

EXPEDIENTE 4302-2023

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, catorce de febrero de dos mil veinticuatro.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de veintidós de diciembre de dos mil veintidós, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por Rómulo de Jesús González Gramajo contra la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Huehuetenango. El postulante actuó con su propio patrocinio. Es ponente en el presente caso la Magistrada Vocal II, Leyla Susana Lemus Arriaga, quien expresa el parecer de este Tribunal.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Solicitud y autoridad: presentado el diez de agosto de dos mil veintiuno, en la Sección de Amparo de la Corte Suprema de Justicia. **B) Acto reclamado:** auto de seis de julio de dos mil veintiuno, por el que la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Huehuetenango revocó el emitido por el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango y, como consecuencia, declaró sin lugar el incidente de nulidad de acuerdo ministerial de destitución que Rómulo de Jesús González Gramajo promovió contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: Ministerio de Trabajo y Previsión Social). **C) Violaciones que denuncia:** a los derechos de defensa, trabajo, libre acceso a tribunales y dependencias del Estado, así como a los principios jurídicos del debido proceso y legalidad. **D) Hechos que motivan el amparo:** lo expuesto por el postulante y de lo que consta en los antecedentes, se resume: **D.1) Producción del acto**



reclamado: a) en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango, Rómulo de Jesús González Gramajo promovió contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: Ministerio de Trabajo y Previsión Social) incidente para que se declarara: **a.i)** la nulidad del acuerdo ministerial que dispuso su destitución; **a.ii)** la nulidad y falsedad del oficio emitido el veintinueve de julio de dos mil dieciséis, por la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el que de forma interina se nombró a María del Rosario López Villatoro, para que se encargara de la supervisión de las actividades de la Subordinación de la Región Occidente y se le solicitó apoyo en las áreas administrativas y financieras de la Dirección Departamental de Quetzaltenango, entre otras, por haber sido removido el incidentante de su puesto de trabajo de Director Departamental de Quetzaltenango; y **a.iii)** su reinstalación, aduciendo que fue despedido en forma injustificada del puesto de “*Director Técnico Uno (I), con Funciones de Director Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Quetzaltenango de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; especialidad Administración*” [renglón presupuestario 011], que aduce desempeñó del ocho de enero al uno de agosto de dos mil dieciséis, pues no cometió falta administrativa alguna ni se llevó a cabo el procedimiento administrativo disciplinario regulado en los artículos 51 al 54 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “SITRAMITRAPS” y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “20 de octubre”; **b)** el juzgado de primera instancia



declaró con lugar parcialmente la nulidad del referido acuerdo ministerial, como consecuencia, ordenó la reinstalación del trabajador al mismo puesto que desempeñaba, así como el pago de salarios y prestaciones laborales dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de su efectiva reinstalación; y **c)** el Estado de Guatemala y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (autoridad nominadora) apelaron y la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Huehuetenango, al conocer en alzada, mediante auto de seis de julio de dos mil veintiuno **–acto reclamado–**, declaró con lugar solamente el recurso de apelación interpuesto por el Estado de Guatemala y, como consecuencia, revocó aquella decisión y declaró sin lugar la nulidad pretendida respecto al acuerdo ministerial por medio del cual se dispuso la destitución del trabajador. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** denuncia el postulante que la Sala cuestionada, al emitir el acto reclamado, violó sus derechos y principios jurídicos denunciados por no acceder a su solicitud sustentada en que no se encontraba en los casos de garantía de inamovilidad laboral establecidos en la doctrina legal, la legislación nacional y la ley profesional aplicable; y que el procedimiento disciplinario previsto en el respectivo pacto colectivo de condiciones de trabajo no le es aplicable, porque el cargo que desempeñaba es de representación patronal y, por ende, de libre nombramiento y remoción. Con tales afirmaciones refiere el accionante que se le está discriminando porque en casos similares al presente, mediante el amparo se ha concedido la reinstalación pretendida a otros trabajadores en cargos similares, tales como a Celia Amarilis Cardona Padilla, quien desempeñaba el cargo de Directora Departamental del Ministerio de Trabajo Departamental de Jalapa, y a Edwin Alfredo Ramos, quien ocupaba el puesto de Director Departamental del Ministerio de Trabajo Departamental de Jutiapa, ambos de la Coordinadora



Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quienes en ningún momento se les indicó que no tenían derecho a su reinstalación porque el cargo de Director Departamental del referido Ministerio es un cargo de confianza y de libre nombramiento y remoción, ni que resultaba innecesaria la autorización judicial para despedirlos. **D.3) Pretensión:** solicitó que se otorgue amparo y, como consecuencia, se deje en suspenso en forma definitiva el acto reclamado. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó los contenidos en las literales a), d), y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Normas que se estiman violadas:** no indicó.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. **B) Terceros interesados:** i) Estado de Guatemala; ii) Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y iii) Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **C) Remisión de antecedentes:** discos compactos que contienen copia de los expedientes formados con ocasión de: **a)** incidente 09017-2016-00735 del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango; y **b)** recurso 1 de apelación, dentro del expediente relacionado de la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Huehuetenango. **D) Medios de comprobación:** se prescindió del periodo probatorio; sin embargo, se tuvieron por incorporados 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:** “...Como cuestión preliminar previo al análisis de fondo correspondiente, en cuanto a lo alegado por el accionante relativo a que en otros [dos] amparos esta Cámara



ha avalado la reinstalación en puestos similares sin la argumentación de que son puestos de confianza y que se requiere la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral por un emplazamiento. Al respecto se expone sobre la base del agravio denunciado que, conforme las circunstancias del caso concreto y por los efectos personalísimos del amparo, resulta ser que el postulante con la invocación de los dos fallos que pretende sean aplicados de manera favorable como jurisprudencia, este no cumplió con lo establecido en el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, de manera que no es factible poderlos aplicar como doctrina legal en este caso en particular tal y como se pretende. Dicho lo anterior, el hoy amparista ante el a quo solicitó la nulidad del Acuerdo número doscientos sesenta y nueve guión dos mil dieciséis (269-2016) de fecha dieciocho de julio del dos mil dieciséis emitido por la Ministra de Trabajo y Previsión Social, por medio del cual se acordó su destitución, indicando que no cometió falta administrativa alguna y no se llevó a cabo el procedimiento administrativo contemplado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre la entidad nominadora y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social '20 de Octubre' vigente al momento del despido, que establece del artículo 51 al 54 las medidas disciplinarias que se pueden dictar en contra de los trabajadores y el procedimiento a seguir y en esos casos se encuentran sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del trabajo sin goce de salario y despido, petición que en primera instancia fue acogida y se ordenó su reinstalación. Así las cosas, esta Cámara considera pertinente analizar lo relativo a la naturaleza jurídica del empleado de confianza, y al respecto se expone: El artículo 4 del Código de Trabajo establece:

<<Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre



de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores (...)>>. El trabajador de dirección y confianza es aquél que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto posee mando y jerarquía frente a los demás empleados. Así las cosas, para que un empleado pueda ser catalogado de confianza y, por ende, de libre nombramiento y remoción, el puesto que ocupa debe estar expresamente señalado como tal en una norma jurídica, ya sea ordinaria, especial o profesional, y debe demostrarse en la jurisdicción ordinaria que efectivamente ocupaba un puesto como representante del patrono. Del análisis del acto impugnado, se establece que la Sala recurrida revocó la reinstalación decretada por el Juez de primer grado, por considerar que no le asistía el derecho a reclamarla porque su caso no encuadraba en los casos de inamovilidad laboral establecidos en la doctrina legal, la legislación nacional y el pacto colectivo de condiciones de trabajo, por tratarse de la finalización de la relación laboral de un empleado de confianza, pues el cargo que ocupó como **director técnico uno (I), especialidad administración con funciones de director departamental de Quetzaltenango de la Coordinadora Nacional de Direcciones departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, según lo estipulado en el artículo 12 del Pacto Colectivo de Condiciones Laborales vigente en la entidad demandada es de confianza, pues el mismo establece lo siguiente: «CARGOS DE CONFIANZA Y EXCLUSIÓN SINDICAL Los cargos de confianza son los ocupados por funcionarios o empleados públicos designados para cumplir funciones de dirección y representación, en razón de méritos, calidades y funciones especiales, por ello no pueden afiliarse a los sindicatos... d) Directores...»; por esa razón la parte empleadora no tenía la obligación de llevar el procedimiento



administrativo previo para acordar la finalización de su relación laboral. Así las cosas, este Tribunal Constitucional considera que la Sala reprochada al resolver en la manera que lo hizo, ningún agravio causó al postulante pues debe tomarse en cuenta que la categoría de esa clase de empleados [dirección y confianza] constituye una excepción al principio de igualdad de todos los trabajadores ante la ley de conformidad con nuestro ordenamiento laboral; al respecto la Corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia en cuanto a que: «...la categoría de cargos de confianza, en el caso de los empleados públicos, para que puedan considerarse como tales, debe haber regulación legal expresa que establezca tal categoría de plazas, ya sea en normas de carácter ordinario, especial o profesional, ello en virtud de que en la estructura administrativa del Estado no es fácilmente identificable quiénes cumplen puestos y funciones de las que definen las normas de aplicación general (como el artículo 4 del Código de Trabajo) como propias de los cargos de dirección o confianza, ello por seguridad y certeza jurídica, a efecto de evitar que por arbitrariedad, o en represalia, se pretende calificar indiscriminadamente las plazas que ejercen funcionarios y empleados públicos como de confianza...» criterio sustentado en las sentencias del treinta y uno de enero de dos mil trece y veintiuno de enero de dos mil catorce, dentro de los expedientes 2834-2012 y 4384-2013 respectivamente. De ahí que, debido a que ocupó un cargo de dirección y confianza el que se interpreta como aquél que por su cargo posee mando y jerarquía frente a los demás empleados, es que se comparte lo resuelto por la autoridad impugnada al revocar la reinstalación de Rómulo de Jesús González Gramajo, debido a que la protección contenida en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo no le eran aplicables en virtud de que esta no le asiste a aquellos que se encuentran en una posición de defensa de los



