

**EXPEDIENTE 1331-2022**

**CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD:** Guatemala, catorce de noviembre de dos mil veintitrés.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de cuatro de enero de dos mil veintidós, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por Moisés Faraón Chen Cruz contra la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán. El postulante actuó con el patrocinio de los abogados Edgar Gonzalo Coy Pop y Manuel Tiú Pérez. Es ponente en el presente caso el Magistrado Presidente, Héctor Hugo Pérez Aguilera, quien expresa el parecer del Tribunal.

**ANTECEDENTES**

**I. EL AMPARO**

**A) Solicitud y autoridad:** presentado el dieciséis de octubre de dos mil veinte, en el Juzgado de Paz Penal de Faltas de Turno del municipio y departamento de Guatemala y posteriormente remitido a la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. **B) Acto reclamado:** resolución de diecisiete de febrero de dos mil veinte, dictada por la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán, que confirmó el fallo emitido por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz, que declaró sin lugar la demanda ordinaria de reinstalación promovida por el postulante contra el Estado de Guatemala, autoridad nominadora: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. **C) Violaciones que denuncia:** al derecho de defensa, así como a los principios jurídicos del debido proceso, *in dubio pro operario* y tutelaridad. **D) Hechos que motivan el amparo:** de lo expuesto por el postulante y de los



antecedentes del caso se resume: **D.1) Producción del acto reclamado:** a) en el



Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz, promovió juicio ordinario laboral de reinstalación contra el Estado de Guatemala, autoridad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, argumentando que fue despedido sin que se existiera causa justa y sin que se llevara a cabo el procedimiento administrativo correspondiente, mientras desempeñaba el puesto de “*Director de Área de Salud*” con cargo al renglón presupuestario cero once (011). En tal sentido, señaló que la autoridad finalizó de forma unilateral y sin cumplir lo estipulado en los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Sindicato Nacional de trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG- y Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Tales artículos regulan el procedimiento que debe seguirse para la imposición de medidas disciplinarias, así como el derecho a la restitución en caso de despido injustificado. Invocó que, conforme el último artículo citado, se encontraba facultado para acudir ante juez a efecto que declare injusto su despido y se ordene su inmediata ratificación en el puesto; **b)** la parte demandada interpuso la excepción perentoria de cosa juzgada; además, contestó la demanda en sentido negativo y se opuso a las pretensiones del actor, manifestando, entre otras cuestiones, que estas no eran procedentes puesto que el demandante desempeñaba un puesto de confianza, conforme el artículo 3 del mencionado pacto colectivo; **c)** agotado el trámite correspondiente, el Juez referido emitió sentencia en la que declaró con lugar la excepción de cosa juzgada promovida por el demandado al contestar la demanda y, como consecuencia, sin lugar la demanda relacionada. Esto, tomando en cuenta que el actor ya había requerido previamente su reinstalación con motivo de la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico social, pretensión que fue



denegada, habiendo cobrado firmeza tal decisión; **d)** contra ese pronunciamiento, el postulante interpuso recurso de apelación, el cual fue conocido por la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán **-autoridad cuestionada-**, que en resolución de diecisiete de febrero de dos mil veinte **-acto reclamado-** declaró sin lugar el recurso aludido y, como consecuencia, confirmó la decisión que conoció en alzada; y **e)** del fallo antes descrito, el amparista solicitó su aclaración, la que le fue declarada sin lugar. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** expresa el postulante que la autoridad cuestionada al resolver le produjo agravio, porque: **i)** no rectificó los hechos que fueron mal consignados en la sentencia de primer grado, por lo que asumió que estos fueron consignados de forma correcta por el Juez de primera instancia; **ii)** en cuanto a los hechos sujetos a prueba, asume que no fue demostrada su situación laboral, no obstante quedó evidenciado que encuadra en los supuestos jurídicos de inamovilidad, en atención a lo estipulado en los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en los que se prevé expresamente la garantía de estabilidad laboral, la cual no fue tomada en consideración por la Sala refutada al emitir el acto reclamado, pues en atención a dichas normas era procedente la nulidad del despido y por consiguiente su reinstalación; y **iii)** el hecho concerniente a si ocupó o no un puesto de confianza no era trascendental para resolver el asunto, pues el aspecto sujeto a prueba consistía en determinar si se había incoado el procedimiento administrativo correspondiente para probar la supuesta causa justa de despido, por lo que no era viable su despido. **D.3) Pretensión:** solicitó que se otorgue el amparo y, como consecuencia, se deje en suspenso el acto reclamado. **E) Uso de recursos:** aclaración. **F) Caso de procedencia:** invocó el contenido en la literal d) del artículo 10 de la Ley de Amparo,



Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Normas que estima violadas:** citó



los artículos 44, 46, 102, 103, 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 12, 15, 17 del Código de Trabajo; 16 de la Ley del Organismo Judicial, y 1, 3, 34, 61, 76, 80 y 82 de la Ley de Servicio Civil; 8, 10, 12, 38, 39, 41 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Sindicato Nacional de trabajadores de Salud de Guatemala - SNTSG- y Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, vigente al treinta de noviembre de dos mil quince.

