

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

**ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO Y CRITICO
RESPECTO A LAS PRESTACIONES LABORALES
OTORGADAS POR EL ORGANISMO JUDICIAL
Y LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Guatemala, Enero de 1993

DL
OH
T(2837)

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
VOCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



3339-92

Guatemala,
28 de agosto de 1992

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

28-2-1992

RECIBIDO

Licenciado Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por Resolución emanada de esa Decanatura, se me nombró como Asesor de Tesis de la Br. GLORIA MARINA DUARTE SAMDOVAL, quien elaboró el trabajo intitulado "ANÁLISIS JURIDICO COMPARATIVO Y CRITICO RESPECTO A LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR EL ORGANISMO JUDICIAL Y LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL".

A la estudiante en mención, se le brindó la asesoría que se requiere para la elaboración de este tipo de trabajo, el método y las técnicas de investigación a utilizarse, dando como resultado que la versión final resulte por demás interesante.

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

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, con todo respeto,

"ID Y ENSFRAD A TODOS"

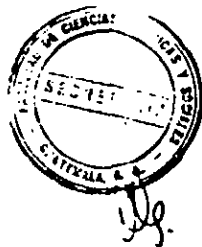
Lic. José Luis Aguilar Méndez
ABOGADO Y NOTARIO

c.c. archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Guatemala, setiembre cuatro, de mil novecientos noventa y cinco.

Atentamente pase al Licenciado CARLOS PAIZ XULA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller GLORIA MARINA DUARTE SANDOVAL y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -----

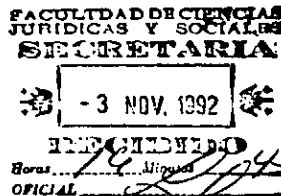




3991-92

Guatemala, 22 de octubre de 1992

Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales de la Universidad
de San Carlos de Guatemala.



Señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a Usted con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo resuelto por ese Decanato el día cuatro de setiembre del presente año, revise el trabajo de tesis elaborado, por la Bachiller GLORIA MARINA DUARTE SANDOVAL denominado "ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO Y CRITICO RESPECTO A LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR EL ORGANISMO JUDICIAL Y LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL.

Después de realizada la revisión, opino que el trabajo cumple los requisitos que establece el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis de Abogacía y Notariado, por lo que debe aprobarse y ordenarse su inscripción para que sirva de base en el examen público de la postulante.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresar al Señor Decano mis muestras de consideración y respeto. Deferentemente.

Lic. Carlos Ronaldo Paiz Xulá

Revisor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

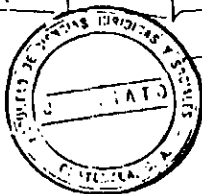


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, noviembre cinco, de mil novecientos noventidos.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller GLORIA MA-
RINA DUARTE SANDOVAL intitulado "ANALISIS JURIDICO COMPA-
RATIVO Y CRITICO RESPECTO A LAS PRESTACIONES LABORALES O-
TORGADAS POR EL ORGANISMO JUDICIAL Y LA OFICINA NACIONAL
DE SERVICIO CIVIL". Artículo 22 del Reglamento para Exáme-
nes Técnico Profesionales y Público de Tesis. -----



ACTO QUE DEDICO

Al Supremo Creador:

Por ser bastión de fuerza y aliento, guiando siempre mi camino y permitirme alcanzar las metas deseadas.

A Mis Padres:

Carlos René Duarte Córdova, María del Carmen Sandoval de Duarte.

Quienes son ejemplo de abnegación y amor.

Como un reconocimiento que les brinde satisfacción, en agradecimiento por su amor y esfuerzo a lo largo de los años.

A Mi Esposo:

Lic. Mario Augusto Castro

Con agradecimiento, por ser mi brazo fuerte de apoyo incondicional a conseguir mis propósitos.

A Mis Hijas:

Karla Jacqueline, Evelinn Priscylla y María del Carmen.

Con todo mi amor y como ejemplo para su superación.

A Mis Hermanos:

Henio, Odette y Estuardo.

Con profundo amor fraternal.

A Mis Sobrinos:

Henio, Pablo René, Fernando, Laurita

Con todo mi cariño.

Y en especial, al Lic. José Luis Aguilar Méndez

Quien en forma abierta y desinteresada, me brindó su apoyo para concluir esta jornada.

Al Lic. Carlos Paiz Xulá

Con agradecimiento

A Mi Amiga:
Lic. Haydée Andreu de López
Por su amistad sincera.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i
Capítulo I	
1. ETIMOLOGIA DE LA PALABRA PRESTACION	1
2. Doctrina de la Prestación	3
3. Especies de Prestación	4
Capítulo II	
BREVE RESEÑA HISTORICA DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA.	
1. Epoca Colonial	7
2. Epoca Liberal	8
3. Epoca Revolucionaria	10
4. Epoca Contra-Revolucionaria	13
Capítulo III	
ASPECTOS GENERALES Y CONCEPTOS DOCTRINARIOS. NATURALEZA JURIDICA DE ALGUNAS PRESTACIONES LABORALES.	
1. Indemnización	15
A. Concepto	15
B. Naturaleza Jurídica de la Indemnización	16
C. Sistemas de Indemnización	18
2. Indemnización Post-Mortem	19
3. Vacaciones	20
A. Concepto	20
B. Naturaleza Jurídica	21
C. Su Finalidad	21
D. Sistemas establecidos para su Otorgamiento	23
4. Aguinaldo	23
A. Concepto	23
B. Naturaleza Jurídica del Aguinaldo	25
C. Finalidad del Aguinaldo	25

	Pág.
D. Sistemas establecidos para el Otorgamiento	25
5. Jubilación	26
A. Concepto	26
B. Naturaleza Jurídica de la Jubilación	28
C. Clases de Jubilación	29
D. Sistemas de Jubilación establecidos para su Otorgamiento	29
6. Licencias	30
A. Concepto	30
B. Licencias Con Goce y Sin Goce de Sueldo	30
C. Naturaleza Jurídica	31
D. Finalidad de las Licencias	32

Capítulo IV

EMPLEADO PUBLICO

1. Concepto	33
2. Regulación Legal en la Legislación Guatemalteca	35

Capítulo V

1. El Organismo Judicial	37
2. Su Finalidad	38
3. Prestaciones por medio de las cuales se rigen las Relaciones Laborales entre sus Empleados y dicho Organismo.	38

Capítulo VI

1. Oficina Nacional de Servicio Civil	41
A. Su Función dentro de la Administración Pública	41
B. Su Finalidad	41
2. Prestaciones Laborales que Otorga la Oficina Nacional de Servicio Civil.	42

Capítulo VII

ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO Y CRITICO RESPECTO A LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR EL ORGANISMO JUDICIAL Y LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL.	47
CUADROS COMPARATIVOS, COMENTARIOS Y CRITICOS	47
Conclusiones	67
Bibliografía	69

INTRODUCCION

Dentro del pensum de estudios de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales se imparten diversas ramas del Derecho; de consiguiente como estudiante de esta casa de estudios, es obvio que tenga predilección por cierta rama del derecho.

De tal suerte, que en mi tránsito por estas sublimes aulas, he tenido la oportunidad de aprender conocimientos de distinguidos maestros, y en este sentido, he llegado a la conclusión de que dentro del universo constitutivo del Derecho, he orientado mi conciencia y vocación, hacia una de las ramas de éste, como es el DERECHO LABORAL. Sin duda alguna, estoy conciente que éste se proyecta a la regulación de las relaciones del capital-trabajo, con un sentido tutelar al sector débil.

Mi propósito es, que el presente trabajo constituya un análisis comparativo entre dos instituciones que conforman el aparato estatal, esto es la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), y el Organismo Judicial, teniendo cada una de ellas por imperativo legal, sus respectivos instrumentos normativos que rijen la prestación de servicios.

De consiguiente en toda la ilación de mi trabajo, independientemente del análisis comparativo entre las dos instituciones ya mencionadas, señalo las disparidades que existen entre ellas.

De tal suerte, el lector paulatinamente al leer este trabajo irá observando que efectivamente las prestaciones del Organismo Judicial, están por encima de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC).

Desde el ángulo metodológico mi trabajo debe contener una hipótesis, y por supuesto, ésta se comprueba. Y en este sentido basta leer los cuadros comparativos que se encuentran de la página a la , para formarse una idea de que el Organismo Judicial posee mejores prestaciones a sus servidores públicos que la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC).

Presento este trabajo, como un aporte a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual está sujeto a la crítica constructiva y profesional del lector, y espero que aunque sea en mínima parte contribuirá al enriquecimiento de la bibliografía laboral existente.

Capítulo I

1. ETIMOLOGIA DE LA PALABRA PRESTACION

El significado de esta institución jurídica deriva de la voz latina "prestatio-onis", cuya acepción es acción y efecto de prestar. Asimismo, el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua establece que, el vocablo prestación se refiere a la acción de prestar servicio personal obligatorio exigido por la ley a los vecinos de un pueblo para obras o servicio de utilidad común.

El diccionario de Derecho Usual del autor Guillermo Cabanellas en este sentido expone que "La prestación consiste en dar o no hacer alguna cosa" ^{1/}, lo que coincide con la acepción que Manuel Ossorio plasma en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales; y aunando esto último diremos que "se dice de la cosa o servicio exigido por autoridad, o convenio en un pacto".

Federico Puig Peña, en su obra Compendio de Derecho Civil Español determina que "El objeto propio de las obligaciones es la prestación" y en este orden de ideas agrega, que es el comportamiento que tiene derecho a exigir el acreedor del deudor, en virtud del vínculo obligatorio. Ese comportamiento, continúa manifestando el distinguido tratadista se traduce en un "dare", en un "Facere", o en un "non-facere", por lo que las cosas, los hechos o las abstenciones del deudor constituirán no el objeto de la obligación, sino de la prestación. Estas cosas o hechos pueden desaparecer o no llegarse a realizar, y sin embargo, la obligación quedar

^{1/} Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo V, 12a. Edición, 1979. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, página 384.

subsistente. 2/

En líneas anteriores se ha dejado establecido que, el objeto propio de las obligaciones es la prestación, y para que ésta llegue a existir jurídicamente, debe reunir los siguientes requisitos:

A- Ha de ser posible efectivamente. Ninguna persona puede obligarse a una prestación imposible, (ad impossibilia nemo tenetur), y si se obligara, la obligación sería nula, pues el derecho sólo puede extender su protección sobre aquello que es en sí mismo posible.