intereses de la parte empleadora, y esto último lo es en consonancia con la doctrina de la Corte de Constitucionalidad siguiente: «...no es necesario que se solicite autorización judicial para despedir a un trabajador de confianza, debido a que no tiene razón de ser que el órgano jurisdiccional determine si la actuación del patrono configura o no represalia contra una persona que, por su alta posición jerárquica en la empresa, debía defender los intereses del empleador y por ende, no estaba en condiciones de apoyar las peticiones económico-sociales de los otros trabajadores, a quienes sí se les debe proteger de cualquier despido arbitrario derivado del ejercicio del derecho de negociación colectiva o de la condición preferente en que se encuentren para respaldar aquellos intereses (aunque no hayan suscrito el pago de peticiones a no se hubieren adherido al conflicto). En conclusión, resulta inviable que los trabajadores que desempeñen cargos de confianza pretendan obtener su reinstalación, fundando su pretensión en la norma precitada...», sentencias del diecisiete de febrero de dos mil once, diez de julio de dos mil doce y veinticinco de febrero de dos mil catorce, dictadas dentro de los expedientes 2777-2010, 1168-2012 y 2204-2013 respectivamente; siendo entonces notorio que los argumentos fácticos del interponente van encaminados a que se revise el acto señalado como reclamado, lo que no es procedente, en virtud que el amparo no es una instancia revisora de lo resuelto por los tribunales y acceder a ello implicaría desvirtuar la naturaleza del mismo, ya que, como se ha reiterado en varios fallos, en el amparo se enjuicia el acto reclamado, pero no se puede entrar a valorar o estimar las proposiciones de fondo, porque de conformidad con el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, esta atribución corresponde con exclusividad a los tribunales de justicia ordinarios; acoger la pretensión del solicitante, sería sustituir al Juez del proceso en la función



que legalmente tiene atribuida, lo que no es procedente, salvo violación constitucional, en tal virtud debe denegarse la acción de amparo instada dada la inexistencia de los agravios denunciados (...). No se condena en costas al postulante por no existir sujeto legitimado para su cobro, sin embargo, se le impone la multa respectiva en su calidad de abogado, al haber actuado bajo su dirección profesional por ser el responsable de la juridicidad en el planteamiento del presente amparo...”. Y resolvió: “...I) **Deniega** el amparo interpuesto por Rómulo de Jesús González Gramajo en contra de la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Huehuetenango. II) No se condena en costas al postulante. III) Se impone la multa de quinientos quetzales (Q.500.00) a Rómulo de Jesús González Gramajo en su calidad de abogado, al haber actuado bajo su propia dirección profesional, la que deberá hacer efectiva en la Tesorería de la Corte de Constitucionalidad dentro de los cinco días siguientes a partir de estar firme la presente resolución, cuyo cobro en caso de incumplimiento se hará por la vía legal correspondiente...”.

III. APELACIÓN

Rómulo de Jesús González Gramajo –postulante–, apeló y reiteró los agravios señalados en el escrito inicial de amparo. Solicitó que se tenga por interpuesto el recurso de apelación.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) El postulante, expresó los mismos argumentos del escrito de apelación, en el que se reiteró los agravios señalados en el escrito inicial de amparo. Solicitó que se revoque la sentencia de amparo de primer grado. **B) El Estado de Guatemala –tercero interesado–**, argumentó que en el caso de estudio no se evidencia violación a garantías constitucionales, pues al actor no le asiste el derecho de reclamar su reinstalación, en virtud que el cargo que desempeñó fue el de Director



Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Quetzaltenango, por lo que, deberá observarse el artículo 12, literal d), del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –SITRAMITRAPS– y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “20 de Octubre”, que establece dentro de los cargos de confianza y exclusión sindical a las personas que ejercen el cargo de Directores; asimismo, conforme a las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad de fechas siete y veintiocho de agosto, y cinco de octubre, todas de dos mil quince, dentro de los expedientes 1011-2015, 22-2015 y 4593-2014, respectivamente, en las cuales se ha establecido que no es necesario solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador de confianza o que ejerce funciones de representación del empleador, cuando por su alta posición jerárquica dentro de la empresa es catalogado como de confianza, por la responsabilidad y representación del patrono que conlleva un puesto de esa naturaleza y las funciones que le fueron encargadas, lo que implica que el propio pacto en el caso concreto excluye categóricamente al actor por ser representante patronal. De esa cuenta, concluyó que la autoridad cuestionada ha actuado de conformidad con la ley y en el ejercicio de sus funciones. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación planteado y, como consecuencia, se confirme la sentencia venida en grado. **C) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –terceros interesados–**, no alegaron. **D) El Ministerio Público**, expuso que comparte el criterio sustentado en la sentencia de amparo de primer grado, porque el postulante no precisó los agravios que pretende sean reparados,



