimiento de las normas de carácter laboral.

2.1.6. Ley de la Carrera Judicial

Se encuentra comprendida en el Decreto 41-99 del Congreso de la República, y dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta ley se encuentran los siguientes:

- Que sus fundamentos estriban en determinar que una de las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco reside en el sistema de administración de justicia, que es uno de los servicios públicos esenciales; que su reforma y modernización deben dirigirse a impedir que éste genere y encubra un sistema de impunidad y corrupción y, al mismo tiempo, se revierta la ineficacia, se garantice el libre acceso a la justicia, la imparcialidad en su aplicación, la independencia judicial, la autoridad ética, la probidad del sistema en su conjunto y su modernización.
- Que la consolidación de un verdadero Estado de Derecho, el fortalecimiento democrático de las instituciones y las necesidades del desarrollo requieren de un sistema de justicia que proporcione estabilidad, credibilidad y confianza en las instituciones y en las leyes.
- Que la Constitución Política de la República y los tratados internacionales ratificados por Guatemala establecen los principios básicos que orientan la administración de justicia, los cuales deben ser adecuadamente desarrollados mediante normas ordinarias que aseguren su cumplimiento, de acuerdo con las necesidades y posibilidades del Estado.



- Que conforme el Artículo 2° de la Constitución Política de la República, uno de los deberes fundamentales del Estado es garantizar a los habitantes la justicia y la seguridad y que en su Artículo 209 establece expresamente la Carrera Judicial y dispone que los ingresos, promociones y ascensos se harán mediante oposición, para la cual deberá emitirse una ley específica que regule esta materia.
- Cabe resaltar lo regulado en el Artículo 1 de la Ley de la Carrera Judicial. respecto a su objeto y fines, y señala: “El objeto y fines de esta ley es establecer los principios, normas y procedimientos, así como crear los órganos necesarios para la administración y operación de la Carrera Judicial. La Carrera Judicial establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría o grado, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de su función jurisdiccional”, en este sentido se fomenta la Carrera Judicial.

2.1.7. Ley de Servicio Civil

Esta ley se encuentra contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República, que ha sufrido reformas recientemente. Sin embargo, el enfoque de este trabajo se centra a que esta es una ley que rige para los trabajadores del sector público.

En el Artículo 1 de la citada ley establece: “Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos,

susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad". Aplicable para los servidores públicos que no cuenten con su propia ley de servicio civil.

Respecto al propósito de la cuerpo legal señalado, al indicar en el Artículo 2 lo siguiente:" El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de personal.", claramente con dicha norma se establecen las reglas claras de la relación patrono y trabajador en el sector público, que con susceptibles de mejorarse constantemente en las negociaciones que se dieran.

No se puede omitir el señalar la importancia de los principios de la referida Ley en virtud del valor que representan, los cuales están plasmados en el Artículo 3, todo ello para garantizar las reglas claras del contrato laboral.

2.1.8. Acuerdo gubernativo número 327-90 (derogado)

Se refiere a un acuerdo emitido por la Presidencia de la República en Consejo de Ministros, emanado con fecha 28 de febrero del año 1990; el cual fue derogado mediante Acuerdo Gubernativo diez guión noventa y tres de fecha 04 de enero de 1993 y su reformas mediante Acuerdo gubernativo setecientos setenta guión noventa y cinco de fecha 28 de diciembre de 1995. En relación al análisis del Acuerdo Gubernativo mencionado al principio, es importante resaltar los aspectos más importantes que son:

- La Bonificación de emergencia para los servidores públicos y los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado; en el que se estableció como una medida para combatir la situación inflacionaria del país y con la finalidad de aumentar el poder adquisitivo de los mismos. La relacionada Bonificación quedó sin efecto al integrarse al salario inicial tal como se plasma en el Artículo 2 literal a) del Acuerdo 770-95 de fecha 28 de diciembre de 1995.
- Del mismo modo se reguló la Bonificación Profesional en el Artículo 3 de dicho Acuerdo Gubernativo 327-90 y su reforma, mediante Acuerdo 741-92 que reguló: "Se fija en trescientos setenta y cinco quetzales (Q.375.00) mensuales, el monto de Bonificación Profesional, para los servidores públicos con título universitario y con la calidad de colegiados activos, que ocupen puestos en el Organismo Ejecutivo y sus Entidades Descentralizadas que tengan como requisito mínimo indispensable, ser desempeñados por profesionales con grado universitario a nivel de licenciatura o post-grado. El título que ostente el servidor



deberá estar congruente con la especialidad que el puesto requiera. La Bonificación Profesional es adicional a la otorgada por concepto de Bonificación de Emergencia"

Para la referida bonificación se fijaron determinados requisitos como el que regula el Artículo 4 del Acuerdo Gubernativo en mención y su reforma: "Para el otorgamiento de la Bonificación Profesional deberán observarse las siguientes normas: I. Las personas que ocupen puestos ejecutivos de alto nivel y que pertenezcan al Servicio Exento o de Confianza a que se refiere la Ley de Servicio Civil, y los que desempeñen puestos de la Serie Ejecutiva del Plan de Clasificación de Puestos, tendrán derecho a la Bonificación Profesional, siempre que sean profesionales universitarios y colegiados activos. II. Las Entidades descentralizadas o Autónomas del Estado que no cuenten con un Plan de Clasificación de Puestos y Salarios legalmente establecido, otorgarán la Bonificación Profesional siempre que la máxima autoridad de la Entidad que se trate certifique, bajo su responsabilidad, que el puesto que ocupa el servidor público de que se trate tiene como requisito mínimo indispensable ser desempeñado por profesional universitario a nivel de licenciatura o postgrado, y que dicho servidor sea profesional colegiado activo. La certificación deberá ser verificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil y si la resolución de dicha Oficina fuere favorable, la comunicará a donde corresponda para que la Bonificación se haga efectiva. III. Las Entidades Descentralizadas o Autónomas del Estado que cuenten con su propio Plan de Clasificación de Puestos y



Salarios legalmente establecidos, podrán otorgar la Bonificación Profesional a su personal con sus propios fondos, siempre que cumplan con los requisitos relativos al grado académico y colegiación obligatoria. IV .La Bonificación Profesional de trescientos setenta y cinco quetzales (Q.375.00) mensuales, corresponde a la jornada completa de trabajo. Cuando una persona desempeñe un puesto de tiempo parcial, tiene derecho a la parte proporcional de la Bonificación Profesional conforme al horario de trabajo establecido. V. Las máximas autoridades de las dependencias del Gobierno Central y las Entidades Descentralizadas o Autónomas, serán responsables de que la Bonificación Profesional la reciban únicamente las personas que, conforme las normas anteriores, tengan derecho a la misma. Las personas que en contravención a dichas normas hubieren percibido la Bonificación Profesional, deberán reintegrar lo cobrado indebidamente en el momento de establecerse la ilegalidad del cobro. VI .La Bonificación Profesional no se tomará en cuenta para cómputo de viáticos, pago de tiempo extraordinario laborado, cálculo de beneficios escalafonarios, aguinaldo, licencias o permisos de cualquier naturaleza incluidos los que se concedan de conformidad con el Régimen de Seguridad Social y otras prestaciones laborales de cualquier índole. VII. Cuando un profesional adquiriera o recupere su condición de colegiado activo en días intermedios de un mes calendario, tendrá derecho a la bonificación profesional a partir del primer día del mes siguiente”

Uno de los objetivos de análisis al Acuerdo Gubernativo trescientos veintisiete guión noventa (327-90), es señalar que este es el sustento legal que utiliza el



Organismo Judicial amparado al Artículo 3, para el pago de la bonificación profesional; así como en el Artículo 40 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en la literal a, como requisito para el pago de la bonificación profesional.