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

C- Determinada. Si la obligación supone una restricción a la libre actividad del deudor, es lógico que aparezca fundamentalmente determinada con el fin de que no se quede aquel sujeto al arbitrio exagerado o desmesurado del acreedor.

En el Diccionario de Derecho Privado de los tratadistas Cazzo y Romero y Cervera y Jiménez en relación a la prestación argumenta que "Es como un contrato, por el cual una de las partes se obliga a prestar a otra un servicio mediante un precio cierto, que esta última se compromete a pagar a la primera". 3/

2/ Puig Peña, Federico. Tomo I, parte general, 3a. edición 1976, Ediciones Pirámide, S.A. España. Páginas 35, 36 y 37.

3/ Diccionario de Derecho Privado, Cazzo y Romero. D. Ignacio Cervera y Jiménez, Alfaro Francisco. Tomo II Reimpresión, Editorial Labor, España 1976. Pag. 3085.

2. DOCTRINA DE LA PRESTACION:

A. La doctrina clásica tradicional. Apoyándose en algunos textos del Derecho Romano, singularmente del Digesto, estableció la conclusión de que no podía en ningún modo existir una obligación propiamente dicha, si la prestación no era patrimonial y valuable en dinero. Sin embargo a mediados del siglo pasado se produjo contra esta tesis una reacción profunda por parte de la doctrina germánica, la cual niega que la patrimonialidad sea requisito esencial de la obligación, cuyos tratadistas negaron terminantemente que para la existencia de una relación obligatoria fuere necesario que el acreedor tuviese un interés patrimonial en la misma.

B. Hay otra doctrina en relación a la prestación y hace una distinción entre la deuda y la responsabilidad. Esta tesis, representada por Pacchioni, distingue entre el *debitum* propiamente dicho que puede tener un matiz extrapatrimonial y la responsabilidad que precisa necesariamente un fondo económico.

C. Doctrina Intermedia: Es la más aceptada, pues es aquella que distingue entre el interés que el acreedor tiene en la prestación misma.

Para el efecto, Scialoja y Ruggiero, citado por Puig Peña 4/, distingue entre el interés que el acreedor tiene en la prestación, que no precisamente sea de matiz económico, sino que puede ser de mero alcance moral o de afección, siempre que sea lícita, y la prestación misma, que debe necesariamente tener contenido económico, por cuanto de otro modo faltaría al derecho del acreedor la posibilidad de hacerse efectivo, en caso de incumplimiento sobre el patrimonio del deudor. Entonces la doctrina intermedia de la prestación es la más aceptable, tanto desde el punto de vista teórico como positivo. Es decir, nada impone la

4/ Ob. Cit. Pág. No. 42

necesidad de un interés económico en el acreedor pues puede ser de cualquier clase, bastando que sea serio, lícito y digno de protección. Lo estrictamente necesario es que el objeto de la prestación si tenga ese contenido económico, es decir sea susceptible de una valorización patrimonial, pues de otra manera no tendría el acreedor la posibilidad de hacer efectivo su derecho sobre el patrimonio del obligado, en caso de incumplimiento por parte de éste.

3. ESPECIES DE PRESTACION:

A juicio del tratadista Puig Peña existen varias especies de prestación:

A. Instantáneas y Continuas: Según la actividad esperada del deudor puede ser realizada en un solo acto o debe ser reiterada por el mismo durante determinado tiempo puede la prestación ser instantánea, de tracto único o sucesivo. La primera constituye el supuesto normal; la segunda disposiciones particulares referentes singularmente al cumplimiento de las obligaciones que las tienen por objeto.

B. Positivas y Negativas: La primera se refiere a todo aquello que el obligado debe dar sobre una cosa o realizar una prestación; y la segunda es una abstención u omisión de realizar ese tipo de actividad.

C. Específicas y Genéricas: La primera se adecúa la prestación a la actividad que realiza el trabajador. En cuanto a la segunda, determina una prestación activa de dar una cantidad de cosas.

D. Únicas y Múltiples: Las primeras tienen por objeto una prestación que no puede ser cumplida sino por entero. En cuanto a las segundas, se especifican porque su cumplimiento en cuanto a las prestaciones serán por partes.

E. Principales y Accesorias: Las principales existen por sí mismas y su finalidad es entre las partes que la establecen o por la ley que las impone. En cuanto a las Accesorias,

es el complemento de la principal para garantizar su realización.

De consiguiente a manera de conclusión diremos que, la prestación puede ser, Instantáneas y Continuadas, Positivas y Negativas, Específicas y Genéricas, Unicas y Múltiples, Principales y Accesorias, originándose así diversidad de especies de prestaciones de conformidad con la doctrina que a este respecto se ha vertido.

Capítulo II

BREVE RESEÑA HISTORICA DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA

1. EPOCA COLONIAL:

La llegada de los españoles y la conquista de Guatemala, fue un enfrentamiento de dos sociedades diferenciadas por el grado de desarrollo económico-social y por supuesto de una superioridad objetiva de una frente a la otra, iniciándose la apropiación de tierras y fuerza de trabajo del indígena por medio del repartimiento de tierras, repartimiento y encomienda de nativos que los redujo a condiciones de esclavitud, lo que les negaba el derecho a obtener beneficios económicos que se tradujeran en obligaciones del conquistador frente al conquistado; por lo que los primeros años de la época colonial se niega la existencia de prestaciones económicas.

En 1542, la Corona Española, emite las LEYES NUEVAS, suprimiéndose la esclavitud de los nativos; regulándose que serían considerados como vasallos libres, tributarios de la Corona; que nadie podría obligarlos a trabajar contra su voluntad sino contratándolo libremente por un salario.

Al surgir la libre contratación, nace a la vida jurídica la obligación del conquistador colonizador de dar un salario a cambio de la prestación de un servicio (fuerza de trabajo).

En el año de 1680 se emiten las LEYES DE INDIAS, que pretenden proteger los derechos individuales del indígena y que son un avance expresado por Cabanellas en la siguiente forma: "uno de los aspectos más notables de esta legislación por su adelanto en casi tres siglos al Derecho Europeo se encuentra en materia laboral; ya que reconoce la libertad

de trabajo, pues sólo cabrá apremiar al holgazán. 5/ Es así como estas leyes en su contexto acogen derechos encaminados a proteger a los trabajadores indígenas en relación a jornadas de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, buen trato, relación patrono-trabajador, pago de un mes de salario en caso de accidente, curación, pago de entierro, con orientación e influencia religiosa, lo que se traduce en contemplar prestaciones laborales.

2. EPOCA LIBERAL:

A la muerte del Presidente Justo Rufino Barrios, llegó al poder el General Manuel Lisandro Barillas, prosiguiéndose así la serie de los gobiernos del régimen liberal. A éste pertenece la larga tiranía de Manuel Estrada Cabrera y posteriormente la de Jorge Ubico.

El Licenciado Valentín Solórzano Fernández señala que esta época se distingue por tres fenómenos de suma importancia como fueron el auge del café y del azúcar, originado por el creciente movimiento de formación de fincas y plantaciones, y su enajenación; y los trastornos monetarios causados por desaciertos administrativos; que provocaron la tercera reforma monetaria y el establecimiento de la actual moneda.

En este sentido el gobierno deseaba una diversificación en la agricultura, según lo manifestara el Presidente Barillas a la Asamblea Nacional en 1890.

En el informe a la Asamblea Nacional en 1890, el Presidente Barillas decía lo siguiente:... "Problema harto difícil es el de conciliar la resistencia al trabajo que en algunas partes domina a los indígenas, y las necesidades inmensas de la agricultura que exige una intervención eficaz de la

5/ Ob. Cit. Pag. 546:

administración". 6/ Para resolver esta difícil situación se establecieron entonces nuevas modalidades en la contratación de trabajo, siendo éstas las llamadas habilitaciones, que consistían en que un representante de la finca o empresa cafetalera, se trasladaba a los pueblos de indígenas de preferencia en ocasión de las fiestas titulares de aquellos, y firmaba con el jornalero allí residente un contrato de trabajo, a cuenta del cual hacía entrega de un anticipo llamado habilitación. En el contrato la obligación del jornalero de efectuar para la empresa contratista un número determinado de "jornales" o tareas de trabajo; de consiguiente, podemos observar que el trabajador indígena por excelencia continúa en el desamparo absoluto. Es de resaltar que se crean en este período disposiciones legales en relación al trabajo, siendo éstas las siguientes:

A. Se crea el Código Civil (1877), que fue aplicado a las relaciones de trabajo bajo la influencia de España.

B. El Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el Contrato Individual de Trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del general José María Orellana.

C. Ley Protectora del Obrero, Decreto Gubernativo número 669 de fecha 21 de noviembre de 1906, dirigida a la previsión social.

D. La Constitución Política de Centro América, Decreto número 40 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, que constituye un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que en el artícu-

6/ Solórzano Fernández, Valentín. Evolución Económica de Guatemala, Seminario de Integración Social Guatemalteca, Publicación No. 28, Edit. José de Pineda Ibarra, Ministerio de Economía, 1977. Pag. 346.

lo 163 establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente y regula que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica. El artículo 166 contempla por primera vez el derecho de huelga.

E. Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, Decreto Legislativo número 1345 de fecha 14 de mayo de 1925.

F. Asimismo se crea el Departamento Nacional de Trabajo mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.

Lo anterior nos presenta un bosquejo de los instrumentos jurídicos de la época que regularon las relaciones laborales.

3. EPOCA REVOLUCIONARIA:

Esta época se inicia el 20 de octubre de 1944, con el arribo del primer gobierno revolucionario encabezado por el humanista Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

Con las inspiraciones revolucionarias de dicho gobierno aparece el régimen de seguridad social obligatoria, plasmado en el Código de Trabajo y la ley de Reforma Agraria. Es en este período de la historia de Guatemala en donde nacen verdaderamente las prestaciones laborales que conllevan intrínsecamente la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferencial frente a sus patronos. Entonces, el gobierno del Doctor Arévalo incentivó y promovió la defensa de los derechos de los trabajadores frente a sus patronos, en el sentido que ambos factores de la producción (capital y trabajo), se equilibraran para que juntos contribuyeran al desarrollo económico y social de Guatemala.