## II. TRÁMITE DEL AMPARO

**A) Amparo provisional:** no se otorgó. **B) Terceros interesados:** a) Estado de Guatemala; b) Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; y c) Inspección General de Trabajo. **C) Antecedentes remitidos:** copia digital de los expedientes formados con ocasión del: a) juicio ordinario 01214-2018-01873 del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz; y b) expediente 01214-2018-01873, recurso 1, de la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán. **D) Medios de comprobación:** se prescindió del periodo probatorio, teniéndose como medios de convicción los aportados al proceso de amparo en primera instancia. **E) Sentencia de primer grado:** la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, **consideró:** *“...Esta Cámara en consideración a los elementos probatorios aportados al proceso constata que Moisés Faraón Chen Cruz, desempeñó el cargo de Director del Área de Salud, del departamento de Alta Verapaz, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en ese sentido, la calidad de trabajador de dirección y representación, puede ser expresamente reconocida en el contrato de trabajo o bien en una ley de carácter general o profesional, siendo esta última la que tiene lugar en* caso que se estudia, de tal forma al analizar el artículo 3 del Pacto ut supra que



*rige al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se destaca que el postulante desempeñó un puesto considerado de representación patronal. Cabe indicar que un trabajador de dirección y representación es aquel, que, por su cargo, las funciones que desempeña y las atribuciones que se le asignan, tienen gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la institución de trabajo, en cuanto posee mando y jerarquía frente a los demás empleados. Lo anterior, evidencia elementos precisos que demuestran la relevancia respecto a la naturaleza de las funciones que ejerció el cargo que ocupó el actor, ya que los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del Derecho Objetivo, son fuente formal y autónoma del derecho del trabajo, debido a que las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello, que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo cual significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario), por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco legal cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes suscriptoras del instrumento de normación colectiva. Al tenor de la normativa transcrita y la citada ley profesional, este Tribunal concluye que el cargo que ejerció el trabajador, se encuentra regulado entre los de representación del patrono que establece el artículo 4 del Código de Trabajo, ya que desempeñó el puesto de - Director de Área de Salud-, en vista que el puesto lo obligaba a defender los intereses del patrono, sin que por esa razón se niegue que fue trabajador del Estado, pero por el rango que ocupaba dentro del Ministerio respectivo, tenía ciertas limitantes legales con relación a los derechos que ejercen los demás servidores públicos que no son considerados representantes del patrono. Por lo anterior*



*considerado la Sala denunciada actuó de conformidad con ley y no causó agravios al postulante, en virtud que, de lo transcrito en el presente fallo, se concluye que el accionante pertenecía a la clasificación del servicio exento considerado de confianza, por lo que no era necesario, que la entidad nominadora invocara causa justa para despedirle o bien seguirle algún procedimiento administrativo y/o especial. (...). Por lo considerado anteriormente y citas ilustrativas que se han incluido, se concluye que no se advierte violación alguna, en consecuencia, no existe agravio que reparar, a través de la presente garantía, por lo que el amparo debe denegarse. (...) En virtud de la forma como se ha resuelto la presente acción constitucional de amparo, con base en el artículo 45 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, por no haber sujeto legitimado para su cobro no se condena en costas al postulante, pero sí se impone multa respectiva al abogado patrocinante...".*

**Y resolvió:** "...I) Deniega por notoriamente improcedente, el amparo planteado por el señor Moisés Faraón Chen Crúz, contra la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán. II) No se condena en costas al postulante, en virtud de lo anteriormente considerado. III) Se impone multa de mil quetzales al abogado Edgar Gonzalo Coy Pop, la cual deberá hacer efectiva en la Tesorería de la Corte de Constitucionalidad, dentro de los cinco días siguientes a partir de estar firme este fallo, cuyo cobro en caso de incumplimiento, se hará por la vía correspondiente..."

### III. APELACIÓN

**Moisés Faraón Chen Crúz -postulante-** apeló y manifestó que: *i)* el fallo contiene pasajes contrarios a la ley, porque en el artículo 32 de la Ley de Servicio Civil se establece un listado de puestos que pertenecen al servicio exento, entre los cuales no se encuentra el de "Director de Área de Salud", afirmación que se respalda con lo estipulado en el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, el cual



establece que se debe entender por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son de confianza y de libre nombramiento y remoción; *ii)* conforme los artículos 193 y 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala, no es viable considerar a un “*Director de Área de Salud*” como representante del patrono, pues ello implicaría una tergiversación jurídica; *iii)* el *a quo* efectuó una interpretación errónea de la ley profesional que rige las relaciones laborales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y sus trabajadores, pues el Código de Trabajo solamente puede ser aplicado supletoriamente, siempre y cuando se presente una laguna en la Ley del Servicio Civil; *iv)* no es viable que al puesto que desempeñó le sea asignada la calidad de puesto de confianza, porque conforme a lo estipulado en el artículo 154 aludido, la función pública no es delegable, por lo que no podía tener representación patronal, ya que cualquier delegación que se efectúe fuera de lo establecido en la Ley es *nula ipso jure*. Manifestó que el artículo 53 del Código de Trabajo preceptúa las reglas para que pueda negociarse un pacto colectivo, por tal razón, la delegación que negoció la ley profesional cuestionada no tenía facultades para disponer quiénes iban a representar al empleador –Estado de Guatemala–, pues los representantes de este son el Ministro de Salud Pública y Asistencia Social, Viceministro de Salud Pública y Asistencia Social, Viceministro de Hospitales, Viceministro Administrativo, Viceministro Técnico, Director General de Regulación, Vigilancia y Control de la Salud, Director General del Sistema Integral de Atención en Salud, Director General de Recursos Humanos en Salud y el Gerente General Administrativo Financiero, de conformidad con los artículos 29 de la Ley de Servicio Civil, 6, 20, 27 de la Ley del Organismo Ejecutivo y 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Darle a él la calidad de representante de la autoridad nominadora es una apreciación errada; *v)* la autoridad denunciada no advirtió que en el Plan de Clasificación de





Puestos para el Organismo Ejecutivo y el Plan Anual de Salarios y Normas para su aplicación, se encuentra establecido como servicio por oposición de la serie ejecutiva los puestos de Director Técnico I, Director Técnico II y Director Técnico III, y por agrupaciones de puesto se clasifica en tal categoría a los subdirectores; **vi)** la parte empleadora no siguió el procedimiento disciplinario correspondiente; sin embargo, la forma en la que se resuelve el asunto resulta ser completamente arbitraria, pues la Sala cuestionada afirmó que no tenía derecho a pedir reinstalación ya que el puesto que desempeñaba pertenecía al servicio exento, y **vii)** no se estimó que conforme a los artículos 32 de la Ley de Servicio Civil, 8 y 31 del Reglamento respectivo, el puesto que desempeñó no está catalogado como de libre nombramiento y remoción. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación, se revoque la resolución apelada y se otorgue el amparo.