Derivado de lo anterior y el trabajo de investigación que se llevó a cabo, se estableció que el fundamento que el Organismo Judicial utiliza para otorgar el bono profesional no es el que corresponde ya que como se indicó a un principio el Acuerdo Gubernativo trescientos veintisiete guión noventa (327-90) de fecha 28 de febrero de 1990 fue derogado y actualmente el sustento legal para el otorgamiento del mismo para servidores públicos de las entidades y dependencias del Organismo Ejecutivo, está en el Acuerdo gubernativo número diez guión noventa y tres (10-93) de fecha 04 de enero de 1993 y sus modificaciones contenidas en el Acuerdo gubernativo trescientos diecisiete guión noventa y cuatro (317-94) de fecha 20 de junio de 1994.

2.1.9. Acuerdo gubernativo número 10-93

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar se encuentran los siguientes:

1. El Acuerdo relacionado en su apartado de considerandos plasma la justificación para su creación, y se transcriben por su importancia, en el que señalan lo siguiente:



“Que el Organismo Ejecutivo debe emitir las disposiciones necesarias en materia de salarios que regirán durante el ejercicio fiscal de mil novecientos noventa y tres, estableciendo criterios uniformes que deben ser observados por las entidades y dependencias que lo conforman, velando por la adecuada asignación de los recursos humanos y financieros para el cumplimiento de los programas y proyectos a realizarse en dicho ejercicio fiscal, con el fin de cumplir los objetivos que originan su existencia y funcionamiento como tal;

Que el Artículo 5o. De la Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto número 11-73 del Congreso de la República, modificado por el Artículo 1o. Del Decreto Ley número 139-85, faculta al Presidente de la República para que en Consejo de Ministros, apruebe la Escala de Salarios aplicable a las clases de puestos que establece el Plan de Clasificación de Puestos que administra la Oficina Nacional de Servicio Civil;

Que el Artículo 10 del Decreto número 11-73 del Congreso de la República, establece que la Oficina Nacional de Servicio Civil en Consulta con el Ministerio de Finanzas Publicas, debe elaborar el Plan Anual de Salarios correspondiente a cada ejercicio fiscal y las normas para su administración en el período respectivo, con base en la disponibilidad financiera del Estado de Guatemala”

Como se infiere de los considerandos anteriores se refleja el espíritu con que se crea la norma por parte del Organismo Ejecutivo en poder beneficiar a los trabajadores,

tomando en cuenta la adecuada asignación de los recursos humanos y financieros para cumplir los compromisos, en el caso los salarios.

Dentro del Acuerdo 10-93 de fecha 04 de enero de 1993, se creo originalmente para fijar el monto en concepto de dos bonos, entiéndase bonificaciones, llamadas cada una de emergencia y profesional.

Al respecto es importante señalar que quedo derogada la bonificación de emergencia de conformidad con el Acuerdo 770-95 de fecha 26 de diciembre 1995, ya que en dicho Acuerdo en el Artículo 11, deroga los artículos 1, 2, 3 y 4 del Acuerdo gubernativo 10-93 que establecían como sustento legal la bonificación de Emergencia.

En relación a lo anterior, cabe mencionar que el Acuerdo gubernativo 10-93 mantiene vigente en los artículos 5, 6 y 7 la bonificación profesional, o bono profesional como se identifica dentro del presente trabajo de investigación.

2.2. Leyes internacionales

2.2.1. Convención Americana Sobre Derechos Humanos

El Estado de Guatemala forma parte de la Organización de las Naciones Unidas, dentro de la misma se encuentra la Organización Internacional del Trabajo como un organismo que se inicio casi al mismo tiempo que ésta, ente que a la fecha ha gozado de legitimidad para la protección de los derechos laborales de los trabajadores a nivel internacional incluyendo a Guatemala, prueba de ello, es que anualmente se reúnen en



forma tripartita, es decir, los gobiernos, los trabajadores y los patronos para la búsqueda de soluciones ante la problemática en materia de trabajo que se presentan, también reciben denuncias, realizan estudios, hacen pronunciamientos al respecto, y en general, se plasman los convenios y recomendaciones contenidos relacionados con el trabajo en forma especializada.

Sin embargo, conviene hacer la siguiente reflexión en materia de trabajo respecto a este instrumento:

1. Que en base a este instrumento los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.
2. El Artículo 24 regula la Igualdad ante la Ley y dice: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.
3. El Artículo 33 en adelante brinda una protección jurídica contra los derechos que este instrumento garantiza y refiere que son competentes para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los

Estados Partes en esta Convención: a) la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, llamada en adelante la Comisión, y b) la Corte Interamericana de Derechos Humanos, llamada en adelante la Corte.

2.2.2. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Este instrumento se refiere a los derechos económicos, sociales y culturales, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo. También preceptúa normas importantes respecto a la no discriminación y a respetar el principio de igualdad. Dentro de los aspectos más importantes se encuentran podemos mencionar; Artículo 2 "1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Los países en vía de desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los



derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos”

En cuanto al Artículo 3 se refiere a que los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

El Artículo 7 establece: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;



c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”

2.2.3. El protocolo de San Salvador

Se trata de un instrumento creado en forma adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y tiende a desarrollar de una manera más específica aspectos relacionados con los derechos sociales, dentro de los cuales se encuentra el Derecho al Trabajo. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de este instrumento se encuentran entre otros, en los siguientes Artículos:

Artículo 1 "Obligación de Adoptar Medidas .Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo”

Artículo 3. "Obligación de no Discriminación .Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"

Artículo 7. "Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”

2.2.4. Convenios y tratados de la Organización Internacional del Trabajo

Como antecedente relevante del surgimiento y creación de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra la Declaración de Filadelfia En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), Adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización.

La Declaración comprende dentro de otros, los siguientes principios:

El trabajo no es una mercancía; La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades definen en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, representan sólo una parte de la actividad normativa de la Organización. Desde 1919, la Organización

Internacional del Trabajo y sus estructuras tripartitas, que relacionan a los gobiernos de los Estados Miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores, han erigido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo.

Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo: Las normas de la Organización Internacional del Trabajo adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo son tratados internacionales sometidos a la ratificación de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Las recomendaciones son instrumentos no obligatorios (a menudo relacionados con los mismos temas que los convenios) que establecen orientaciones para la política y la acción nacional. Tanto los convenios como las recomendaciones están destinados a influir concretamente sobre las condiciones y las relaciones laborales en el mundo entero.

Hasta finales de junio de 2003¹⁰, la Organización Internacional del Trabajo había adoptado más de 180 convenios y más de 190 recomendaciones referidos a una amplia gama de temas: libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad de trato y de oportunidades, abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, fomento del empleo y de la formación profesional, seguridad social, condiciones de trabajo, administración e inspección del trabajo, prevención de los accidentes laborales, protección de la maternidad, así como protección de los migrantes y de otras categorías de trabajadores

¹⁰ Información consultada en biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo. Día de consulta. 14-6-2010.

como gente de mar, personal de enfermería o trabajadores de las plantaciones. Hasta la fecha se han registrado más de 7000 ratificaciones.

Las normas internacionales del trabajo desempeñan un importante papel en la elaboración de leyes nacionales, políticas y decisiones judiciales, y en las disposiciones de los convenios colectivos. Aun en los países que no han ratificado un determinado convenio, guían la acción gubernamental y permiten el funcionamiento eficaz de las instituciones y de los procedimientos previstos por la legislación nacional del trabajo, así como la aplicación de buenas prácticas en materia de empleo. Así pues, tienen un impacto tanto sobre la legislación como sobre la práctica nacional, que va más allá de una simple adaptación de la legislación a los requisitos del convenio ratificado.

Existen mecanismos de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo que son objeto de constante supervisión, aparte de ello, cada Estado Miembro está invitado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas, en la legislación y en la práctica, para aplicar cada convenio por él ratificado.

En paralelo con estos mecanismos ordinarios de supervisión, las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden iniciar procedimientos contenciosos, denominados «reclamaciones», contra un Estado Miembro por su supuesto incumplimiento de un convenio que ha ratificado. Si la reclamación es considerada admisible por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, éste nombra un comité tripartito para estudiar la cuestión. Este comité presenta un informe con sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración.

Por otra parte, cualquier país miembro puede presentar una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo contra otro Estado Miembro que, a su juicio, no haya asegurado de manera satisfactoria la puesta en marcha de un convenio ratificado por ambos. El Consejo de Administración tiene la opción de establecer una Comisión de Encuesta para estudiar la cuestión y presentar un informe sobre el tema.

Este proceso puede asimismo ser puesto en marcha por el propio Consejo de Administración o previa queja de un delegado en la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión de Encuesta formula recomendaciones sobre las medidas que deben ser adoptadas si fuera preciso. Si un gobierno no acepta estas recomendaciones, puede someter el caso a la Corte Internacional de Justicia. Libertad sindical: mecanismos especiales de supervisión En 1950 la Organización Internacional del Trabajo estableció un procedimiento especial en el ámbito de la libertad de asociación. Se basa en reclamaciones presentadas por los gobiernos o por las organizaciones de empleadores y trabajadores contra un Estado Miembro incluso si no ha ratificado los convenios pertinentes.

Análisis del Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo: Este convenio constituye un marco normativo de forma específica en lo que respecta a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

El Estado de Guatemala no lo ha ratificado aún, y ha tenido como fundamento lo siguiente:

1. Surge de la Reunión de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1982, en su sexagésima octava reunión; tomando en cuenta las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963; y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, en donde se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

2. Estas novedades hacen oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países.

3. En cuanto a su contenido, señala la parte I, los Métodos de aplicación, campo de aplicación y definiciones, el Artículo 1, señala que: “Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional”

El Artículo 2 se refiere a que este convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas. Refiere también que todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: a) “los trabajadores con un contrato

de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración”

4. El Artículo 3 se refiere a varios conceptos o definiciones que son importantes y señala: A los efectos del presente Convenio, las expresiones «terminación» y «terminación de la relación de trabajo» significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

5. Parte II del convenio. Se refiere a las normas de aplicación General. Las causas de justificación de la terminación, a partir del Artículo 4 que dice: Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Artículo 5. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades



familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. Artículo 6. 1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente Artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1 del presente Convenio”

CAPÍTULO III

3. La violación al principio constitucional de igualdad al no otorgar bono profesional en forma general a todos los empleados profesionales que laboran en el Organismo Judicial

3.1. Aspectos considerativos en el tema de igualdad

- Consideración desde el ámbito legal

No cabe duda que los diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales hacen referencia al principio de igualdad y no discriminación. Dentro de la invocación previa contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, se plasma que el Estado es el responsable entre otros, de la promoción de la igualdad, así ya formalmente incluida como una garantía constitucional dentro de los derechos humanos e individuales la Carta Magna lo regula de la siguiente manera:

Artículo 4º. "Libertad y igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades: Ninguna persona poder sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí"



De igual manera al referirnos a instrumentos internacionales para la protección de los derechos humanos es importante mencionar la Convención Americana Sobre derechos Humanos; en el apartado considerativo menciona que contiene principios que han sido consagrados en la Carta de la Organización de los Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Deberes de Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales, tanto en el ámbito universal como regional.

De lo anterior y en congruencia con la Constitución Política de la República de Guatemala, es importante transcribir el Artículo 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos que regula lo siguiente: “Todas las personas son iguales ante la Ley, en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación , al igual protección a la Ley.

- **Consideración desde el ámbito espiritual**

Es de gran importancia determinar que el principio de igualdad se puede abordar también desde el ámbito espiritual, al referirse a las prescripciones bíblicas. Cabe resaltar a la Santa Biblia como la primer Ley universal codificada y como la Ley más importante de la Humanidad; donde se plasma entre otros aspectos las leyes con que se regían en los tiempos bíblicos.

Se puede mencionar especialmente en la aplicación de algunos castigos ejemplares que se aplicaban los cuales regulaban la conducta del ser humano en sociedad, se



aprecia que no es nada nuevo; más sin embargo se trata de ser equitativos en todo sentido y en parte la historia por medio de los escritos se puede dar cuenta de la forma en que se trata de dar a cada quien lo que merece; a continuación de la memoria se trae unos fragmentos de lo que el sagrado libro, el cual es el libro de los libros como lo es la Santa Biblia, que prescribe en el Antiguo Testamento en la antigua versión de Casiodoro de Reina (1569) Revisada por Cipriano de Valera (1602) otras revisiones: 1862, 1909 y 1960.

Es importante analizar que se trataba de ser equitativa en el aspecto de igualdad: Éxodo capítulo 21 versículos 23, 24, 25: 23 “ Más si hubiere muerte, entonces pagarás vida por vida, 24 ojo por ojo, diente por diente, mano por mano, pie por pie, 25 quemadura por quemadura, herida por herida, golpe por golpe.”. Cuando se menciona aquel principio de ojo por ojo y diente por diente y se aplica de forma justa el derecho es igual, de la misma manera indica que ante la presencia de Dios lo mismo es mujer que hombre.