Efectivamente después del oscurantismo que había vivido nuestro país, en donde constantemente se explotaba inmisericordemente al obrero, artesano, etc., sin tener ningún respal-

do legal que lo protegiera nace la imperiosa necesidad de regular las relaciones interlaborales, en el sentido de otorgar garantías mínimas sociales e irrenunciables favorables a los trabajadores, y es así como nace el Código de Trabajo en donde se regulan instituciones jurídicas laborales pertinentes y acordes a la época que se estaba viviendo. Entre los principios filosóficos del Código de Trabajo (Decreto número 330 del Congreso de la República), considero que es toda una innovación y avance lo referente a que el derecho de trabajo es realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de la equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y en relación a la objetividad su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, lo que debe hacerse con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

En consecuencia, en dicho código se plasmaron principios que hoy en día se sustentan; de tal suerte que el derecho de trabajo, es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que al final favorece a los dos sectores que participan en el proceso productivo del país.

En términos generales contempla la suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo, reconocimiento al derecho de huelga, organización sindical, derecho al uso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y en lo referente a prestaciones laborales establece el salario mínimo, el pago del séptimo día, días de asueto, pago de vacaciones, pago de indemnización por despido injustificado, sea directa o indirectamente.

4. EPOCA CONTRA-REVOLUCIONARIA:

Con la llegada al poder del Coronel Carlos Castillo Armas, se rompe la constitucionalidad en Guatemala, y de consiguiente se crea un ambiente de inestabilidad social

en el país; esto significa, que con la invasión encabezada por el personaje citado, la sociedad se vió convulsionada y en crisis, ya que ante la incertidumbre que se estaba viviendo, y la falta de garantías mínimas sociales hacia el ciudadano, es lógico pensar que el proceso de desarrollo económico, estaba peligrando grandemente.

De lo anterior se colige, que lo que se había ganado con grandes sacrificios en ocasión de la Revolución de Octubre de 1954, se estaba perdiendo, simplemente porque no se estaba respetando los derechos humanos de los guatemaltecos. Realmente lo que interesa es visualizar que está ocurriendo con las relaciones obrero-patronales, con ocasión de la contra revolución de junio de 1954, y éstas no eran ideales para el sector productivo, porque la desconfianza, la inseguridad y la falta de credibilidad momentánea que se estaba viviendo no eran propicias para lograr equilibrio en relación al capital y el trabajo, que conjuntamente tienden a estabilizar a las sociedades y promover el desarrollo en general; por el contrario, con la llegada del movimiento de Liberación al poder, se inicia una oposición a la organización sindical generándose la emisión de un nuevo código de trabajo con una mística diferente a la del código precedente. Este nuevo instrumento jurídico en lugar de continuar con la actitud tutelar al trabajador opta por una posición de aparente neutralidad del estado en las relaciones entre trabajadores y patronos, se evitaron las reinstalaciones, hubo rebajas de salarios, todo lo cual en su conjunto constituye una regresión a las épocas oscurantistas que ha vivido Guatemala, en donde privó siempre un irrespeto al ciudadano y la explotación constante e inmisericorde, sin tener ningún respaldo suficiente que le permitiera hacer valer sus derechos.

Posteriormente llega a la Presidencia de la República el General Miguel Idígoras Fuentes, régimen durante el cual se emite un nuevo código de trabajo, el que queda comprendido en el Decreto 1441, del Congreso de la República que entró en vigor el 16 de agosto de 1961.- el cual continúa en la misma línea que su precedente.

Después del Código de Trabajo, se han creado otros cuerpos legales colaterales que coadyuvan a legislar las relaciones obrero patronales, manteniéndose latente el principio de que debe existir un equilibrio perfecto entre el capital y el trabajo suficiente para lograr el proceso de desarrollo social y económico de Guatemala, y que han superado las prestaciones laborales. Es así como durante esta época se emiten: La Ley de Relaciones de Trabajo y sus Acreedores, Decreto número 1421 del Congreso de la República; la Ley Reguladora de Prestaciones y Aguinaldo de los Trabajadores de Empresas Privadas, Decreto número 1634 del Congreso de la República; Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República; Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto número 11-73 del Congreso de la República, Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, Acuerdo Gubernativo, de fecha 15 de enero de 1973; Reglamento sobre la Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Acuerdo Gubernativo número 788, de fecha 15 de enero de 1973, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 7186 del Congreso de la República, Bono Vacacional, Acuerdo Gubernativo número 642-89, Vacaciones Remuneradas de treinta días hábiles para los Servidores Públicos expuestos a contraer enfermedades profesionales, Acuerdo Gubernativo número 841-89, y Regulación de la Bonificación de Emergencia y Bonificación Profesional, Acuerdo Gubernativo número 327-90.

En sí desde su primera emisión en la época Revolucionaria, la filosofía del Código de Trabajo, se orienta a compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferencial, concediéndoles garantías sociales mínimas irrenunciables únicamente para ellos y por supuesto llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Capítulo III

ASPECTOS GENERALES Y CONCEPTOS DOCTRINARIOS NATURALEZA JURIDICA DE ALGUNAS PRESTACIONES LABORALES

1. INDEMNIZACION:

A. Concepto

El diccionario de la Real Academia Española de la lengua expresa "Es la reparación legal de un daño o perjuicio causado, también lo equipara como un sinónimo de compensación".

Es decir, los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces cumpliéndose concretamente la ley, y otras a través de los organismos judiciales correspondientes.

De consiguiente, el daño consiste en la pérdida efectiva causada en el patrimonio de las personas por acciones u omisiones de otra u otras; el perjuicio resulta ser el lucro cesante en las rentas e ingresos del agraviado, como resultado también de las acciones u omisiones de otra persona.

En el derecho de trabajo, la indemnización en cuanto al despido injustificado, ya sea directo o indirecto debe llenar dos formalidades:

- a) Evitar el abuso del derecho en la denuncia del contrato o nombramiento.
- b) Es una verdadera indemnización compensatoria.

La indemnización esencialmente constituye un compensador económico, pretendiendo remediar un daño o perjuicio causado al trabajador al terminarse unilateralmente la relación laboral, y en este sentido, ese daño o perjuicio daría lugar a una acción por daños, es una obligación condicionada que sólo nace a la vida jurídica, siempre que se realice el supuesto hecho generador que lo constituye el despido sin causa justa.

B. Naturaleza Jurídica de la Indemnización:

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

a. Complemento de la indemnización por falta de Preaviso.

Esta corriente está orientada desde el ángulo proteccionista hacia el trabajador, porque tiende a preveer las necesidades del trabajador hasta que éste encuentra una nueva ubicación laboral. Algunos autores consideran que con ello se está asimilando su objeto a la indemnización por falta de preaviso.

b. Premio a la Antigüedad:

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

c. Sanción Punitiva:

La cual es impuesta por el órgano jurisdiccional y competente, en virtud que se ha violado o transgredido la ley por lo que el patrono se hará acreedor de una multa.

d. Preventiva ante la desocupación:

Los seguidores de esta teoría manifiestan que la indemnización constituye un límite al deseo del empresario de desprenderse del personal de la empresa.

e. Premio a la Fidelidad:

Se traduce en una recompensa que hace el patrono al trabajador, en virtud de la fidelidad de éste para con la empresa, lo que lo impulse a trabajar durante el tiempo de antigüedad.

f. Asistencia y Previsión Social:

Es una medida que proviene del estado de necesidad económica del trabajador, traduciéndose en una compensación para el cese de la relación laboral sujeta a condiciones suspensivas.

g. Riesgo Profesional:

Potencialmente el trabajador está expuesto a perder el empleo, y por ese riesgo el patrono lo debe proteger o cubrir ya que será el responsable del despido injusto.

h. Salario Diferido:

Es la acumulación de una retribución económica, y cuya obtención está sujeta a condición suspensiva del despido.

i. Resarcimiento por daños y perjuicios:

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

j. Abuso de derecho:

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

k. Institución Mixta:

La indemnización es una compensación por los daños y perjuicios causados al trabajador, siendo una medida de previsión social, y un complemento de indemnización por falta de preaviso.

En relación a la naturaleza de la prestación de indemnización, se debe considerar como la corriente más adecuada la que estima la indemnización como una Institución de Previsión Social y como compensación económica para la terminación de la relación laboral.

C. Sistemas de Indemnización:

Doctrinariamente se reconocen dos sistemas de indemnización:

- a) Por falta de preaviso
- b) Por despido ilegal.

En este sentido, al terminarse la relación de trabajo, las partes se obligan a dar un aviso anticipado al otro contratante; el no cumplimiento de este requisito, conlleva la imposición de una sanción, la cual será referida en una suma de dinero, ya que no es posible obligar al empleador a mantener al trabajador en su puesto durante todo el lapso del preaviso, ni a este último a cumplir cuando no se le ha dado al empresario.

La indemnización se fija o computa teniendo siempre presente el tiempo de trabajo (antigüedad), o en su caso, con ocasión de un litigio, la que sea fijada por los tribunales

de justicia. El Código de Trabajo en su artículo número 82 párrafo 2o. regula la indemnización y establece los siguientes elementos:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga vigencia el contrato;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas;
- d) Es nula ipso-jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causas de enfermedad, invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre y cuando el asalariado esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2. INDEMNIZACION POST-MORTEM:

El término Post-mortem deriva del vocablo post-pos, que significa detrás o después de. En este aspecto, el tratadista Mario de la Cueva, indica que "Cuando la muerte del trabajador es repentina, se abre el derecho a la indemnización en favor de las personas señaladas por la ley" ^{7/} y en tal razón, al sucederse el deceso del trabajador a resultas de un infortunio, el servidor público fallecido debe ser indemnizado por imperio legal.

^{7/} De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Página No. 157.

El fallecimiento de la persona humana, conlleva implícitamente la extinción de los derechos y obligaciones de ésta, y de consiguiente la desaparición de la capacidad jurídica; en este orden de ideas, resulta que la muerte de la persona producirá una relación de causa y efecto, en el sentido que en el campo laboral, al fallecer el trabajador (servidor público), el Estado le reconocerá un emolumento el cual puede ser reclamado por los familiares de éste, que a la postre se convierten en beneficiarios del ex-servidor público; y serán ellos quienes reclamen la prestación post-mortem como lo denomina la ley de Servicio Civil. Si esto no ocurriera es decir, si no existe reclamo alguno, dentro del plazo que establece la ley de la materia, entonces se pierde el derecho al reclamo y otorgamiento.

