



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Control de convencionalidad sobre prestaciones laborales
del sector público**
(Tesis de Licenciatura)

María Elena Sucup González

Guatemala, febrero 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Control de convencionalidad sobre prestaciones laborales
del sector público**
(Tesis de Licenciatura)

María Elena Sucup González

Guatemala, febrero 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **María Elena Sucup González**, elaboró la presente tesis, titulada **Control de convencionalidad sobre prestaciones laborales del sector público.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 2 de mayo de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor de la estudiante **María Elena Sucup González**, ID **000127676**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Control de convencionalidad sobre prestaciones laborales del sector público**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,


Licda. Paola Sabrina Mac Donald Guerra
Abogada y Notaria

Mgtr. Paola Sabrina Mac Donald Guerra

Guatemala, 14 de julio del 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis de la estudiante María Elena Sucup González, ID 000127676, titulada **Control de convencionalidad sobre prestaciones laborales del sector público**. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

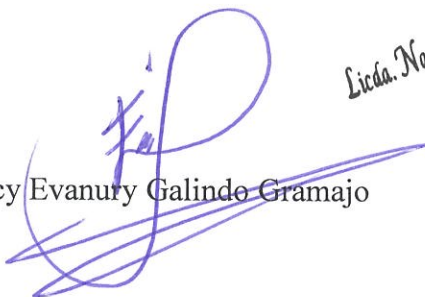
En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

Nancy Evanury Galindo Gramajo

*Licda. Nancy Evanury Galindo Gramajo
Abogada y Notaria*





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 7-2024
ID: 0000127676

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARÍA ELENA SUCUP GONZÁLEZ**
Título de la tesis: **CONTROL DE CONVENCIONALIDAD SOBRE PRESTACIONES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Paola Sabrina MacDonald Guerra, de fecha 2 de mayo del 2023.


Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Nancy Evanury Galindo Gramajo, de fecha 14 de julio del 2023.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 31 de enero del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Dedicatoria

A Dios: por su incomparable amor, paciencia, misericordia y bondad, porque sin Él no hubiese podido llegar hasta aquí.

A mis padres: Francisco Sucup y Marcela González por su guía y consejos.

A mi familia: por su comprensión en acusarme en todos los eventos que no estuve con ellos por estar estudiando.

A mis amigos: porque fueron un oasis en medio de la tormenta

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Prestaciones laborales	1
Sector público	23
Control de convencionalidad	33
Conclusiones	80
Referencias	82

Resumen

En este estudio jurisprudencial, se abordó un análisis del control de convencionalidad del cumplimiento de las prestaciones laborales para los empleados públicos en cuanto a que no se respeta el derecho internacional ratificado por Guatemala. El objetivo general fue, analizar cómo se ejerce el control de convencionalidad sobre las prestaciones laborales del sector público para su efectiva armonización con el ordenamiento jurídico guatemalteco. El primer objetivo específico consistió en, describir qué son las prestaciones laborales según la doctrina y las normas específicas que la regulan. Asimismo, el segundo objetivo fue, analizar los criterios de dependencias públicas respecto a las demandas promovidas por exempleados de servicios técnicos y profesionales.

Bajo el principio *pacta sunt servanda* se analizó el control de convencionalidad sobre las prestaciones laborales en el sector público, según el Convenio 095 sobre la protección del salario, aprobado por Guatemala a través del Decreto 843 del Congreso de la República, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, aprobado por Guatemala por el Decreto número 1454 del Congreso de la República. Para el cumplimiento de los objetivos, se realizó la investigación a través del análisis de 10 sentencias en materia laboral, emitidas por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala. Se concluye que, los jueces y

magistrados de los diferentes juzgados y salas en materia laboral vulneraron los derechos de los trabajadores, inobservando los tratados internacionales de los cuales Guatemala es parte, sin embargo, la Corte de Constitucionalidad lo enmendó ejerciendo el control de convencionalidad.

Palabras clave

Control de convencionalidad. Empleado público. Prestaciones laborales. Legislación nacional. Convenios internacionales.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema denominado Control de Convencionalidad sobre prestaciones laborales del sector público, para determinar si se ha menoscabado o no los derechos humanos reconocidos, aceptados y ratificados por Guatemala, el cual debe hacerse *ex officio* por parte de los tribunales de justicia. El objetivo general de la investigación será analizar cómo se ejerce el control de convencionalidad sobre las prestaciones laborales del sector público, para su efectiva armonización con el ordenamiento jurídico guatemalteco. El primer objetivo específico consistirá, describir qué son las prestaciones laborales según la doctrina y las normas específicas que la regulan, así mismo, el segundo objetivo específico establecerá, el análisis de los criterios de dependencias públicas respecto a las demandas promovidas por exempleados de servicios técnicos y profesionales.

Las razones que justifican el estudio del presente tema serán verificar si el Estado de Guatemala respeta los derechos humanos del trabajador, en cuanto a los convenios internacionales sobre las prestaciones laborales de los empleados del sector público. El interés del investigador dentro del contexto social será de beneficio para los empleados del sector público en cuanto al cumplimiento de la normativa internacional en derechos humanos, ratificados por Guatemala. En cuanto al aporte

científico es para la academia, que será de utilidad al momento de investigar el tema en cuestión, así mismo para las autoridades judiciales, para que al momento de dictar sentencia se tome a consideración el control de convencionalidad. Para el desarrollo del trabajo la modalidad de investigación será el estudio jurisprudencial, la cual se realizará a través del análisis de diez sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala.

En cuanto al contenido del primer subtítulo se estudiará, las prestaciones laborales a través de su naturaleza jurídica, el marco legal de las mismas, su clasificación, los criterios para otorgarlas, así como los tratados internacionales en materia laboral y la Convención Americana en Guatemala. Así mismo, en el segundo subtítulo se analizará al sector público a través de su concepto, clasificación de las contrataciones en materia laboral, haciendo un análisis en algunas instituciones del Estado de Guatemala, para conocer y armonizar los criterios sobre las prestaciones laborales y se analizará las resoluciones de las controversias, con juicios uniformes derivados de los beneficios de los trabajadores del sector público al finalizar la relación laboral.

En el tercer y último subtítulo, el control de convencionalidad, se establecerá el análisis de sus objetivos y fundamentos jurídicos, así como la competencia para ejercerla, para ello se analizarán diez sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad, quienes figuran

como entidades públicas demandadas el Ministerio de Cultura y Deportes, Instituto Nacional de Bosques, Dirección General de Aeronáutica Civil, del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, Instituto de la Defensa Pública Penal, Ministerio de Gobernación, Secretaría Privada de la Presidencia de la República, Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, Secretaría de la Paz de la Presidencia de la República. El análisis se llevará a cabo, para determinar la armonización y alineación de la legislación guatemalteca, de acuerdo a los convenios internacionales.

Control de convencionalidad sobre prestaciones laborales del sector público

Prestaciones laborales

Antecedentes

Para tratar las prestaciones laborales es necesario conocer su origen, es decir, cómo inició su historia en Guatemala. Tras una serie de gobiernos de la línea liberal que tuvo Guatemala, como los liderados por Manuel Estrada Cabrera y Jorge Ubico, entre otros, época en la cual tuvo auge el café y el azúcar debido al movimiento de las fincas y plantaciones que eran dominadas por alemanes, principalmente en las Verapaces. Otro hecho de trascendencia es la reforma monetaria y establecimiento de la actual moneda en Guatemala, movimiento histórico que inició en el año 1924, en la que tomó relevancia, la fuerza laboral, derivado que era el motor de trabajo para las fincas cafetaleras y azucareras.

Las autoridades de gobierno veían con preocupación la resistencia de muchos trabajadores que no querían seguir laborando, derivado a diversas razones como las malas condiciones en que trabajaban, salarios bajos, entre otros, es ahí en donde se originó el tipo de contratación llamada habilitaciones, modalidad que consistía en que un representante de la finca o empresa buscaba jornaleros para firmar contrato en el cual

se determinaba la cantidad a pagar por jornada recibida, constituyéndose una obligación del patrono, pagar al trabajador por las jornadas trabajadas. Para captar mano de obra, se le entregaba una habilitación al trabajador que era un anticipo monetario, es así fue cómo surgió en Guatemala la firma de contratos laborales, la cual se formalizó a través de la legislación correspondiente.

Por la relación laboral que estaba surgiendo entre patronos y trabajadores, el gobierno aprobó el Decreto Ley número 1434 denominado Ley de Trabajo, el cual regulaba el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores. Es importante destacar que la Constitución Política de la República Federal de Centroamérica de 1921, emitida por la Asamblea Nacional Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, en el cual participaron los representantes de Guatemala, El Salvador y Honduras, constituyó un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que el título VIII se dedicó al trabajo y cooperación social regulando la jornada máxima obligatoria de ocho horas diarias, el descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente, también establecía que el trabajo de mujeres y menores de edad debía ser objeto de regulación específica.

En esta época se crea la Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, también se crea el Departamento Nacional de Trabajo, mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925; es de destacar que desde esa época se estableció la importancia de regular las relaciones de trabajo entre la mano de obra y el capital. Con el gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo fue creado el régimen de seguridad social obligatoria, contenida en el Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República y la Ley de Reforma Agraria, decreto número 900, del Congreso de la República. No se puede dejar de mencionar que uno de los avances significativos del referido período es la obligatoriedad del seguro social, lo cual constituye un gran beneficio para los trabajadores.

Se ha realizado una pequeña reseña histórica de cómo en Guatemala se inició la obligación del patrono de pagar al trabajador una remuneración por su fuerza de trabajo a cambio de una prestación. A través del tiempo, la legislación en materia laboral ha ido transformándose y para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. Con la existencia de la relación de trabajo nace la obligación de pagar las prestaciones laborales intrínsecas contempladas en la Constitución Política de la República de

Guatemala, específicamente en el artículo 102 que establece las prestaciones laborales mínimas.

Naturaleza jurídica

Se puede considerar que las prestaciones laborales pertenecen a la rama del derecho del trabajo, por ende, al derecho público, tal como lo establece el Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, debido a que persigue la protección de los derechos e intereses de la mayoría social, derechos que son protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala. El derecho al trabajo va más allá de la legislación nacional, se ha constituido en un derecho humano plenamente protegido internacionalmente, y Guatemala lo ha adoptado dentro de la legislación interna. Bajo el principio *pacta sunt servanda*, lo preceptuado en los convenios internacionales en materia laboral, obliga a los Estados a remover los obstáculos necesarios para cumplir con lo planteado en los referidos convenios.

Características

Para adentrarse en las prestaciones laborales, se estima necesario conocerlas un poco más y lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República, es por eso que en el presente trabajo se consignan sus características, con base a la legislación guatemalteca en

materia del Derecho del Trabajo. La tutelaridad, es de carácter constitucional, aplicable al patrono y a los trabajadores, puesto que compensan la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica lo desarrolla con mayor amplitud el Código de Trabajo de Guatemala, tanto en sus considerandos como en el cuerpo del instrumento legal.

La irrenunciabilidad, esta característica se plasma no solamente en la tutelaridad al trabajador, sino en la responsabilidad del patrono en el cumplimiento de sus obligaciones. La Constitución Política de la República de Guatemala establece como irrenunciables los derechos plasmados en la misma y que pueden ser superados, más no minimizados. El constituyente tuvo un criterio amplio y real, puesto que previó lo que pudiese haber ocurrido ante una situación en desigualdad del trabajador frente al patrono, al establecer que son nulas ipso jure y no obligarán al trabajador, aunque esté por escrito, estipulaciones que disminuyan, tergiversen o limiten los derechos constitucionales a favor del trabajador.

La proporcionalidad, se refiere al cálculo dinerario para determinar el monto a pagar al trabajador, para cubrir la prestación respectiva. El Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República, establece las bases para el pago proporcional, creando las reglas para su cálculo. Esta característica es básica para el presente trabajo, derivado

que la falta de exactitud en el pago de las prestaciones es una de las quejas que presentan los trabajadores en sus respectivas demandas, por lo que se estima importante analizar el criterio de la Corte de Constitucionalidad para tal extremo. Es de destacar que la proporcionalidad va ligado al principio de equidad y justicia y no puede faltar el poder coercitivo del Estado para hacer valer los derechos de los trabajadores.

La unicidad, consiste en que el pago de las prestaciones laborales cuando corresponda, se debe realizar en un solo acto, legalmente es improcedente realizarlo en varios pagos por el lapso de determinado plazo. Es pertinente manifestar que el legislador fue sabio al determinar dicha obligación del patrono frente al trabajador, porque el más vulnerable económicamente es la parte trabajadora. El Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República, establece 30 días a partir de la terminación del contrato para reclamar los derechos del trabajador, pero también regula que todos los derechos establecidos en la legislación en materia laboral prescriben en dos años de ocurrido el hecho. Se estima necesario mencionar que dicha información es publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir que es de fácil acceso.