#### **IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA**

**A) El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -tercero interesado-** expresó que el amparo no puede ser utilizado como mecanismo de revisión de lo actuado en la jurisdicción ordinaria, puesto que en ningún proceso deben haber más de dos instancias, por lo que debe denegarse el amparo planteado. Agregó que el acto reclamado fue emitido por la autoridad denunciada en el pleno uso de sus facultades, sin que ello implique la existencia de agravio. Añadió que conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que rige las relaciones laborales del referido Ministerio con sus trabajadores, el puesto ocupado por el postulante tenía funciones de dirección y administración, de esa cuenta, el puesto era de confianza, por lo tanto, de libre nombramiento y remoción. Además, los agravios expuestos por el postulante no guardan conexidad con el acto reclamado, lo



igual enerva la posibilidad del otorgamiento de la protección constitucional que el





amparo conlleva. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el postulante y, como consecuencia, se confirme la sentencia que se conoce en alzada. **B) El Ministerio Público** manifestó que comparte el criterio sostenido por el Tribunal de Amparo de primer grado, pues la Sala reprochada resolvió conforme a lo estipulado en el artículo 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre la entidad patronal y sus trabajadores, disposición que prevé como representantes del patrono y, por ende, trabajadores de confianza, a los “*Directores de Área de Salud*”, por lo que al quedar acreditada esa circunstancia, era razonable que resolviera la Sala objetada como lo hizo. Respecto al hecho que ambas instancias omitieron valorar medios de prueba propuestos oportunamente por el postulante dentro del trámite del juicio ordinario que subyace a la presente acción, señaló que es una circunstancia fáctica que únicamente compete resolver a los órganos jurisdiccionales de trabajo, que no pueden analizarse en la justicia constitucional. Agregó que el acto reclamado fue emitido conforme al uso de las facultades legales y la potestad de interpretar y valorar los hechos y disposiciones que confiere el artículo 372 del Código de Trabajo, con la debida fundamentación. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación y, como consecuencia, se confirme la resolución que se conoce en alzada.

#### CONSIDERANDO

-I-

El artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, faculta a este Tribunal a separarse de la doctrina legal sentada respecto a un criterio jurisprudencial, razonando la innovación advertida en el asunto a tratar.



En el caso que se resuelve, se analiza la garantía de estabilidad prevista en



los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en la que se abarca a los trabajadores de confianza y, por consiguiente, asienta el criterio relativo a que una intelección integral y armónica del Pacto mencionado, permite determinar que en su artículo 3 regula expresamente los cargos que están catalogados como de representación patronal y, por ende, de confianza, lo que conlleva que sean de libre nombramiento y remoción; de esa cuenta, resulta razonable sostener que la garantía de estabilidad propia contenida en los artículos 38 y 39 ibídem, no aplica a los trabajadores del Ministerio citado que ocupan aquellos cargos (de representación y confianza), puesto que la garantía de mérito únicamente corresponde con exclusividad al resto de trabajadores que no se encuentran comprendidos en el catálogo descrito en el Pacto indicado.

En ese orden de ideas, no provoca agravio que amerite reparación por vía del amparo, la decisión de la Sala cuestionada que, en el uso de sus facultades legales, declara sin lugar la demanda de reinstalación que presenta el trabajador haciendo valer lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al considerar que el trabajador al ser de confianza y de representación del patrono, era de libre nombramiento y remoción.

-II-

Como cuestión inicial, se estima pertinente referir que esta Corte ha sostenido el criterio jurisprudencial relativo a que una intelección apropiada de los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, permite colegir que los trabajadores del Ministerio mencionado, por vía de la suscripción del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo



que rige en esa cartera, obtuvieron el reconocimiento del derecho de ratificación en el puesto (lo que equivale a la reinstalación) cuando en juicio se declare que su despido fue injusto; esto es factible dado que un instrumento de naturaleza colectiva como el indicado conlleva la superación de los derechos previstos en la normativa laboral, especialmente porque amplía los supuestos tradicionales de procedencia de la reinstalación y, derivado de ello, garantiza a los trabajadores aludidos su estabilidad propia absoluta, en caso no se demuestre que la finalización del vínculo obedeció a causal justa.

El criterio descrito en líneas precedentes ha sido sostenido, entre otras, en las sentencias de tres de marzo de dos mil veinte, quince de enero y tres de agosto, ambas de dos mil veintiuno y veinte de septiembre de dos mil veintidós, dictadas en los expedientes 4574-2019, 2303-2020, 2658-2021 y 1312-2022, respectivamente.

En casos en los que el Estado de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social fijaron postura relativa a que la garantía de estabilidad relacionada no aplica a los trabajadores de confianza o de representación patronal, esta Corte emitió doctrina legal concerniente a que la garantía de estabilidad reconocida en el artículo 39 antes señalado se aplica a los trabajadores sin distinción alguna, de manera que aunque se sostenga que el cargo que desempeñó el trabajador estaba catalogado como tal, esa situación no eximía a la parte patronal de la obligación de cumplir con las disposiciones contenidas en la ley profesional, relativas a instar procedimiento disciplinario y acreditar la existencia de causa justa de despido. Criterio sostenido, entre otras, en las sentencias de diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho, veintisiete de agosto de dos mil veinte, tres de agosto de dos mil veintiuno y siete de abril de dos mil veintidós, dictadas en los expedientes 4562-2018, 6675-2019, 2658-2021 y 3478-2021, respectivamente.