es decir, no formuló razonamientos lógico-jurídicos que conduzcan a establecer la relevancia constitucional de las presuntas violaciones denunciadas. Manifestó que, de la lectura del acto reclamado, se evidencia que se encuentra debidamente fundamentado en observancia de lo que para el efecto determinan los artículos 141, 147 y 148 de la Ley del Organismo Judicial. Agregó que, debe tomarse en cuenta que de conformidad con el artículo 15 de la respectiva ley profesional, el amparista ostentó un puesto que es considerado como representante del patrono, es decir, de libre nombramiento y remoción, lo cual deja en evidencia que le asistía el derecho al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de removerlo sin responsabilidad de su parte, al ser considerado aquel como personal de confianza, de donde resultaría impropio calificar de represalia a la terminación de su contrato de trabajo mediante el respectivo acuerdo ministerial. Además, señaló que la pretensión del postulante va encaminada a constituir al amparo en una instancia revisora de lo resuelto, lo que es notoriamente improcedente de conformidad con el artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación y, como consecuencia, se confirme la sentencia apelada.

CONSIDERANDO

- I -

No provoca agravio reparable por vía del amparo, la decisión de la Sala de Trabajo cuestionada que no accede a declarar con lugar la reinstalación pretendida por el trabajador, al considerar que este ocupó un puesto de confianza y de representación patronal (de libre nombramiento y remoción) de conformidad con las funciones que ejercía y la ley profesional aplicable al caso concreto), por lo que, no era necesario instaurar el procedimiento administrativo disciplinario regulado en



el pacto colectivo de condiciones de trabajo, previo a la terminación del vínculo laboral.

- II -

Rómulo de Jesús González Gramajo solicita amparo contra la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Huehuetenango, señalando como acto reclamado el auto de seis de julio de dos mil veintiuno, por el que revocó el emitido por el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango y, como consecuencia, declaró sin lugar el incidente de nulidad de acuerdo ministerial de destitución que promovió —el ahora postulante— contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

El amparista denuncia que la autoridad cuestionada, al dictar el acto relacionado, vulneró los derechos y principios enunciados, por los motivos que quedaron reseñados en el apartado de Antecedentes del presente fallo.

- III -

Previo a emitir el pronunciamiento respectivo, es meritorio traer a colación la sentencia de reciente data proferida en los expedientes acumulados 1403-2021 y 1448-2021, que contienen giro jurisprudencial y refiere los aspectos medulares a tomar en consideración por parte de los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social para determinar qué trabajadores pueden ser considerados de confianza o de representación patronal. Las argumentaciones esbozadas por esta Corte en la sentencia citada, se contraen a que en aplicación de los principios jurídicos de primacía de la realidad y justicia, la categorización de empleado de confianza o con representación patronal se define, además de las previsiones legales (es decir que tal clasificación se encuentre expresamente



regulada en ley, ya sea de carácter ordinario, especial o profesional), por las funciones específicas que, en ejercicio del puesto, se le atribuyen y asignan al trabajador, cualquiera que sea el cargo nominal por el que cumple el particular contrato de trabajo celebrado. De esa manera, dicha categorización habrá de considerarse teniendo en cuenta como elemento referencial fundante las funciones que realiza efectivamente el trabajador; esto, cuando: **a)** estén establecidas expresamente 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. Esto siempre que se demuestre que el trabajador realiza, en el desempeño efectivo de sus labores, las funciones listadas en los cuerpos normativos o administrativos de los que se hace referencia, y **b)** el trabajador realiza, en el desempeño efectivo de sus labores, funciones que implican las categorías de confianza o de representación del patrono, aunque el cargo nominal obrante en el contrato que vincula la prestación de sus servicios personales de orden laboral con el patrono sea de carácter general y, por lo mismo, no regule expresamente esas funciones.

El artículo 12 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el momento que aconteció la destitución del ahora postulante, preceptúa: *“CARGOS DE CONFIANZA Y EXCLUSIÓN SINDICAL. Los cargos de confianza son los ocupados por funcionarios o empleados públicos designados para cumplir funciones de dirección y representación, en razón de méritos, calidades y funciones especiales, por ello no pueden afiliarse a los sindicatos: a) Ministro de Trabajo y Previsión Social. b) Viceministros de Trabajo y Previsión Social. c) Secretario General del Ministerio. d)*



Directores...” –el resaltado es propio–.