De la misma manera la Constitución Política de la República de Guatemala regula que tanto el hombre como la mujer tienen los mismos derechos jurídicos legales y desde cualquier punto de vista social y humano, es notable que por poco razonamiento que tenga la persona, no le agrada el ser discriminado por sus semejantes en cualquier ámbito de la vida, todos queremos ser tratados de la misma manera, a nadie le agrada ser discriminado, especialmente desde el momento de nacer y no digamos cuando la persona tenga pleno entendimiento, siempre luchara por ser tratado de la misma manera que los demás, lo cual todos conocemos desde tiempos históricos.

Puesto que es una teoría que el ser humano trae en su ser, pues es un ser pensante con cinco sentidos y hecho a la semejanza de Dios, pero lamentablemente el ser humano en un grande porcentaje a llenado su corazón de maldad al humillar a sus semejantes, lo hace sentirse bien sin importarle las consecuencias que conlleva determinada actitud; en nuestra vida diaria es común dicha situación.

Se debe de hacer una labor social muy consciente y responsable cada vez que se tiene la oportunidad de concientizar a las personas especialmente en la niñez y adolescencia y erradicar de la faz de la tierra la desigualdad, la discriminación y tantas formas de agresión que se pueden mencionar como ejemplo de la desigualdad y la discriminación.

3.2. Cómo se da la igualdad y la desigualdad

Cuando se hace referencia al derecho de igualdad se debe mencionar la desigualdad para poder entender lo que en este trabajo se trata de explicar; con la intención si no de resolver el problema en su totalidad, pero si como un aporte para que unido a los esfuerzos de los grandes idealistas, puedan vivir los seres humanos, un día no muy lejano vivir mejor y que pueda servir como un eslabón en medio de tanta injusticia.

Se tiene como esencial el derecho de igualdad para todos los seres humanos, y sobre todo a ser reconocidos como iguales ante la propia Ley y que la misma otorga de manera incondicional, y así debe de ser sin discriminación por ningún motivo, ya sea ejemplo por creencias, raza, nacionalidad, género, etc.

Por el contrario la desigualdad a la que también se le conoce como disparidad o distinción se entiende como la falta de igualdad entre las personas, esto lleva a comprender que la diferencia entre los seres humanos hace posible la existencia de la desigualdad. La misma se va creando entre los seres humanos y van marcando a través del diario vivir, y muchas de las actividades o costumbres o actitudes subjetivas fomentan el surgimiento de la desigualdad. Un ejemplo claro de desigualdad de oportunidades se visualiza en el aspecto laboral, ya que a mejor preparación académica mejores ingresos, ello va haciendo la diferencia en el aspecto económico entre los seres humanos.

Ahora bien hay desigualdades que surgen de manera injusta, como es el caso que se analiza, que a mejor preparación académica, el reconocimiento o incentivo a dicho aspecto se beneficie de forma general, y no de forma parcial. Es el caso en el Organismo Judicial para ser específico, que únicamente se otorga dicho bono o bonificación, entendiéndose al incentivo que se ha otorgado a los trabajadores del Estado que hayan obtenido un grado académico profesional universitario; pero con una condicional injusta que es actualmente, la que ocupen un cargo que sea requerido ser desempeñado por un profesional. En contrario no puede ser otorgado.

Lo anterior a todas luces fomenta la desigualdad, violentando el principio constitucional de igualdad, ya que así como el trabajador que ocupa un cargo que requiera ser desempeñado por un profesional y otro trabajador que ocupe un cargo que no se requiera ser profesional; en ambos casos se luchó en alcanzar una superación

académica y por lo tanto merecen en ambos casos el reconocimiento del bono o bonificación profesional.

En el Estado y especialmente en el presente trabajo de investigación, el Organismo Judicial no se hace efectivo el pago de la bonificación profesional en forma general a todos los empleados profesionales colegiados activos que han adquirido esa calidad dentro del personal que labora en esta institución, y de tal manera que el análisis del presente trabajo versa precisamente sobre esa discriminación que existe, incurriendo en perjuicio claro de los derechos laborales de dichos empleados.

3.3. Situaciones de reflexión en la sociedad guatemalteca

- **En el ámbito de la alimentación**

Se menciona la pobreza que en la gran mayoría de hogares guatemaltecos se da y la cual es alarmante; por falta de políticas adecuadas por parte del Estado de Guatemala que respondan, orienten y ayuden a las madres y padres guatemaltecos para alimentar adecuadamente a sus hijos niños y adolescentes y evitar de esta manera la gran desnutrición que agobia a muchos hogares guatemaltecos.

Es el pan de cada día que por la pobreza extrema únicamente, les den una comida una o si mucho dos veces al día a sus hijos, consistente en caldo de frijol y tortilla con sal y vaso de agua, sin ninguna vitamina lo cual no le proporciona los nutrientes que el ser humano necesita para un desarrollo integral en toda su plenitud.

Hay hogares guatemaltecos donde la comida abunda y es desperdiciada y tirada a la basura, mientras hay tanto niños y personas adultas que quisieran comer la comida que como se indica es tirada a la basura.

- **En el ámbito de la educación**

En el ámbito de la educación en Guatemala es muy difícil la situación que atraviesan los niños del campo y de las áreas marginales de la ciudad y por todos los medios en el país tanto en los medios escritos, televisivos, radiales y por diferentes medios de comunicación, lo cual es de público conocimiento, que hay muchos niños que no tienen un acceso adecuado a la educación y en una gran cantidad de niños desde muy pequeños deben trabajar en diferentes labores en el hogar o en la calle.

De esa manera poder ayudar aunque sea en una mínima parte a la economía familiar, pues sus padres no tienen recursos económicos, o en otros casos se han quedado huérfanos sin padre y sin la madre, otros sin madre y otros sin padre, o de cualquier forma se han quedado huérfanos o por innumerables situaciones, dando como resultado la pobreza y a la desintegración familiar; por lo cual como consecuencia son víctimas del analfabetismo y en una gran mayoría de centros educativos del estado no se cuenta con las herramientas adecuadas.

Aunado en algunos casos el poco interés de algunos malos maestros que la mayor parte del tiempo del ciclo escolar lo utilizan en deportes, reuniones o supuestos cursos,

lo que provoca una pobre e ineficiente educación, lo cual siempre repercute negativamente en el desarrollo escolar de los alumnos en el futuro.