La exigibilidad, se deriva del riesgo de daño inmediato e irremediable que requiere la pronta acción del sistema judicial para la protección de los derechos humanos, la ley otorga al trabajador la facultad para acudir a los órganos jurisdiccionales competentes en búsqueda de garantías y protección a sus derechos laborales. La Constitución Política de la República y la legislación ordinaria guatemalteca contempla un mínimo de prestaciones laborales a las cuales el trabajador tiene acceso; por ende, el derecho de exigir por la vía judicial el cumplimiento de sus derechos, los cuales pueden ser superados, más no minimizados, empoderando al trabajador para emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social.

La obligatoriedad, en una relación laboral las partes están obligadas al cumplimiento de lo establecido en la norma correspondiente, derivado a las relaciones entre patronos y trabajadores. La creación de dependencias administrativas como la Inspección General de Trabajo y los juzgados destinados a la solución de litigios laborales, es un claro ejemplo que las normas laborales se deben cumplir, de lo contrario proceden las sanciones, la ley de la materia establece:

El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho Común. (Código de Trabajo, 1961, 4to. considerando inciso c).

Marco legal

La Constitución Política de la República de Guatemala, está fundamentada en la protección a la persona y a la familia, su fin supremo es el bien común, por ende, uno de los deberes del Estado es el desarrollo integral de la persona. Indudablemente, es a través del trabajo digno y remunerado adecuadamente, puesto que constituye el desarrollo, crecimiento personal y económico de una sociedad, por lo que constitucionalmente, el derecho al trabajo se encuentra protegido, tal como se establece en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala encomienda que el país debe organizarse bajo los principios de justicia social, es decir, sin hacer ninguna distinción de credo o raza.

La ley suprema también establece los derechos sociales mínimos que deben regir, como se preceptúa en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales pueden ser superados, pero jamás disminuidos. En estos postulados constitucionales, se enfatiza la protección del trabajador y su familia, como el derecho a gozar de vacaciones anuales pagadas. El pago del aguinaldo determinando la proporcionalidad o la totalidad. También establece el cómputo de la indemnización de manera proporcional o total. Protege a los trabajadores en estado de invalidez, jubilación y sobrevivencia, con la constitución de instituciones para tal efecto.

En la misma norma, en su inciso s) se establece un derecho tanto para el patrono como para el trabajador, brindándole la oportunidad a ambas partes para demostrar ya sea justa causa para despido y si fuese lo contrario, establece las obligaciones a cumplir de la parte que despidió sin fundamento legal; importante es señalar, que los daños y perjuicios es una compensación para el trabajador debido a su condición vulnerable en la relación laboral. En el inciso t) se le brinda la categoría de derecho humano al trabajo y abre la puerta a los convenios internacionales ratificados por Guatemala, para que forme parte de los derechos mínimos que debe gozar un trabajador.

Al derecho laboral se le conoce como tutelar y es que este es un principio fundamental consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, compensando económicamente al trabajador frente al patrono; sin embargo, por el mismo hecho no significa que se van a violar los derechos de los patronos y es que ellos pueden hacerlos valer, toda vez que se realice en el marco de lo legal. Una de las fases procesales en materia laboral es la conciliación, como lo establece el artículo 103 de la norma suprema. Las leyes que regulan las relaciones laborales son conciliatorias, por lo que se brinda la oportunidad a las partes de llegar a un acuerdo, derivado a la vulnerabilidad económica del trabajador en la relación laboral, así como hacer expedito el proceso, entre muchos beneficios más.

Lo teórico es tan distante de la práctica en el ámbito laboral, que el constituyente dejó plasmado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el principio de irrenunciabilidad a los derechos del trabajador, y es que éste puede firmar cualquier documento renunciando a ellos por temor, ignorancia, engaño, artificio, entre otros; sin embargo, dicho documento es nulo ipso jure, es decir, nulo de pleno derecho. Aquí también se puede ver el principio de tutelaridad a favor del trabajador, así como el principio de primacía de la realidad, el cual otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que ha ocurrido en realidad, sobre las apariencias o lo que las partes han convenido.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regulan el derecho a la indemnización y éste es otorgado si el despido es plenamente justificado. Hace mención a que los trabajadores del Estado también tienen el referido derecho, evidenciándose el principio de igualdad, consagrado en el artículo 4 de la referida norma suprema, puesto que establece también el derecho al patrono de despedir si el actuar del trabajador se encuadra en las prohibiciones establecidas en la norma pertinente. En estas normas legales también se determinan las bases para el cálculo del pago de la indemnización.

Otro instrumento legal importantísimo para el análisis de la presente investigación, es la Ley de Consolidación Salarial, Decreto No. 59-95, del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que se deberán considerar como parte integrante del salario, cualesquiera otras formas de remuneración o prestación económica que incida directa o indirectamente en la claridad y transparencia del salario real, debiéndose consolidar para el efecto del cálculo de vacaciones, aguinaldo, indemnización y pensiones de retiro, dicha normativa es para las remuneraciones percibidas por los trabajadores del Estado. Esta normativa legal es muy clara e imperativa, debiéndose cumplir, por ejemplo, si el cálculo de las prestaciones (indemnización) de los empleados públicos se realiza considerando los bonos que obtiene el trabajador durante el año laborado.

Aunado a lo anterior, es necesario analizar el decreto número 81-95 del Congreso de la República de Guatemala, que se emitió para la existencia de congruencia con la Ley de Clases Pasivas también complementa, amplía y aclara el contenido de la Ley de Consolidación Salarial, Decreto No. 59-95 del Congreso de la República de Guatemala, estableciendo que los pagos por concepto de viáticos, gastos de representación, bono vacacional, dietas, bonificación anual y otros pagos que hacen efectivos a los servidores públicos, para facilitar el ejercicio de las funciones que tienen asignadas, deberán seguirse considerando como cantidades que no forman parte del salario, por lo que tales

asignaciones no deberán integrarse al mismo, en la presente investigación se analizará.

Clasificación

Una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador es el salario y su origen proviene del latín *salarius*, que deriva de la palabra sal por el pago que se hacía con un puñado de la sal en la antigüedad.

Según Casado (2009), la forma en que se remunera la mano de obra en relación de dependencia, la que puede ser retribuida por día (jornal), o por mes (sueldo). U Remuneración del factor trabajo. u Medida de valor que es determinada por la capacidad, destreza o habilidades alcanzadas por el individuo. u. Estipendio, paga, remuneración (p. 302).

Es decir que es una compensación dineraria pactada entre un patrono y un trabajador, la cual se brinda a una persona por la labor realizada para la cual fue contratada.

Es necesario definir qué es el salario mínimo y es la “retribución mínima, generalmente estipulada por la ley, que debe pagarse a todo trabajador independientemente del trabajo realizado” (Casado, 2009, p. 302). Según el Acuerdo Gubernativo No. 353-2022 de fecha 20 de diciembre de 2022, establece que el salario mínimo para las actividades no agrícolas es de Q104.10 diarios, equivalente a Q3,166.38 mensuales, vigente a partir del año 2023. Importante es destacar que el referido acuerdo se fundamenta en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Convenio número 131 sobre la Fijación de Salarios

Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, y otras leyes ordinarias.

Otra de las prestaciones laborales es, la bonificación que consiste en Q250.00 pagaderos de forma mensual juntamente con el salario, era aplicable únicamente para el sector privado según lo preceptuado en el Decreto número 78-89, del Congreso de la República de Guatemala. Sin embargo, por el principio de igualdad y a la no discriminación, este beneficio fue ampliado también para todos los trabajadores de las entidades descentralizadas y autónomas presupuestados con cargo a los renglones 011 "Personal Permanente", 021 "Personal Supernumerario", 022 "Personal por Contrato" y 031 "Jornales", regulado a través del Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, el cual entró en vigencia el 06 de agosto de 2001.

La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público conocida también como bono 14, es otra prestación laboral, siendo el equivalente a un salario mensual por un año trabajado, efectivo durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Dicho beneficio no está contemplado en el Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República, sino en una ley conexas y para el análisis de la presente investigación, es prudente mencionarla.

Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses. (Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, 1992, artículo 4).

En la doctrina se denomina a esta prestación aguinaldo, siendo un sueldo complementario o decimotercero salario, el cual es efectivo a finales de cada año. Este beneficio se encuentra regulado en el artículo 102 literal j) de la Constitución Política de la República de Guatemala, determinando que es un salario completo o bien mayor, si se hubiere establecido entre el patrono y trabajador. Esta prestación económica se encuentra regulada para el sector privado, a través de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78, del Congreso de la República y para el sector público, a través del Decreto 1633 del Congreso de la República, que regula el aguinaldo anual.

Es importante señalar algunas características del aguinaldo como que no es acumulable, se debe pagar proporcionalmente si no se tuviese el año completo trabajado, no es pagado en forma de especie, posee fecha para su pago, siendo el último mes de cada año, se puede pagar el 100% o fraccionado 50% en el mes de diciembre y 50% en el mes de enero del siguiente año. Para la indemnización, el cálculo debe realizarse sobre la base de los últimos seis salarios mensuales devengados, no se interrumpe por suspensión del contrato de trabajo. Según los convenios

internacionales ratificados por Guatemala, debe considerarse los bonos y cualquier otra remuneración que haya percibido el trabajador en su beneficio, lo que eleva el monto a recibir.

Las vacaciones, es otra de las prestaciones en beneficio del trabajador, algunos doctrinarios hacen mención de lo siguiente:

Según Capón (1998), recién después de la I Guerra Mundial y a partir del convenio 52 de la OIT (1936), comenzó la experiencia del descanso anual remunerado, posteriormente receptado por el art. 24 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Hasta esos momentos era un derecho reservado a ciertos funcionarios estatales y a cuadros gerenciales de las empresas privadas. Quien trabaja necesita una determinada porción de tiempo anual para hominizarse y recuperar las energías invertidas en el trabajo. Las vacaciones permiten a quien las disfruta encontrarse a sí mismo, andar de la mano con su familia, descansar (p. 621).

Las vacaciones están reguladas en el artículo 102 literal i) de la Constitución Política de Guatemala y el Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, éstas tienen el propósito de brindar un esparcimiento tanto físico como intelectual, lo cual constituye un beneficio para el trabajador y para el patrono, porque se estima que el rendimiento laboral positivo se incrementa, es decir, que el trabajador rinde más cuando está descansado y tiene toda su atención en las labores que realiza, debido a que el ser humano renovó sus fuerzas. Según lo preceptuado en la legislación de la materia, se puede determinar algunas características de las vacaciones que las hace única en el ámbito laboral.

Las vacaciones no son compensables en dinero a excepción si la relación laboral cesó y el derecho haya sido adquirido, se prohíbe al trabajador laborar en el período de vacaciones, el pago debe calcularse sobre el promedio de los tres últimos salarios mensuales devengados, no son acumulables, al término de la relación laboral puede reclamarse la compensación únicamente de los últimos 5 años, son ininterrumpibles, se pueden dividir hasta el máximo de dos partes, no son susceptibles a descuentos de días no laborados (salvo lo establecido en la ley). En el sector público no se respeta el período vacacional, puesto que se suspende una y otra vez derivado a la carga laboral, pese a que existe una planificación anual al inicio del año.

La indemnización es un derecho inherente del empleado con ocasión de la relación de trabajo sostenida, consistente en un mes de salario por año trabajado, el cual se encuentra regulado en el Código de Trabajo decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala. Una de las condicionantes para otorgar este derecho es, que el trabajador no haya incumplido ninguna causal establecida en el artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. El empleador deberá probar que el empleado cometió alguna falta regulada en la ley, únicamente de esa manera le faculta la norma para dejar de pagar la indemnización. Nuevamente el principio tutelar para la parte más vulnerable, ya que éste beneficio se otorga con el objetivo de sobrevivencia mientras se opta a un nuevo empleo.

Las condicionantes para otorgar la indemnización para los trabajadores del Estado, de acuerdo al artículo 110, la “Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario” (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985). Es decir que los empleados de la iniciativa privada no tienen límite de años para el pago del referido beneficio, sin embargo, al sector público se le reconoce hasta un máximo de diez años. Se debe reconocer que se incentiva la fuga de capital humano que con los años ha tomado experiencia, la cual se pierde y empieza nuevamente el ciclo de aprendizaje para la persona que lo reemplaza, lo cual es muy caro para la Administración Pública.

Convenios internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala

Guatemala es un país que ha ratificado varios tratados internacionales en materia laboral, es por ello que se considera pertinente darlos a conocer, según el artículo 46 “Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno” (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985). Con base a lo anterior se establece el bloque de constitucionalidad, el cual integra al derecho interno con los

acuerdos internacionales referentes a los derechos humanos, dándoles una categoría constitucional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, junto con la Sociedad de las Naciones Unidas. Las oficinas centrales se encuentran ubicadas en Ginebra, Suiza, uno de sus objetivos es fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente. Su fundamento es que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Es interesante que los principios de la referida institución son en el trabajo, estableciendo que el mayor logro es que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo, derechos que se consideran universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico.

El convenio 095 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario, es uno de los acuerdos, que ha ratificado Guatemala como Estado miembro, adoptándolo a través del Decreto Legislativo número 843 del Congreso de la República en 1951. Según el referido convenio establece:

A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar (Convenio 095, 1949, artículo 1).

