



Recopilación jurisprudencial

SALARIO, VENTAJAS ECONÓMICAS Y PAGOS POR TERMINACIÓN



IURIS taller

5 de mayo de 2020

Lic. Juan Pablo Gramajo Castro

DERECHO AL MÍNIMO VITAL

Corte de Constitucionalidad

Expediente 277-2015

26 de noviembre de 2015

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20151126-0000-277-2015>

...en la sentencia dictada el ocho de septiembre de dos mil quince (expedientes acumulados 2-2015, 151-2015, 298-2015 y 1045-2015), esta Corte indicó que es deber del Estado proteger la vida y procurar el desarrollo integral de la persona, deriva el deber de garantizar el derecho al mínimo vital:

- Este derecho exige que toda persona goce, como mínimo, de todo aquello necesario para la subsistencia; esto es, un nivel de vida adecuado de alimentación, vestido, vivienda y las condiciones necesarias de asistencia social y atención a la salud y a la educación.

- El derecho a un mínimo vital sintetiza la preocupación de integrar a todas las personas en una sociedad más humana.



- Conlleva el derecho a la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa en condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias.

- Cuando a una persona no se le reconoce su derecho a un mínimo existencial, se vulnera al menos el derecho fundamental a la vida y a la inalienabilidad corporal. Una persona humana requiere del mínimo existencial necesario para poder vivir dignamente, que no puede ser desconocido por el Estado.

- El objeto del derecho fundamental al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas constitucionalmente ordenadas al Estado, y ocasionalmente señaladas en las leyes a los particulares, con el fin de evitar que la persona se vea reducida en su valor intrínseco como ser humano debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna.

- Tal derecho protege a la persona contra toda forma de degradación que comprometa su subsistencia física y su valor intrínseco.

- También procura la satisfacción de necesidades materiales básicas y el aseguramiento de la existencia material de la persona humana, por medio de acciones positivas por parte del Estado (principio de progresividad), con prohibiciones a retrocesos injustificados de acciones previamente configuradas en el ordenamiento jurídico (principio de no regresividad).

- Como ejemplo de medidas positivas de este derecho fundamental presupone el deber de asistir a la persona que se encuentra en una situación en la cual ella misma no se puede desempeñar autónomamente y que compromete las condiciones materiales de su existencia, las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente y evitar su degradación o aniquilamiento como ser humano.

- El derecho fundamental al mínimo vital es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Busca garantizar a la persona percibir ciertos recursos para desarrollar un proyecto de vida.

- Se precisan de esfuerzos conjuntos y soluciones integrales que aborden las causas principales del problema que afrontan grandes grupos de la población para sobrevivir. Sin unos recursos económicos mínimos, la persona entra en estado de marginación del que le es muy difícil salir.

- Este derecho no puede ser entendido bajo una noción netamente monetaria, debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad.



- Protege la subsistencia de las personas, tanto del individuo como de su núcleo familiar y que, en principio, debe revestirse de calidades que produzcan el desarrollo de la dignidad humana.

- El derecho al mínimo vital se erige como un derecho fundamental adscrito al derecho a la vida digna, el cual posee alto valor constitucional por ser el más fundamental de todos los derechos humanos.

- Desproteger el derecho al mínimo vital conlleva afectar el derecho a la vida digna y a la inalienabilidad corporal.

- El derecho a la vida digna debe observarse sin relativizarse.

- El derecho al mínimo vital debe cubrirse con recursos materiales indispensables para la existencia física (alimentación, vestido, vivienda, saneamiento, salud, recreación y demás servicios esenciales) y un mínimo de participación en la vida social, cultural y política.

Esa explicación del “derecho al mínimo vital” lo efectuó esta Corte respecto de población adulta en edad económicamente activa; sin embargo, es un derecho que goza toda persona humana...

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BONIFICACIÓN INCENTIVO

Corte de Constitucionalidad

Expediente 1066-2010

20 de enero de 2011

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1066-2010-0000>

...esta Corte considera que la autoridad impugnada, no ocasionó ningún agravio al postulante, ya que al efectuar el análisis de las constancias procesales y las normas aplicables al caso concreto, consideró que: de conformidad con lo establecido en el artículo 1º. del Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95), son parte del salario todos los ingresos que el trabajador perciba con ocasión de su trabajo, incluso la bonificación incentivo, contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que establece que la misma no será tomada en cuenta para el cálculo de la indemnización, sin embargo, en materia de derechos humanos los tratados internacionales celebrados y ratificados por Guatemala, prevalecen sobre el derecho interno, de conformidad con el artículo 46 de la Constitución, debiendo por lo tanto aplicarse las disposiciones que brindan mejores condiciones al trabajador, por lo que para efectuar el cálculo de la indemnización debía tomarse en cuenta las bonificaciones que por ley o convenio reciben los trabajadores, y con base en ello ordenó el reajuste de la indemnización a favor de los mismos.