No obstante lo anterior, resulta necesario analizar y revisar la doctrina legal apuntada, con el objeto de definir la interpretación que se le dio a los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, a fin de determinar si la garantía de estabilidad reconocida en los artículos citados le es aplicable a los trabajadores de confianza reconocidos como tal, a través de la normativa correspondiente.

En ese contexto, es menester traer a colación lo preceptuado en los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social que, en su orden, establecen: “*Artículo 38. REGULACIÓN Y CLASE DE SANCIONES [...]. Todos los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en el servicio por oposición y sin oposición, gozan de estabilidad laboral en el empleo y en el cargo, por lo tanto, solo pueden ser destituidos de sus puestos si incurrieren en causal justificada y, si se tratare de trabajador sindicalizado, debidamente ventilada ante la Junta Mixta...*”; y “*Artículo 39. NORMA O PROCEDIMIENTO QUE REGULA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS [...]. Si el trabajador afectado con una orden de destitución estima que la misma no se justifica, puede acudir a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la República para solicitar que se declare injusto su despido por no responder a las causas legales de despido que contemplan los numerales del 1 al 11 del artículo 76 de la Ley de Servicio Civil y lo que al respecto se contempla en este Pacto. Asimismo, para que se ordene su inmediata ratificación en el puesto mediante la derogación del Acuerdo de destitución por ser la misma probadamente injusta...*”.

Asimismo, se estima meritorio traer a colación lo regulado en el artículo 3 del Pacto aludido, el cual lista a los representantes del patrono, entre los que figuran las personas que en relación con las labores y en las áreas de su respectiva



competencia, ejerzan a nombre del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social funciones de Dirección y/o Administración; además, preceptúa, en su último párrafo que: “...*En todo caso, se tendrá como representante del MSPAS al Ministro, los Viceministros, Directores Generales, Directores de Áreas de Salud, Directores de Establecimientos Públicos de Salud y Gerentes de Oficinas Administrativas...*”.

La normativa contenida en el pacto colectivo citado expresa de forma categórica quiénes son trabajadores que ostentan representación patronal en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y, por ende, se encuentran catalogados como empleados de confianza. En esa línea de ideas, es menester acotar que la condición de tales trabajadores, al ser analizada de forma armónica e integral, permite determinar que sus funciones son consideradas de confianza y de libre nombramiento y remoción.

En congruencia con lo anterior, cabe señalar que los trabajadores catalogados expresamente en el pacto colectivo citado como representantes del patrono, son aquellos que por los cargos que ocupan y las funciones que les han sido encomendadas, tienen una gran responsabilidad dentro de la estructura organizativa del Ministerio aludido, al poseer facultades de dirección y/o administración.

En ese orden de ideas, al realizar un nuevo análisis de la doctrina legal que refiere que la garantía de estabilidad contenida en los artículos 38 y 39 del Pacto multicitado abarca a los trabajadores de confianza del Ministerio citado, se estima pertinente, con base en el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, apartarse de ese criterio jurisprudencial y, derivado de ello, razonar debidamente una innovación basada en los siguientes argumentos.

En consonancia con lo anterior, esta Corte estima pertinente señalar que la garantía de estabilidad está reconocida en los artículos 38 y 39 de la ley profesional



relacionada y constituye una de las formas de ampliar los supuestos de procedencia típicos de la reinstalación; sin embargo, una intelección integral y armónica del Pacto mencionado permite determinar que en su artículo 3 regula expresamente los cargos que están catalogados como de representación patronal y, por ende, de confianza, lo que, conforme a lo considerado precedentemente, conlleva que sean de libre nombramiento y remoción; de esa cuenta, resulta razonable sostener que la garantía de estabilidad propia contenida en los artículos 38 y 39 *ibídem*, no aplica a los trabajadores del Ministerio citado que ocupan aquellos cargos (de representación y confianza), puesto que la garantía de mérito únicamente corresponde con exclusividad al resto de trabajadores que no se encuentran comprendidos en el catálogo descrito en el Pacto indicado. Esto se sostiene debido a que, si el propio pacto colectivo listó los cargos de representación patronal y de confianza, los cuales son considerados de libre nombramiento y remoción, no se justifica que se les reconozca la garantía de estabilidad propia contemplada en la ley profesional, lo que sí debe ocurrir con el resto de trabajadores.

**-III-**

Previo a emitir el análisis del caso que ahora se traslada al plano constitucional, se estima pertinente traer a colación las circunstancias en que se produjo la emisión del acto reclamado, siendo las siguientes:

**A)** En el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz, Moisés Faraón Chen Crúz promovió juicio ordinario laboral de reinstalación en contra del Estado de Guatemala, autoridad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, argumentando que fue despedido sin que se existiera causa justa y sin que se llevara a cabo el procedimiento administrativo correspondiente, mientras desempeñaba el puesto de



*“Director de Área de Salud”* con cargo al renglón presupuestario cero once (011).

En tal sentido, señaló que la autoridad finalizó de forma unilateral y sin cumplir con lo estipulado en los artículos 38 y 39 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Sindicato Nacional de trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG- y Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Tales artículos regulan el procedimiento que debe seguirse para la imposición de medidas disciplinarias, así como el derecho a la restitución en caso de despido injustificado. Señaló que, a pesar de lo dispuesto en esa normativa, la autoridad nominadora finalizó de forma unilateral el vínculo sostenido, al estimar que el puesto que desempeñaba era del servicio exento y, como consecuencia, de libre nombramiento y remoción. Agregó que, para ser despedido debía constar causa justa, la cual debió dilucidarse previamente mediante el procedimiento administrativo correspondiente, de ahí que el Acuerdo mediante el cual se dispuso su destitución era nulo, en virtud que no se cumplió con lo estipulado en los artículos 38 y 39 del mencionado pacto colectivo.