En el referido artículo se utiliza en forma similar los conceptos de salario, remuneración, ganancia y sueldo, sin importar su denominación o método de cálculo. En Guatemala existen instituciones gubernamentales que han creado bonificaciones o bonos otorgados a los trabajadores, pero apartándolas de la denominación salarial como tal, pero en el referido convenio establece que todo lo percibido por el trabajador por el producto de su trabajo, aunque no se le haya denominado salario o sueldo, debe entenderse que es parte del mismo. Es decir que los beneficios en efectivo (dinero) obtenidos por el trabajador constituyen la base para el cálculo de las prestaciones laborales, contradiciendo así el concepto que se tiene en las instituciones del Estado al no considerarlas como parte de la remuneración mensual del empleado público.

Guatemala como parte integrante de los países que conforman ratificó e integró a la normativa interna, el convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, a través del Decreto número 1454, del Congreso de la República en 1961, que adopta medidas relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estipulado el 29 de junio de 1951, conformado por 14 artículos, de los cuales se mencionarán únicamente los más importantes que serán útiles para el desarrollo de la presente investigación. Con la

integración del referido acuerdo a las leyes guatemaltecas se demuestra el compromiso que se tiene para dar el cumplimiento debido.

Según la Organización Internacional del Trabajo establece:

A los efectos del presente Convenio: a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (Convenio 100, 1951, artículo 1).

Esta normativa sirve para establecer el significado de remuneración, estableciendo que es toda compensación que percibe el empleado por el trabajo realizado, por lo que fundamenta legalmente la base para que toda retribución percibida por el trabajador se incluya en el cálculo de las prestaciones laborales al finalizar una relación laboral, es por ello que el tema de la presente investigación toma sentido, puesto que se pretende evidenciar a través del análisis de las sentencias que posteriormente se detallarán, la forma de ejercitarse en la práctica. Indudablemente el trabajo de la mano de obra de las mujeres ha tomado relevancia y por lo tanto es menester también analizarla.

En el mismo orden de ideas también es importante mencionar lo establecido en la norma:

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad

de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios (Convenio 100, 1951, artículo 2).

Este convenio tiene la particularidad de remarcar lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el sentido del principio de igualdad, es importante mencionar que en Guatemala se han fortalecido los derechos del género femenino. El referido acuerdo también establece la responsabilidad de los Estados parte, puesto que una vez ratificado, se debe integrar a la normativa interna de Guatemala, con el fin que lo teórico se haga práctico. Derivado a ello, es pertinente proceder a investigar si las autoridades judiciales llevan a cabo el control de convencionalidad, para el fiel cumplimiento de la referida norma, puesto que de lo contrario se estaría violentando los derechos del trabajador.

Respecto a la Convención Americana también se le conoce como Pacto de San José, suscrito del 7 al 22 de noviembre de 1969, entró en vigor el 18 de julio de 1978, ratificado por los países miembros, dentro de ellos está Guatemala, garantiza los derechos de los seres humanos, sobre la base del establecimiento de condiciones básicas como la alimentación, salud, libertad de organización, de participación política, libertad de expresión y otros. De acuerdo al artículo 24 la “Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (Convención Americana de Derechos Humanos, 1978). Este Acuerdo enfatiza los derechos del ser humano y aunque es bastante extenso, únicamente se considerará este artículo, con el objetivo de analizarlo bajo la lupa del tema que ocupa la presente investigación.

En este artículo especializado se analizará el tema de la violación al derecho inalienable de la persona, al negarle una justicia pronta y cumplida, frente al más fuerte en la relación laboral, siendo el patrono, representado por el sector público. Es muy interesante que las autoridades del mismo Estado que han ratificado varios convenios internacionales en materia de trabajo es el que viola los derechos a los empleados en el sector público. Tal como se comprobará en el análisis de las sentencias durante el desarrollo del presente trabajo. La igualdad ante la ley no solamente la establece la Convención Americana de Derechos Humanos, sino la Constitución Política de la República, por lo que es menester identificar el control de convencionalidad ejercida por los jueces y magistrados, encargados de impartir justicia.

Sector público

Concepto

La conceptualización de sector público es muy amplia, por lo que es necesario definirla doctrinariamente:

Según Gutiérrez (2018), el Sector Público está formado por las unidades institucionales de titularidad pública. Un criterio económico, el utilizado por la Contabilidad Nacional, nos lleva a diferenciar a las Administraciones Públicas (Sector Público Administrativo) que prestan servicios que no son destinados a la venta, y se financian mayoritariamente por contribuciones obligatorias (tributos), de las Empresas Públicas (Sector Público Empresarial), propiedad de las Administraciones Públicas, que producen bienes y servicios en el mercado y de ellos obtienen la mayor parte de sus ingresos (p.7).

Según Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, Acuerdo Ministerial (379-2017) del Ministerio de Finanzas Públicas, “El Sector Público está conformado por el conjunto de unidades de Gobierno General y Empresas Públicas que desarrollan actividades y funciones que son competencia del Estado, o que son asumidos por éste” (numeral 2.1). El mismo instrumento legal, pero en el numeral 2.2 explica el término de entidad pública, determinando que es el hecho jurídico y económico de reconocer la existencia legal de un organismo público, es decir la personalidad jurídica que poseen las instituciones del Estado es una entidad jurídica porque existe legalmente, pero también económica debido a la capacidad de poseer activos, contraer obligaciones a través de sus pasivos, e interactuar económicamente con otros entes.

Clasificación de las contrataciones laborales

El Estado de Guatemala funciona y ejecuta lo que la ley le ordena a través del heraldo público, alimentado por los impuestos, contribuciones especiales y otros ingresos que percibe bajo su poder coercitivo que ejerce. Estos ingresos deben ser administrados de la mejor manera, para ello se creó el manual de clasificaciones presupuestarias para el Sector Público, el cual se ha ido actualizando con el tiempo, en la presente investigación se utilizó la sexta edición del año 2018, aprobada por el Acuerdo Ministerial número 379-2017 del Ministerio de Finanzas Públicas, del 29 de diciembre de 2017. Uno de los fundamentos para dicho documento es el precepto constitucional de unidad del presupuesto y su estructura programática, ya que clasifica los gastos por renglones para que las instituciones eroguen.

Entre muchos gastos clasificados se encuentran las contrataciones del personal, creando vínculos laborales entre el Estado de Guatemala y los particulares, entre ellas se encuentran los contratos del personal en cargos fijos, bajo el renglón presupuestario 011, se dice que son plazas presupuestadas y mal llamadas inamovibles, es de destacar que en la práctica, la inamovilidad no es generalizada, puesto que en muchas instituciones no importa el renglón bajo el cual esté contratado el trabajador, es despedido si así se dispone. Normalmente los contratos

bajo el referido renglón son ocupados por jefaturas y posee varias características, las cuales se citan a continuación.

Contemplan una serie de complementos personales al salario, siendo una remuneración adicional al sueldo base cuando el trabajador labore en el interior y exterior del país, por el tiempo laborado de forma continua otorgando el bono por antigüedad, también se le otorga la bonificación profesional para profesionales colegiados activos, bonos específicos derivado a emisión de decretos, acuerdos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, bono de riesgo, bonificación de responsabilidad de tránsito aéreo, extrasalarial del Banco de Guatemala, Fondo de Regulación de Valores y Superintendencia de Bancos, bono de transporte, entre otros. Es de enfatizar que para el análisis de la presente investigación es necesario mencionar los diferentes tipos de remuneraciones adicionales al salario que posee el contrato bajo este renglón.

Otro de los subgrupos se refiere al personal temporal que realiza trabajos especiales y transitorios, subdividiéndose en varios renglones. Se inicia con el renglón 021 referente al personal supernumerario, los cuales poseen un sueldo base y ejecutan labores temporales y son creados para un ejercicio fiscal específico, se deja abierta la posibilidad de continuar con el contrato para los siguientes períodos fiscales, dependiendo de las necesidades que se establezcan en las instituciones públicas. Sin

embargo, es de hacer notar que la naturaleza del contrato en mención es para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta.

Los contratos bajo el renglón 022 es otra forma que el Estado contrata, aplicable para el personal que trabaja en obras, construcciones temporales y servicios y que no sobrepasen el período fiscal que dura el trabajo y si así fuese, deberán renovarse. Este es un tema muy álgido en las instituciones del Estado, normalmente descentralizadas y autónomas, puesto que la mayoría de sus empleados se encuentran contratados en este renglón, renovando cada año el contrato laboral. Sin embargo, la naturaleza de dicho contrato se refiere a trabajos temporales y aunque se deje abierta la posibilidad de renovación de contratos, es imprescindible que se analicen dichos contratos, puesto que, si las labores son permanentes, lo conveniente es que se contraten como tal.

El renglón presupuestario 029 se destina para los trabajadores que laboran de manera temporal, los cuales no deben cumplir un horario y lugar específico para cumplir las labores, ya que es personal sin relación de dependencia. Esta clase de contrato posee honorarios por servicios técnicos y profesionales, el Estado le deberá brindar todos los enseres y equipos necesarios para llevar a cabo sus labores, el cual no podrá excederse de un ejercicio fiscal. En la presente investigación se analizarán estas contrataciones, debido a que son de las más recurrentes,

los trabajadores presentan demandas ante los tribunales de trabajo y previsión social, las cuales llegan hasta las instancias de la Corte de Constitucionalidad.

Dentro de las estipulaciones relevantes que el Estado posee es el renglón presupuestario 031 que se refiere al jornal y trabajo al destajo, aplicable a los obreros, operarios y peones, que ejercen labores temporales en talleres, como mantenimiento y otros similares. Es importante señalar que estas relaciones laborales no necesitan nombramiento, por la naturaleza de la contratación. El pago se realiza a través de planilla y se debe suscribir el contrato correspondiente que establece la norma legal. Otra de las características es que el salario se paga por cada día u hora trabajada o por precio pactado por los trabajos realizados y para efectos de la presente investigación, se analizará los litigios presentados por estos convenios.

También el Estado contrata a personal temporal, contemplado bajo el subgrupo 18 denominado servicios técnicos y profesionales, dividiéndose en nueve tipos, regulados del renglón 181 al 189 descritos en el manual de clasificaciones presupuestarias para el Sector Público, comprende gastos en concepto de honorarios por servicios técnicos, profesionales, consultoría y asesoría, relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías, servicios de traducción de documentos, servicios de intérpretes y traducción simultánea,

actuaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al Estado con carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia.

Análisis de las prestaciones laborales de algunas instituciones del Estado de Guatemala

Derivado que el fragmento que se ha elegido analizar en la presente investigación es el sector público, se estima pertinente conocer a dos instituciones del Estado las cuales otorgan beneficios arriba de lo mínimo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en la indemnización y las vacaciones. El Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala y la Superintendencia de Administración Tributaria son entidades públicas autónomas funcionalmente, que cuentan con sus propios recursos financieros, su ley orgánica y su reglamento de trabajo interno, a continuación, se presenta una breve reseña histórica de cada una de ellas, para facilitar la comprensión del presente análisis.

De acuerdo a la normativa que regula al Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala establece.

Creación. Se crea el Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala, que podrá denominarse INACIF, como una institución auxiliar de la administración de justicia, con autonomía funcional, personalidad jurídica y patrimonio propio. Tiene competencia a nivel nacional y la responsabilidad en materia de peritajes técnicos científicos de conformidad con la presente Ley. Anualmente tendrá una partida en el Presupuesto

General de Ingresos y Egresos del Estado y sus recursos los administrará de manera autónoma en función a sus propios requerimientos (Ley Orgánica del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala, 2006, artículo 1).

De acuerdo a la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala (32-2006), “Fines. El INACIF tiene como finalidad principal la prestación del servicio de investigación científica de forma independiente, emitiendo dictámenes técnicos científicos” (artículo 2). Es decir que el giro de las actividades de esta institución es muy especializado, pues el análisis realizado es fundamental para la declaratoria de inocencia o condena de una persona acusada, de la cual se está llevando a cabo el juicio en órgano jurisdiccional competente. Únicamente como dato importante, la referida entidad tiene en su planilla personal contratado bajo el renglón 011, 022, 029 y 018 según los datos extraídos de la página web del INACIF.

En cuanto a la indemnización, según la normativa del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala establece:

Despido directo sin causa justa. Los trabajadores del Instituto, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario (Acuerdo No. CD-INACIF-035, 2012, artículo 40).

De acuerdo a esta normativa, los trabajadores de la referida institución tienen derecho a percibir hasta un máximo de 10 años, del onceavo año estarían perdiendo su pasivo laboral, específicamente a esta prestación laboral.

Así mismo, parafraseando el artículo 33 del Acuerdo No. CD-INACIF-035-2012 emitido por el Consejo Directivo del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala establece que las vacaciones son de 20 días hábiles, con goce de salario, después de cada año de servicios continuos. Esta disposición se amplió a través del instructivo No. INS-DAF-RRHH-001 denominado programación de vacaciones en el numeral 6.1 especifica que a todos los trabajadores se les concederá 20 días hábiles de vacaciones con goce de salario, los cuales se incrementarán un día por cada dos años de servicio continuo, hasta un máximo de 5 días hábiles y en ningún caso excederá de 25 días hábiles.