Lo anterior se fundamenta en el hecho que el artículo 102 literal t), de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “... *El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala*”. En ese contexto, esta Corte al interpretar el Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo), ha argumentado que: a) fue ratificado por Guatemala el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos; b) cobró vigencia el veinticuatro de septiembre de mil novecientos noventa y dos; y c) su artículo 1º señala: “...*A los efectos del presente Convenio, el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo...*”, por lo que de conformidad con el artículo relacionado, se advierte que dentro de la denominación de salario deberán incluirse todas aquellas retribuciones que sean recibidas por el trabajador, sea como parte del salario ordinario, como del extraordinario y, siendo que el Convenio mencionado es ley de la República con carácter constitucional de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Política de la República, el mismo tiene preeminencia sobre el derecho interno y debe ser aplicado.

Corte de Constitucionalidad

Expediente 1110-2011

28 de julio de 2011

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1110-2011-0000>

...este Tribunal concluye que la autoridad impugnada, al emitir la sentencia que por esta vía se enjuicia, no le produjo ningún agravio a la entidad postulante, ya que al revisar la resolución sometida a su jurisdicción, efectuó un análisis de las constancias procesales y de los argumentos presentados tanto por la entidad demandada como por el ex trabajador, y concluyó que compartía el criterio sostenido por el Juez de primera instancia, al considerar correcta la aplicación de las normas jurídicas contenidas en el Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95) y condenar a la entidad postulante al pago del aguinaldo, vacaciones y bono anual para los trabajadores del sector privado y público y, siendo que la Constitución Política de la República, reconoce la preeminencia del derecho internacional en materia de derechos humanos sobre el derecho interno, la normativa señalada tiene carácter de ley de la República de rango constitucional y por consiguiente de cumplimiento obligatorio.

Con base en lo anterior, este Tribunal considera que el proceder de la autoridad reclamada se enmarcó dentro de las facultades que legalmente tiene conferidas, ya que luego de analizar los autos y los argumentos expuestos, determinó que la decisión asumida en primera instancia se encuentra ajustada a derecho y especialmente a las leyes laborales que rigen en el país, tal como lo expresó en las motivaciones jurídicas de su fallo, basando su decisión en la correcta aplicación del artículo 1 del Convenio Internacional de Trabajo precitado, en concordancia con lo establecido en los artículos



46 de la Carta Magna y 12 y 88 del Código de Trabajo, por lo que el solo hecho de que la decisión haya sido contraria a sus intereses, no implica vulneración a los derechos y garantías constitucionales de la amparista. En igual sentido resolvió esta Corte en sentencias emitidas dentro de los expedientes dos mil trescientos setenta y tres-dos mil ocho (2373-2008), tres mil quinientos cincuenta y siete-dos mil ocho (3557-2008), ochocientos cincuenta y uno-dos mil diez (851-2010) y mil sesenta y seis-dos mil diez (1066-2010).

Corte de Constitucionalidad

Expedientes Acumulados 580, 613 y 649-2003

8 de octubre de 2003

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:580-2003 AC -0000>

...esta Corte parte de que la bonificación incentivo fue creada por el Congreso de la República, con el objeto de mejorar el nivel de vida de los trabajadores, creando condiciones de estabilidad económica, aumentando su capacidad adquisitiva a través de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. Su monto se estableció como mínimo, permitiendo su mejoramiento por la vía de la contratación individual o colectiva y, por su incidencia en la estabilidad monetaria y financiera del país, no se sujetó al pago de IGSS, IRTRA e INTECAP. De tal manera, la frase impugnada del artículo 4º del Acuerdo, al pretender que los montos de bonificación incentivo superiores a la suma que fije la ley estén afectos al pago de cuotas patronales y laborales del régimen de seguridad social, restringe la no afectación dispuesta por la ley y por ese motivo, resulta inconstitucional por contravenir el contenido de los artículos 157 y 171 inciso a) constitucional relacionados con la potestad legislativa del Congreso de la República; así como el principio de supremacía constitucional consagrado en el artículo 175, ya que tergiversa una disposición contenida en un cuerpo normativo que le es superior. A dicha conclusión se arriba, porque, se advierte que con la emisión de dicho Acuerdo, en la frase impugnada, se pretende modificar la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, no obstante que dicha bonificación no está sujeta, ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP. En ese sentido, resulta inconstitucional la frase “así como la bonificación incentivo hasta por la cantidad que fije la ley” que ha sido impugnada y así deberá resolverse.