**B)** La parte demandada interpuso la excepción perentoria de cosa juzgada, manifestando que la reinstalación del actor ya había sido solicitada ante juez, lo que formó el incidente de reinstalación tramitado en el conflicto colectivo de carácter económico social 01173-2015-08680, promovido contra de la autoridad nominadora en el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, motivo por el cual no era viable conocer de nueva cuenta aquella pretensión pues el auto que se dictó dentro de las diligencias citadas se encontraba firme. Adicionalmente, contestó la demanda en sentido negativo y se opuso a las pretensiones del actor, manifestando que el demandante desempeñaba un puesto de confianza dentro de la institución donde prestó sus servicios, conforme el





artículo 3 del mencionado pacto colectivo.

C) Agotado el trámite correspondiente, el Juez mencionado emitió sentencia en la que declaró sin lugar la demanda y con lugar la excepción de cosa juzgada, al considerar: "...I) con la constancia que obra a folio quince, se establece que el demandante fue nombrado Director del Área de Salud de Alta Verapaz, asimismo fue incorporado el acuerdo ministerial de fecha veintitrés de nombre (sic) de dos mil quince, en donde se dispone su remoción; (folios doce y quince). II) en cuanto al derecho de reinstalación, no es procedente por las siguientes razones: a) el demandante era un trabajador de confianza como representante del patrono, de conformidad con el artículo 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud en el momento del despido del demandante, por lo cual la parte demandada podía despedirlo de su trabajo sin seguir ningún procedimiento previo; b) el demandante ya había pedido su reinstalación en el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, que dictó resolución de fecha quince de enero de dos mil dieciséis, denegando la misma; resolución confirmada por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha veinte de octubre de dos mil dieciséis, y aunque la Corte Suprema de Justicia había otorgado Amparo, la Corte de Constitucionalidad, lo revocó, con fecha veintiocho de junio de dos mil dieciocho, tomando en cuenta que el demandante ostentaba un cargo de representante del patrono, contemplado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, (folios del veintiuno al cuarenta y uno). De lo anterior, se establece que ya se conoció la situación legal del demandante, no solo de forma sino también de fondo, en el que se concluyó que no procedía su reinstalación por haber sido un empleado de confianza y representante del patrono. Como consecuencia es procedente la excepción de cosa juzgada..."



**D)** Moisés Faraón Chen Cruz -ahora postulante- interpuso recurso de apelación para el efecto, indicó que el Juez de primera instancia se había equivocado al estimar que únicamente debía probarse la existencia de la relación laboral y el derecho de reinstalación, pues también debía probarse que el puesto desempeñado estaba clasificado como del servicio por oposición, la existencia de causa justa de despido y la supresión del puesto desempeñado. Añadió que la afirmación de que, conforme al artículo 3 del pacto colectivo, era trabajador de confianza, colisiona con el mandato constitucional contenido en los artículos 154, 193 y 194, todos de la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que no tenía funciones que conllevaran la representación del Estado, ni aquellas propias de los Ministros, ni le fue delegada aquella representación. Agregó que era incorrecto que se declarara con lugar la excepción de cosa juzgada, pues la resolución que fue emitida en el incidente de reinstalación que promovió dentro de un conflicto colectivo no produce ese efecto -cosa juzgada-, ello porque la resolución emitida en esa clase de incidentes deja expedita la vía para demandar según corresponda en la vía ordinaria, de esa cuenta, dichos autos no son definitivos, puesto que al resolver el incidente el Juez debe limitarse a analizar respecto al hecho de que si tenía o no autorización judicial previa para dar por finalizada la relación laboral y si el patrono estaba obligado o no a solicitarla, sin que pudiera conocer respecto a la justicia o injusticia del despido. Agregó que es la parte dispositiva del auto la que debe servir para establecer si se produjo o no cosa juzgada, pues es en ese apartado del que se extrae si se trata de un auto declarativo, de condena, constitutivo, cautelar, o bien, tiene una eficacia meramente transitoria; tales efectos se cumplen y son obligatorios únicamente en el proceso en que se han dictado, pero no implica que en un procedimiento posterior pueda la



situación modificarse. Indicó que el Juez de Primera Instancia no había comprendido los hechos que fueron sometidos a su conocimiento.

**E)** La Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán **-autoridad cuestionada-**, mediante resolución de diecisiete de febrero de dos mil veinte **-acto reclamado-**, declaró sin lugar el recurso de apelación aludido y confirmó la decisión que conoció en alzada, con la modificación en cuanto a declarar sin lugar la excepción de cosa juzgada opuesta por el demandado al considerar: *“...En el presente caso, esta Sala examina la sentencia impugnada en congruencia con los agravios expuestos por el apelante; y al respecto de la declaratoria con lugar de la excepción perentoria de cosa juzgada, es preciso hacer referencia a la diferencia que subsiste entre las gestiones que ha realizado el demandante. En cuanto a la pretensión ejercitada en el incidente de reinstalación promovido en el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica (el cual fue declarado sin lugar), tiene como asidero legal las normas laborales contenidas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, pretendiendo con dicha denuncia que se declarara con lugar la reinstalación, derivada del incumplimiento por parte de la autoridad nominadora de requerir la autorización judicial de despido, tomando en cuenta que esta se encontraba emplazada. En el presente caso, el actor solicitó la reinstalación, atendiendo a que este (sic) debe ordenarse como consecuencia de la declaración de nulidad el Acuerdo Ministerial número DGRRHH-ACU-245-2015 del veintitrés de noviembre de dos mil quince. Dentro de ese contexto, se colige que el argumento del Juez de Primera Instancia para sustentar la procedencia de la excepción perentoria de cosa juzgada promovida por el Estado de Guatemala, no tiene justificación legal y tampoco es congruente con las constancias procesales, pues se advierte que al resolver el*