- **En el ámbito de salud**

Es otro tema tan importante en la sociedad guatemalteca, por ejemplo desde el momento que los niños nacen en el área rural no tienen acceso a la salud infantil es muy difícil por muchas razones; es frecuente que los niños fallezcan por falta de atención medica como sucede en el propio siglo veintiuno. El tener acceso a la salud es un gran lujo que se dan solo los acaudalados en virtud de que los medicamentos han alcanzado precios inalcanzables para la personas de escasos recursos sin que el Congreso de la Republica de Guatemala hagan algo por evitar dicha situación, lo cual da como resultado la muerte de muchas personas.

3.4. El principio de igualdad

En una sociedad democrática y pluralista como la de Guatemala, en que el respeto a los derechos fundamentales constituye uno de los pilares del Estado de Derecho, resulta imprescindible adecuar el ordenamiento jurídico de manera que éste refleje la evolución que experimenta la sociedad y, en este punto en especial, resguardar la observancia del principio de igualdad que es la base del análisis de este trabajo.

En virtud de este principio, los seres humanos deben ser tratados como iguales, a menos que haya criterios relevantes para un tratamiento diferenciado. La igualdad se concreta, a su vez, en dos grandes principios:

a) Principio de no discriminación, según el cual, si bien existen diferencias entre los seres humanos, no todas ellas justifican un tratamiento especial.

b) Principio de relevancia, que expresa que algunas de las diferencias que existen entre las personas son tan relevantes que justifican ser tratadas de manera desigual.

Para entender la relación entre la igualdad y la no discriminación, podría afirmarse que el principio de igualdad permite la desigualdad; pero sin embargo se viola el mismo, cuando tal desigualdad no tiene un fundamento razonable, es decir, cuando se convierte en discriminación.

La igualdad no tiene que ser justificada, pues se presume justa; la desigualdad por el contrario, si no se justifica, parece arbitraria, luego injusta.

En el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, aunque en términos estrictos lo que allí se garantiza es la igualdad en la ley, puesto que su objeto consiste en que todas las personas queden sometidas al mismo ordenamiento jurídico, es decir, al bloque completo de normatividad, desde la Constitución y las leyes hasta los actos administrativos y judiciales, incluyendo también los actos jurídicos particulares.

Por su parte del precepto citado, el principio jurídico de igualdad sustenta el derecho a no ser discriminado, en virtud del cual se prohíbe la imposición o adopción de diferencias arbitrarias, cualquiera que sea la autoridad, ya sea pública o privada que la establezca, aún cuando se trate del legislador. Tal proscripción de las discriminaciones es absoluta, o sea, no admite excepción alguna y opera con alcance erga omnes.

3.5. Violación al principio constitucional de igualdad en el caso del bono o bonificación profesional en el Organismo Judicial como queda demostrado.

3.5.1. Consecuencias jurídicas

El hecho de que existan bonificaciones o bonos dentro del ámbito laboral, no es más que una forma disfrazada que tiene el patrono que es el Estado en este caso, para no ser incluido dentro del concepto de salario, a pesar de que esta situación ya se encuentra superada a partir de lo que refiere la Constitución Política de la República y especialmente el Procotolo de San Salvador que arriba se cito, en cuanto a entender e interpretar que debe conceptualizarse como salario y este incluye bonos, bonificaciones.

La situación era determinar que estos bonos o bonificaciones eran montos de dinero independiente del salario para que no se incluyeran dentro de un computo de prestaciones laborales posteriormente y se acrecentara el pasivo laboral de las empresas o del Estado como patrono, sin embargo, como se dijo antes, esta situación

ya se encuentra superada precisamente por la protección legal que se brinda dentro del ordenamiento jurídico.

Por otro lado, existen consecuencias jurídicas el hecho de que a unos profesionales se les cancele el bono profesional y a otros no, precisamente porque violenta el principio de igualdad que se encuentra establecido no solo en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en los diferentes instrumentos jurídicos internacionales que se citaron arriba.

El Acuerdo específico respecto a este bono profesional no puede ser superior a lo que establecen estos instrumentos, por lo tanto, jurídicamente no es viable que se aprecien estas circunstancias que riñen con lo legal.

3.5.2. Consecuencias políticas

Cuando se enfoca el tema desde el punto de vista político, se debe considerar el impacto que pudiera tener por ejemplo, en la organización de trabajadores y trabajadoras para hacer valer sus derechos a través de los mecanismos que precisamente se encuentran regulados en el Código de Trabajo, como son las huelgas o los paros, sin embargo, para efectos del presente trabajo, los profesionales del Organismo Judicial no han realizado ninguna acción tendiente a este efecto, hasta el presente momento.

3.5.3. Consecuencias sociales

Es indudable considerar que la situación económica y social del país es lamentable, el deseo de superación que tienen las personas, especialmente las que laboran para el Organismo Judicial es notorio y por lo tanto, de acuerdo a los resultados del trabajo de campo realizado y que se analiza más adelante, se puede determinar la veracidad de ello y por lo tanto, la violación al principio de igualdad en que se encuentran cuando siendo profesionales, colegiados activos, no les es retribuido la bonificación profesional de trescientos setenta y cinco quetzales a que tienen derecho y que reciben otros profesionales en sus mismas o similares calidades que éstos que no la reciben.

3.5.4. Consecuencias laborales

En el ámbito laboral, la situación persiste respecto al gremio de trabajadores y trabajadoras que se encuentran en esta situación y la relación que tienen estos con las organizaciones de trabajadores y con la parte patronal. Siendo una institución del estado, esto puede ser objeto de discusión en el momento en que se produzca un cese de la relación laboral entre un profesional que no le es pagada la bonificación profesional y el patrono, cuando reclame el pago de sus prestaciones laborales, aunque es dudoso que en el caso de un litigio judicial laboral, el juez se convierta en juez y parte, porque es un ente que se encuentra contratado por el Organismo Judicial como patrono, aunque esta situación es discutible.

3.5.5. Consecuencias económicas

Existen necesariamente efectos nocivos de carácter económico, cuando a una persona que tiene la calidad de profesional y que labora para el Organismo Judicial no reciba la bonificación profesional por el monto de trescientos setenta y cinco quetzales mensuales agregado a su salario. Esto claramente le ocasiona un perjuicio en sus derechos y en sus ingresos que no solo le afecta a él personalmente sino también a su grupo familiar.

3.5.6. Análisis de casos y expedientes

Luego de efectuar un análisis de la situación en que se encuentran algunos trabajadores y trabajadoras del Organismo Judicial, se puede determinar que:

1. El acceso a la información es restringida, sin embargo, se ha podido determinar que se produce el pago de la bonificación profesional a un trabajador que así lo acredite, cuando este ostenta un cargo directivo o de sub dirección administrativamente hablando.
2. También el hecho de que fue notorio establecer que un grupo de Trabajadoras Sociales a nivel técnico que no se les reconocía su derecho a un salario mayor, por no tener el grado de licenciatura, estas lograron acreditar el grado profesional y ello provoco que se ajustara su salario a ese nivel y que incluyendo se les hiciera efectivo el pago de la bonificación profesional a partir de esa fecha, a pesar de que



el rango o las atribuciones que realizan las trabajadoras sociales es igual, en referencia a la calidad de profesional licenciada o profesional técnica en los juzgados de familia de la torre de tribunales, aplicable a todo el personal en esta condición del territorio nacional.