INEMBARGABILIDAD

Corte de Constitucionalidad

Expediente 1540-2012

5 de junio de 2013

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130605-0000-1540-2012>

...este Tribunal estima necesario pronunciarse respecto a la medida precautoria concedida en un proceso civil que se inició contra Edwin Roderico Amado Solórzano, consistente en el embargo de prestaciones laborales que se le estaban pagando al empleado mencionado debido a que fue despedido en forma injustificada por una de



las accionantes. Para ello, se invoca lo preceptuado en el artículo 82, del Código de Trabajo, el que en su parte conducente expresa lo siguiente: "(...) La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas: a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97 (...)". Como se puede advertir, la norma que regula lo concerniente a la indemnización no permite que esta se embargue, salvo la excepción referida en el artículo 97, que concretamente se refiere a las deudas por alimentos. Debe destacarse, además, que el artículo 97 aludido regula lo relativo a la posibilidad de embargo del salario, instituto diferente a la indemnización y, por ello, de aplicación restrictiva en el tema principal que aborda, que son las deudas por alimentos que tuviera el trabajador, situación en la que se permitiría el embargo de la indemnización. En otras circunstancias, tal como lo prevé el artículo 82 mencionado, la indemnización es inembargable. Además, el artículo 101 del Código de Trabajo señala que "(...) los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio, de los siguientes privilegios, una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426 y; b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales (...)". Esta última norma, contiene un aspecto que refuerza la idea de que la indemnización es inembargable, que es el reconocerle su carácter alimenticio. Para reforzar lo expresado, se cita la sentencia emitida por esta Corte el ocho de octubre de dos mil tres, en el expediente mil ochenta y ocho - dos mil tres (1088-2003), que en lo referente al tema de discusión dispuso: "(...) el Código de Trabajo, el cual en su artículo 82 inciso a), al referirse a la indemnización por tiempo de servicio, establece que: '...Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo los términos del artículo 97...', norma de la cual, y en virtud de la premisa anteriormente relacionada, se puede afirmar que la remuneración que en concepto de prestaciones laborales reciba el trabajador, cualquiera que fuere su denominación, deben ser pagadas de forma íntegra debido a que no están sujetas a más retenciones que las específicamente establecidas en la ley de la materia, hipótesis que se refuerza y confirma con el contenido del artículo 93 de la ley ibíd., el cual hace referencia a la obligación de liquidar de forma completa los salarios de los trabajadores".

Todo lo expresado, también es de aplicación a la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, las que en las normas que las crearon indican lo siguiente: Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado (Decreto 76-78), artículo 15: "(...) Es inembargable, salvo las excepciones que prescriban leyes especiales". Hasta este momento, en el que se emite esta sentencia, el Congreso de la República no ha emitido ninguna ley especial que declare embargable el aguinaldo. La Ley que regula la Bonificación Anual para los trabajadores del sector privado y público no tiene una cláusula expresa que prohíba el embargo de esta prestación, pero en su artículo 5 señala: "Las normas de los Decretos números 76-78 (aguinaldo) y 1633 ambos del Congreso de la República, con sus respectivas



modificaciones, se aplicarán supletoriamente, según se trate de trabajadores del sector privado o del sector público, respectivamente, en todo lo que no contradiga el presente Decreto”. Esto significa, que para la bonificación anual, aplica el artículo 15 del Decreto 76-78. Otro aspecto a destacar es que este Tribunal en diversos pronunciamientos ha reconocido la intangibilidad de estos beneficios al no permitirle al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que sobre ellos se paguen contribuciones al régimen de seguridad social y, además, tampoco se le ha permitido al Fisco nacional que se cobren impuestos respecto de estas prestaciones.

Por todo lo expresado, esta Corte concluye que el embargo precautorio sobre la indemnización y el resto de prestaciones laborales concedidas en un proceso civil no debió otorgarse, por transgredir normas del ordenamiento jurídico nacional que prohíben el embargo de la indemnización, del aguinaldo y de la bonificación anual.

VENTAJAS ECONÓMICAS

Corte de Constitucionalidad

Expediente 1000-2010

15 de marzo de 2011

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1000-2010-0000>

...de conformidad con lo establecido en el artículo 90, último párrafo, del Código de Trabajo “...las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”. De dicha lectura se desprende que las ventajas económicas forman parte del salario y comprende una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo; es decir, que las ventajas económicas al ser parte integrante del salario del trabajador no puede considerarse como una prestación adicional; por tal motivo, no puede considerarse como tales los beneficios que por investidura de su cargo perciben los Magistrados de diferentes Órganos Colegiados, como lo es, en este caso, la Corte Suprema de Justicia y las Salas de las Cortes de Apelaciones.