La otra institución pública para analizar es la Superintendencia de Administración Tributaria, que supera las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto al pago de la indemnización, por lo que es pertinente analizarla a través de la normativa que la regula:

Creación. Se crea la Superintendencia de Administración Tributaria, como una entidad estatal descentralizada, que tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional para el cumplimiento de sus objetivos, tendrá las atribuciones y funciones que le asigna la presente ley. Gozará de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, así como personalidad jurídica, patrimonio y recursos propios (Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria, 1998, artículo 1).

Así mismo, es pertinente mencionar lo siguiente:

Objeto y funciones de la SAT. Es objeto de la SAT, ejercer con exclusividad las funciones de Administración Tributaria contenidas en la legislación de la materia y ejercer las funciones específicas siguientes: a) Ejercer la administración del régimen

tributario, aplicar la legislación tributaria, la recaudación, control y fiscalización de todos los tributos internos y todos los tributos que gravan el comercio exterior, que debe percibir el Estado, con excepción de los que por ley administran y recaudan las municipalidades...., actuar de conformidad a la ley contra los delitos tributarios y aduaneros y facilitar el cumplimiento a los contribuyentes (Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria, 1998, artículo 3).

La Superintendencia de Administración Tributaria determina las reglas para el otorgamiento de la indemnización por los años que el empleado haya laborado en la institución. Se detalla el procedimiento a seguir si al empleado se le suspende el pago del beneficio, estableciendo que la gerencia de Recursos Humanos en un lapso de tres días de presentada la renuncia debe emitir resolución describiendo los motivos de la suspensión indicada y procede por un máximo de 15 días calendario realizando la investigación que proceda y si de esta resulta que el empleado es inocente, debe pagarse lo que le corresponda. Otro de los motivos por los cuales no se le pagará la indemnización como corresponde según la ley orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria, es que el empleado no renuncie por escrito con 2 semanas de anticipación.

Según lo establece la normativa pertinente:

Indemnización por cese de la relación laboral. Los funcionarios y empleados de la SAT, tendrán derecho a una indemnización por cese de la relación laboral, en los casos siguientes: a) Por despido sin causa justificada, supresión del puesto o reducción de personal.... el funcionario o empleado removido tendrá derecho a una indemnización equivalente a un (1) mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un (1) año, en forma proporcional al plazo trabajado.... Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la

relación de trabajo, cualquiera que ésta sea (Acuerdo de Directorio número 2, 2008, artículo 60)

La cantidad de días de vacaciones que otorga la Superintendencia de Administración Tributaria, según el artículo 73, del Acuerdo de Directorio No. 2-2008, Reglamento de Trabajo y Gestión del Recurso Humano, es de 20 días hábiles con goce de salario, hasta un máximo de 5 períodos, estableciendo la forma de calcular este beneficio en concepto de salario cuando la persona deje de laborar, en el cual se debe considerar proporcionalmente lo percibido en los últimos seis meses correspondiente a la bonificación anual, bono de aniversario, bono navideño, salarios ordinarios y extraordinarios, complemento por calidad profesional y los específicos, aguinaldo, todo dividido en 182.5 días, multiplicado por el número de días no disfrutadas de vacaciones.

En resumen, se puede determinar que el Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala amplía el beneficio de las vacaciones, con la condicionante que el trabajador haya laborado 2 años continuos, incrementando 1 día al período, el cual no sobrepasará 25 días hábiles con goce de salario, mientras que la Superintendencia de Administración Tributaria tiene un límite máximo de 20 días hábiles, sin ampliación. Según la Constitución Política de la República de Guatemala establece la cantidad de 15 días hábiles, sin embargo, la referida norma instituye que son derechos mínimos, los cuales pueden ser superados, pero jamás minimizados, por lo tanto, se determina que ambas instituciones dan cumplimiento a la norma constitucional y de la materia de trabajo.

Ahora bien, con respecto a la indemnización, la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el máximo a indemnizar es de 10 años, a lo que varias instituciones lo han tomado literal como el Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala, que en su ley orgánica establece los mismos años a indemnizar. Ahora bien, la Superintendencia de Administración Tributaria lo deja abierto y no regula cantidad de años para indemnizar, considerando que la ruptura de la relación laboral se llevó a cabo bajo los términos normales, sin considerarse ninguna sanción que afecte la referida prestación. Ambas instituciones cumplen con la normativa pertinente y hasta lo superan.

Control de convencionalidad

Conceptualización

El control de convencionalidad es ejercido internamente por los jueces y magistrados que imparten justicia y para la presente investigación es en el ámbito laboral, cuando no se cumpla con ese control en los juzgados y salas en materia laboral, pasa a las instancias de la Corte Suprema de Justicia y por último a nivel nacional, por la Corte de Constitucionalidad, si no se obtiene la justicia esperada, el caso pasa a los tribunales judiciales internacionales, por ejemplo, la Corte Interamericana que ejerce el control de la convencionalidad concentrado, externo o supranacional; la otra modalidad es la ejercida por el poder

judicial, que funciona internamente en los Estados parte, conocido como control de convencionalidad difuso.

Según González (2021), la Corte Interamericana de Derechos Humanos..., dejaba consignado que: “la Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de ‘control de convencionalidad’ entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana...” (p. 22, 23).

Como se ha determinado en la presente investigación, el trabajo es un derecho humano, por lo que la armonización y alineación de la legislación guatemalteca se lleva a cabo a través del bloque de constitucionalidad, el cual refiere a todas aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por convenios y tratados internacionales, por medio de los artículos 44 y 46 constitucionales, como un conjunto de normas referidas a derechos inherentes a la persona, incluyendo todas aquellas libertades y facultades que aunque no figuren en su texto formal, respondan directamente al concepto de dignidad de la persona cuya integración con esta figura permite su interpretación como derechos propios del ser humano.

El alcance del bloque de constitucionalidad es de carácter eminentemente procesal, es decir, que determina que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que componen aquel son también parámetro para ejercer el control de convencionalidad del derecho interno con el internacional. La Corte de Constitucionalidad es del criterio que el artículo 46 constitucional denota la inclusión de los tratados en el bloque de constitucionalidad, impuesto al resto del ordenamiento jurídico, exigiendo la adaptación de las normas de inferior categoría a los mandatos contenidos en los tratados y convenios plenamente ratificados por Guatemala en materia de derechos humanos, incluyendo el trabajo en dicha categoría.

En la presente investigación, se analizarán las diferentes resoluciones en materia laboral dictadas por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, por lo que se estima pertinente desarrollar los criterios de las sentencias, puesto que son objeto de estudio y la ley regula el plazo para dictarla, así como la redacción y los requisitos que debe contener. Según la Ley de Organismo Judicial, (2-89), “c) Sentencias que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley” (artículo 141). Es procedente definirla también como la resolución dictada por el juez, poniéndole fin a un proceso o juicio que decide la pretensión principal.

La sentencia puede clasificarse en condenatoria o estimatoria cuando el juez dictamina favorablemente para el actor; sentencia absolutoria o desestimatoria, cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o acusado; sentencia firme, aquella contra la que es improcedente la interposición del recurso ordinario o extraordinario; sentencia no firme o recurrible, como su nombre lo indica, cuando se pueden interponer recursos, si es aplicable. Otro aspecto importante es que debe reunir las condiciones esenciales de tiempo, lugar y forma; en la ley del Organismo Judicial, se establecen los plazos en que se debe emitir, por lo que debe ser un periodo de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal.

Los requisitos que debe consignar la sentencia se describen en la normativa pertinente:

Toda resolución judicial llevará necesariamente nombre del tribunal que la dicte, el lugar, la fecha, su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados, en su caso y del secretario, o sólo la de éste cuando esté legalmente autorizado para dictar providencias o decretos de puro trámite (Ley del Organismo Judicial, 1989, artículo 143).

Importante es mencionar que la claridad, precisión, y profundidad en el tema son básicos al resolver y más importante aún, la congruencia de lo resuelto con lo requerido en la demanda.

La redacción es otro aspecto regulado en la normativa pertinente

...a) Nombre completo, razón Social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado, y el nombre de los abogados de cada parte. b) Clase y tipo de proceso (...) c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba. d) Las consideraciones de derecho (...) doctrinas fundamentales de derecho y principios (...) las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia. e) La parte resolutive que contendrá decisiones expresas y precisas congruentes con el objeto del proceso (Ley del Organismo Judicial, 1989, artículo 147).

El rol del juez en un juicio laboral también es importante:

Según Correa (2018), un simple aplicador del silogismo con parámetros de reflexión estrechos para dar el alcance verdadero del juez como dador de justicia y guardador de la paz social a través de sus decisiones, que serán legítimas en la medida en que interprete la ley y haga valer la constitución en el desuso de los procesos y en el contenido en sus providencias dentro de términos razonables (p. 32).

Uno de los grandes desafíos para los jueces es avenir a las partes a llegar a un acuerdo, fase obligatoria del proceso laboral, si se logra pactar convenio entre las partes, se ahorraría tiempo, dinero, recurso humano y físicos en las instituciones del Estado y los particulares.

Lo que resuelve el juez al dictar una sentencia es lo requerido por las partes:

Según Álvarez (2021), resulta orientativo recordar el *iter* del proceso y el significado de sus diversos momentos en el procedimiento formulario. En este concluía la fase *in iure* a través de la llamada *litis contestatio*. Sus efectos son los de un negocio novatorio en virtud del cual, la originaria relación jurídica entre demandante y demandado queda sustituida por la mutua sumisión a lo que decida el juez. Los respectivos derechos anteriores de cada una de las partes se transforman en el derecho a obtener una sentencia.

Al dictar la sentencia el juez debía atenerse a los términos de la formula, fallando de una manera o de otra según se había demostrado o no en la prueba, exactamente y en su totalidad (p. 96).

El tribunal o el juez debe resolver con base a lo planteado por las partes, la sentencia no puede otorgar más de lo que se hubiere pedido en la demanda, ni menos de lo que hubiere sido admitido por el demandado, tampoco otorgar cosa distinta que no se pretendió. Parafraseando a Montero Aroca, define la resolución como omisión de pronunciamiento y congruencia por exceso, lo cual se considera requisitos internos de la sentencia, puesto que es fundamental pronunciarse sobre todas las peticiones de fondo del actor, constituyendo así el derecho a la tutela judicial, puesto que la existencia de una sentencia en la que falte un pronunciamiento se considera incompleta, de ahí la importancia del correcto actuar del juez; es de puntualizar, que una sentencia apegada a derecho fortalece el sistema de justicia.

Se puede resumir que la sentencia se divide en tres secciones: I. Encabezado o parte expositiva, en la que se señala lugar y fecha en la que se dicta, también se mencionan al actor y al demandado que intervienen, como los nombres de los abogados, se detallan las peticiones o acciones y las excepciones o defensas presentadas, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundamentan. II. Parte considerativa, en esta parte se expresan los fundamentos de hecho y de derecho, que contienen los argumentos de las partes que brindaron

en todo el proceso y son utilizados por el tribunal para resolver, se concatenan las normas que se consideran aplicables al caso.

La última sección de la sentencia es la resolución, es acá en donde el juez se luce con la explicación o exposición del porqué de su decisión, cita leyes, doctrina y jurisprudencia, concatenando todas las normas legales, estableciendo el fundamento jurídico para la decisión tomada, puesto que de ella depende la absolucón o condena de una persona. Atendiendo al principio de congruencia, la resolución debe resolver todas aquellas cuestiones objeto del debate en el proceso, es decir, que debe ser congruente lo resuelto con lo pedido por las partes, el fallo no debe contener más, menos, ni algo distinto a lo requerido en la demanda. En esta parte, se consigna el nombre, firma y sello del juez o miembros del tribunal que resolvió.

Análisis de la sentencia No. 3634-2019

Se examina la sentencia de veintiuno de marzo de dos mil diecinueve, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por Sandra Carolina Reyes Cruz, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Entidad nominadora, Dirección General de Aeronáutica Civil del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Se modificó la sentencia emitida por el Juzgado Undécimo

de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, absolviendo al demandado del pago de la prestación denominada “Bonificación Profesional” y condenó al pago de costas judiciales, además ajustó la prestación de vacaciones por el tiempo de cinco años y determinó que la “Bonificación por Servicios Aeronáuticos” deberá pagarse de conformidad con los montos vigentes para cada año.

El juez de los autos dictó sentencia, en la que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes y condenó al Estado de Guatemala al pago de lo siguiente: i) indemnización por el tiempo que duró la relación laboral; ii) compensación económica por vacaciones no gozadas, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, bono aeronáutico, bonificación según acuerdo 66-2000, bonificación profesional, bono diferido, por el período comprendido del cinco de mayo de dos mil ocho al treinta de junio de dos mil dieciséis; y, iii) daños y perjuicios de conformidad con la ley. Además, declaró que no ha lugar al pago del bono monetario, bonificación incentiva y costas judiciales.