Al efectuar el estudio de las constancias procesales, se establecen los hechos relevantes siguientes: **a)** en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango, Rómulo de Jesús González Gramajo promovió contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: Ministerio de Trabajo y Previsión Social), incidente para que se declarara: **a.i)** la nulidad del acuerdo ministerial que dispuso su destitución: **a.ii)** la nulidad y falsedad del oficio emitido el veintinueve de julio de dos mil dieciséis por la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el que de forma interina se nombró a María del Rosario López Villatoro para que se encargara de la supervisión de las actividades que se llevan a cabo en la Subordinación de la Región Occidente y se le solicitó apoyo en las áreas administrativas y financieras de la Dirección Departamental de Quetzaltenango, entre otras, por haber sido removido el removido el incidentante de su puesto de trabajo de Director Departamental de Quetzaltenango; y **a.iii)** su reinstalación, aduciendo que fue despedido en forma injustificada del puesto de “*Director Técnico Uno (I), con Funciones de Director Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Quetzaltenango de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; especialidad Administración*” [renglón presupuestario 011], que aduce desempeño del ocho de enero al uno de agosto de dos mil dieciséis, pues no cometió falta administrativa alguna ni se llevó a cabo el procedimiento administrativo disciplinario regulado en los artículos 51 al 54 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Sindicato de Trabajadores del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social “SITRAMITRAPS” y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “20 de octubre”; **b)** el juzgado de primera instancia, al emitir su resolución, consideró que en el caso de estudio no hubo justificación alguna del despido, pues no se le dio la oportunidad al actor de defenderse, ni se le notificó el objeto de una sanción administrativa, ya que no se le llevó a cabo el debido proceso regulado en el artículo 52 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la autoridad nominadora y los respectivos sindicatos para poder ejercer su derecho de defensa y, por otro lado, consideró que no entraba a conocer sobre la supuesta nulidad del oficio emitido el veintinueve de julio de dos mil dieciséis, por la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por no tener relación con la pretensión principal del incidentante. Con base en ello declaró: *“I) Con lugar parcialmente en la vía de los incidentes la nulidad del Acuerdo Ministerial (...) En consecuencia su reinstalación como Director Departamental (...) y se le hagan efectivos los salarios dejados de percibir y prestaciones laborales que en Derecho corresponde, computados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral a la fecha que efectivamente sea reinstalado. II) No entró a conocer la nulidad y falsedad del oficio (...) de fecha veintinueve de julio de dos mil dieciséis de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en base a lo considerado. III. Al estar firme despáchese mandamiento de ejecución y nómbrese Ministro Ejecutor como corresponde, librándose el exhorto correspondiente a efecto de que se constituya el Ministro executor y se emita el Acuerdo de Reinstalación del actor...”* (extremos que obran a folios electrónicos 503 al 521 del expediente del juzgado de primera instancia que contiene el incidente



relacionado); **c)** el Estado de Guatemala y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (autoridad nominadora) apelaron, pero solamente el primero de los mencionados evacuó la audiencia que le fuera conferida para exponer sus motivos de inconformidad y, para el efecto expuso: *“...al actor Rómulo de Jesús González Gramajo no le asiste el derecho de reclamar su reinstalación, de conformidad con el artículo 12 literal ‘d’ del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -SITRAMITRAPs- y Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ‘20 de Octubre’, los cuales establecen dentro de los cargos de confianza y exclusión sindical, a las personas que ejercen el cargo de Directores. Y de conformidad con las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad de fechas siete y veintiocho de agosto, ambas del dos mil quince, dentro de los expedientes 1011-2015, 22-2015, respectivamente, y la sentencia de fecha cinco de octubre de dos mil quince, dentro del expediente 4593-2014, en las cuales se ha establecido que no es necesario solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador de confianza o que ejerce funciones de representación del empleador, toda vez que la alta posición jerárquica dentro de la empresa, es catalogable como de confianza, por la responsabilidad y representación del patrono que conlleva un puesto de esa naturaleza y las funciones que le fueron encargadas, lo que implica que el propio pacto colectivo excluye categóricamente al actor por ser representante patronal...”* (información extraída de los folios electrónicos 12 al 19 de la pieza de segunda instancia ordinaria); y **d)** la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Huehuetenango **—autoridad cuestionada—**, al conocer en alzada, mediante auto de seis de julio de dos mil veintiuno **—acto reclamado—**, declaró con lugar solamente el recurso de apelación