Corte de Constitucionalidad

Expediente 1337-2013

29 de enero de 2013

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130129-0000-1337-2013>

...esa clase de beneficios (ventajas económicas) tienen una naturaleza particular y, esencialmente se caracterizan por constituir una prebenda que no depende de la prestación del servicio, sino que es otorgada por el patrono discrecionalmente en adición a lo que constituye el salario y otras prestaciones regulares, de manera que representan para el trabajador una prerrogativa económica; por ende, las ventajas económicas no se pactan, es decir, no se conviene sobre ellas, sino que se conceden por el patrono libre y circunstancialmente, en razón de lo cual, precisamente, el



Código de Trabajo regula que las ventajas económicas constituirán el treinta por ciento del salario devengado, lo cual se establece al momento de finalizar el vínculo entre patronos y trabajadores.

Corte de Constitucionalidad

Expediente 3305-2013

7 de noviembre de 2013

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20131107-0000-3305-2013>

...esta Corte en reiteradas oportunidades ha sostenido en casos similares, que las estimaciones jurídicas que las autoridades judiciales de trabajo emitan en cuanto a las ventajas económicas, es la facultad que tienen los jueces en la jurisdicción ordinaria de valorar los asuntos sometidos a su conocimiento y dado que el concepto de tales beneficios no se encuentra regulado taxativamente en la ley, le es dable precisamente al órgano jurisdiccional conocer, valorar y estimar si el trabajador gozó o no de un beneficio de esa naturaleza, tal como sucedió en el caso concreto, que a criterio tanto del Juez de primera instancia como de la Sala reclamada, el gozar de seguro de vida y médico, alimentación, transporte gratuito al concluir la jornada de trabajo y un lugar de parqueo para que el interesado parqueara su vehículo, no constituyeron beneficios económicos para el trabajador, que hubieran sido debidamente acreditados en juicio a través de medios de prueba idóneos, descartando con tal argumento que el medio de prueba de confesión judicial que se diligenció en el proceso antecedente del amparo, hubiere sido eficaz y suficiente para corroborar tal extremo, por lo que este Tribunal estima que los juzgadores analizaron y realizaron las valoraciones jurídicas atinentes al caso concreto.

Corte de Constitucionalidad

Expediente 865-2010

6 de octubre de 2011

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:865-2010-0000>

...el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, determinó que los rubros que el postulante reclamó como ventajas económicas, se encontraban normados en el pacto colectivo de condiciones de trabajo como prestaciones de cumplimiento obligatorio para la entidad demandada, por lo que no se consideraban como ventajas económicas y concedió pleno valor probatorio al finiquito laboral otorgado por el accionante por el que le fueron pagadas sus prestaciones laborales e indemnización. Además, la autoridad recurrida consideró que las ventajas que reclama el actor, por haber sido creadas para atender imprevistos y por ser prestaciones relativas a la seguridad social no aumentaban los ingresos del postulante, aunado a que el reclamo de las utilidades de las acciones que le habían sido otorgadas constituía una materia distinta a la laboral, por lo que no podían ser consideradas como ventajas económicas.

De lo considerado por los órganos judiciales referidos, esta Corte establece que tanto la Sala reprochada como el juzgado que conoció el procedimiento ordinario, derivado



de su actividad intelectual y dentro de las facultades que legalmente tienen atribuidas, en las que se encuentra la de someter a análisis y valoración los medios de convicción incorporados al proceso y conferirles el valor probatorio que consideraran pertinentes, establecieron el objeto y origen de los rubros que reclamó el ahora postulante, habiendo arribado a la conclusión de que no constituían ventajas económicas, pues los beneficios que obtuvo estaban regulados en la ley profesional vigente y, debido a ello, la entidad empleadora estaba obligada a otorgárselos a sus empleados, de ahí que no podían ser reclamadas por el peticionario porque derivan de un acuerdo entre patrono y trabajadores producto de un proceso de negociación colectiva que les permitió acceder a mejoras en el centro de labores, y no de una decisión unilateral del patrono, es decir que constituían prestaciones laborales que superaron el mínimo legal y que fueron establecidos con carácter permanente y, por ello, no podían ser considerados como ventajas económicas.

En relación al reclamo de ventajas económicas derivadas de las utilidades de las acciones propiedad del postulante, es necesario establecer que, aunque existen fallos proferidos por esta Corte que fueron invocados por el accionante, en los que se consideró que el pago de las utilidades derivadas de títulos de propiedad de la naturaleza de los que invoca el amparista, constituyeron beneficios adicionales al salario percibido por algunos trabajadores, en aquellas situaciones se estableció que los solicitantes aportaron al proceso pruebas que demostraron que aquellas utilidades se les otorgaban de manera periódica y, por tanto, procedía considerarlas como parte del salario, cuestión que no sucedió en el caso concreto y que no permitió que la Sala reprochada pudiera determinar si efectivamente consistían o no beneficios adicionales al salario.