*incidente de reinstalación se le indicó la razón del porqué no era posible hacer extensivo al solicitante el beneficio de la inamovilidad decretada dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social planteado y que en consecuencia no le era aplicable lo regulado en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, ya que, según estas, la reinstalación procederá cuando la causa de la destitución derive de un acto de represalia del patrono hacia el trabajador. En dicha oportunidad, la Corte de Constitucionalidad consideró: 'Esta Corte concluye que el caso no fue juzgado conforme a la ley y como consecuencia, causó agravio a los apelantes, en virtud que contraviene la tesis desarrollada por esta Corte en párrafos precedentes, en la cual se ha sostenido que no es necesario que el patrono, al encontrarse emplazado, solicite autorización judicial para despedir a los trabajadores de confianza, quienes no se encuentran protegidos por las prevenciones decretadas como consecuencia del planteamiento del conflicto colectivo instaurado, siendo inviable por ello que el trabajador aludido demande su reinstalación con fundamento a los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo...'. Por lo que se advierte que no encaja dentro de los supuestos regulados en el artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial; además, lo decidido en el incidente de reinstalación denota que los argumentos y pretensiones que hoy esboza el apelante, no fueron estimados al considerar que los mismos no correspondían a la acción planteada, razón por la cual no se discutieron plenamente; consecuentemente, no puede concluirse que existe cosa juzgada, como erradamente consideró el Juzgador a quo, creyendo que se pretendió discutir nuevamente el fondo de la solicitud de reinstalación dentro del proceso que subyace al Recurso de Apelación que ahora nos ocupa, pues son dos temas totalmente distintos, y la pretensión y finalidad no es la misma, considerando que a la postre de lo indicado, el ut supra no se refiere a la pretensión de ser*



reinstalado invocando los beneficios derivados a raíz de las prevenciones suscitadas (sic) con ocasión al conflicto colectivo de carácter económico social, habiendo tenido su origen en una posible represalia o en contravención a las prevenciones decretadas; sino que, acude a la vía jurisdiccional idónea para instar la discusión y en consecuencia el esclarecimiento acerca de si el despido del que fue objeto, tenía el carácter de justo o no, pretendiendo la nulidad del acuerdo de destitución (derivado de la posible injusticia que alega), y en consecuencia su reinstalación. Por lo anterior, el juzgador de la causa, incurrió en una estimación equivocada habiendo acogido la excepción perentoria de cosa juzgada, sin haber realizado un adecuado análisis jurídico y técnico, que sustentara lo decidido. Como corolario, el juzgador se encontraba en la obligación de conocer y dar respuesta fundamentada acerca de la pretensión del actor, por lo que, habiendo excluido la viabilidad de la excepción relacionada, este Tribunal a efecto de garantizar el debido proceso, en conocimiento de la pretensión del actor, seguido por el examen de la juridicidad del fallo conocido en grado y en congruencia con los principios que informan el derecho de trabajo, especialmente el de tutelaridad, procede a dictar la presente como se sigue. Como cuestión preliminar, a efecto de determinar si la terminación de vínculo laboral entre los sujetos procesales, fue o no injusto, cabe destacar la importancia de esclarecer que, de conformidad con lo establecido en el artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la Ley de Servicio Civil el instrumento normativo que rige las relaciones entre la administración pública y sus servidores, por ende, tal cuerpo normativo es aquel que contempla la viabilidad de derechos que puedan asistir a los servidores públicos, partiendo de la clasificación de puestos en el servicio del Estado, normando en el artículo 31 de la Ley de Servicio Civil, al que —el servidor público—



*pertenece o perteneció. Es así como, Moisés Faraón Chen Cruz, alega específicamente que de conformidad con el puesto que ostentó y las funciones desempeñadas, éste no era parte de la clasificación del servicio exento, por lo que, esta Sala considera pertinente indicar que el Servicio Exento se encuentra regulado en la Ley de Servicio Civil, precisado (...) y el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, reza (...). Ante lo transcrito, es preciso acotar en que son parte de la clasificación exenta, aquellos puestos que llevan inmersa[s] funciones de confianza. Ahora bien, pese a lo indicado por el actor, y a efecto de cómo establecer qué puestos conllevan el desempeño de las funciones aludidas –de confianza- (...). Es así como, ante lo difícil que se torna la identificación de dicha clasificación exenta, en aras de la función desempeñada en un cargo, es válido recurrir a normas de carácter ordinario, especial o profesional, por lo que en observancia del artículo 49 del Código de Trabajo, el cual preceptúa (...) pertinente es establecer que en el presente caso, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que regula las relaciones laborales entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y sus trabajadores, es la que constituye ley profesional aplicable; de esa cuenta, el artículo 3 del relacionado pacto, preceptúa: ‘...Artículo 3. REPRESENTACIÓN PATRONAL. Son representantes del patrono, y lo obligan en sus relaciones laborales con los trabajadores y con el SNTSG: ... c) Las personas que en relación con las labores y en las áreas de su respectiva competencia y ejerzan, a nombre del MSPAS, funciones de Dirección y/o Administración... En todo caso, se tendrá como representante del MSPAS al Ministro, los Viceministros, Directores Generales, Directores de Área de Salud...’; ante ello, la calidad de trabajador de dirección y representación puede ser expresamente reconocida en el contrato de trabajo o bien en una ley de carácter general o profesional, siendo esta*