De tal manera, los fines de la indemnización post-mortem (derechos), lo constituyen la compensación de los ingresos familiares que recibía el ex-servidor producto de la relación laboral, pero orientada a entregarla a los beneficiarios, que lo han solicitado, lo cual tampoco constituye un derecho que se adquiere por herencia, puesto que esta indemnización conforma medidas de protección a los familiares que dependían económicamente del servidor público, lo cual se encuentra perfectamente establecido y normado en los principios generales de la Previsión Social.

3. VACACIONES:

A. Concepto:

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua establece que vacaciones proviene del término latino *vacatio* que significa suspensión del trabajo o del estudio durante algún tiempo; se considera sinónimo de asueto, descanso, holganza, recreo, reposo, etcétera.

De lo anterior se colige que es la cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor determinado y convenido, con fines de descanso.

Las vacaciones deben ser pagadas, y constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a los servidores públicos, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y percibiendo un salario íntegramente durante el plazo de descanso.

Para disfrutar de este derecho a vacacionar, la ley exige que se cumpla con el requisito de haber laborado durante un año en forma continua. Hay que tener presente que, en principio las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, ni su omisión es compensable.

B. Naturaleza Jurídica de las Vacaciones:

Las vacaciones tienen los siguientes caracteres:

1. Es una obligación de hacer y de dar para el patrono;
2. Es un derecho y una obligación para el empleado;
3. Constituye Prestación Laboral.

Con respecto a la primera, se basa en el alejamiento del empleador del período mínimo fijado por la ley, pagándosele el salario equivalente; la segunda determina el derecho del empleador que exige el cumplimiento de sus vacaciones, y la abstención de trabajar en ese período; con respecto a la tercera, son los beneficios, reconocimiento de derechos, servicios incluyendo el aspecto económico que otorga un patrono a sus trabajadores y que éstos se adquieren mediante su relación laboral.

C. Su Finalidad:

Las vacaciones en todo caso constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del servidor público. Su finalidad es clara; el permitir al trabajador mediante un descanso más o menos prolongado,

recuperar las energías, pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación, en cierto modo el servidor público, mediante el disfrute de las vacaciones recupera su libertad.

Los principales presupuestos que deben existir para el goce y disfrute de las vacaciones son los siguientes:

- a) Duración de las vacaciones
- b) Período mínimo continuo
- c) Prohibición de compensar las vacaciones con una remuneración
- d) Pago de un bono vacacional
- e) La determinación de las fechas de disfrute.

A comienzos del siglo veinte, las vacaciones constituían un privilegio, del cual disfrutaban principalmente los funcionarios públicos, personal administrativo de empresas comerciales e industriales, etcétera; en virtud, es lógico pensar que no existía ningún procedimiento universal suficiente de aplicar, que conllevara el hecho de otorgar las vacaciones indistintamente tanto a trabajadores como a funcionarios públicos o privados.

Asimismo, de conformidad con el derecho social moderno se señala que las vacaciones tienen tres finalidades, siendo éstas:

- a) De orden fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita primordialmente de éstas para reponerse de la fatiga del trabajo;
- b) De carácter familiar, toda vez que éstas posibilitan la convivencia en el hogar;
- c) De orden social, porque las vacaciones permiten la relación con otras actividades culturales.

D. **Sistemas Establecidos para el Otorgamiento de las Vacaciones:**

El otorgamiento de las vacaciones suele conllevar problemas de orden interno para la empresa, y en tal virtud, en Guatemala, la Administración Pública ha seguido el criterio de unificar las mismas en el mes de diciembre y enero respectivamente, a través del cumplimiento del acuerdo gubernativo número 1077-87, conteniendo el mismo cuerpo de leyes las excepciones pertinentes, cuando se prestan servicios públicos, cuyos servidores disfrutan de sus vacaciones en la fecha que se indique por la administración pública, previa petición de las mismas, y de común acuerdo a efecto de que el contribuyente no resulte perjudicado en la prestación del servicio.

De consiguiente, entendemos por vacaciones la temporada en la que se suspende el trabajo habitual, negocios, estudio, servicios y demás actividades, con el fin de disponer de un período de tiempo para un descanso reparador, ya sea para ocupaciones personales o distracciones familiares.

Coligiendo, desde el punto de vista de la administración pública laboral, se interpreta como vacaciones el descanso contínuo que se otorga a los trabajadores en virtud de un año de servicios permanentes.

4. **AGUINALDO:**

A. **Concepto:**

Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, manifiesta que el aguinaldo es una recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente la navideña y de año nuevo.

Sin embargo, con el avance del derecho social moderno, las donaciones gratificables evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad, y en la actualidad son muchos los países

que en sus legislaciones laborales incluyen un sueldo "Complementario", que impone al empleador el pago a todos sus dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por éstos en el curso del año calendario.

El vocablo aguinaldo deriva del término celta quinand que significa regalo de año nuevo.

En la época de la Roma Imperial ya era conocida esta Institución, la cual según la historia se debe al Rey Tacio, contemporáneo de Rómulo, uno de los fundadores del Imperio Romano; en consecuencia desde estas épocas ya se acostumbraba otorgar regalos a los guerreros consistentes en monedas y medallas de plata, y también a los amigos. Esta costumbre de aguinaldo entonces, se remonta a los primeros siglos del Cristianismo, en donde se entregan pequeñas sumas de dinero a los sirvientes y subordinados, para conmemorar las fiestas desde noche buena (navidad) hasta el día de reyes.

En el sistema económico, político y social denominado Feudalismo, la institución del aguinaldo como tal, se generaliza en todas las clases o estratos de esta sociedad, tanto entre los poderosos como por ejemplo la monarquía y el Papa como entre los siervos, consumándose un verdadero intercambio de regalos.

Con ocasión del descubrimiento del Nuevo Mundo, y el saqueo de las riquezas llevadas de América para el Viejo Mundo, España, Portugal, Inglaterra, etcétera, entonces el aguinaldo resultó ser de sobremanera una prestación frecuente y abundante.

En tal virtud, el tratadista Guillermo Cabanellas al respecto de aguinaldo establece que comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año. 8/

B. Naturaleza Jurídica del Aguinaldo:

La naturaleza jurídica del aguinaldo consiste en el hecho de ser una institución jurídica laboral de orden público en virtud de que esta prestación forma parte del derecho del trabajo, y de consiguiente pertenece al derecho público, teniéndose presente, que la filosofía en todo caso, es de que el interés privado debe ceder ante el interés social, esto para efectos de su aplicación.

C. Finalidad del Aguinaldo:

Resulta lógico considerar que si tomamos el aguinaldo como un sueldo complementario, como lo denomina la doctrina laboral argentina, entonces colegiremos que en todo caso esta prestación resulta como un estímulo o motivación para el trabajador, ya que inclusive, éste se programa o planifica económicamente durante el año para efectos de presupuesto normal, pero teniendo el aliciente que al final de cada año sea favorecido con un sobresueldo que le permitiría afrontar gastos extras no presupuestados mensualmente; de consiguiente, es obvio pensar que con el aguinaldo el trabajador satisface gastos extras, los cuales no puede hacer con su salario normal, ya que usualmente el salario se mantiene como una constante, ya que no le permite afrontar otros satisfactores, que no sean sus necesidades diarias; su aplicación deviene de una obligación constitucional que tiene el patrono (administración pública), de otorgar cada año, a favor del servidor público, conforme las condiciones que se ordenan en el contexto de la misma carta magna y la ley de Servicio Civil y demás cuerpos de leyes dispersas que regulan la materia.

D. Sistemas Establecidos para el Otorgamiento del Aguinaldo:

En líneas anteriores se ha expuesto que el aguinaldo es una prestación a la que tienen derecho los servidores públicos, equivalente a su sueldo ordinario mensual, el cual debe ser cancelado así: el cincuenta por ciento en la primera

quincena del mes de diciembre de cada año, y el cincuenta por ciento restante, conjuntamente con el pago del salario correspondiente al mes de enero del año siguiente, de tal manera que el aguinaldo se rige por las siguientes reglas:

a. Si el trabajador dejare de prestar sus servicios durante el transcurso del año, el aguinaldo le debe ser pagado en forma proporcional al tiempo servido; el pago se efectúa en la misma forma y oportunidad que se hace para el resto de servidores públicos en servicio, es decir, cincuenta por ciento en el mes de diciembre y el resto a finales del mes de enero siguiente;

b. Para el cómputo del aguinaldo no se toman en cuenta los gastos de representación, gastos de viáticos, bonificaciones de emergencia o profesional, horas extras, ni cualquier otra remuneración adicional al sueldo;

c. El cálculo del aguinaldo se efectúa con base al salario devengado en el mes de noviembre de cada año;

d. El monto del aguinaldo no debe ser afectado por licencias con goce de sueldo, descansos, pre y post-natales, vacaciones, suspensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y disfrute de becas;

e. La suma recibida en concepto de aguinaldo está exenta del pago de toda clase de impuestos, contribuciones y descuentos de cualquier naturaleza y;

f. Los reclamos por error en el monto o cómputo del aguinaldo, deben ser planteadas ante la Dirección de Contabilidad del Estado, del Ministerio de Finanzas Públicas.

5. JUBILACION:

A. Concepto:

Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, manifiesta que la Jubilación es "un

régimen establecido en muchas legislaciones a efecto de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos (según el sistema adoptado), al llegar a una edad determinada y variable según los países en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfrutan de una renta vitalicia, que les permite atender a sus necesidades vitales". 9/

Asimismo, Guillermo Cabanellas en su diccionario de Derecho Usual, reza que "Jubilación es el retiro del trabajo particular de una función pública, de los derechos a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y a la paga habida". 10/

Eclécticamente hablando, podríamos arribar a la conclusión que la Jubilación en todo caso, sería una prestación dirigida a los ex-servidores públicos, en virtud que han adquirido este derecho por razón de edad, o por imposibilidad física para ejecutar sus actividades laborales, reconociéndoseles este derecho como una compensación por los servicios prestados al Estado.

La etimología del término jubilación, según la Enciclopedia Universal Ilustrada deviene del latín Jubilatio onis que significa "Acción y efecto de Jubilar".

Por excelencia la Jubilación es una prestación europea de protección y amparo para los servidores públicos, extendiéndose posteriormente a la generalidad trabajadora (trabajadores de la iniciativa privada).

Fue en España durante la época de Carlos III, en donde se crearon los primeros montepíos y dentro de éstos el ante-

9/ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires. Pág. No. 401.