La Corte de Constitucionalidad consideró que hay agravio cuando la autoridad cuestionada, al emitir el acto reclamado, inaplicó el contenido del artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, al no haber definido la conformación del salario de manera que incluya toda ganancia o remuneración que el trabajador haya percibido

por los servicios prestados y estableciendo su monto. Así mismo, advierte que los aspectos fundamentales de la controversia se basan en cuatro cuestiones particulares. La primera, relativa a la alegación de la amparista respecto a que la Sala reprochada vulneró sus derechos denunciados al haber inobservado que le asistía el derecho de percibir el pago del “bono monetario”, toda vez que era considerada una empleada permanente.

La segunda, relativa a la autoridad denunciada al confirmar parcialmente el fallo que conoció en alzada, inobservó que para efectuar el cálculo del salario promedio mensual debía tomarse en cuenta la suma contenida en el contrato, así como los bonos y demás prestaciones laborales, en atención a lo dispuesto en la normativa nacional e internacional vigente aplicable al caso concreto. La tercera, relativa a que se le denegó el pago de la bonificación incentivo porque la Sala reprochada consideró que ésta y la bonificación creada según Acuerdo Gubernativo 66-2000, corresponden a un solo rubro y que al accederse a las dos bonificaciones se estaría pagando una doble bonificación.

Y la cuarta, relativa a que la Sala reprochada modificó la condena efectuada en el sentido de que la compensación económica por vacaciones no gozadas corresponde a los últimos cinco años que duró la relación laboral, vulnera sus garantías constitucionales porque tiene derecho a recibir el pago de la prestación de vacaciones por todo el

tiempo que laboró para la autoridad nominadora con base al artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República de Guatemala. La decisión reclamada no se apegó al contenido del artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece que el salario incluye toda ganancia o remuneración que el trabajador haya percibido por los servicios prestados o que debe prestar, sin perjuicio de la denominación que se le diere y siempre que pueda evaluarse en efectivo.

En la sentencia que constituye el acto reclamado se consideró: “...al examinar el agravio relativo a la integración del salario, hemos de decir que posterior a estar firme la sentencia dictada, esta deberá ejecutarse y en su ejecución, el juez deberá actuar determinando cada uno de los montos o cantidades que a cada rubro le corresponden a la señora Sandra Carolina Reyes Cruz, cumpliendo con las reglas o normas que atañen a cada condena pecuniaria...”. Por lo que se establece que no se definió cómo se conformaba el salario que serviría de base para el cálculo de las prestaciones, omitiéndose indicar a qué monto ascendía. Dentro de ese contexto, cabe señalar que la Sala cuestionada deberá emitir nuevo pronunciamiento en el que señale la forma cómo se integra el salario, para efecto del cálculo de las prestaciones laborales, tomando en consideración lo previsto en el artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Corte otorgó protección constitucional solicitada, dejando en suspenso en forma definitiva la resolución que constituye el acto reclamado y restablecer a la accionante en la situación jurídica afectada, pero únicamente respecto del derecho de la actora de la integración del salario de conformidad con el contenido del artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, para efectos del cálculo de prestaciones laborales; y, en virtud de que el Tribunal de Amparo de primera instancia resolvió en distinto sentido, procede revocar parcialmente la sentencia venida en grado, con el objeto de que la Sala cuestionada dicte nueva resolución tomando en cuenta lo considerado en el presente fallo.

En la sentencia analizada, se visualiza un escenario de la vida real y que realza el papel de los instrumentos normativos emitidos por las instituciones internacionales y fundamentalmente por la Organización Internacional del Trabajo. Dentro de ellos está la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 3, 22, 23 y 24; Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales artículos 7, 8 y 9 y no se puede dejar de lado la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) artículos 1, 13, 16 y 26; También se debe considerar la normativa interna como la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, que consagran los derechos fundamentales, sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social.

Análisis de la sentencia No. 4226-2019

Se examina la sentencia del veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en las acciones constitucionales de amparo acumuladas, promovidas por la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El objeto del reclamo es la sentencia de veintiuno de febrero de dos mil dieciocho, dictada por la Sala denunciada, que confirmó parcialmente la emitida por el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y, como consecuencia, la modificó en el sentido de condenar al Estado de Guatemala al pago de indemnización, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, bonificación mensual, bono por servicio aeronáutico, bono diferido aeronáutico y pago por daños y perjuicios y costas judiciales.

Violaciones que denuncian: a) El Estado de Guatemala denunció violación al debido proceso y los derechos de defensa y a una tutela judicial efectiva; y, b) Cristian Rigoberto López Chávez, expresó violación a sus derechos de igualdad, de petición, derechos adquiridos, así como a los principios jurídicos de legalidad y del debido proceso. La Sala reclamada no integró el salario conforme al artículo 1 del Convenio sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional de Trabajo (Co.95) y denegó el pago de la bonificación regulada en el

Acuerdo 66-2000 con base a un criterio muy riguroso, debiéndose otorgar tal beneficio por la cantidad de doscientos cincuenta quetzales (Q250.00) y no únicamente por la cantidad regulada en el Acuerdo Gubernativo 66-2000, de doscientos quetzales (Q200.00).

La Corte de Constitucionalidad ha sido del criterio de proteger la simulación, razone por las cuales, a la contratación celebrada deben aplicarse las obligaciones derivadas de un contrato individual de trabajo, desde el inicio de la relación laboral, al encontrarse que existió simulación en la celebración contractual de otra naturaleza, por lo que deben hacerse efectivas las prestaciones laborales que no ha percibido y a las que tiene derecho de conformidad con la legislación laboral, así como el pago de indemnización, daños perjuicios y costas judiciales, puesto que no se prueba la causa justa de despido. En el presente caso, se establece que el actor fue contratado para un puesto con atribuciones que determinan una relación laboral por la existencia de subordinación y que no permitirían considerar la prestación de servicio a plazo fijo.

En cuanto a que al criterio del apelante sólo podrían otorgarse vacaciones no gozadas por un máximo de dos años acumulados como lo establece el artículo 52 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, en el que se indica que sólo se reconocen hasta un máximo de dos años, se considera improcedente puesto que no puede establecerse un plazo de prescripción en normativa de tipo reglamentario, sino únicamente en la

legislación ordinaria; en el presente caso, en el artículo 136, del Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, el bono monetario no corresponde para el actor porque según el Acuerdo Ministerial que lo crea, se otorga únicamente para personal supernumerario contratado con cargo al renglón cero veintiuno.

En cuanto a la inconformidad del pago de costas judiciales que emitió la Sala cuestionada, la condena aludida constituye una consecuencia jurídica directa del artículo 78 del Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, inciso b), debido a que el empleador no pudo acreditar la causa justa del despido, por lo que fue vencido en juicio ordinario laboral. La Corte estima pertinente declarar sin lugar los recursos de apelación interpuestos por el Estado de Guatemala y Cristian Rigoberto López Chávez amparistas, y con lugar parcialmente el interpuesto por el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, tercero interesado, revocando la postura sostenida por el Tribunal de primer grado en cuanto otorgar la tutela constitucional respecto de la Bonificación Incentivo y la Bonificación Mensual.

Nuevamente se visualiza el control de convencionalidad ejercido por los jueces y magistrados, ante el abuso e irresponsabilidad de los funcionarios públicos que ostentan cargos importantes y que constantemente simulan las contrataciones sin relación laboral, con el

objetivo de evadir los pagos de las prestaciones laborales, sin embargo, a la larga le sale mucho más caro al Estado de Guatemala indemnizar a los empleados públicos y hacer trabajar en una lucha sin causa al aparato de justicia. Según el artículo 26 del Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, por lo que es importante que los jefes de las dependencias del Estado cambien su forma de actuar responsablemente.

Análisis de la sentencia No. 6264-2019

Se examina la sentencia de veinte de junio de dos mil diecinueve dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en las acciones constitucionales de amparo promovidas por Secretaría Privada de la Presidencia de la República, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Queda claro que la Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social no actuó de acuerdo a la ley, así como a la prueba ofrecida y propuesta por ambas partes, ya que la demanda debió declararse con lugar parcialmente al haber la Secretaría Privada de la Presidencia de la República pretendido disfrazar la contratación indefinida de trabajo de la parte actora, con una contratación presuntamente administrativa y a plazo fijo, por lo que es

procedente declarar con lugar parcialmente el recurso de apelación opuesto y revocar el fallo venido en revisión.

Además de no existir una causa justificada para dar por finalizado el contrato de trabajo, resulta procedente condenar también a la parte demandada al pago de indemnización por tiempo servido, daños y perjuicios y costas procesales, ya que al probarse que la relación sostenida entre las partes de este proceso fue por tiempo indeterminado, el contrato de trabajo de Blanca Estela Dardón Gudiel, solo podía darse por terminado sin responsabilidad para la demandada, si ella hubiere incurrido en alguna de las causas previstas en la ley para tal efecto. La Corte arribó a la conclusión que debe respaldarse lo resuelto por la Sala reclamada, puesto que en forma fundada y en correcto juzgamiento de las circunstancias del caso determinó que la relación entre las partes fue de naturaleza laboral, porque la autoridad empleadora celebró con la actora más de un contrato administrativo, constituyendo una contratación permanente e indefinida.

Este actuar evidenció que lo que pretendió la autoridad nominadora fue simular la relación laboral indefinida de la actora mediante la modalidad contractual de servicios profesionales, por lo que es correcta y fundamentada la afirmación de la Sala objetada de que la finalización de la relación laboral sin causa justificada genera el pago de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales, y que al no haber recibido la

empleada las prestaciones laborales (vacaciones, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bonificación mensual y bonificación profesional), a que tenía derecho durante la subsistencia del vínculo laboral, procedía la condena al pago de estas.

En cuanto a que no era procedente la condena al pago de vacaciones por el período declarado por la Sala reprochada, pues esta debió aplicar la Ley de Servicio Civil Decreto Número 1748, del Congreso de la República de Guatemala y su reglamento, determinando este último que las vacaciones no son acumulables y que al cesar la relación laboral por cualquier causa, solo se reconocerán por un período máximo de dos años; es imperativo traer a colación, que esta disposición reglamentaria no puede modificar lo establecido en la ley específica, que en su artículo 61, numeral 2), regula el período vacacional que corresponde gozar a los trabajadores del Estado, sin hacer referencia al plazo máximo que pueden reclamar, por lo que conforme al principio in dubio pro operario, debe aplicarse el artículo 136 del Código de Trabajo, decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

Si el postulante estima que existió ilegalidad en el actuar de la trabajadora al haber cartulado durante el tiempo en que prestó sus servicios para la autoridad nominadora, puede presentar las acciones que estime pertinentes ante los órganos administrativos o jurisdiccionales respectivos. Las autoridades obligadas deben propiciar las condiciones

necesarias y conducentes para dar debido cumplimiento a la orden de pago de los rubros pretendidos por la demandante (indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales, así como prestaciones laborales). Se confirma la denegatoria del amparo solicitado por el Estado de Guatemala, en lo que concierne a la calificación del vínculo laboral establecido por la Sala cuestionada y las condenas que derivaron de ello.

La presente sentencia denota una simulación de relación laboral por parte de la Secretaría Privada de la Presidencia de la República contra un particular, la cual fue enmendada por las autoridades jurisdiccionales, condenando al pago de las prestaciones laborales y costas judiciales, daños y perjuicios. Es impresionante como el erario nacional se ve afectado negativamente en la parte financiera, por las erradas decisiones de los empleados públicos como jefes; es importante analizar si las actividades asignadas son permanentes, corresponde un puesto en renglón 011 y no renglón 029. Otro error cometido es dejar de documentar el mal actuar de los empleados públicos y realizar el despido por causa justificada, tal como lo establece el artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Análisis de la sentencia No. 4308-2021 y 5983-2021

Se examina la sentencia de veintisiete de abril de dos mil veintiuno, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por Félix Eduardo Barrios López, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, entidad nominadora Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. El postulante adujo que ocupó el puesto de “Gerente Técnico” en la Superintendencia de Telecomunicaciones del Ministerio citado, durante el período del uno de abril de dos mil once al veintitrés de junio de dos mil dieciséis, y que la relación finalizó por despido indirecto de conformidad con lo que regulan los artículos 79, literal a), y 80 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República, puesto que el patrono dejó de pagarle el salario correspondiente a cinco meses y veintitrés días, durante el año 2017.

Se reclama el salario que debía calcularse integrando los rubros de gastos de representación, bonificación incentiva, combustible y telefonía celular, por lo que reclamó el pago de reajuste de indemnización del período del uno de enero al veintitrés de junio de dos mil dieciséis, ventajas económicas por un período de cinco meses y veintitrés días, reajuste de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales. El Estado de Guatemala contestó la demanda en sentido negativo y se

opuso a las pretensiones del actor, y al resumir los argumentos expuso: i) los gastos de representación no deben ser considerados como parte del salario, ya que estos servían para que el actor desempeñara sus funciones, no obstante que la Contraloría General de Cuentas señaló dicho pago como hallazgo, al haber incumplido con lo establecido en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Presupuesto, decreto 101-97, del Congreso de la República de Guatemala.