última la que tiene lugar en el caso que se estudia, por ende, esta Alzada, con base en el principio de primacía de la realidad y en consideración a los elementos probatorios aportados al proceso, constata que el actor desempeñó hasta el treinta de noviembre de dos mil quince, el cargo de Director de Área de Salud, de tal forma que al analizar el artículo 3 el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que rige en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se destaca que el actor se desempeñó en un puesto considerado de representación patronal. Cabe indicar que un trabajador de dirección y representación es aquel que, por su cargo, las funciones que desempeña y las atribuciones que se le asignan, tiene gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la institución de trabajo, en cuanto posee mando y jerarquía frente a los demás empleados. Lo hilado evidencia elementos precisos que demuestran la particular relevancia respecto a la naturaleza de las funciones que ejerció y el cargo que ocupó el actor, debido a que el artículo 3 de la ley profesional referida establece quienes ejercen los cargos de confianza y, por ende, de representación patronal. Es así como el puesto de Director de Área de Salud de Alta Verapaz, -cargo que ejerció y desempeñó el actor solicitante de la reinstalación objeto del ut supra-, es de los catalogados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente. A la postre de lo reseñado, contrario sensu a lo afirmado por Moisés Faraón Chen Cruz, la Sala advierte que el cargo para el que fue contratado, está catalogado como de confianza en el pacto colectivo vigente, por ende, este corresponde al servicio exento y de conformidad con el artículo 8 del Reglamento de la norma ampliamente relacionada, se caracteriza por ser de libre nombramiento y remoción (...). En consecuencia y habiendo concluido que el actor, sí era parte de la clasificación de servicio exento, con fundamento en el artículo 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que





regula las relaciones laborales entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y sus trabajadores, el inciso 14 del artículo 32 de la Ley de Servicio Civil y el artículo 8 de su reglamento, en consonancia con lo regulado en el artículo 5 de la norma *Ibíd*, y el artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial que recoge el principio de primacía de las disposiciones especiales, este Tribunal *ad quem*, respecto a si la parte empleadora para cesar el vínculo laboral que le unía con el actor, únicamente podía despedirle con cimiento en una causa justa (*sic*), determina que, habiéndose advertido en las líneas precedentes, que el puesto que ocupaba el actor en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, -Director de Área de Salud de Alta Verapaz-, pertenecía a la clasificación del servicio exento -considerado de confianza-, este por consiguiente, también lo era de libre nombramiento y remoción, por lo que no era necesario que la entidad nominadora invocara causa justa para despedirle o bien seguirle algún procedimiento administrativo y/o especial, y menos de conformidad con el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, como lo pretende hacer valer en el escrito inicial de demanda (...) toda vez que, en primer término, el artículo 76 del cuerpo normativo en mención es única y exclusivamente aplicable a los servidores públicos del servicio por oposición y sin oposición -a cuya clasificación no perteneció por las razones esbozadas-, asimismo, el artículo 38 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que a la fecha se encuentra vigente, regula: ‘...Artículo 38. REGULACIÓN Y CLASE DE SANCIONES. ...Todos los Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en el servicio por oposición y sin oposición, gozan de estabilidad laboral en el empleo y en el cargo, por lo tanto, sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurrieren en causal justificada y, si se tratare de trabajador sindicalizado...’ por lo que de la lectura del artículo transcrito en armonía e integración con el artículo 39 del relacionado pacto,



*es evidente a todas luces que el procedimiento regulado en el (sic) este último no le alcanza, en virtud que el mismo está dirigido a: i. Trabajadores pertenecientes a la clasificación por oposición y sin oposición; y, ii. Trabajador sindicalizado, siempre y cuando estos consideren que su destitución no responde a las causas legales de despido que contempla el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, y lo que se contempla en el relacionado pacto –preceptos jurídicos aplicables a la clasificación de servidores públicos del servicio por oposición y sin oposición-. Reiterando que el actor perteneció a la clasificación exenta, la Alzada establece que no es viable la aplicación del contenido de la Ley de Servicio Civil, en cuanto a que la destitución de puestos solo puede materializarse si se incurre en causal de despido debidamente comprobada, puesto que el artículo 32 del Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala (...) por ese motivo, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, estaba facultado a dar por terminada la relación laboral sin que fuera requisito sine qua non probar la causa justa del despido, porque se arribó a la conclusión de certeza jurídica que el puesto que desempeñó Moisés Faraón Chen Cruz fue de libre nombramiento y remoción, y ante ello no era necesario probar la justa causa de su despido por medio de un debido proceso, sino que la entidad nominadora en calidad de empleadora tiene la potestad de tomar la decisión de forma unilateral para dar por finalizada la relación laboral como aconteció en el caso que se discute, sin que ello, menoscabe o prejuzgue sobre los derechos que pudieran asistir al ex trabajador para reclamar el pago de prestaciones derivadas de la finalización de la relación laboral, por tal razón, la reinstalación pretendida es inviable...”.*

**-IV-**



En el examen del asunto y con base en la separación de la doctrina legal



asentada, de la cual se hizo mención en párrafos precedentes, esta Corte advierte que la autoridad cuestionada en amparo, al proferir la decisión que el postulante reclama en la presente garantía constitucional, no provocó agravio a los derechos que este invocó. Ello, porque del análisis de las constancias procesales y en especial de la lectura del acto reclamado, se establece que la Sala reprochada expuso las razones o motivos que sirvieron de asidero a su decisión, debiéndose destacar que con sustento en la normativa aplicable al caso concreto, determinó que el puesto que ejercía el postulante era de representación patronal, en consecuencia, de libre nombramiento y remoción, al estar expresamente catalogado el puesto que ocupó -“*Director de Área de Salud*”- como de representación patronal, por lo que el cargo que ejerció, contrario a lo argumentado por el postulante, tenía características de puesto de confianza y representación patronal. Esto hace que los argumentos vertidos por el postulante relativos a que tenía el derecho de inamovilidad conforme a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del pacto relacionado carezcan de sustento, porque aquella Sala, en el uso de sus facultades legales, determinó fehacientemente que al haber ocupado el actor un cargo de libre nombramiento y remoción, no era necesario probar la causa justa del despido por medio de un debido proceso, por lo que en ese contexto, la autoridad nominadora (Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social) se encontraba facultada para finalizar el vínculo contractual con el actor.