10/ Ob. Cit. Pág. No. 443

cedente fueron los militares, creado el 20 de abril de 1761, a éstos se sumaron el de Ministros de los tribunales superiores, el de oficinas de hacienda y su ministerio, el de ministros de ultramar, el de loterías, el de empleados de las fábricas de minas de azogue de almacén, el de oficinas de ultramar, el de oficinas de corregidores y alcaldes mayores, llamados posteriormente de jueces.

La Jubilación es una prestación de reciente creación, nacida como un avance en materia de Previsión Social, con el objeto de proveer al funcionario de una renta sustitutiva de su salario al momento de cesar en el servicio activo. En todo caso constituye una integración de la estabilidad que gozan los funcionarios públicos, de la relación que existe entre el jubilado y el Estado.

B. Naturaleza Jurídica de la Jubilación:

a. Como Sueldo Diferido:

Para unos autores constituye una pensión, una parte del sueldo del funcionario, pero otros consideran que no existe, y sin embargo no hay derecho a la devolución de las prestaciones ya sea por no reunir los años de servicio necesarios para el derecho a la pensión, correspondientes dicha tesis analizada que sólo en parte cumple y no siempre se apega a la realidad misma;

b. Como Pensión Alimenticia:

Se considera como un subsidio de carácter inembargable;

c. Como Seguro Público:

Tiene una dualidad, como forma de asistencia y previsión social, como una forma de seguro de naturaleza pública;

d. No es un Derecho de Sucesión:

Las pensiones nacen y se extinguen única y exclusiva-

mente por los motivos específicamente determinados en la ley de la materia, y no pueden ser objeto de cesiones o contratos de ninguna clase;

e. De Carácter Personalísimo:

No puede ser objeto de venta, cesión, gravamen, limitación, embargo, etcétera, salvo lo concerniente a la obligación de pagar alimentos por parte del pensionista.

C. Clases de Jubilación:

Nuestra ley establece lo siguiente:

- a. Pensión por Jubilación
- b. Pensión por Invalidez (física, profesional y general).

Ahora bien cuando ocurre el fallecimiento de un servidor público, sus beneficiarios tienen derecho a las siguientes prestaciones:

Viudez, orfandad, pensión especial a favor de los padres del servidor fallecido, siempre que a su muerte no haya dejado viuda o hijos menores o incapaces. Las clases de jubilación están reguladas en la ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo número 1220-88.

D. Sistemas de Jubilación Establecidos para su Otorgamiento:

- a. Jubilación Legal; de cumplimiento general y de orden público;
- b. Jubilación Convencional; establecida consensualmente entre las partes interesadas, patrono y trabajadores. Deviene de la voluntad de los protagonistas de las relaciones interlaborales. Normalmente se conviene el régimen de las jubilaciones en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo pero pudieran existir otros acuerdos de voluntad;

c. Jubilación Facultativa; su basamento se sustenta en el hecho de que el trabajador no teniendo obligación legal de pertenecer a un programa de jubilación determinado, decide espontánea y voluntariamente, pertenecer a un sistema en calidad de asegurado, obligándose a las condiciones que se le impongan por parte del programa;

d. Jubilación Obligatoria; dirigida a un sector social determinado, a través del cumplimiento de disposiciones legales correspondientes;

e. Jubilación Pública; por excelencia bajo la responsabilidad del Estado (administración pública), o en su caso de dependencia adscrita al sector público, que tienen sus propios regímenes de jubilación debidamente aceptados a través de convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo o cualquier otro cuerpo normativo;

f. Jubilación Privada; bajo la responsabilidad o a cargo de la iniciativa o sector privado; es decir dirigido por una persona individual o jurídica orientada a la clase trabajadora de un centro de producción.

6. LICENCIAS:

A. Concepto:

Para Manuel Ossorio, es "Sinónimo de autorización o permiso" por lo que, la licencia constituye un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un período determinado con o sin goce de sueldo.

En todo caso, la licencia sería la facultad, permiso, consentimiento o autorización para hacer, o no hacer una cosa.

B. Licencias Con Goce y Sin Goce de Sueldo:

Dentro del artículo referente a los Derechos de los Servidores Públicos, el cual está regulado en la Ley de Servi-

cio Civil, artículo número 61, del Decreto número 1748 del Congreso de la República, regula que los trabajadores del Estado que laboran en el Organismo Ejecutivo tienen derecho a licencias con o sin goce de sueldo por:

- a) enfermedad
- b) gravidez
- c) estudios
- d) adiestramiento y otras causas.

Asimismo, en la ley Orgánica del Presupuesto, Decreto ley número 2-86 en su artículo 46 establece que, las autoridades nominadoras deben conceder licencias sin goce de sueldo por el plazo de un año prorrogables, a los servidores públicos comprendidos en la categoría de personal permanente que hayan sido designados para ocupar cargos de elección popular o nombrados para desempeñar temporalmente otros cargos públicos.

En el reglamento de la ley Orgánica del Presupuesto en el artículo 19, se expresa qué autoridad, es la facultada para autorizar las licencias.

Hay otro tipo de licencias mencionadas por la doctrina, y éstas particularmente se manifiestan en los centros de enseñanza denominadas "Licencias sabáticas", por regla general de una extensión importante y cuya finalidad es dar al profesorado la oportunidad de perfeccionar su preparación asistiendo a otros centros de estudio, sin dejar de percibir sueldo.

C. Naturaleza Jurídica:

La licencia es una forma de suspensión de la relación laboral que por regla general sólo afecta a la obligación de trabajar, y eventualmente, a la de pagar el salario, pero mantiene en vigor las demás obligaciones, los derechos de

antigüedad que se siguen incrementando, en la mayoría de los casos, durante el período de ausencia.

Sin embargo no sucede lo mismo con las licencias sin goce de sueldo, las que si afectan los derechos de los servidores en cuanto a vacaciones y aguinaldo.

D. Finalidad de las Licencias:

Las finalidades que se persiguen con las licencias son infinitas. Por regla general tienen por objeto permitir al servidor atender un asunto particular, familiar, de estudio, o bien, desempeñar una función sindical, circunstancial o permanentemente, también asistir a alguna convención obrera para lo que pueden otorgarse algunos días de licencia, o para desempeñar un puesto de elección popular que contractualmente autorice a dejar durante el período en que desempeñe el cargo.

Capítulo IV

EMPLEADO PUBLICO

1. Concepto:

Los trabajadores del Estado, además de ser conocidos como Empleados Públicos, también reciben la denominación de burócratas, servidores públicos, empleados del Estado.

Cuando el Estado como patrono, a través de la Administración Pública se pone en movimiento, realizando sus actividades, es necesario recalcar que éste lo hace por medio de las personas que son llamadas Empleados Públicos y que de una u otra forma, no podrían realizar o culminar sus funciones, sin la ayuda de estas personas.

Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, nos manifiesta que Empleado Público es "El Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la Administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el Agente de la Administración que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de imperium con el ejercicio de la potestad pública". 11/

En razón de lo expuesto como comentario general al respecto diremos que Empleado Público es "El agente que presta sus servicios al Estado con carácter permanente a cambio de una remuneración y con las características de

11/ Ob. Cit. Pág. No. 281.

depender jerárquicamente de un funcionario quien lo dirige.

Ludovicco Barassi en su Tratado de Derecho Obrero de Buenos Aires hace el concepto de Empleado, atendiendo a su criterio señala que "Es aquel que tiene funciones de colaboración, en relación de subordinación en colaboración con el empleador, realizando funciones predominantemente intelectuales". 12/

Para determinar con precisión en materia administrativa se entiende por Empleado Público a "Todo individuo que ingrese a la Administración Pública, nacional, mediante nombramiento, contrato u otro vínculo, desempeñando una actividad de subordinación en la cual predomina de sobremanera, el esfuerzo intelectual sobre el físico". 13/

Es necesario hacer énfasis en que al referirnos a los Empleados Públicos, encontramos que esta expresión es objeto de una división; tal división hace la distinción entre Funcionario y Empleados Públicos, por lo cual diremos que: FUNCIONARIO: Es el Agente de la Administración que representa al órgano administrativo al frente del cual se encuentra, con facultades de expresión de voluntad, y potestad legislativa; investido de un empleo permanente, normal, mediante el cual se satisface un servicio público. Por su parte EMPLEADO PUBLICO: Es el Agente que presta sus servicios a la Administración Pública, con carácter permanente, a cambio de una remuneración, dependiendo jerárquicamente del funcionario que le dirige.

12/ Nestor, De Buen L. Derecho del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa S.A. México.

13/ Doctrina Administrativa de la Consultoría Jurídica de la Presidencia de la República de Venezuela, Pág. No. 226.

2. Regulación Legal en la Legislación Guatemalteca:

Siendo la Administración Pública, lo más importante de cualquier Estado moderno, podemos señalar como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, que "Los trabajadores del Estado están al servicio de la Administración Pública". 14/

Por su parte, la Ley de Servicio Civil en su artículo 4o. establece que Servidor Público es "La persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública". Señalo que la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado en su Artículo 2o. preceptúa que "La denominación de Trabajador Civil del Estado comprende a todo funcionario o empleado que labore en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral o en las entidades descentralizadas o autónomas del Estado; en virtud de elección, nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro vínculo legal por medio del cual se obliga a prestar sus servicios a cambio de un salario previamente establecido, que sea pagado con cargo a las asignaciones del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado o de los presupuestos propios de los organismos y entidades antes mencionadas.

En materia Penal, el Código Penal en sus disposiciones generales, artículo I inciso 2o. señala que debe entenderse por Empleado Público "Quien sin facultades legales de propia determinación, realiza o ejecuta lo que se le manda, o desempeña labores de agente o guardián del orden público".

14/ Constitución Política de la República de Guatemala, Art. No. 107.

Capítulo V

I. EL ORGANISMO JUDICIAL

Es uno de los tres poderes del Estado, que en ejercicio de su soberanía delegada por el pueblo imparte justicia conforme la Constitución Política de la República de Guatemala y para cumplir sus objetivos no está sujeto a subordinación alguna, para el cual tiene funciones específicas, siendo éstas las siguientes:

A. Función Administrativa:

Esta función señala que este organismo será administrado por la Corte Suprema de Justicia y el Presidente del Organismo Judicial y, conforme a sus respectivas atribuciones.

B. Función Jurisdiccional:

Esta es ejercida con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia, y por los demás tribunales establecidos por la ley, correspondiéndoles la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado estableciendo que la justicia es gratuita e igual para todos y que ninguna autoridad podrá intervenir en la Administración de Justicia.