interpuesto por el Estado de Guatemala (por no haber expresado la autoridad nominadora los agravios que resentía respecto del auto impugnado) y, como consecuencia, revocó aquella decisión y declaró sin lugar la nulidad del referido acuerdo ministerial que dispuso la destitución del incidentante, al considerar: “...*DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Previo análisis de los agravios, auto impugnado y constancias procesales, este Tribunal estima pertinente citar el criterio sostenido por la Corte de Constitucionalidad, en cuanto a la estabilidad en el empleo (...) Este criterio ha sido sostenido por la Corte de Constitucionalidad en las sentencias de dos de agosto y nueve de noviembre, ambas de dos mil siete y veinticinco de agosto de dos mil ocho, dictadas dentro de los expedientes 739-2007, 2060-2007 y 2433-2008, respectivamente. Acotado lo anterior, al analizar la sentencia de primer grado, se establece que el juzgador expone (...) Por su parte la recurrente expuso (...) Este Tribunal, al analizar el auto impugnado, las inconformidades del recurrente y las constancias procesales, arriba a las siguientes conclusiones: como lo sostiene la doctrina legal citada por este Tribunal, que en el derecho guatemalteco de trabajo, se consideran como casos de estabilidad propia absoluta establecidos en la legislación, el de la mujer embarazada, el de los dirigentes sindicales, el de los trabajadores que participen en la constitución de un sindicato, el del conjunto de trabajadores cuando el patrón se encuentre emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, así como los casos de centros de trabajo en los que por reglamentación interna o pacto colectivo vigente, se les reconozca el derecho a la reinstalación bajo condiciones especiales previstas expresamente. En el caso en estudio, de las actuaciones se establece que el señor Rómulo de Jesús González Gramajo, por Acuerdo Ministerial Número 20-2016, de fecha ocho de enero*



de dos mil dieciséis, del Ministro de Trabajo y Previsión Social, fue nombrado por primer ingreso en el puesto de Director Técnico I, especialidad Administración, con funciones de Director Departamental de Quetzaltenango, de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; asimismo que el nombrado actor por medio de Acuerdo Ministerial número 269-2016 del dieciocho de julio de dos mil dieciséis, de la Ministra de Trabajo y Previsión Social, fue removido del puesto de Director Técnico I, especialidad Administración, en virtud de ser puesto de libre nombramiento y remoción, con funciones de Director Departamental de Quetzaltenango, de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En la dilación del incidente de mérito el nombrado demandante no acreditó estar comprendido dentro de los casos de estabilidad propia absoluta establecidos en la legislación nacional y doctrina legal citada, que le garantice el derecho a la estabilidad propia absoluta; asimismo el pacto colectivo suscrito entre las partes contendientes en el artículo 10, se refiere a la inamovilidad sindical, específicamente que los directivos de los sindicatos gozarán del derecho de inamovilidad del trabajo, quienes en ningún caso se suprimirán los puestos de trabajo y destituirse sin antes haber tramitado el procedimiento de despido en juicio ordinario establecido en el artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo y el procedimiento de despido establecido en la Ley de Servicio Civil, su reglamento y el pacto suscrito, respectivamente. Por su parte el demandante no probó ocupar cargo alguno de los comprendidos en dicha normativa. Por otro lado, el artículo 12 del relacionado pacto, establece que los cargos de confianza son los ocupados por funcionarios o empleados públicos designados para cumplir funciones de dirección y representación, en razón de los méritos, calidades y funciones



especiales, por ello no pueden afiliarse a los sindicatos, entre otros, los Directores. El artículo 4° del Código de Trabajo, preceptúa representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de estas funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente al patrono. En esa virtud, al haber quedado acreditado que el demandante durante su desempeño laboral con la demandada ocupó puesto de DIRECTOR TÉCNICO, especialidad ADMINISTRACIÓN, con funciones de DIRECTOR DEPARTAMENTAL DE QUETZALTENANGO, de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; cargo que ocupó hasta la fecha de su remoción, según ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 269-2016 del dieciocho de julio de dos mil dieciséis, emitido por la Ministra de Trabajo y Previsión Social, Licenciada Aura Leticia Teleguario Sincal: esta Sala estima que de conformidad con las sentencias emitidas por la corte de constitucionalidad de siete y veintiocho de agosto, y cinco de octubre, todas del dos mil quince, dentro de los expedientes 1011-2015, 22-2015 y 4593-2014, no es necesario solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador de confianza o que ejerce funciones de representación del empleador, por la alta posición jerárquica dentro de la empresa, es catalogado como de confianza, por la responsabilidad y representación del patrón que conlleva un puesto de esa naturaleza y las funciones que fueren encargadas. En tal virtud por la condición de libre nombramiento y remoción del puesto que ocupaba el trabajador en el momento de su remoción, no le es aplicable lo regulado en el artículo 52 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre la entidad nominadora demandada y el sindicato de trabajadores del Ministerio de