Los razonamientos expuestos permiten establecer entonces, que el agravio reprochado al acto reclamado por parte de la postulante es inexistente, ya que la Sala recurrida, al emitir el acto que en esta vía se enjuicia, hizo una aplicación e interpretación adecuada de la ley...

Corte de Constitucionalidad

Expediente 633-98

10 de febrero de 1999

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:633-98-0000>

...el acto reclamado consiste en declarar prescrito el derecho a reclamar reajuste indemnizatorio por haber transcurrido más de los cuatro meses que fija el artículo 263 del Código de Trabajo para demandarlo, porque estimó que tales derechos provienen del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo prevaleciente entre las partes. Esta Corte estima que el equívoco de tal resolución consiste en confundir la fuente de las prestaciones con el derecho para cobrarlas, pues, si bien las ventajas económicas se encuentran en los Pactos (que los fijan de manera variada según la diferente negociación en cada centro de trabajo) el derecho para cobrarlas y la estimación de que esas representan un treinta por ciento del salario ordinario deriva del artículo 264 *ibid*, el cual establece un plazo de prescripción de dos años.



DESPIDO INJUSTIFICADO

Corte de Constitucionalidad

Expediente 1156-2011

22 de julio de 2011

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1156-2011-0000>

El despido injustificado es el decidido por el empleador en forma unilateral, sin invocar ninguna causa para despedir (*ad nutum*, arbitrario o inmotivado), o cuando expresa la causa en forma insuficiente o, habiéndola invocado, posteriormente no la prueba. Es el que no se funda en ningún motivo legalmente contemplado, más allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo (reestructuración, incompatibilidad, supresión del puesto de trabajo, entre otros), y genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por antigüedad, que para el caso de los trabajadores del Estado, no excederá de diez meses de salario.

[...] la finalización de la relación sostenida con la tercera interesada, al acordarse sin expresión de motivos o de causa, provocó que el despido se considerara injustificado, lo que conlleva el derecho de la trabajadora de percibir la indemnización, de conformidad con el artículo 110 de la Constitución Política de la República, que determina que el derecho a la indemnización asiste a todo trabajador del Estado, sin distinción del servicio que aquél haya prestado. Tal criterio ha sido expuesto en las sentencias de veintiséis de marzo, siete de mayo y seis de agosto, todas de dos mil diez, dictadas dentro de los expedientes cincuenta y seis - dos mil diez, cuatro mil seiscientos treinta y cuatro - dos mil nueve y un mil ciento setenta y cuatro - dos mil diez (56-2010, 4634-2009 y 1174-2010), respectivamente. En todo caso, aún y cuando la Ley General de Telecomunicaciones excluya el derecho a la indemnización respecto de determinados empleados, el artículo constitucional aludido prevalece sobre dicha disposición.

ANTICIPOS DE INDEMNIZACIÓN

Corte de Constitucionalidad

Expediente 1337-2013

29 de enero de 2015

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130129-0000-1337-2013>

...a pesar de que en el Derecho Laboral, todos los beneficios legalmente establecidos a favor de los trabajadores están llamados a ser superados, esa superación debe generarse efectivamente y no simplemente deducirse de hechos o circunstancias que no la impliquen realmente; menos aún puede hacerse prevalecer una conjetura sobre un convenio explícito, que es precisamente lo que hace el *a quo* en amparo cuando sostiene que lo que entre las partes fue concebido como un pago anticipado de indemnización debía considerarse ventaja económica. Se discrepa de esta conjetura porque no puede llamarse ventaja económica al pago que bajo un concepto determinado se efectúe, ya que esa clase de beneficios (ventajas económicas) tienen



una naturaleza particular y, esencialmente se caracterizan por constituir una prebenda que no depende de la prestación del servicio, sino que es otorgada por el patrono discrecionalmente en adición a lo que constituye el salario y otras prestaciones regulares, de manera que representan para el trabajador una prerrogativa económica; por ende, las ventajas económicas no se pactan, es decir, no se conviene sobre ellas, sino que se conceden por el patrono libre y circunstancialmente, en razón de lo cual, precisamente, el Código de Trabajo regula que las ventajas económicas constituirán el treinta por ciento del salario devengado, lo cual se establece al momento de finalizar el vínculo entre patronos y trabajadores. Consiguientemente, no es válido el argumento central en el que el *a quo* en amparo dio sustento a su decisión.