De lo antes expuesto concluyo que el Organismo Judicial ejerce sus funciones con carácter totalmente independiente de los demás órganos del Estado, y el cual está instituido por las garantías siguientes:

- a) Su independencia funcional
- b) Su independencia económica

- c) La no remoción de Magistrados y Jueces de Primera Instancia, salvo casos establecidos por la ley
- d) La selección del personal.

2. **SU FINALIDAD:**

Consiste en Administrar la justicia, siendo imparcial y equitativa, justicia que es impartida gratuitamente, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes que existan, correspondiéndoles a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, ejerciendo con exclusividad absoluta su función jurisdiccional, siendo competente para ello, la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales que la ley establece.

3. **PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA EL ORGANISMO JUDICIAL A SUS EMPLEADOS:**

Cada uno de los órganos que integran el Organismo Judicial tendrá las funciones que le confiere su propia ley (Ley del Organismo Judicial) estando regidas también por sus reglamentos y acuerdos, en algunos casos emitidos por el Congreso de la República de Guatemala, como el Decreto número 1809 en el que se otorga nivelaciones o aumentos a los sueldos de funcionarios y empleados del Organismo Judicial así como también sus propios Acuerdos que emite la Corte Suprema de Justicia, los cuales son:

A. **Indemnización por Renuncia:**

Acuerdo Número 8-91 de la Corte Suprema de Justicia.

B. **Vacaciones:**

Acuerdo Número 118-84 de la Corte Suprema de Justicia.

Prima Vacacional:

Acuerdo Número 180-90 de la Corte Suprema de Justicia

C. Paso Salarial:

Acuerdo Número 147-87 de la Corte Suprema de Justicia

D. Asignación Anual por Antigüedad:

Acuerdo Número 184-90 de la Corte Suprema de Justicia

Asignación Anual:

Acuerdo Número 84-85 de la Corte Suprema de Justicia.

E. Bonificación de Emergencia:

Acuerdo Número 53-90 de la Corte Suprema de Justicia que modifica el Acuerdo Número 49-90 de la Corte Suprema de Justicia.

F. Prestación Post-Mortem:

Acuerdo Número 9-91 de la Corte Suprema de Justicia.

G. Nivelación o Aumento a Funcionarios y Empleados:

Decreto Número 1809 del Congreso de la República.

Otras Prestaciones Laborales:

Se encuentran establecidas las Licencias con y sin goce de salario, el goce del período de lactancia para la madre trabajadora, el día del Organismo Judicial, le asiste al empleado de este Organismo el derecho a no asistir a sus labores sólo por ese día, el cual es con goce de salario.

Capítulo VI

1. OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

Es el Organó Ejecutivo, que mediante la Constitución Política de la República de Guatemala, y su propia ley de Servicio Civil, regula las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de asegurar los derechos y obligaciones de los mismos.

A. Su Función dentro de la Administración Pública Guatemalteca:

Consiste en garantizar a la Nación la eficiente operación de los Servidores Públicos, afirmando y protegiendo la dignidad de los trabajadores del Estado, para el efecto remunera el desempeño del cargo público, en forma justa y decorosa, estableciendo que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponde igual salario, velando por la estabilidad del trabajador de la Administración Pública, eliminando factores preferenciales en los nombramientos, ascensos y despidos, propicia también que los Recursos Económicos de la Administración Pública, sean invertidos ordenadamente en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, reconociendo que el trabajo de los Empleados del Estado constituye una función pública.

B. Su Finalidad:

Se basa en regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurándoles justicia y estímulo en su trabajo, estableciendo normas para un sistema de Administración

de personal.

C. Instrumentos Jurídicos por medio de los cuales se regulan las relaciones laborales entre sus empleados y la ONSEC:

Reconociendo que las relaciones laborales de dichos empleados como de cualquier institución pública, constituyen una función pública, y que para el acertado desempeño de sus funciones, así como están establecidos sus deberes, también están establecidos sus derechos que como trabajadores de la misma les asisten, los cuales son regulados por diferentes leyes, reglamentos y acuerdos gubernativos.

2. PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGA LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL A SUS EMPLEADOS:

Como principio primordial, las prestaciones laborales se rigen por la Constitución de la República de Guatemala, así como también por Decretos, Acuerdos, Reglamentos, para el cual cabe señalar los siguientes:

A. Indemnización:

Arts.:

Constitución Política de la República de Guatemala.	102 Inc o) y 110
---	------------------

Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República.	61 Inc 7)
---	-----------

Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto Ley 2-86.	37 y 73
---	---------

B. Vacaciones:

Constitución Política de la República de Guatemala.	102 Inc i)
---	------------

Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.	61	Inc 2 y 3.
Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República.	13	" 3o.
C. Aguinaldo:		
Constitución Política de la República de Guatemala.	102	" j)
Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.	61	" 6o.
Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República.	50	
Aguinaldo de los Empleados Públicos, Decreto No. 1633 del Congreso de la República.	1 al	12
Reglamento del Aguinaldo de los Empleados Públicos. Acuerdo Gubernativo del 1-XII-78.	1 al	12
D. Bono Vacacional:		
Regulación del Bono Vacacional, Acuerdo Gubernativo No. 642-89 del 23-VIII-89.	1 al	16
E. Licencias:		
a) Licencia por Enfermedad: Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.	61	Inc 4 y 12

	Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República.	13 Inc 3o.
	Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, Acdo. Gub. No. 7-86	19
b)	Licencias con Goce de Sueldo: Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República.	61 " 4 y 12
	Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República.	13 " 3o.
	Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto Ley No. 2-86	46
	Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto Acdo. Gub. No. 7-86 del 6-2-86	19
c)	Licencia Sin Goce de Sueldo Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República.	61 " 4o.
	Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto Ley No. 2-86	46
	Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto Acuerdo Gubernativo No. 7-86	19
d)	Bonificación de Emergencia y Bonificación Profesional.	
	Regulación de la Bonificación de Emergencia y Bonificación Profesional, Acuerdo Gub. No. 327-90	1 al 7

e) Gastos Funerales: Constitución de la República de Guatemala.	102 Inc. p)
Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República	93
Ley Orgánica del Presupuesto De- creto Ley No. 2-86	74
f) Pago del último salario: Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto Ley No. 2-86	29

Otras prestaciones laborales:

Dentro de este renglón se encuentran contempladas prestaciones como: viáticos, gastos de representación, dietas.

Capítulo VII

ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO Y CRÍTICO RESPECTO A LAS PRESTACIONES LABORALES OTORGADAS POR EL ORGANISMO JUDICIAL Y LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

1. Introducción: A continuación presentamos un análisis comparativo y crítico, respecto a las prestaciones laborales otorgadas tanto por el Organismo Judicial como por la Oficina Nacional de Servicio Civil, con el objeto de hacer notar sus diferencias, semejanzas e igualdades entre las dos entidades, a través de cuadros comparativos.

CUADRO No. 1
PRESTACION

INDEMNIZACION					
Institución	Base Legal	Causal	Monto	Término de Prescripción	Exclusión
Organismo Judicial.	Const. Política de la Rep de Guate. Ar 102 Inc o) y 110 Acdo No. 8-91 de la Corte Suprema de Justicia.	Despido injustificado. Por Renuncia.	10 meses de salario 10 meses de salario	Debe ser solicitada dentro de los 3 primeros meses de cada año calendario.	Trabajadores por planilla y por contrato.
Oficina Nacional de Servicio Civil	Const. Política de la República de Guatemala. Art. 102 Inc. o) y 110 Ley de Servicio Civil Dto. 1748 Art 61 Inc. 7 Ley Orgánica del Presupuesto Dto. Ley 2-86 Art. 37 y 73.	Despido injustificado.	10 meses de salario. 10 meses de salario.		

INSTITUTO DE LA INVESTIGACIÓN DE LOS CAMBIOS DE GUATEMALA

1. Comentario al Contenido del Cuadro No. 1

El Organismo Judicial, otorga a sus empleados la indemnización en dos formas:

a) Cuando existe despido injustificado, indemnizando a los empleados de la misma, según la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 Inc o) y 110, el cual establece que se indemniza con un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando en cuenta para el efecto la fecha de iniciación de labores; este derecho en ningún caso puede exceder de diez meses de salario.

b) Cuando se indemniza por Renuncia, ésta es otorgada para algunos trabajadores, estableciendo un monto que en ningún caso deberá exceder de 10 meses de salario, concediéndola por una sola vez; para cubrir las indemnizaciones, se posee un fondo anual de QUINIENTOS MIL QUETZALES (Q.500,000.00) el cual se encuentra incluido en el presupuesto del Organismo Judicial beneficiando a un máximo de 50 trabajadores por año, o hasta el número de personas que permita beneficiar dicho monto.

Dicha indemnización está sujeta a tres condiciones las cuales son:

- A. Tener 10 ó más años de trabajo en el Organismo Judicial y haber observado buena conducta.
- B. No tener obligaciones pendientes con el Organismo Judicial.
- C. Encontrarse desempeñando su trabajo al momento de presentar su solicitud.

Para el cálculo de la indemnización, se toma en cuenta el promedio del salario base y el paso salarial durante los últimos 6 meses de ejercicio presupuestal inmediato anterior al en que se solicite; debiendo gestionarse dentro de los

tres primeros meses de cada año calendario, haciéndola por escrito en papel simple, firmándola y presentándola a la Jefatura de Personal, adjuntando para el efecto, certificación del tiempo de servicio y un finiquito respecto de sus obligaciones con el Organismo Judicial, para que éste resuelva, debiendo hacerse efectivo dicho pago, por parte de la Dirección Financiera del Organismo Judicial, mediante acta respectiva. En aquellos casos en los cuales la solicitud fuere denegada, se notifica al interesado. Mientras observamos que la Oficina Nacional de Servicio Civil, otorga la Indemnización sólo cuando existe despido injustificado indemnizando a los empleados de la misma según la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 Inciso o) y Artículo 110, el cual establece el mismo tipo de prestación para los trabajadores del Organismo Judicial, dicha solicitud de Indemnización es presentada ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, para el trámite tendiente al pago, existen dos formas: Una consiste en interponer un Recurso de Apelación dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la destitución y resuelve en definitiva la Junta Nacional de Servicio Civil; y la otra es la consistente en que el trabajador haya sido despedido, es exigido por la vía ejecutiva, ante la Junta Nacional de Servicio Civil; para los efectos de esta prestación quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que se acogen a la pensión o jubilación, pero pueden disfrutar de ésta hasta que se emita el acuerdo correspondiente, debiéndose resolver en el término máximo de 4 meses.