3. No se le ha dado el trámite correspondiente por parte del Organismo Judicial a las solicitudes para el pago de bonificación profesional, a pesar de que se acredita tener la calidad de colegiado activo; por no desempeñar un cargo que no se requiere sea ocupado por un profesional.

CAPÍTULO IV

4. Bases para una propuesta de solución a la problemática de violación al principio constitucional de igualdad al no otorgar bono profesional en forma general a todos los empleados profesionales que laboran en el Organismo Judicial

4.1. Análisis del sustento legal para el otorgamiento de bono o bonificación profesional para los trabajadores profesionales del Organismo Judicial

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se pudo establecer que el Organismo judicial no cuenta con una normativa específica y propia para el otorgamiento del bono o bonificación profesional en mención, ya que se determinó que su base legal es como sustento para el pago de bonificación profesional es el acuerdo Gubernativo número 327-90 en su artículo 3, acuerdo que actualmente está derogado por el Artículo 8 del Acuerdo Gubernativo número 10-93 de fecha 4 de enero de 1993, que regula lo siguiente: "Se deroga el Acuerdo Gubernativo No.327-90 del 28 de febrero de 1990, el Acuerdo Gubernativo No. 7-92 del 8 de enero de 1992, el Acuerdo Gubernativo No. 741-92 del 21 de julio de 1992 y demás disposiciones que se opongan al presente Acuerdo."; así como el Artículo 40 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, inciso a que regula lo siguiente: "Los profesionales que desempeñen puestos en los que corresponda pagarles bonificación profesional, están obligados a presentar ante el Sistema de Recursos Humanos la documentación que acredite su calidad profesional previo a tomar posesión del cargo. Adicionalmente,

durante el mes de enero de cada año, presentarán constancia original de su calidad de colegiados activos que cubra el año completo. Sin este requisito, no se pagará la bonificación que correspondería y en ningún caso se harán pagos retroactivos”

Es importante mencionar que el único sustento legal vigente para el otorgamiento en concepto de bonificación profesional o bono profesional para los servidores públicos con título universitario es el Acuerdo Gubernativo 10-93 de fecha 4 de enero de 1993 en los artículos que se transcriben Artículo 5: "Se mantiene el monto de TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO QUETZALES (Q. 375.00) mensuales, en concepto de Bonificación Profesional para los servidores públicos con título universitario y con la calidad de colegiados activos, que ocupen puestos que tengan como requisito mínimo indispensable, ser desempeñado por profesionales con grado universitario a nivel de licenciatura o postgrado. La Bonificación Profesional es adicional a la contenida en la literal a) del artículo 1. De este Acuerdo." Artículo 6: "Para el otorgamiento de la Bonificación Profesional deberán observarse las siguientes normas:

I Las personas que ocupen puestos ejecutivos de alto nivel y que pertenezcan al Servicio Exento o de Confianza a que se refiere la Ley de Servicio Civil y las que desempeñen puestos de la serie ejecutiva del Plan de Clasificación de Puestos, tendrán derecho a la Bonificación Profesional, siempre que sean profesionales universitarios y colegiados activos.

II Las Entidades descentralizadas o Autónomas del Estado que no cuenten con un Plan de Clasificación de Puestos y Salarios legalmente establecido, otorgarán la Bonificación

Profesional, siempre que la Máxima autoridad de la Entidad que se trate certifique, bajo su responsabilidad que el puesto que ocupa el servidor público de que se trata tiene como requisito mínimo Indispensable ser desempeñado por Profesional Universitario a nivel de Licenciatura o Postgrado y que dicho servidor es Profesional Colegiado Activo. La certificación deberá ser verificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil y si la Resolución de dicha Oficina fuere favorable, la comunicara a donde corresponda para que la Bonificación se haga efectiva.

III Las Entidades Descentralizadas o Autónomas del Estado que cuenten con su propio Plan de Clasificación de Puestos y Salarios legalmente establecidos, podrán otorgar la Bonificación Profesional a su persona) con sus propios fondos, siempre que cumplan con los requisitos relativos al grado académico y colegiación obligatoria.

IV La bonificación profesional de TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO QUETZALES (Q. 375.00) mensuales, corresponde a la jornada completa de trabajo. Cuando una persona desempeñe un puesto por tiempo parcial; tiene derecho a la parte proporcional de la Bonificación conforme al horario de trabajo establecido.

V Las máximas autoridades de las dependencias del Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas o Autónomas, serán responsables de que la Bonificación Profesional la reciban únicamente las personas que, conforme las normas anteriores, tengan derecho a la misma. Las personas que en contravención a dichas normas hubieren percibido la Bonificación Profesional, deberán reintegrar lo cobrado indebidamente en el momento de establecerse la ilegalidad del cobro.

VI La Bonificación Profesional no se tomará en cuenta para cómputo de viáticos, pago de tiempo extraordinario laborado, cálculo de beneficios escalafonarios, aguinaldo, licencias o permisos de cualquier naturaleza incluidos los que se concedan de conformidad con el Régimen de Seguridad Social y otras prestaciones laborales de cualquier índole.

VII Cuando un profesional adquiriera o recupere su condición de Colegiado Activo en días intermedios de un mes calendario, tendrá derecho a la Bonificación Profesional a partir del primer día del mes siguiente”

4.2. Facultad constitucional del Organismo Judicial para normar en forma específica el bono o bonificación profesional para sus trabajadores

Constitucionalmente el Artículo 205 establece las garantías del Organismo Judicial y para el presente caso cabe mencionar la independencia funcional y económica que goza, para el desenvolvimiento de sus funciones como un poder independiente del Estado. En el presente caso de análisis esta la plena facultad de normar y acordar la normativa que regule el otorgamiento del bono o bonificación profesional en forma general para todos los empleados profesionales que laboran en el Organismo judicial y teniendo como único requisito indispensable de ser profesionales colegiados activos.

Es importante mencionar que al tener su normativa propia se tendría la facultad de superar el bono o bonificación profesional que actualmente se otorga en principio por la

interpretación en el sentido mas favorable para sus trabajadores profesionales y el respaldo ante todo de la independencia económica con que cuenta; eliminando así ese requisito que a todas luces desincentiva la profesionalización como lo es el que ocupen puestos que tengan como requisito mínimo indispensable, ser desempeñado por profesionales con grado universitario a nivel de licenciatura o postgrado, violando si con ese requisito actualmente el principio constitucional de derecho de igualdad consagrado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que además desincentiva la educación profesional universitaria.