En el caso concreto, es pertinente reconocer que el derecho a la indemnización que podía corresponder a la interesada debía establecerse al momento en que terminó el contrato, pero, tal como lo sostuvo la autoridad recurrida, debían tomarse en cuenta los abonos efectuados por tal concepto. Como consecuencia, al haberse establecido la procedencia del pago de indemnización, como lo resolvieron los órganos jurisdiccionales y para garantizar los derechos que asisten a la interesada por la ruptura injustificada del vínculo, el importe debe calcularse, tomando como base el promedio de los salarios devengados por la trabajadora durante los últimos seis meses que estuvo vigente su contrato, conforme las regulaciones contenidas en el artículo 82 del Código de Trabajo, siendo deducibles del monto de la indemnización que se determine en la fase de liquidación, los pagos percibidos por la interesada anticipadamente. Por consiguiente, se estima que la autoridad cuestionada, al reconocer parcialmente cumplido el pago de la indemnización, no provocó agravio a la postulante, por lo que el amparo solicitado por esos motivos deviene improcedente.

Corte de Constitucionalidad

Expediente 3161-2010

18 de marzo de 2011

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3161-2010-0000>

La Sala impugnada, al proferir el acto reclamado, consideró [...] respecto al pago de indemnización y daños y perjuicios, el artículo 102, inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que la indemnización debe pagarse al finalizar la relación laboral, y por el principio tutelar del derecho laboral resolvió que no debe tomarse como válido el pago de la indemnización en forma parcial cada vez que terminaba un contrato individual de trabajo a plazo fijo, en virtud que por disposición de ley dichos contratos se consideran de plazo indefinido, cuando subsisten las causas que le dieron origen, por lo que los pagos parciales efectuados al trabajador, en concepto de indemnización, no tienen tal calidad, sino como un acto de liberalidad del patrono, dada la naturaleza jurídica de la indemnización, que la misma procede cuando la relación laboral termina y por ende resulta inadmisibles los pagos o abonos que se realicen, antes de que el contrato de trabajo se dé por finalizado; como consecuencia, estimó procedente el pago de los daños y perjuicios, razón por la cual, confirmó parcialmente lo dispuesto en primera instancia.



[...] la Sala reclamada razonaron los motivos por los cuales se declaró con lugar parcialmente la demanda ordinaria laboral, conclusión a la que arribaron luego de haber realizado un análisis integral de las circunstancias fácticas expuestas por las partes, los fundamentos de derecho en que basaron sus pretensiones y las pruebas aportadas al proceso. Lo anterior configura, cabalmente, la potestad de juzgar que poseen los jueces ordinarios.

REAJUSTE DE INDEMNIZACIÓN PRESCRIPCIÓN DE REAJUSTE

Corte de Constitucionalidad

Expediente 2197-2003

28 de enero de 2004

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2197-2003-0000>

...resulta pertinente reiterar en este fallo, el criterio jurisprudencial vertido por esta Corte en las siguientes sentencias:

i) De dieciséis de abril de mil novecientos noventa y ocho (Expediente 946-97), en la que se otorgó amparo con la consideración de que “Debe entenderse, entonces, que el reajuste indemnizatorio no es una prestación en sí misma, sino una operación matemática que puede ser instada por cualquiera de las partes para el caso de haberse cometido error al calcularse el monto de la indemnización que el patrono debe cubrir al trabajador que despida. En el caso de autos el postulante reclama la forma en que le fue calculada la indemnización, la cual considera incompleta. Su pretensión se fundamenta, entonces, en el derecho a la indemnización que regula el artículo 82 del Código de Trabajo (...) De ahí que, si el derecho a la indemnización del postulante tiene origen en la ley, el plazo de prescripción para reclamarla, es el de dos años que prescribe el artículo 264 del citado Código de Trabajo.”

ii) De veintiséis de marzo de mil novecientos noventa y seis, (Expediente 722-95), en la que se precisó que “las ventajas económicas reclamadas por los postulantes no se originan de un pacto o convenio colectivo, reglamento o contrato de trabajo, sino del Código de Trabajo, que en el último párrafo del artículo 90 establece que las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. Siendo una disposición de orden legal, la prestación reclamada prescribe en los dos años que establece el artículo 264 del Código de Trabajo”; y

iii) De veintiséis de enero de dos mil (Expediente 685-99), en la que se hizo la estimación de que “debe considerarse el criterio de iniciar el conteo del plazo de prescripción a partir de la terminación de la relación laboral, pues, por lógica, éste debe principiar a computarse a partir de la fecha de liquidación del pago de la indemnización, que es cuando las partes tienen certeza de la cantidad líquida y los rubros cubiertos,



como para saber si quedan satisfechas con ellas o tendrían que acudir a la vía judicial para reclamar el reajuste que fuere necesario.”