Conclusión:

De lo antes expuesto podemos establecer que, en cuanto a la Indemnización el Organismo Judicial y la Oficina Nacional de Servicio Civil, por mandato Constitucional otorga a sus empleados, hasta un máximo de diez salarios por despido injustificado, con la diferencia que el Organismo Judicial también la otorga por renuncia, y está agenciado con fondos propios, siempre que se cumplan los requisitos solicitados para poder otorgarla.

CUADRO No. 2
PRESTACION

VACACIONES					
Institución	Base Legal	Causal	Monto	Tiempo de Prescripción	Exclusión
Organismo Judicial. Corte Suprema de Justicia.	Acdo. No. 118-84 de la Corte Suprema de Justicia.	Vacaciones	1 mes de salario	No son acumulables. 1 año ininterrumpido de labores.	No existe
	Acdo. No. 180-90 de la Corte Suprema de Justicia.	Prima Vacacional	Q.150.00	1 año ininterrumpido de labores.	No existe
ONSEC. Oficina Nacional de Servicio Civil.	Const. Política de la República de Guatemala Art. 102 inc I Ley de Servicio Civil. Art. 61 numerales 2 y 3. Ley de Salarios de la Admón Pública Art. 13 numeral 3o.	Vacaciones	1 mes de salario. 20 días hábiles.	No son acumulables 1 año ininterrumpido de labores.	No existe
	Acdo. Gub No. 642-89	Bono Vacacional	Q.150.00	1 año ininterrumpido de labores.	No existe

1. Comentario al Contenido del Cuadro No. 2

De conformidad con el Acuerdo Número 118-84 de la Corte Suprema de Justicia, otorga las Vacaciones a funcionarios y empleados del Organismo Judicial, sin hacer distinción alguna gozando de este derecho en un período comprendido del mes de diciembre de cada año a enero del año siguiente, cuando la naturaleza de sus funciones no permitan su interrupción, fijando para el efecto los turnos necesarios; dichos turnos serán establecidos por la Corte Suprema de Justicia o la Presidencia del Organismo Judicial, según su competencia, siendo éste un derecho adquirido al cumplir un año de labores ininterrumpido y las mismas no son acumulables, ya que dándose esta situación se pierde el derecho al goce y disfrute de las mismas.

Dichas Vacaciones son otorgadas tanto a funcionarios como a empleados del mismo sin excluir a nadie.

Según Acuerdo Número 180-90 de la Corte Suprema de Justicia, establecieron incrementar la Prima Vacacional, fijándola en CIENTO CINCUENTA QUETZALES (Q.150.00), la cual es otorgada a funcionarios y empleados del Organismo Judicial al disfrute de su período vacacional.

En tanto observamos que en la ONSEC, Oficina Nacional de Servicio Civil, también se otorgan las vacaciones a sus empleados, al cumplir un año ininterrumpido de labores y no son acumulables, pues se pierde el derecho a las mismas, las cuales son concedidas por veinte días hábiles con la única diferencia que el Organismo Judicial las otorga por un mes las cuales tienen que ser gozadas en períodos continuos, no siendo compensables en dinero, salvo que hubiere adquirido el derecho y no hubiere disfrutado al cesar su relación de trabajo por cualquier causa, como lo estipula la ley de Servicio Civil, no existiendo ninguna exclusión al respecto.

Según Acuerdo Gubernativo Número 642-89 del Presidente de la República de Guatemala, la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), también concede un Bono Vacacional de CIENTO CINCUENTA QUETZALES (Q.150.00), a sus empleados al cumplir un año ininterrumpido de labores, el cual es cancelado al gozar de sus vacaciones.

Conclusión:

De lo anteriormente señalado, cabe establecer la diferencia en las Vacaciones que otorga el Organismo Judicial en comparación con la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), ya que el primero otorga a sus funcionarios y empleados de la misma un mes de vacaciones, en tanto la segunda, sólo las otorga por veinte días hábiles, constatando que existe similitud en cuanto a la prima vacacional que otorga el Organismo Judicial con el Bono Vacacional que es otorgado por la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC).

CUADRO No. 3
PRESTACION

Paso Salarial					
Institución	Base Legal	Motivo	Monto	Término de Prescripción	Exclusión
Organismo Judicial Corte Suprema de Justicia.	Acdo. No. 147	Antigüedad de los Servi- dores.	Q.70.00	No se fija ya que es por ascenso.	quienes estuvieren nombrados con carác- ter interino.
ONSEC: Oficina Na- cional de Servicio Civil.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.

1. Comentario al Contenido del Cuadro No. 3

De conformidad con el Acuerdo Número 147-87 de la Corte Suprema de Justicia, se clasificó a los servidores de tres carreras, para poder lograr dicho paso salarial, tomándose en consideración la antigüedad mediante escala salarial, teniendo derecho a la misma todos los servidores del Organismo Judicial, excluyéndose para el efecto, a quienes estuvieren nombrados con carácter interino; dicho paso salarial es calculado sobre el salario base devengado por los trabajadores durante el mes de agosto de 1987, salvo el caso de los ascensos temporales, en cuya situación se calculará sobre el salario base devengado, en el punto anteriormente desempeñado, o sea que, si el servidor es ascendido en forma definitiva, se aplicará el artículo 8o. del Acuerdo número 116-86 de la Corte Suprema de Justicia, facultando a la Dirección Financiera para hacer las operaciones presupuestarias y contables necesarias para poner en ejecución este acuerdo; en tanto que la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), no tiene este paso salarial para sus empleados no poseen este incentivo, por lo tanto se encuentra en posición de desventaja.

Conclusión:

De lo antes expuesto, podemos deducir, que en cuanto al Paso Salarial es otorgado a los empleados del Organismo Judicial, en tanto el empleado de Servicio Civil no posee este tipo de prestaciones, colocándose en posición de desventaja frente al Organismo Judicial.

CUADRO No. 4
PRESTACION

Asignación Anual por Antigüedad					
Institución	Base Legal	Motivo	Monto	Término de Prescripción	Exclusión
Organismo Judicial. Corte Suprema de Justicia.	Acdo. No. 184-90 de la Corte Suprema de Justicia.	Asignación anual por antigüedad	Q.30.00	No se fija en el Acuerdo	Quienes no hayan cumplido 3 años de labores ininterrumpidos.
ONSEC: Oficina Nacional de Servicio Civil.	No existe	No existe	No existe	No existe	No existe

1. Comentario al Contenido del Cuadro No. 4

De conformidad con el Acuerdo Número 184-90 de la Corte Suprema de Justicia, se crea la Asignación Anual por Antigüedad, siendo concedida a los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, que al treinta y uno de diciembre de cada año, se encuentren laborando como trabajadores regulares y hayan cumplido tres años ininterrumpidos o más al servicio del mismo, siendo esta asignación para cada persona de Q.30.00 no señalando término de prescripción; en tanto la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), no posee este tipo de prestación para sus trabajadores.

Conclusión:

De lo antes expuesto podemos establecer que la Asignación Anual por Antigüedad, es una prestación que es ampliamente superada por el Organismo Judicial y al hacerla efectiva lo hace con fondos propios, en tanto la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), no cuenta con este tipo de prestaciones.

CUADRO No. 5
PRESTACION

Bonificación de Emergencia					
Institución	Base Legal	Causal	Monto	Término de Prescripción	Exclusión
Organismo Judicial. Corte Suprema de Justicia	Acdo. No. 53-90 de la Corte Suprema de Justicia	Incremento general	Q.175.00	No se indica	No existe.
ONSEC: Oficina Nacional de Servicio Civil.	Acdo. Gubernativo No. 327-90 del Presidente de la República.	Incremento general	Q.275.00	No se indica	No existe

1. Comentario al Contenido del Cuadro No. 5

De conformidad con el Acuerdo Número 53-90 de la Corte Suprema de Justicia, acordaron un incremento general a todos los trabajadores del Organismo Judicial de CIENTO SETENTICINCO QUETZALES (Q.175.00) a la bonificación de emergencia, no existiendo ninguna exclusión al respecto, ya que es un derecho para todos los trabajadores del Organismo Judicial.

En tanto que la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), según Acuerdo Gubernativo Número 327-90 del Presidente de la República, acordó un incremento general de Q.275.00 y es aplicado a todos los empleados y funcionarios de la misma no existiendo exclusión alguna.

Conclusión:

De acuerdo a lo antes enumerado, existe una marcada diferencia en cuanto a las prestaciones de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), siendo evidente el aumento en cuanto a la bonificación de emergencia, en comparación con la Bonificación de Emergencia que otorga a sus trabajadores el Organismo Judicial.

CUADRO No. 6
PRESTACION

Prestaciones Post-Mortem					
Institución	Base Legal	Causal	Monto	Término de Prescripción	Exclusión
Organismo Judicial Corte Suprema de Justicia.	Acdo. No. 9-91 de la Corte Suprema de Justicia	Fallecimiento del trabajador	Q.25,000.00	Si no se solicita dentro del ejercicio fiscal en que ocurre el fallecimiento, se pierde el derecho.	No existe
ONSEC: Oficina Nacional de Servicio Civil	Ley Orgánica del Presupuesto. Dto. Ley No. 2-86. Art. 74 y su Reglamento. Art. No. 29 Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado Dto. 63-88 del Congreso de la Rep. Art. 51 Ley de Servicio Civil Dto. No. 1748 del Congreso de la Rep. Art.93	Gastos de Funerales	Hasta por la suma que resulte mayor entre Q350.00 y el monto de 2 salarios mensuales. Serán cancelados por el Ministerio de Finanzas. Hijos menores de edad o con impedimento físico o cónyuge con derecho a 1 mes de salario.		No existe

1. Comentario al Contenido del Cuadro No. 6

De conformidad con el Acuerdo Número 9-91 de la Corte Suprema de Justicia, otorga la prestación Post-Mortem para sus empleados, el fondo se integra de la siguiente forma:

A- Por un fondo de una aportación anual de CIENTO CINCUENTA MIL QUETZALES (Q150,000.00) que hace el Organismo Judicial;

B- Una aportación mensual de Q5.00 que hace cada trabajador.