4.3. Protección a los derechos laborales en leyes y tratados internacionales

1. Es importante también hacer notar que en Guatemala se violan constantemente los derechos laborales, cuando la Constitución Política de la Republica de Guatemala es bien clara en indicar que la renuncia a los derechos laborales no surte efecto aunque se indique en un contrato de trabajo tal como lo regula el Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala: **“Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consagrados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas **ipso jure** y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los



trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otros disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”

En ese sentido y respecto al bono o bonificación profesional que se les otorga actualmente a los trabajadores profesionales del Organismo Judicial que ocupan un cargo que para su desempeño sea ocupado por un profesional; deviene interpretar la norma constitucional mencionada anteriormente, respecto a la igualdad que debe de existir al otorgar el bono o bonificación en mención por parte del Organismo Judicial, ya que debe de otorgarse dicha prestación a favor de todos los trabajadores profesionales, sin excepción, que ocupen un puesto que tenga o no requisito mínimo indispensable, ser desempeñado por profesionales con grado universitario a nivel de licenciatura o postgrado.

Lo anterior, en virtud de la interpretación en el sentido más favorable para los trabajadores profesionales del Organismo Judicial; ya que con esto es justa la dignificación profesional de todos los trabajadores profesionales sin excepción, con el único requisito de ser colegiados activos. El espíritu del bono o bonificación profesional es fortalecer y estimular la profesionalización en el trabajador, por ende el no proveer la prestación relacionada a todos los trabajadores profesionales por

igual, desincentiva a los trabajadores que aún no son profesionales para su profesionalización.

2. Cabe mencionar que en materia de derecho internacional se tiene actualmente convenios y tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, donde se encuentran las previsiones necesarias para resolver situaciones adversas a la aplicación de justicia y donde las partes firmantes se comprometen en respetar el contenido de los convenios; especialmente en otras prestaciones adicionales que forman parte del salario.

El Artículo 1 del Convenio Americano Sobre Derechos Humanos regula la:
“Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Partes en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidas en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; 2. Para los efectos de esta convención, persona es todo ser humano”

De la misma manera los firmantes se comprometen por legislar correctamente en la materia, como está regulado en el Artículo 2. **“Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno** Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionadas en el Artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus

procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”

Como aporte y aunado a lo indicado en el párrafo anterior, se puede mencionar siempre en materia de derecho internacional lo que quedó establecido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”

En ese sentido en dicho protocolo regula el Artículo 1 **“Obligación de Adoptar Medidas** Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente protocolo.

El Protocolo Adicional como se puede interpretar, ya establece como una obligación de las partes a adoptar medidas que efectivamente resuelvan los problemas en la materia como se explica en el Artículo 2 **“Obligación de Adoptar disposiciones de derecho interno** Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuvieren ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus

procedimientos constitucionales y a las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos”

El protocolo indicado también establece que las partes se comprometen a no ejercer discriminación como quedó establecido en el Artículo 3 del protocolo adicional en mención; al realizar el presente trabajo para investigar y determinar los orígenes de la bonificación profesional se determina que el espíritu que da origen a dicho bono fue con el consenso de los representantes de colegios profesionales del país, el cual se ha perdido por la falta de interés de quienes deben de velar por los derechos laborales y de esta manera lo cual hace que en algunas instituciones del Estado se viole el principio constitucional de igualdad y como consecuencia la discriminación.

Es importante conocer lo que determina el Artículo 3 del referido protocolo sobre la discriminación al establecer: “Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”

Otro aspecto importante de mencionar del relacionado protocolo respecto al derecho al trabajo en el numeral dos, resalta que los estados se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional. Como se puede concluir de lo escrito



anteriormente es obligación del Estado adoptar medidas que garanticen el pleno desarrollo humano del trabajador; esto conlleva seguir estableciendo incentivos de forma igualitaria a los trabajadores y en especial al tema de que se trata en el presente trabajo, el proporcionar el bono o bonificación profesional a los trabajadores profesionales mencionados del Organismo Judicial, especialmente por gozar de independencia funcional como lo establece la Constitución Política de la Republica de Guatemala, como uno de los tres poderes del Estado.

En otro de sus artículos también hace referencia a las condiciones que se deben de tomar en cuenta en la aplicación de las normas, que deben de observarse que las condiciones sean justas, equitativas y satisfactorias de trabajo situaciones que son muy importantes tomar en cuenta:

Artículo 7 **“Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo** Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”



4.4. Necesidad de la creación de la base legal para el otorgamiento del bono o bonificación profesional en el Organismo Judicial

El Organismo Judicial por medio de la Corte Suprema de Justicia y con la facultad que le otorga el artículo 4 inciso f de la Ley del Organismo Judicial, le compete emitir los reglamentos, acuerdos y ordenes ejecutivas que le corresponden conforme a la ley; y en consonancia con el Artículo 210 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial se normaran por su Ley de Servicio Civil, siendo esta mediante el Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

Por lo que en congruencia con las leyes citadas es procedente a todas luces bajo la independencia funcional y económica crear mediante acuerdo de la Corte Suprema de Justicia el otorgamiento del bono o bonificación profesional en forma general para todos los trabajadores profesionales que laboran en el Organismo Judicial y cuyo requisito mínimo, el ser profesionales colegiados activos.

Como un incentivo al logro obtenido por la superación académica universitaria a los trabajadores profesionales que con tanta dedicación y esfuerzo han obtenido; y para aquellos trabajadores que aun no son profesionales les sirva de incentivo y motivación para su superación académica.



4.5. El Organismo Judicial

El Organismo Judicial es uno de los tres poderes del Estado, con independencia funcional, económica entre otras, por mandato constitucional, que está sujeta única y exclusivamente a la Constitución Política de la República de Guatemala; esto quiere decir que puede tomar sus propias decisiones, sujeto únicamente a la Ley como queda establecido plenamente en la presente investigación.

Son varios los beneficios que el Organismo Judicial ha otorgado a sus funcionarios y empleados, tanto en el área administrativa como en el área jurisdiccional ya sea sindicalizados o no sindicalizados, por lo cual se determina que dicho poder del Estado tiene la capacidad tanto funcional como económica para regular y otorgar el bono o bonificación profesional de que trata el presente trabajo de investigación.

Es importante indicar, que el bono o bonificación profesional relacionada es susceptible de ser superada, en cuanto a la cantidad que actualmente se otorga acorde a la situación económica actual del país.