Corte de Constitucionalidad

Expediente 2927-2017

8 de mayo de 2018

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20180508-0000-2927-2017>

...el tema toral que fue sometido a discusión en la jurisdicción privativa de trabajo, versó sobre el reajuste del pago de indemnización y demás prestaciones laborales irrenunciables en favor del actor, incluido el pago de daños y perjuicios y costas judiciales, y no en relación al derecho de aquel a demandar la injusticia del despido, conclusión a la que arribó aquella Sala con base en los medios de convicción, normativa aplicable y argumentos de los sujetos procesales, habiendo basado su fallo especialmente en la confesión judicial que prestó la demandada, en la que aceptó que el pago que hizo al actor al finalizar la relación laboral fue por un monto cuyo cálculo fue realizado de manera equivocada, por no haber sido conforme al último salario que devengó, habiendo concluido de esa manera, conforme a las facultades que legalmente le han sido conferidas, en la verdadera naturaleza del proceso y, como consecuencia, que la demanda fue presentada dentro del plazo establecido en el artículo 264 del Código de Trabajo -dos años-, plazo que esta Corte ha reconocido como viable para reclamar el pago del reajuste de indemnización en virtud de no existir otro expreso en la normativa laboral. (El criterio relativo al plazo para solicitar reajuste de indemnización y demás prestaciones laborales, conforme lo dispuesto en el artículo 264 del Código de Trabajo, fue sostenido en las sentencias de cinco de noviembre de dos mil nueve y veinticinco de julio de dos mil diecisiete, proferidas en los expedientes 1677-2009 y 5040-2016, respectivamente).

Corte de Constitucionalidad

Expediente 685-99

26 de enero de 2000

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:685-99-0000>

En el presente asunto el punto toral de la acción estriba en la prescripción del derecho de la trabajadora al pago de la prestación que reclama, y, a este respecto, esta Corte en sentencia de diez de febrero de mil novecientos noventa y nueve, expediente 633-98, al sentar tesis en un caso similar, consideró que: "Esta Corte estima que el equívoco de tal resolución consiste en confundir la fuente de las prestaciones con el derecho para cobrarlas, pues, si bien las ventajas económicas se encuentran en los Pactos (que las fijan de manera variada según la diferente negociación en cada centro de trabajo) el derecho para cobrarlas y la estimación de que esas representan un treinta por ciento del salario ordinario deriva del artículo 264 ibíd, el cual establece un plazo de prescripción de dos años. Por otra parte, también debe considerarse el criterio de iniciar el conteo del plazo de prescripción a partir de la terminación de la relación laboral, pues, por lógica, éste debe principiar a computarse a partir de la fecha de liquidación del pago de la indemnización, que es cuando las partes tienen certeza de la



cantidad líquida y los rubros cubiertos, como para saber si quedan satisfechas con ellas o tendrían que acudir a la vía judicial para reclamar el reajuste que fuere necesario." Al presente caso es aplicable la anterior tesis, ya que habiendo conocido la trabajadora, el dos de enero de mil novecientos noventa y siete la liquidación de prestaciones por la cancelación de su contrato de trabajo, fue a partir de esa fecha que empezó a correr la prescripción a que se refiere la sentencia citada; por lo que al haber planteado la demanda el veinticinco de marzo de mil novecientos noventa y siete, lo hizo dentro del plazo que la ley establece. Por lo anterior debe declararse con lugar la acción de amparo revocando la sentencia apelada, para reencaminar el proceso sin condenar en costas a la autoridad por advertir buena fe en su actuación.

DAÑOS Y PERJUICIOS

Corte de Constitucionalidad

Expediente 5619-2014

31 de agosto de 2015

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20150831-0000-5619-2014>

De acuerdo al artículo 78 del Código de Trabajo, los daños y perjuicios son producto sancionador para el patrono por el tiempo que este tarde 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 ésta, de lo cual se puede establecer que no son producto de una prestación laboral para el trabajador.