Ambas aportaciones serán depositadas en uno de los bancos del sistema. Los intereses que se derivan de dicho depósito se agregarán a la cuenta. El aporte del Organismo Judicial se hará en efectivo el treinta y uno de enero de cada año y el de los trabajadores será descontado de su sueldo mensual por parte de la Tesorería de esta Institución, a partir de la fecha fijada, o en su caso en el mes que el trabajador de reciente ingreso empiece a percibir su sueldo; el trabajador que mantenga su relación laboral y que por cualquier motivo no se le pueda hacer el descuento en la forma establecida, deberá hacerlo efectivo directamente en la Tesorería del Organismo Judicial en un plazo no mayor de quince días contados a partir de la fecha en que cesé la causa que haya impedido hacer el descuento por parte de la Tesorería del Organismo Judicial.

Para tener derecho a este tipo de prestaciones es requisito indispensable que, al momento de ocurrir el fallecimiento, el trabajador tenga vigente su relación laboral con el Organismo Judicial y que haya cumplido con efectuar sus aportaciones personales en cualquiera de las formas establecidas, durante un mínimo de seis meses consecutivos.

El monto de la prestación Post-Mortem se fija en la suma de VEINTICINCO MIL QUETZALES (Q.25,000.00), siempre que exista disponibilidad en el fondo; considerando beneficiarios del trabajador fallecido, a las personas que él haya

declarado beneficiarias en su declaración ante la Dirección Financiera del Organismo Judicial.

Para poder hacer efectiva la prestación Post-Mortem, los beneficiarios deben presentar solicitud escrita a la Dirección Financiera del Organismo Judicial, adjuntando para el efecto la documentación pertinente, si se cumple con los requisitos el pago se hará de una sola vez, dentro de los diez días hábiles siguientes de presentada la solicitud; el trabajador que deje de laborar en el Organismo Judicial perderá el derecho, y estas aportaciones pasan a favor del fondo, por el desaparecimiento del trabajador. Los presuntos beneficiarios podrán tramitar el pago de la prestación después de declarada la muerte presunta; dichos fondos serán administrados por la Dirección Financiera del Organismo Judicial, llevando un efectivo control, debiendo para el efecto resolver en definitiva la Presidencia del Organismo Judicial.

La Auditoría Interna de este Organismo es el departamento encargado de la fiscalización permanente de este fondo; y para tener derecho a la prestación, la misma deberá solicitarse dentro del ejercicio fiscal en que ocurra el fallecimiento del trabajador.

En tanto que la Oficina Nacional de Servicio Civil otorga similarmente este tipo de prestaciones a sus trabajadores, con base a la ley Orgánica del Presupuesto Decreto Ley Número 2-86, artículo 74 y 29 de su Reglamento Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado, Decreto Número 63-88 del Congreso de la República, Artículo Número 51, esta Institución restituye al cónyuge, hijos o padres del servidor público o pensionado fallecido, los gastos de funerales, hasta por la suma que resulte mayor entre Q350.00 y el monto de dos salarios o pensiones mensuales del causante, si los gastos funerales hubieren sido cubiertos por uno de los parientes en los grados de ley, no incluidos anteriormente, se restituirán hasta un máximo de Q350.00 o el valor que conste en los comprobantes de pago si éste fuere menor.

En caso de muerte de un servidor público o persona que gozare de pensión otorgada por el Estado, su cónyuge hijo o padres en este orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar, sin trámite judicial alguno, la última asignación por concepto de sueldos, salarios o pensiones que hubiere devengado y las prestaciones por vacaciones y aguinaldo a que tenga derecho hasta el día de su fallecimiento.

Cuando se trate del fallecimiento de un servidor público, la solicitud deberá presentarse ante la Dirección de Contabilidad del Estado, la que ordenará el pago en base a la solicitud que se haga, a la que se debe acompañar:

- A) Certificación de la partida de defunción del Servidor Público o pensionado fallecido.
- B) Constancia que acredite el parentesco del solicitante con el fallecido;
- C) Comprobante de haber efectuado los gastos de funerales; exceptuando este último requisito cuando se trate del cobro de la última asignación;

Según la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República, en su artículo 93 también otorga otra prestación, como lo es, que los hijos menores o con impedimento físico o el cónyuge, tienen derecho a recibir el total de la suma equivalente a un mes de salario, por cada año de servicios prestados.

Conclusión:

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir que de conformidad con la prestación Post-Mortem que otorga a sus trabajadores el Organismo Judicial, es ampliamente superada en comparación con ese tipo de prestaciones que otorga a sus empleados la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), y que ésta no cuenta con fondos propios como cuenta el Organismo Judicial, dándose desde ese momento

por parte de éste, una amplia superación en cuanto a esta prestación.

CUADRO No. 7

Prestación AGUINALDO					
Institución	Base Legal	Causal	Monto	Término de Prescripción	Exclusión
Organismo Judicial, Corte Suprema de Justicia.	<p>Const. de la Rep Art 102 Inc. j)</p> <p>Ley de Servicio Civil, Dto 1748 del Con. de la Rep Art. 61 Inc 6.</p> <p>Ley de Cla. Pasiva y Civ. del Estado Dto 63-88 del Con de la Rep Art 50 Aguinaldo de empleados Púb Dto. 1633 Con de la Rep. Arts del 1 al 12</p> <p>Reglamento del Aguinaldo del empleado público Ac. Gub del I-XII-78 Arts del 1 al 12</p>	AGUINALDO	<p>El 100% de su salario mensual, si no tiene 1 año de laborar, el pago es proporcional. La 1a. quincena de Dic, en efectivo se realiza el pago. Es cancelado por el M. de Finanzas.</p> <p>Equivalente al sueldo ordinario mensual el 50% la 1a. quincena de Dic el 50% en Enero</p>	<p>Si dejare de prestar sus servicios será cancelado proporcionalmente.</p>	No existe
Oficina Nacional de Servicio Civil	Rigen las mismas leyes, Acuerdo y Reglamentos.	AGUINALDO	Rigen las mismas condiciones	las mismas condiciones	No existe

1. Comentario al Contenido del Cuadro No. 7

De conformidad con la prestación del Aguinaldo que otorga a sus empleados el Organismo Judicial, se rige por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso j) que establece que el pago se efectúe cada año, en un monto no menor del 100% del salario mensual, o el que ya estuviese establecido si fuere mayor a los trabajadores que hubieren laborado, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento; y si no tienen un año de laborar el pago se hará en forma proporcional; así como también se rige por las siguientes Leyes, Decretos y Reglamentos:

- a. Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República, Artículo Número 61 Inciso 6o.
- b. Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado, Decreto Número 63-88 del Congreso de la República, Artículo Número 50;
- c. Aguinaldo de los Empleados Públicos, Decreto Número 1633 del Congreso de la República, Artículos Números del 1 al 12;
- d. Reglamento del Aguinaldo del Empleado Público, Acuerdo Gubernativo del 1-XII-78, Artículos del 1 al 12;

Los cuales estipulan, que su pago se efectúa en la primera quincena del mes de diciembre, en su equivalente al sueldo ordinario mensual del 50% y en el mes de enero el 50%, debiendo ser cancelado por el Ministerio de Finanzas Públicas.

Si el empleado dejare de prestar sus servicios, éste será cancelado en forma proporcional.

En cuanto a la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), se rigen por las mismas leyes, Decretos y Regla-

mentos en cuanto a esta prestación.

Conclusión:

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir que de conformidad con la prestación del Aguinaldo que otorga a sus empleados el Organismo Judicial, no varían las condiciones que otorga en comparación con la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), el cual es otorgado a sus empleados en la misma forma, la cual les rigen las mismas Leyes, Decretos y Reglamentos, por lo tanto no se establece ninguna diferencia en cuanto a esta prestación.

CONCLUSIONES

1. Existe una marcada diferencia entre las prestaciones que otorga a sus empleados el Organismo Judicial y la Oficina Nacional de Servicio Civil, en cuanto a que el primero concede mejores prestaciones, colocando a la segunda en una posición de desventaja.
2. El Organismo Judicial cuenta con presupuesto e ingresos propios, y la Oficina Nacional de Servicio Civil depende financieramente del Organismo Ejecutivo, no contando con un presupuesto e ingresos propios, sino únicamente con la cantidad que se le asigne.
3. En cuanto a la Indemnización el Organismo Judicial y la Oficina Nacional de Servicio Civil, por mandato Constitucional otorga a sus empleados, hasta un máximo de diez salarios por despido injustificado, con la diferencia que el Organismo Judicial otorga el mismo beneficio por renuncia, siempre que se cumplan los requisitos solicitados para poder otorgarla.
4. La prestación Post-Mortem la tiene: La Oficina Nacional de Servicio Civil y el Organismo Judicial, pero la segunda otorga un beneficio de Q.25,000.00 a los beneficiarios.

BIBLIOGRAFIA

1. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. Tomo V, Doceava Edición, 1979. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires.
2. CAZZO Y ROMERO. D. IGNACIO CERVERA Y JIMENEZ, ALFARO, FRANCISCO. Tomo II. Reimpresión, Editorial Labor, España 1976.
3. DE BUEN L, NESTOR. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México.
4. Doctrina Administrativa de la Consultoría Jurídica de la Presidencia de la República de Venezuela.
5. Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana, Tomo XXVIII, Editorial Espasa Calpe, S.A.
6. OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina.
7. PUIG PEÑA, FEDERICO. Tomo I, Parte General, 3a. Edición 1976. Ediciones Pirámide, S.A. España.
8. SOLORZANO FERNANDEZ, VALENTIN. Evolución Económica de Guatemala, Seminario de Integración Social Guatemalteca, Publicación No. 28 Editorial José de Pineda Ibarra. Ministerio de Economía.
9. SANDER, J.C. Legislación del Trabajo; Lacort Editor Buenos Aires, Argentina, 1968.

LEGISLACION

1. Constitución Política de la República de Guatemala, Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente. 1985.
2. Código de Trabajo, Decreto No. 1441 por el Congreso de la República de Guatemala.
3. Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, Capítulo VI, Disposiciones Generales.
4. Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
5. Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-81 del Congreso de la República.
6. Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República.
7. Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República.
8. Aguinaldo de los Empleados Públicos, Decreto No. 1633 del Congreso de la República.
9. Reglamento del Aguinaldo de los Empleados Públicos, Acuerdo Gubernativo del 1-XII-78.
10. Regulación del Bono Vacacional, Acuerdo Gubernativo No. 642-89 de fecha 23-8-89.
11. Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, Acuerdo Gubernativo No. 7-86 del 6-2-86.
12. Regulación de la Bonificación de Emergencia y Bonificación Profesional Acuerdo Gubernativo No. 327-90 del 28-2-90.