Tampoco la parte actora acreditó que dichos beneficios los percibía él únicamente en ventaja de los demás trabajadores de confianza y que hubiesen sido proporcionados por su buen desempeño en el trabajo y no para la ejecución de las funciones asignadas y que estas representaran un beneficio económico personal para el actor. Por esa razón, la Juzgadora no les dio valor probatorio a los medios de prueba antes indicados, para acreditar el derecho del actor al pago de ventajas económicas y reajuste salarial, por lo cual eximió a la parte demandada de esa reclamación. Se condenó al Estado de Guatemala a pagar salarios dejados de percibir, por el período del uno de enero al veintitrés de junio de dos mil dieciséis; indemnización, por el período del uno de abril de dos mil once al veintitrés de junio de dos mil dieciséis.

En cuanto a daños y perjuicios consistentes en los salarios que el trabajador dejó de percibir, desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el pago de indemnización, hasta un máximo de doce salarios;

así como las costas judiciales se condenó al pago. Sin lugar parcialmente la demanda, en cuanto a la reclamación de ventajas económicas y gastos de representación y porcentaje no cancelado de indemnización. La Corte estableció que los gastos de representación y ventajas económicas que el actor reclamó al plantear su demanda, y con base en los cuales pretendió el reajuste de la indemnización, el Juez del orden común no les otorgó valor probatorio, al considerar que el trabajador no acreditó que solo él percibió esos beneficios en ventaja de los demás trabajadores de confianza y que le fueron proporcionados por su buen desempeño en el trabajo y no para la ejecución de las funciones asignadas.

En virtud de lo anterior, dicho órgano jurisdiccional concluyó que Félix Eduardo Barrios López no percibió ventajas económicas ni gastos de representación, por lo que no procedía el reajuste de indemnización pretendido con rubros que no habían sido declarados. A juicio de esa Corte, si el ahora interesado estimaba que durante la relación de trabajo percibió gastos de representación y ventajas económicas debió apelar la decisión del Juez del orden común de no declararlos por no haberle otorgado valor probatorio a los documentos con los que pretendió demostrar que percibió aquellos rubros, y que lo llevaron a concluir que no procedía el reajuste solicitado. El interesado omitió hacer valer su defensa en la jurisdicción ordinaria, en cuanto a los aspectos que estimaba desfavorables, siendo, por esa razón, improcedente que lo pretenda ahora en la jurisdicción constitucional.

Se concluye que el amparo planteado deviene improcedente, y siendo que el juez resolvió en diferente sentido, deben declararse con lugar los recursos de apelación planteados por el Estado de Guatemala, el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda y la Superintendencia de Telecomunicaciones, terceros interesados, y revocarse la sentencia apelada, denegando el amparo por las razones aquí consideradas. De conformidad con lo que regulan los artículos 45 y 46 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, la condena en costas será obligatoria cuando se declare la improcedencia del amparo; sin embargo, en el presente caso, se exonera de costas procesales al postulante, por no existir sujeto legitimado para su cobro.

La legislación laboral no ahonda respecto al pago de las ventajas económicas, se resume en cuatro líneas del artículo 90 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, definiéndolas como beneficios de cualquier naturaleza que se otorgan a los trabajadores por la prestación de sus servicios; de esa cuenta, en la presente sentencia se estimó que el combustible, vehículos y telefonía celular brindados al trabajador, fue para realizar el trabajo, no por la prestación de sus servicios, constituyendo éste último un premio por el buen desempeño de sus labores. Se estima necesario legislar todo lo referente a este tema, con el único objetivo que se aclare y los

particulares puedan definir las correctamente, puesto que a la presente fecha se estima la existencia de un vacío legal en la norma interna.

Análisis de la sentencia No. 5263-2021

Se examina la sentencia de uno de julio de dos mil veintiuno, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por Jonyberth Gadiel Villatoro Ávila contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Acto reclamado: sentencia de veintinueve de octubre de dos mil diecinueve, dictada por la autoridad cuestionada, que revocó la decisión del Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y, como consecuencia, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral que Jonyberth Gadiel Villatoro Ávila, amparista, promovió en contra del Instituto de la Defensa Pública Penal.

Para resolver el caso objeto de estudio, es necesario mencionar que la sentencia arbitraria es aquella que se dicta mediante el incumplimiento de un mínimo de requisitos jurídicos, que adolece de un error inexcusable y que, en definitiva, comporta la violación de la esencia del orden constitucional. Son sentencias que presentan defectos de tal gravedad y que no pueden ser calificadas genuinamente como tales porque quedan descalificadas como actos judiciales. Al efectuar el estudio del caso concreto, se establece que: a) ante el Juzgado Sexto de

Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, Jonyberth Gadiel Villatoro Ávila promovió demanda ordinaria laboral contra el Instituto de la Defensa Pública Penal, en la que adujo que sostuvo una relación laboral.

El amparista reclama el pago de indemnización, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, vacaciones, bono anual de trabajo creado por el Acuerdo 64-99 de la Dirección General, ventajas económicas, bono de antigüedad, bono vacacional, bonificación anual del cinco por ciento del salario base, daños y perjuicios y costas judiciales, por haber sido despedido directa e injustificadamente del puesto que ocupó como “Procurador jurídico” mediante contrato de “Servicios Técnico Profesionales” con cargo al renglón presupuestario cero veintinueve (029); b) el Juez de conocimiento, al resolver, declaró con lugar parcialmente la demanda promovida y, como consecuencia, condenó al demandado al pago de indemnización, ventajas económicas, aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bono anual diferido, bono de antigüedad, bono vacacional, bonificación anual.

La recomendación 198 de la Organización Internacional de Trabajo en todo su contexto, estipula la obligación del Estado de Guatemala de examinar las diversas relaciones y luchar contra todas aquellas encubiertas que tratan de ocultar su verdadera naturaleza, obligándose

igualmente a ubicar por medio de la legislación u otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. La Sala cuestionada, mediante la emisión del acto reclamado, declaró con lugar el recurso de apelación interpuesto y revocó la decisión que conoció en alzada; en consecuencia, declaró sin lugar la demanda y absolvió al instituto mencionado del pago de las pretensiones formuladas por la parte actora.

La Sala cuestionada analizó el asunto sometido a su conocimiento, bajo el sistema de valoración de la prueba, de conformidad con el artículo 361 del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, que conforme a la doctrina legal asentada por esa Corte, consiste en la facultad que tiene el juzgador, para apreciar y valorar la prueba propuesta, utilizando los principios de equidad y justicia, que le permiten hacer una valoración profunda, con el objeto de apreciar aspectos que con un método de valoración preestablecido, no serían considerados. Para resolver los aspectos que conformaron el contradictorio relacionado, debió aplicar el sistema de valoración de la prueba en conciencia, así como los principios que inspiran al derecho del trabajo, especialmente el de primacía de la realidad, con el objeto de realizar un análisis profundo del asunto, para definir si la relación laboral fue a plazo fijo o por tiempo indefinido.

La autoridad reprochada contravino los artículos 147 al 149 de la Ley del Organismo Judicial, decreto 2-89, del Congreso de la República, que al establecer los requisitos que deben reunir las sentencias, exigen al juzgador exponer en forma clara y precisa, los fundamentos en que basó su decisión; que explique los motivos fácticos y jurídicos que respaldan su criterio. Esa Corte, por medio de auto para mejor fallar, determinó la existencia de otros contratos suscritos entre las partes (del 13 de agosto de 2007 al 31 de diciembre de 2017, dentro del renglón presupuestario 029); sin embargo, no puede emitir pronunciamiento al respecto, porque como se ha sostenido jurisprudencialmente, corresponde a los Tribunales de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social, resolver sobre las proposiciones de fondo, es procedente confirmar el otorgamiento de la protección constitucional dispuesta en primera instancia.

Evidentemente, la sala cuestionada en el presente caso omitió una fase importante del proceso laboral, el auto para mejor fallar, que faculta al juez para traer a la vista cualquier documento u otro que estime pertinente, con el objetivo de reforzar la decisión que debe tomar. Ciertamente, el control de convencionalidad es importante, puesto que enmienda la plana de los jueces y magistrados que por cualquier motivo dejaron de cumplir con la ley interna e internacional, vedando el derecho de los trabajadores a una efectiva tutela judicial. Llama la atención que el juzgador omita el procedimiento ya mencionado, constituyendo una falta grave, sin embargo, en este caso se pudo enmendar, pero queda la

duda de los posibles casos en los cuales se quedaron así, y que los trabajadores no apelaron quizá por falta de recursos financieros.

Análisis de la sentencia No. 5941-2021

Se examina la sentencia del veintisiete de abril de dos mil veintiuno, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio, en contra de la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que confirmó la emitida por el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la demanda ordinaria laboral “por simulación de contrato de servicios y despido directo e injustificado y pago de prestaciones retenidas”, autoridad nominadora, el Ministerio de Gobernación. Los principios generales del derecho del trabajo, son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, y sirven de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo.

La Corte ha sostenido respecto a que, la procedencia del pago de daños y perjuicios, deviene como producto sancionador para el empleador por el tiempo que éste demore en cancelar la indemnización a que está obligado de conformidad con la ley, cuando el trabajador se ve obligado a acudir a la vía ordinaria para requerir el pago de esta, confirmando,

además, la condena en costas judiciales. En cuanto al cumplimiento del acto reclamado, generaría perjuicio al erario nacional, al tener que desembolsar una cantidad dineraria equivocada y alejada de la realidad y de las constancias procesales; esa Corte, estima que las dificultades que en el sentido denunciado pueda enfrentar el Estado de Guatemala, son consecuencia de la simulación del vínculo laboral en que incurrió, tal y como lo declararon las autoridades judiciales competentes que conocieron el caso en las instancias ordinarias respectivas.

En el presente caso se condenó al pago de daños y perjuicios a la autoridad nominadora Ministerio de Gobernación regulado en el Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, como consecuencia de ser vencido en juicio ordinario laboral, beneficio que el trabajador obtiene con ocasión del tiempo que dejó de percibir un salario, claramente la Corte establece que es consecuencia del mal actuar de los funcionarios al despedir sin justa causa a un trabajador con una relación laboral plenamente identificada. Nuevamente se evidencia el control de convencionalidad ejercida por los magistrados de la Corte de Constitucionalidad, al denegar el amparo y confirmar la sentencia de primer grado en relación al pago de prestaciones laborales.

Análisis de la sentencia No. 6520-2021

Se examina la sentencia de fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales. De conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, los daños y perjuicios representan una sanción para el patrono por el tiempo que retrasa el pago de indemnización a que está obligado de conformidad con la ley. La condena a las costas judiciales en materia laboral, tienen fundamento en la citada norma y constituyen una sanción impuesta al patrono vinculada a la injusticia del despido; obedece también, al hecho de haber resultado vencido en juicio ordinario laboral teoría del hecho objetivo del vencimiento condenar al Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales al pago de daños y perjuicios y costas judiciales.

Esta Corte establece que los agravios que resiente el amparista se circunscriben a dos puntos torales, en concreto: a) la improcedencia de la condena en daños y perjuicios y costas judiciales no obstante la buena fe de la autoridad nominadora de efectuar el pago de la indemnización y prestaciones reclamadas y b) la falta de valoración de los medios de prueba aportados por su representado. La Corte advierte que el Juez Décimo de Trabajo y Previsión Social declaró con lugar parcialmente la

pretensión de la actora, y para el efecto, consideró que al no quedar establecido que la parte demandada se hubiera negado a pagar las prestaciones irrenunciables a la actora y la indemnización reclamada, sino por el contrario, quedó establecida la gestión realizada por la autoridad nominadora para cumplir con dicha obligación y que si no se efectuó el depósito fue porque se encontraban canceladas las cuentas bancarias de la actora.

Según el artículo 110, “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario” (Constitución Política de la República, 1985). La Carta Magna, establece como garantías constitucionales mínimas, el pago equivalente a un mes de salario por cada año laborado, en concepto de indemnización, siempre y cuando los empleados o funcionarios sean despedidos sin justa causa, pero no puede exceder de 10 años. A excepción de las instituciones que mejoren esas garantías mínimas constitucionales.

Cuando la causa del despido, es injusta, el trabajador tiene derecho a emplazar al empleador, ante un órgano jurisdiccional competente, antes que prescriba el plazo para realizarlo, y el empleador deberá de par indemnización y daños y perjuicios:

De acuerdo con el artículo 102, literal “s”, de la Constitución Política de la Republica (1985) ...el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador las indemnizaciones y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y costas judiciales.

La condena al pago de daños y perjuicios, es consecuencia de haber declarado con lugar parcialmente la demanda ordinaria laboral por despido directo e injustificado, por lo que debe aplicar lo dispuesto en la literal b) del artículo 78 del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, que regula que el trabajador goza del derecho de demandar de su patrono, el pago de indemnización y demás prestaciones laborales, en el plazo de ley, por lo que en atención a que la entidad patronal fue condenada al pago de indemnización, procedía condenar al pago de daños y perjuicios, a los que alude la norma referida. Es importante destacar, que los daños y perjuicios en materia laboral son producto sancionador para el patrono, por el tiempo que éste retrasa el pago de las prestaciones laborales a que está obligado de conformidad con la ley, cuando el trabajador se ve compelido a acudir a la vía ordinaria para requerirlo.