[...] los daños y perjuicios en materia laboral son producto sancionador para el patrono por el tiempo que este tarde en cancelar las prestaciones laborales o 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 estas, por lo que deviene de la tardanza en que incurre el empleador en efectuar el pago referido, de lo cual se puede establecer que no son producto de una prestación laboral para el trabajador, motivo por el cual lo decidido por la autoridad reclamada se encuentra de conformidad con la ley y las constancias procesales. De manera que, resulta evidente que la Sala cuestionada, al reconocer el derecho del empleado al pago de indemnización por despido directo, debió condenar al empleador al pago de los daños y perjuicios ocasionados por el retraso en el pago de aquella, puesto que esta es una consecuencia jurídica prevista en la ley de la materia, que está vinculada directamente a la declaratoria de aquel derecho -indemnización-, atendiendo al retardo por parte del patrono para hacer efectivo ese rubro, sin hacer distinción a qué tipo de despido se deba si es directo o indirecto, simplemente es consecuencia de la condenatoria al patrono al pago de indemnización. Este criterio ha sido sostenido por este Tribunal en las sentencias de veintisiete de enero, veinte de marzo y veintinueve de mayo, todas de dos mil quince, en los expedientes dos mil seiscientos sesenta y tres - dos mil catorce, tres mil ciento sesenta y siete - dos mil catorce y doscientos treinta y seis - dos mil quince (2663-2014, 3167-2014 y 236-2015), respectivamente.



Corte de Constitucionalidad

Expediente 567-2010

5 de octubre de 2010

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:567-2010-0000>

...la autoridad impugnada, al emitir el auto que por esta vía se enjuicia, no le produjo ningún agravio al postulante, ya que (...) concluyó que de conformidad con las normas jurídicas contenidas en el Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo) para el cálculo de los daños y perjuicios que atañen a la trabajadora, deben considerarse como integrantes del salario el aguinaldo y la Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, en el porcentaje correspondiente. [...] esta Corte (...) considera que al efectuar los cálculos correspondientes para determinar el monto total que debe percibir la trabajadora en concepto de daños y perjuicios, la autoridad impugnada los realizó atendiendo a la circunstancia mencionada en el párrafo anterior, como consecuencia, su accionar estuvo ajustado a derecho...

PAGO POR RENUNCIA O TIEMPO SERVIDO

Corte de Constitucionalidad

Expediente 130-2016

8 de junio de 2016

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20160608-0000-130-2016>

...esta Corte en repetidas ocasiones ha determinado que la indemnización por renuncia tiene una naturaleza jurídica distinta a la indemnización *per se*, -como reparación económica que el empleador se encuentra obligado a hacer cuando ha despedido al trabajador sin justa causa, y tiene como fin reparar en forma tarifada los daños y perjuicios originados en la desvinculación del contrato-, debido a que aquella -la motivada por la renuncia del trabajador- tiene su origen, en algunos casos, por una liberalidad del patrono, por la negociación colectiva, por el acuerdo entre las partes y por la costumbre; además, no tiene como fin reparar los daños y perjuicios que se produzcan por la ruptura de la relación laboral, todo lo contrario, es una retribución que por el tiempo de servicio el patrono le reconoce a su trabajador. Como puede advertirse en el caso concreto, el origen de la indemnización por renuncia pretendida por la ex trabajadora, es la costumbre, y aquella representa una superación a las garantías mínimas reconocidas por las normas que integran el orden público laboral, por lo que su cumplimiento resulta obligatorio. El criterio aludido, fue proferido por esta Corte en sentencias de tres de julio y veintiuno de agosto, ambas de dos mil siete, dictadas en los expedientes 72-2007 y 896-2007, respectivamente.



Corte de Constitucionalidad

Expediente 4219-2011

3 de diciembre de 2013

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20131203-0000-4219-2011>

...la indemnización así regulada, es la típica compensación que reconoce la doctrina y la ley, a favor de aquellas personas que se ven frente al imprevisto de perder su trabajo por la simple arbitrariedad del patrono, como consecuencia, obedece a la necesidad de tutelar preferentemente el derecho de los trabajadores imponiendo al patrono como sanción pecuniaria, la obligación de pagar indemnización. No ocurre lo mismo con el derecho frecuentemente denominado como “indemnización por renuncia”, el cual ha implicado en algunos centros de trabajo, la universalización del derecho de los trabajadores a percibir un beneficio económico cuando su vínculo de trabajo termina, sin perjuicio de que ello ocurra por decisión unilateral del trabajador, caso en que, la norma general desconoce a éste el derecho a percibir retribución económica alguna precisamente por el hecho de la finalización del vínculo, pues tal retribución se prevé más como sanción al patrono por su decisión discrecional de poner término a la relación laboral cuando no haya una razón justificativa. Este razonamiento es congruente con lo que expuso la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, al emitir la sentencia que se conoce ahora en apelación, efecto para el cual dicha autoridad tomó como base para su razonamiento, la sentencia de veintiuno de agosto de dos mil siete, que esta Corte dictó en el expediente ochocientos noventa y seis guión dos mil siete (896-2007), en la cual se sostuvo, precisamente, que en el caso de un empleado del Organismo Judicial, la indemnización por renuncia no constituye el mismo derecho que se reconoce legalmente como indemnización por despido injustificado.