CONCLUSIONES

1. En la actualidad hay empleados profesionales colegiados activos que laboran en el Organismo Judicial que no reciben el bono o bonificación profesional, por no ocupar puestos que tengan como requisito mínimo indispensable, ser desempeñados por profesionales con grado universitario a nivel de licenciatura o postgrado.
2. Existe violación al principio constitucional de igualdad, en el otorgamiento del bono o bonificación profesional a los empleados profesionales del Organismo Judicial, cuando a unos sí es otorgado y a otros no, aún teniendo las mismas calidades de profesionales colegiados activos.
3. La creación del bono o bonificación profesional para los servidores públicos fue como un incentivo económico, pero el otorgamiento del mismo ha sido desigual, lo cual desmotiva la profesionalización; de la misma forma ha creado un ambiente de inconformidad en el ámbito profesional.
4. El monto actual que el Organismo Judicial otorga por concepto de bono o bonificación profesional, es de trescientos setenta y cinco quetzales (Q375.00) mensuales, lo cual en la actualidad no responde al motivo de su creación, que es combatir la situación inflacionaria y aumentar el poder adquisitivo del profesional.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Judicial atendiendo al principio constitucional de igualdad, leyes laborales, convenios y pactos internacionales en materia laboral aceptados y ratificados por Guatemala, debe evitar por todos los medios legales, la violación de los derechos laborales en Guatemala.
2. Es conveniente que el Organismo Judicial, dentro de sus normas regule el bono o bonificación profesional y establezca que dicho bono debe otorgarse a todos sus empleados profesionales colegiados activos, sin discriminación alguna.
3. Es importante que el Organismo Judicial someta a análisis la dignificación de sus trabajadores profesionales colegiados activos, sin distinción del puesto que ocupen, otorgando el bono o bonificación profesional como un incentivo, pretendiendo con tal medida fortalecer y estimular la profesionalización a fin de hacer más eficiente la aplicación de la justicia.
4. Es necesario que el Organismo Judicial fortalezca los derechos laborales, tomado en cuenta el déficit económico, donde los sueldos son insuficientes cada día, puesto que los derechos laborales son susceptibles de ser mejorados, que dicho bono o bonificación sea incrementado de acuerdo a la realidad económica del país.





ANEXO

ANEXO I

Entrevistas

El trabajo de campo consistió en la realización de entrevistas a empleados profesionales y aún no, del Organismo Judicial, respecto a su parecer en cuanto al tema de la violación al principio constitucional de igualdad, al no otorgar el bono profesional en forma general a todos los empleados profesionales que laboran en el Organismo Judicial, por lo que a continuación se presentan los resultados:

CUADRO No. 1.

PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE LA MAYORÍA DE PATRONOS EN GUATEMALA NO CUMPLEN CON SUS OBLIGACIONES LABORALES?	
Respuesta	Cantidad
Si	45
No	05
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.

CUADRO No. 2.

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA PROTEGIDO LEGALMENTE ANTE LAS AUTORIDADES COMO LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO O EL ORGANISMO JUDICIAL?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	40
Total:	50

Fuente: investigación de campo, junio 2011.

CUADRO No. 3.

PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE A TODOS LOS EMPLEADOS PROFESIONALES DEL ORGANISMO JUDICIAL LES ES OTORGADO EL BONO O BONIFICACIÓN PROFESIONAL SIN EXCEPCIÓN?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	45
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.

CUADRO No. 4.

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL ORGANISMO JUDICIAL VIOLENTA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD CUANDO A DETERMINADOS EMPLEADOS PROFESIONALES LES OTORGA EL BONO O BONIFICACIÓN PROFESIONAL Y A OTROS NO?

Respuesta	Cantidad
Si	48
No	02
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.

CUADRO No. 5.

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL ESPIRITU LÓGICO PARA EL OTORGAMIENTO DEL BONO O BONIFICACIÓN PROFESIONAL ES UN INCENTIVO A LA PROFESIONALIZACIÓN Y A LA VEZ CONSTITUIR UN MONTO ADICIONAL EN SUS INGRESOS?

Respuesta	Cantidad
Si	49
No	01
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.

CUADRO No. 6.

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LA ÚNICA CONDICIÓN PARA EL OTORGAMIENTO DE LA BONIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL ORGANISMO JUDICIAL SEA QUE EL PROFESIONAL ACREDITE SER COLEGIADO ACTIVO?

Respuesta	Cantidad
Si	48
No	02
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.

CUADRO No. 7.

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL ORGANISMO JUDICIAL EN BASE A SU INDEPENDENCIA FUNCIONAL Y ECONÓMICA PUEDA CREAR LA REGULACIÓN LEGAL PARA OTORGAR A TODOS SUS EMPLEADOS PROFESIONALES SIN DISCRIMINACIÓN, EL BONO O BONIFICACIÓN PROFESIONAL?

Respuesta	Cantidad
Si	48
No	02
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.

CUADRO NO. 8.

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL ORGANISMO JUDICIAL AL NO OTORGAR EL BONO O BONIFICACIÓN PROFESIONAL EN FORMA GENERAL A TODOS SU EMPLEADOS PROFESIONALES, VIOLENTA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y LOS DERECHOS LABORALES A LOS AFECTADOS?

Respuesta	Cantidad
Si	45
No	05
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.

CUADRO No. 9.

PREGUNTA: ¿CREE QUE EL ORGANISMO JUDICIAL DEBE DE OTORGAR EL BONO O BONIFICACIÓN PROFESIONAL A TODOS SUS EMPLEADOS PROFESIONALES, NO IMPORTADO QUE OCUPEN O NO UN PUESTO QUE TENGA COMO REQUISITO MÍNIMO INDISPENSABLE SER DESEMPEÑADO POR PROFESIONAL CON GRADO UNIVERSITARIO A NIVEL DE LICENCIATURA O POSTGRADO?

Respuesta	Cantidad
Si	40
No	10
Total:	50

Fuente: investigación de campo, junio 2011.

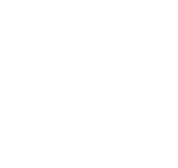


CUADRO No. 10.

PREGUNTA: ¿CREE QUE EL ORGANISMO JUDICIAL AL TENER SU PROPIA BASE LEGAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL BONO O BONIFICACIÓN PROFESIONAL, PUEDE SUPERAR EL MONTO ACTUAL DE Q.375.00 A Q.1,000.00?

Respuesta	Cantidad
Si	50
No	00
Total:	50

Fuente: Investigación de campo, junio 2011.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Ed. Edersa, tomo 2, Barcelona, 1960.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Ed. Heliasta, S.R.L. 1981.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Titularidad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ed. De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I, Ed. Porrúa, México. 1968.

Diccionario de la real academia española de la lengua. Ed. Espasa calpe. Madrid España, 1996.

Enciclopedia universal ilustrada. Ed. Espasa calpe, Madrid, España, 2000.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Ed. De Palma, 1955.

LA CABAÑA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Ed. Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Estudios de derecho procesal de trabajo**. Ed. De la Universitaria de Yucatán, 1977.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

SALINAS DUARTE, Mario. **Derecho laboral en iberoamérica. Principios rectores del derecho procesal del trabajo**. Ed. Trillas, México, 1981.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Salud. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 90-97. 1997.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330 y sus reformas. 1947.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 48-99 y su reglamento. 1999.

Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 31-2000.

Ley de la Carrera Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 41-99. 1999.

Convenio C111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Discriminación, (empleo y ocupación). 1958.

Convención Americana de Derechos Humanos, (22 de noviembre de 1969).

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (17 de noviembre de 1988).