La Corte arriba a la conclusión que debe respaldarse lo resuelto por la Sala reclamada, pues es precisamente el impago de la indemnización y prestaciones referidas lo que condujo a Sala reclamada, a declarar con lugar el pago de los daños y perjuicios; además de la condena en costas

judiciales, las que esa Corte se ha fundamentado en la teoría del hecho objetivo del vencimiento, según la cual el Juez deberá decretar la condena en costas respectiva contra la parte que haya visto desestimadas sus pretensiones en juicio, de tal forma que la otra podrá cobrarlas para reembolsarse los gastos del litigio, es decir, tal condena recaerá sobre quien resulte vencido en juicio. Por lo anterior, la tutela constitucional solicitada debe denegarse, y al haber resuelto en igual sentido, el Tribunal de Amparo de primer grado, procede confirmar la sentencia apelada.

La Corte de Constitucionalidad, al confirmar que es procedente el pago de daños y perjuicios y costas judiciales, realiza el control de convencionalidad ante la vulneración de los derechos del trabajador. En el presente caso, el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales reclamaba lesivo a las arcas del Estado el pago de lo referido al trabajador, lo cual es una realidad. En esta sentencia como en muchas más, se evidencia que el Estado viola los derechos del trabajador constantemente y por ello, devienen las sanciones; sin embargo, quien paga son todos los guatemaltecos a través de sus impuestos, por lo que es pertinente analizar que la sanción debería pagarla las personas que ocupan los altos cargos en las jefaturas, puesto que por decisión de ellos es que el Estado pierde tanto financieramente como el tiempo de los tribunales de justicia.

Análisis de la sentencia No. 6657-2021

Se examina la sentencia de veintidós de julio de dos mil dieciocho, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por la Secretaría de la Paz de la Presidencia de la República, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El juez de mérito, al dictar sentencia, declaró con lugar parcialmente la pretensión del actor y como consecuencia lo condenó a: i) indemnización; ii) compensación en efectivo de vacaciones; iii) aguinaldo; iv) bonificación anual para Trabajadores del Sector Privado y Público; v) daños y perjuicios. Se absolvió a la entidad demandada del pago costas judiciales; d) el postulante apeló y la Sala cuestionada, al emitir el acto reclamado, confirmó la sentencia impugnada

En el caso concreto, se considera que no se ocasionaron las violaciones denunciadas, puesto que la autoridad cuestionada actuó en ejercicio de sus facultades, al estimar que compartía el criterio del Juez de primer grado, referente a que se configuró una simulación de la relación laboral, por lo que, al no haberse acreditado la causa justa del despido, procedía la condena al pago de indemnización, prestaciones laborales y daños y perjuicios a favor del trabajador. Es pertinente manifestar que estas contrataciones son efectuadas en fraude de ley. La Constitución Política de la República, consagra como un derecho social fundamental de los

trabajadores, en el artículo 106, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, en el cual priva del principio de que sus normas, por considerarse de orden público, son irrenunciables, y son de carácter imperativo, incluso privados sobre la voluntad de las partes.

En el artículo 12 del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, se establece la nulidad de las contrataciones que impliquen renuncia o disminución de los derechos laborales como acontece en el presente caso, en armonía con la norma constitucional citada y que se consideran mecanismos que establecen las normas constitucionales y laborales frente al fraude laboral. El Estado reclama dichas prestaciones invocando un contrato a plazo fijo, pero que duró cinco años; en consecuencia, se convirtió en un contrato a plazo indefinido, por lo cual la entidad nominadora, al finalizar el contrato del demandante, sin invocar específicamente cuál es la causal, le vulnera derechos de defensa y un debido proceso.

Por la naturaleza de la prestación y al haberse extinguido la relación laboral sin causa justificada, resulta procedente el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales a excepción de las costas procesales, porque la Corte de Constitucionalidad sustenta la doctrina de que: “Esta Corte ha establecido jurisprudencialmente que, no obstante existir la posibilidad legal de condenar en costas a la autoridad impugnada, cuando dicha calidad recae en un empleado o funcionario

público o en una institución de carácter estatal, no procede la imposición de la referida condena por presumirse la buena fe en sus actuaciones, fundamentado en el principio de legalidad, por lo que todas las actuaciones de la administración pública y de la jurisdicción ordinaria deben encontrarse ajustadas a Derecho; por ende, debe descartarse la existencia de mala fe por parte de dicho sujeto procesal”, por lo que se absuelve al Estado de las costas procesales reclamadas.

La Sala reclamada al conocer en alzada la resolución dictada por el Juez de primera instancia mediante la cual determinó que entre las partes existió una relación de índole laboral por tiempo indefinido, consideró que compartía el criterio del Juez de primer grado respecto de la existencia de una simulación de la relación laboral y confirmó la sentencia de primera instancia. El Juzgador y la Sala cuestionada fundamentaron adecuadamente la conclusión relativa a que, en el presente caso, existió una simulación de la relación laboral del interesado, por lo que, al no haberse acreditado la causa justa del despido, procedía la condena al pago de indemnización, prestaciones laborales y daños y perjuicios, impuesta al amparista. El amparo promovido debe denegarse, dado que no existe agravio que deba ser reparado por esta vía y, siendo que el Tribunal a quo resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada.

Según la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, los empleados o funcionarios públicos no actúan de mala fe y por eso no se le condena al pago de costas judiciales, un tema discutible porque una vez que se confirmó la simulación de una relación laboral, es evidente que existió mala fe. En el presente caso, se realizó nuevamente el control de convencionalidad por los magistrados y jueces, puesto que se vulneraron los derechos del trabajador. Ahora bien, llama la atención el motivo por el cual se contrata en el renglón 029 las actividades permanentes, los jefes en las diferentes instituciones tendrán que hacer los ajustes presupuestarios y reglamentarios, para enmendarlo.

Análisis de la sentencia No. 1205-2022

Se examina la sentencia del cinco de octubre de dos mil veintiuno, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Los hechos que se acreditan son los siguientes: a) En el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, María Alejandra Guzmán García de Camposeco promovió juicio ordinario laboral contra el Estado de Guatemala, autoridad nominadora, Ministerio de Cultura y Deportes, argumentando que hubo simulación de su relación de trabajo.

Considera la actora que fue despedida en forma directa e injustificada, por lo que solicitó el pago de indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, compensación de vacaciones no gozadas, bonificación incentivo, daños y perjuicios y costas judiciales, por el período que sostuvo el vínculo laboral del veintiséis de agosto de dos mil trece al treinta de diciembre de dos mil catorce; b) el ahora amparista contestó la demanda en sentido negativo y opuso la excepción perentoria de prescripción. Con relación a este medio de defensa, el Estado de Guatemala sustentó su interposición en el hecho de que, si las prestaciones reclamadas por la actora eran de naturaleza laboral, debió entonces promover su demanda dentro del plazo estipulado en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil.

El juez referido, al resolver, acogió la excepción relacionada y, como consecuencia, declaró sin lugar la demanda. En conclusión, se acredita que se dieron los elementos propios de un contrato de trabajo. Al no haber justificado la parte demandada la justa causa de despido, la parte juzgadora presume que éste se dio en forma injustificada. (...) Sin embargo, considera que no es procedente condenar a la parte demandada al pago de las reclamaciones que hace la actora porque como lo argumenta la parte demandada, transcurrieron más de tres meses entre la fecha de finalización de la relación laboral y la fecha de presentación de la demanda. Lo que se está dilucidando es la prescripción del término para reclamar las prestaciones laborales.

En lo relativo al plazo de prescripción, la Corte de Constitucionalidad ha considerado lo siguiente: la pretensión principal del demandante es la declaratoria de simulación de su relación laboral y como consecuencia de ello (pretensión accesoria), el reconocimiento del derecho al pago de las prestaciones irrenunciables correspondientes; lo anterior, implica que el derecho a las prestaciones mencionadas, dependa de la declaratoria de la existencia de una relación de índole laboral entre las partes, solicitud que debe ser presentada dentro del plazo establecido para el efecto en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, debido a que como quedó asentado, las relaciones entre el Estado de Guatemala y sus trabajadores se rigen por la ley referida, cuerpo normativo que regula de forma expresa el plazo de la prescripción extintiva, señalando para el efecto el término de tres meses.

En virtud de lo anterior, la aplicación de la Ley de Servicio Civil, decreto 1748, del Congreso de la República, deviene obligatoria en todos aquellos casos en que se susciten conflictos de índole laboral, entre el Estado de Guatemala y sus trabajadores. Si se presenta una situación en la cual la Ley del Servicio Civil y su respectivo reglamento o la ley específica de cada entidad oficial, no contempla el supuesto a que se refiere el caso concreto de que se trate, por imperativo legal debe aplicarse supletoriamente el Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, por lo que esa Sala advierte que para las prestaciones indicadas anteriormente, no operó la prescripción ya que se

aplica lo que para el efecto establece el artículo 264 del Código de Trabajo, por ende se debe de condenar al Estado de Guatemala y a la entidad nominadora al pago de las mismas.

La pretensión principal de la demanda es la declaratoria de simulación de su relación laboral y como consecuencia de ello (pretensión accesoria), el reconocimiento del derecho al pago de las prestaciones irrenunciables correspondientes, extremo que no regula la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748, emitido por el Congreso de la República de Guatemala, puesto que el propósito de la misma es regular las relaciones entre la administración pública y los empleados del sector público, garantizando la eficiencia, estímulo y la aplicación de un sistema de administración de personal. Por lo anterior, se estima que los magistrados de la Corte de Constitucionalidad resolvieron apegados a derecho, por lo tanto, en este caso específico se respetó el derecho de la actora, otorgándole las prestaciones laborales.

Análisis de la sentencia No. 3039-2022

Se examina la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por Diana Julieta Menéndez Arriola contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. En sentencia del ocho de enero de dos mil veinte, dictada por la Sala referida, se confirmó

la sentencia emitida por el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar parcialmente la demanda ordinaria laboral promovida por la actora ahora postulante, contra el Instituto Nacional de Bosques y condenó a este último al pago de indemnización, aguinaldo, vacaciones y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, exceptuando el pago de horas extraordinarias, daños, perjuicios y costas judiciales.

Previo a efectuar el análisis del caso concreto, se estima necesario traer a colación casos anteriores, en los que ese tribunal ha sostenido el criterio relativo a que, la sentencia arbitraria, es aquella que se dicta mediante el incumplimiento de un mínimo de requisitos jurídicos, por lo tanto, son sentencias que presentan defectos de tal gravedad que no pueden ser calificadas genuinamente como tales, porque quedan descalificadas como actos judiciales. Al resolver, el juez de mérito declaró con lugar parcialmente la demanda y acogió la excepción perentoria de improcedencia de pago de horas extras por el período del uno de marzo de dos mil trece al seis de septiembre de dos mil diecisiete, en virtud de haberse desempeñado la actora durante ese período como empleada de confianza de la entidad Instituto Nacional de Bosques –INAB–.

Como consecuencia, el Juez de Primera Instancia condenó a la parte demandada al pago de indemnización por el período comprendido del dos de mayo de dos mil doce al siete de septiembre de dos mil diecisiete,

aguinaldo, vacaciones no gozadas y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, estas últimas por el período comprendido del dos de enero de dos mil diecisiete al siete de septiembre de dos mil diecisiete, absolviéndolo del pago de horas extraordinarias, daños, perjuicios y costas judiciales. Por estar en desacuerdo con lo resuelto en primera instancia, el Instituto Nacional de Bosques y Diana Julieta Menéndez Arriola amparista, apelaron la decisión

Según la Corte de Constitucionalidad (2022), afirma que:

...el juez de los autos se fundamenta en la improcedencia del pago de horas extraordinarias por supuesto que es empleada de confianza y hace mención de varios oficios presentados con los cuales se puede establecer la continuidad de las horas extraordinarias laboradas, siendo más de seiscientas durante el período laborado... (Página 13).

El juzgador al momento de resolver, considero que no procedía el pago de las horas extraordinarias de trabajo, por los medios probatorios presentados, los cuales consistían en oficios, que determinaban horas extraordinarias trabajadas continuas.

De conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, la finalización de un contrato laboral, surte efectos a partir que el empleador le notifica el trabajador de dicha circunstancia. A su vez, el trabajador, goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó su despido, tal precepto

procesal es cómo inversión de la carga de la prueba. Dicha acción debe realizarse antes de que prescriba el plazo. Si el empleador no prueba la justa causa, debe pagar al trabajador. En los procesos laborales, la carga de la prueba recae sobre el patrono, a excepción de tres casos puntuales.

El trabajador tiene la potestad de rendir las argumentaciones que considere convenientes sin necesidad de respaldarlas con algún medio probatorio, ya que, con fundamento en la disposición legal referida, es al patrono a quien corresponde desvirtuar los argumentos expuestos por la parte demandante. Los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas reclamadas; y 3) las ventajas económicas argumentadas. Fuera de estos tres casos, todos los argumentos expuestos por el trabajador se tendrán por ciertos mientras el patrono no pruebe lo contrario.