Trabajo y Previsión Social '20 de Octubre', en cuanto a que deba observarse lo relativo a cumplir el procedimiento regulado en el capítulo octavo del relacionado pacto. Por lo anteriormente analizado, esta Sala, estima que al señor ROMULO DE JESUS GONZALEZ GRAMAJO, no le asiste el derecho de reclamar su reinstalación, por no encuadrar en los casos de garantía de inamovilidad laboral establecidos en la doctrina legal transcrita inicialmente, la legislación laboral nacional y el pacto colectivo de condiciones de trabajo que regula la relación entre ente nominador y sindicato de trabajadores de dicha cartera ministerial; por otro lado, tampoco le asiste el derecho a la reinstalación como efecto de la nulidad del acuerdo de remoción planteado, en virtud que el procedimiento disciplinario previsto en la ley profesional no le es aplicable por el cargo desempeñado de representación del empleador por ende de libre nombramiento y remisión (sic); por lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al emitir el acuerdo número doscientos sesenta y nueve guion dos mil dieciséis de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, de la Ministra de Trabajo y Previsión Social y oficio número doscientos cuarenta y siete guion dos mil dieciséis diagonal LJCL diagonal avf de fecha veintinueve de julio de dos mil dieciséis de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo hizo dentro sus facultades normadas en el artículo 194 literal b) constitucional, por lo que el fallo venido en grado, no se encuentra ajustado a Derecho, debiéndose acoger el recurso de apelación interpuesto, revocar los numerales I), III) y IV) de la parte resolutive de la sentencia impugnada y resolver conforme a Derecho..." (folios 57 al 77 del expediente digital de la alzada ordinaria).

Esta Corte, al efectuar el análisis de las constancias procesales, y con base en el giro jurisprudencial al que se hizo mención en párrafos precedentes, advierte



que la autoridad cuestionada, al proferir la decisión contra la que se reclama en la presente acción constitucional, no provocó agravio a los derechos que invocó quien postuló el amparo. Esto porque, al emitir su decisión en el sentido en que lo hizo, definió acertadamente, de acuerdo con las consideraciones que expresó que, con fundamento en las funciones que se le atribuyeron y asignaron al ex trabajador quien ostentaba el puesto nominal de *“DIRECTOR TÉCNICO, especialidad ADMINISTRACIÓN, con funciones de DIRECTOR DEPARTAMENTAL DE QUETZALTENANGO, de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”*, lo cual estableció conforme a la prueba documental obrante en autos, que el cargo funcional que ejerció se caracteriza como de confianza y de representación patronal conforme el artículo 12 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la entidad denunciada. Esto hace que, contrario a lo que argumentó el ahora amparista en las instancias de la jurisdicción ordinaria referente a que la parte patronal, previo a decidir su despido, debió tramitar el procedimiento administrativo disciplinario regulado en los artículos 51 al 54 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “SITRAMITRAPS” y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “20 de octubre”, carezca de validez. En ese orden de ideas, es menester referir que la Sala cuestionada, al considerar en el acto reclamado, que por haber desempeñado el trabajador un cargo de confianza y representación patronal (de libre nombramiento y remoción) no gozaba de la garantía de inamovilidad contemplada en la ley profesional y, por ende, no era necesario que se le instara el procedimiento administrativo disciplinario conforme lo regulado en el artículo 52 del Pacto Colectivo citado, no causó agravio al accionante que amerite



reparación por vía del amparo, puesto que, la postura de aquella Sala a la postre es congruente con el giro jurisprudencial asentado por esta Corte en sentencia de catorce de noviembre de dos mil veintitrés, proferida en el expediente 1331-2022, que versa sobre un caso con aristas similares al presente, en el que sostuvo que la garantía de estabilidad propia reconocida en un pacto colectivo si bien constituye una de las formas de ampliar los supuestos de procedencia típicos de la reinstalación, empero, no aplica a los trabajadores que ocupan cargos de confianza y representación patronal, pues solo debe reconocerse tal garantía al resto de trabajadores.

En ese orden de ideas, es menester resaltar que la Sala objetada realizó una labor exhaustiva, por virtud de la cual estableció –derivado del análisis de las constancias procesales–, en primer orden, las funciones que desempeñó el accionante y, partiendo de ello, subsumió la situación particular en la ley específica que de forma concreta cataloga al “*Director*” (artículo 12 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la entidad denunciada) como trabajador de confianza y, por ende, de libre nombramiento y remoción.

Aunado a ello, no escapa a conocimiento de esta Corte que, desde un inicio de la relación laboral, el ahora postulante tenía conocimiento de tal condición, pues a folio 21 del expediente digital que contiene el incidente que subyace al amparo, obra el Acuerdo Ministerial 20-2016, emitido por el Ministro de Trabajo y Previsión Social el ocho de enero de dos mil dieciséis, en el que consta su nombramiento por primer ingreso en el puesto de ‘*Director Técnico I, especialidad Administración*’, y en el mismo se hizo constar que: “...los puestos de la Serie Ejecutiva, dentro de los cuales está comprendido el de Director Técnico I, **son de libre nombramiento y remoción**; por lo cual es facultad de la Autoridad Nominadora designar el personal



que ocupará dichos puestos... ” –el resaltado no aparece en el texto original–.