Es meritorio señalar que la Sala cuestionada, al proferir el acto reclamado, expuso las razones que sustentaron su decisión, habiendo referido los hechos o circunstancias que tuvo por acreditados con base en los medios probatorios aportados al proceso; asimismo, subsumió la situación concreta del actor en la disposición específica que resultaba atinente para resolver los aspectos



controvertidos sometidos a su conocimiento.

Las anteriores consideraciones dan respuesta al motivo de inconformidad que presentó el postulante al interponer el recurso de apelación respectivo con relación a la afirmación consistente en que el acto reclamado es arbitrario, en tanto que la autoridad omitió seguir el procedimiento disciplinario correspondiente.

Por su parte, para dar respuesta al resto de los argumentos presentados en apelación, se estima que resulta improcedente que el postulante invoque cargos o puestos contemplados en otras disposiciones normativas, como la Norma Suprema, la Ley del Servicio Civil y su reglamentación, haciendo valer que su puesto no figura entre ellos, dado que, en el presente caso, la norma aplicable es el pacto colectivo vigente, ley profesional que regula las condiciones en que debe prestarse el servicio en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (artículo 9 del pacto); en tal sentido, la enumeración taxativa que tal cuerpo legal contiene, respecto a los puestos de representación patronal, es la norma especial aplicable al caso concreto.

En adición a lo anterior, debe señalarse que la lista establecida en el artículo 53 del Código de Trabajo, que regula las cuestiones que pueden estipularse en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es cerrada, sino abierta, dado que, en la literal c) de ese artículo se establece que un pacto colectivo podrá contener “...las demás estipulaciones legales que convengan las partes, como...”; además, esta Corte ha señalado que la categorización de empleado de confianza o con representación patronal puede constar en una ley ordinaria, general o especial, en una norma profesional, contenida en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en un reglamento interno de la institución de que se trate, o en cualquiera otra disposición jurídica o administrativa interna de la institución para la que labora,



motivo por el que no puede acogerse el argumento consistente en que es ilegal la clasificación de puestos que se realiza en el pacto colectivo de mérito. En ese sentido, ver, entre otras, sentencias dos (2) de veintiuno de septiembre de dos mil veintitrés y siete de septiembre de dos mil veintitrés, emitidas dentro de los expedientes 1358-2023, acumulados 3327-2023 y 3349-2023 y acumulados 139-2022 y 339-2022, respectivamente.

Por último, es menester señalar que la inviabilidad de la reinstalación pretendida no prejuzga sobre los derechos que pudieran asistir al trabajador para reclamar el pago de prestaciones derivadas de la finalización de la relación laboral, en función de la terminación de la relación laboral y de no haber prosperado su reinstalación, sin que el presente fallo prejuzgue sobre la procedencia o improcedencia de cualquier posible pretensión de aquella.

Lo antes expuesto evidencia la inexistencia de agravio que haya lesionado derechos y garantías constitucionales del accionante y que deba ser reparado por esta vía, razón por la que el amparo deviene improcedente y, siendo que el Tribunal de Amparo de primer grado resolvió en el mismo sentido, la apelación interpuesta debe declararse sin lugar y confirmarse la decisión que se conoce en alzada, por los motivos aquí considerados, con la modificación en cuanto a que no se impone multa a los abogados patrocinantes de la presente acción, por el hecho de que este fallo contiene la separación de la doctrinal legal previamente asentada.

**-V-**

Conforme a los artículos 272, inciso g), de la Constitución Política de la República de Guatemala y 163, inciso g), de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, la Corte de Constitucionalidad debe compilar la doctrina y principios constitucionales que se vayan asentando con motivo de las resoluciones



de amparo y de inconstitucionalidad de las leyes, manteniendo al día el boletín o gaceta jurisprudencial. En observancia de estas normas y del principio de seguridad jurídica, este Tribunal estima que es necesario hacer amplia labor informativa y de divulgación de la innovación de criterio que incorpora este fallo, a fin de que tanto los Tribunales que integran los estamentos de las jurisdicciones ordinaria y constitucional, así como quienes pretendan la protección que la acción de amparo conlleva, tengan debida noticia y oportuna información de la postura que se asume en esta sentencia.

### LEYES APLICABLES

Artículos citados, 265, 268 y 272, inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, 8º, 42, 43, 44, 46, 47, 60, 61, 63, 66, 67, 149, 163, inciso c), 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 36 y 46 del Acuerdo 1-2013 de la Corte de Constitucionalidad.

### POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas al resolver, declara: **I. Sin lugar** el recurso de apelación interpuesto por **Moisés Faraón Chen Cruz –postulante–** y, como consecuencia, **se confirma** la sentencia venida en grado con la modificación en cuanto a que no se impone multa a los abogados patrocinantes Edgar Gonzalo Coy Pop y Manuel Tiú Pérez, por el hecho de que se profiere este fallo con fundamento en la separación de la doctrina legal que asentó. **II.** Efectúese difusión de este fallo a donde corresponde, por contener innovación de criterio, publicándose en el Diario de Centro América, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que adquiera firmeza. **III.** Notifíquese y, oportunamente, con certificación de lo resuelto, devuélvanse los antecedentes.