Luego del análisis de la doctrina legal emanada de la honorable Corte de Constitucionalidad, ha quedado claro que es el trabajador el obligado a demostrar que las horas extraordinarias aducidas fueron efectivamente laboradas; este Tribunal establece que la autoridad denunciada, al emitir la resolución antes transcrita, vulneró el derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso de la postulante, puesto que si bien hizo mención de los aspectos que fueron objeto del recurso de apelación, el pago en concepto de horas extraordinarias, así como de daños y

perjuicios, lo resuelto por la sala denunciada carece de fundamentación, porque no contiene una argumentación razonada y estructurada de los motivos que le condujeron a declarar sin lugar el medio de impugnación instado, específicamente en cuanto al reclamo del pago de las horas extraordinarias.

El análisis exhaustivo del acto reclamado, por un lado, permite establecer que, entre los alegatos formulados por la ahora accionante ante la autoridad reprochada, se circunscribieron a denunciar que el juzgador de primera instancia, al declarar sin lugar la pretensión del pago de las horas extraordinarias, fundamentó su decisión en que la actora era trabajadora de confianza y que, por ello, no le asistía el derecho de reclamar el pago de horas extraordinarias. Sin embargo, no tomó en cuenta que quedó acreditado fehacientemente con prueba documental incorporada al proceso ordinario laboral subyacente, que laboró más de seiscientas horas extraordinarias para el ente empleador.

La Corte de Constitucionalidad, consideró que la sala objetada soslayó emitir un pronunciamiento motivado y fundamentado con relación a uno de los hechos controvertidos, el pago de horas extraordinarias; no obstante, estaba obligada a resolver de forma razonada los alegatos que la misma autoridad transcribió en la propia sentencia de segunda instancia, emitido por la Sala referida y que, al hacer el estudio legal del fallo emitido por la autoridad cuestionada, se advierte que la misma no

emitió un pronunciamiento debidamente motivado y fundamentado que diera respuesta a lo alegado por la ahora amparista en lo concerniente a la procedencia del pago de horas extraordinarias.

En congruencia con lo anterior, se advierte que la autoridad reprochada contravino los artículos 147 al 149 de la Ley del Organismo Judicial, decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, que al establecer los requisitos que deben reunir las sentencias, exige al juzgador exponer en forma clara y precisa los fundamentos que sirven de asidero a su decisión. Se concluye que la falta de fundamentación advertida implica que la sentencia proferida por la sala cuestionada sea arbitraria, lo que tiene relevancia constitucional, porque un fallo emitido en esas condiciones denota un defecto absoluto que, para el caso objeto de estudio, provoca agravio a la postulante por violación de los derechos de defensa y a una tutela judicial efectiva, así como al principio jurídico del debido proceso, cuya reparación factible por vía del amparo.

Por lo anteriormente expuesto, esa Corte concluye que la Sala cuestionada produjo violación a los derechos de la postulante que amerita su reparación por vía del amparo, por lo que debe dejarse en suspenso en cuanto a la reclamante, la sentencia de ocho de enero de dos mil veinte, única y específicamente lo relacionado con el pronunciamiento de la procedencia o no del derecho al pago de las horas extraordinarias a favor de la actora, dejando incólume el resto de la

sentencia anterior. Por los motivos expuestos, es procedente el otorgamiento de la protección constitucional solicitada y, habiendo resuelto en sentido contrario el Tribunal de Amparo a quo, deberá revocarse la resolución venida en grado.

La Corte de Constitucionalidad ha establecido jurisprudencialmente que no obstante existir la posibilidad legal de condenar en costas a la autoridad cuestionada, cuando dicha calidad recae en un empleado o funcionario público o en una institución de carácter estatal, no procede la imposición de la referida condena por presumirse buena fe en sus actuaciones. Tal presunción encuentra fundamento en el principio de legalidad, con base en el cual todas las actuaciones de la Administración Pública y de la jurisdicción ordinaria deben encontrarse ajustadas a derecho; En las presentes actuaciones, se presume que la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social ha actuado de buena fe y, como consecuencia, corresponde exonerarlo del pago de las costas procesales causadas en esta acción. La Sala objetada deberá dictar nueva resolución, conforme a lo aquí considerado.

En el presente caso, se evidencia el control de convencionalidad aplicado por los magistrados de la Corte de Constitucionalidad a un tribunal de menor rango, siendo que uno de los deberes de los tribunales de justicia es observar que se cumpla con la normativa nacional e internacional, a través de los instrumentos jurídicos de los convenios

internacionales ratificados por Guatemala. A través de esos mecanismos de protección legal se garantiza que los derechos reconocidos a favor de las personas no queden a expensas, en cuanto a su eficacia o garantía, a lo que las autoridades jurisdiccionales dispongan según su criterio o que queden sujetos al resultado abusivo de sus actuaciones. A la amparista de esta sentencia se le reparó el derecho defensa, la tutela judicial efectiva y el principio jurídico del debido proceso.

Después de haber realizado el análisis de las diez sentencias se concluye que, los jueces de las salas y tribunales de trabajo, así como de las cámaras de la Corte Suprema de Justicia que figuran en el presente análisis, no ejercen el control de convencionalidad y no respetan el bloque de constitucionalidad establecido en el artículo 44 y 46 de la Constitución Política de la República, pese a que están obligados, por lo que los casos se elevaron a la Corte de Constitucionalidad y los magistrados de la misma tuvieron que enmendar el proceso, aplicando la ley. Es conveniente que el Organismo Judicial, fortalezca a los togados a través de la impartición de capacitaciones, diplomados o implementando las medidas sancionatorias o disciplinarias, con el fin que se respete la normativa nacional y los tratados internacionales ratificados por Guatemala.

En virtud de lo anterior, se puede determinar que los empleados públicos son los perjudicados, toda vez que existe un desgaste emocional, moral, físico y financiero, porque no se les hizo justicia en primera instancia y deben seguir insistiendo, hasta llegar a la Corte de Constitucionalidad, siendo una minoría de trabajadores que apelan, debido a falta de dinero para costear a los abogados que les asesorarán, pero el sistema de justicia no se queda atrás, puesto que se saturan de casos los tribunales de justicia, lo que hace imposible que se haga realidad de obtener una justicia pronta y cumplida, por lo que es pertinente que los togados ejerzan el control de convencionalidad.

Conclusiones

En cuanto al objetivo general que consiste en analizar cómo se ejerce el control de convencionalidad sobre las prestaciones laborales del sector público para su efectiva armonización con el ordenamiento jurídico guatemalteco, se ha llegado a la conclusión que el acto reclamado en todas las apelaciones fue la falta de pago y que las prestaciones no se calcularon conforme lo regulado en convenios internacionales y legislación interna; en todas las sentencias se declaró la simulación de relación de trabajo, vulnerando así los derechos humanos del servidor público. El criterio de los magistrados de la Corte de Constitucionalidad ha enmendado los abusos y sentada jurisprudencia en cuanto a que, el Estado de Guatemala debe considerar los cálculos de los bonos que se le han otorgado al empleado, y recalca que no se debe simular un contrato laboral, ejerciendo así el control de convencionalidad.

El primer objetivo específico que se refiere a describir qué son las prestaciones laborales según la doctrina y las normas específicas que la regulan, se puede concluir que la Corte de Constitucionalidad ha sentado doctrina legal en cuanto a la prescripción, definiendo los plazos de vencimiento para reclamarlas, así mismo, las normas específicas que la regulan se pueden resumir con base al Código de Trabajo, la indemnización que es un salario por año, aguinaldo proporcional al tiempo laborado, bonificación decretada en la legislación interna,

vacaciones proporcionales, último salario, ventajas económicas y si fuere por renuncia aplica todo, excepto la indemnización. En ambos casos se debe considerar el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y el Decreto 59-95, estableciendo que el salario es la conformación de toda remuneración percibida por el trabajador, que servirá para el cálculo de las prestaciones laborales.

Respecto al segundo objetivo específico de analizar los criterios de dependencias públicas respecto a las demandas promovidas por exempleados de servicios técnicos y profesionales, se concluye al analizar las diez sentencias que la entidad que prepondera con el 30% de demandas es el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Por falta de procedimientos claros para justificar los despidos y realizar los cálculos incluyendo los bonos percibidos por los empleados. El pueblo de Guatemala paga un alto precio, puesto que, en todas las sentencias analizadas, se condenó a pagar lo demandado por los empleados, que incluye daños y perjuicios, consumiendo tiempo de las autoridades judiciales y un alto costo para el sistema de justicia.

Referencias

- Álvarez Sánchez, M. (2021). *Los requisitos internos de la sentencia civil*. Editorial Dykinson. Recuperado el 23 de febrero de 2023 en <https://elibro.net/es/ereader/upana/182190>
- Capón Filas, R. (1998). *Derecho del trabajo*. Librería Editora Platense S.R.L. Recuperado el 27 de febrero de 2023 en <https://elibro.net/es/ereader/upana/66572>
- Casado, M. (2009.). *Diccionario de derecho jurídico teórico práctico*. Editorial Valletta Ediciones. Recuperado el 19 de febrero de 2023 en <https://elibro.net/es/ereader/upana/66819>
- Correa Medina, J. (2018). *La oralidad en el proceso civil: realidad perspectivas y propuesta frente al rol del juez en el marco del Código General del Proceso*. Editorial Universidad del Rosario. Recuperado el 01 de marzo de 2023 en <https://elibro.net/es/ereader/upana/70716>
- González Montenegro, R. (2021). *¿Qué es el control de convencionalidad?* 3ª. Edición. Recuperado el 02 de marzo de 2023 en https://www.defensoria.gob.pa/wp-content/uploads/2021/06/Que-es-el-control-de-convencionalidad_GONZALEZ-MONTENEGRO-Rigoberto.pdf

Gutiérrez Junquera, P. (2018). *Curso de economía pública I*. Editorial Delta Publicaciones. Recuperado el 02 de marzo de 2023 en <https://elibro.net/es/ereader/upana/227228>

Plaza pública (2022). *Los burócratas mejor y peor pagados del aparato estatal*. Recuperado el 8 de abril de 2023 en <https://www.plazapublica.com.gt/content/los-burocratas-mejor-y-peor-pagados-del-aparato-estatal>

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (1947). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (1978). *Reformas a la ley que regula el aguinaldo de los trabajadores del Estado, decreto número 1633 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 80-75 del Congreso*. Decreto 74-78.

Congreso de la República de Guatemala. (1978). *Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado*. Decreto 76-78.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). *Ley del organismo judicial*. Decreto 2-89.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). Decreto número 78-89.

Congreso de la República de Guatemala. (1992). *Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público*. Decreto 42-92.

Congreso de la República de Guatemala. (1995). Decreto número 81-95.

Congreso de la República de Guatemala. (1996). *Ley de Consolidación Salarial*. Decreto número 59-95.

Congreso de la República de Guatemala. (1998). *Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria*. Decreto 1-98.

Congreso de la República de Guatemala. (2001). Decreto número 37-2001.

Congreso de la República de Guatemala. (2006). *Ley Orgánica del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala*. Decreto 32-2006.

Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria. (2008). *Reglamento de trabajo y gestión del recurso humano de la Superintendencia de Administración Tributaria*. Acuerdo de Directorio número 2-2008

Consejo Directivo del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala. (2012). *Reglamento Disciplinario*. Acuerdo No. CD-INACIF-035-2012.

Ministro de Finanzas Públicas. (2017). Acuerdo ministerial número 379-2017

Presidente de la República de Guatemala. (2022). *Salarios mínimos para las actividades económicas por circunscripción económica en la República de Guatemala*. Acuerdo Gubernativo 353-2022.

Legislación internacional

Organización de las Naciones Unidas. (1949). *Convenio sobre la protección del salario.* C095.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

Organización de las Naciones Unidas. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración.* C100.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención americana sobre derechos humanos.*
<https://www.cidh.oas.org/PRIVADAS/convencionamericana.htm>

Organización de las Naciones Unidas. (1970). *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.* C131.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

Sentencias

Corte de Constitucionalidad. (30 de abril de 2020). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 3634-2019.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/844530.3634-2019.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (23 de junio de 2020). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 6264-2019.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/845314.6264-2019.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (26 de enero de 2022). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 4308-2021 y 5983-2021.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/849017.4308-2021.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (9 de marzo de 2022). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 6657-2021.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/849437.6657-2021.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (24 de marzo de 2022). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 5263-2021.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/849602.5263-2021.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (1 de junio de 2022). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 4226-2019.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/849898.4226-2019.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (14 de julio de 2022). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 1205-2022.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/850144.1205-2022.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (14 de julio de 2022). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 6520-2021.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/850150.6520-2021.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (2 de agosto de 2022). *Apelación de sentencia de amparo Expediente 5941-2021.*
<http://138.94.255.164/Sentencias/850170.5941-2021.pdf>

Corte de Constitucionalidad. (11 de agosto de 2022). *Expediente 3039-2022.* <http://138.94.255.164/Sentencias/850236.3039-2022.pdf>