Con base en lo anterior, la postura de la Sala cuestionada se encuentra ajustada a Derecho, porque en efecto, se colige que el artículo 12 *ibidem* contiene un enunciado normativo que abarca a los Directores, puesto funcional que desempeñó el amparista. Abona a lo anterior, el hecho de que la actuación de la Sala citada guarda congruencia con el sentido del pronunciamiento de esta Corte contenido en la sentencia de dos de septiembre de dos mil veintiuno, proferida en los expedientes acumulados 1403-2021 y 1448-2021, que refiere que la categorización de empleado de confianza o con representación patronal debe definirse por parte de los tribunales de trabajo y previsión social tomando en consideración varios aspectos, entre ellos, si el trabajador realiza, en el desempeño de efectivo de sus labores, funciones que implican las categorías de confianza o de representación del patrono, aunque el cargo nominal obrante en el contrato que vincula la prestación de sus servicios personales de orden laboral con el patrono sea de carácter general; en el caso concreto determinó con precisión la Sala objetada que el puesto funcional y nominal que ocupó el postulante se encuentra catalogado como de confianza y de libre nombramiento y remoción en la ley profesional.

Conforme lo expresado en líneas precedentes, se establece que la Sala cuestionada al haber determinado que el puesto que desempeñó el ahora accionante, está catalogado como de confianza, resulta inviable que pretendiera obtener su reinstalación, fundando su pretensión en la supuesta omisión del procedimiento administrativo disciplinario previsto en el Pacto Colectivo respectivo, puesto que, era innecesario que la parte empleadora tramitara ese procedimiento para poder finalizar la relación de trabajo que sostenía con aquel. [Similar criterio ha sostenido esta Corte, entre otras, en las sentencias de once y diecisiete de agosto y



seis de diciembre, todas de dos mil veintidós, dictadas en los expedientes 3568-2022, 1210-2022 y acumulados 3696-2022 y 3730-2022, respectivamente].

Por lo antes descrito, se concluye que lo resuelto por la Sala cuestionada se apegar al criterio desarrollado por esta Corte en líneas precedentes y que constituye doctrina legal de observancia obligatoria, de manera que, la decisión asumida por aquella Sala no causa agravio alguno al postulante que amerite reparación por vía del amparo, situación que pone de manifiesto que, contrario a lo argumentado por el accionante, la decisión asumida por la Sala reprochada cuenta con una debida motivación al haber expuesto las razones que la condujeron a resolver en el sentido que lo hizo.

Por último, en cuanto a la inconformidad alegada por el accionante relativa a que en casos similares al presente, mediante el amparo se ha concedido la reinstalación pretendida a otros trabajadores en cargos similares; esta Corte advierte que, en todo caso, al conocerse y resolverse un caso particular, debe partirse de la necesidad de analizar cada situación con la individualización que amerita, por tratarse de controversias particulares cuya naturaleza puede variar, por lo que, debe considerarse las cuestiones fácticas y jurídicas que corresponden, sin que ello implique que se tenga la obligación de sostener, en un caso particular con aristas propias, un criterio determinado. Por tal motivo, ese agravio no trasciende al ámbito constitucional.

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, por lo que, se estima que, para tal efecto, el proceso de amparo promovido interrumpe el plazo de prescripción que corre contra el empleado, respecto de aquellos posibles derechos que pudiera pretender ejercer,



en función de la terminación de la relación laboral y de no haber prosperado el incidente de nulidad del acuerdo ministerial y su reinstalación, sin que los pronunciamientos hechos en amparo prejuzguen sobre la procedencia o improcedencia de aquellas pretensiones por justicia o injusticia del despido.

Los fundamentos de lo considerado evidencian la inexistencia de violación alguna a los principios jurídicos o derechos constitucionales del amparista, que deba ser reparado por esta vía; razón por la cual, el amparo planteado deviene notoriamente improcedente y en virtud que el Tribunal de Amparo de primer grado resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada, por las razones consideradas en este fallo, con la modificación relativa a que la multa impuesta al abogado patrocinante asciende a mil quetzales (Q1,000.00), manteniendo el apercibimiento y demás aspectos que sobre el particular fijó el *a quo*.

LEYES APLICABLES

Artículos citados, 265, 268 y 272, literal c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 8°, 10, 42, 43, 45, 49, 60, 61, 66, 67, 149, 163, literal c), y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 35, 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 Rómulo de Jesús González Gramajo –postulante– y, como consecuencia, **confirma** la sentencia apelada con la modificación relativa a que la multa impuesta al abogado patrocinante asciende a mil quetzales (Q1,000.00), manteniendo el apercibimiento y demás aspectos que sobre el particular fijó el *a quo*. **II.** Notifíquese y, con certificación de lo resuelto, devuélvanse los antecedentes.



