

EXPEDIENTE 6977-2022

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de cinco de julio de dos mil veintidós, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por la Contraloría General de Cuentas, por medio de su Mandatario Especial Judicial con Representación, abogado Ludwing Orlando Charchal Ramos, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. La postulante actuó con el patrocinio de las abogadas Helen Mayarí Reyes Morales y Siomara Elizandra Salazar Gonzalez, quienes actuaron de forma separada, conjunta e indistintamente. Es ponente en el presente caso el Magistrado Vocal I, Nester Mauricio Vásquez Pimentel, quien expresa el parecer del Tribunal.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Solicitud y autoridad: presentado el dieciséis de abril de dos mil veintiuno, en la Sección de Amparo de la Corte Suprema de Justicia. **B) Acto reclamado:** resolución de veintiocho de enero de dos mil veintiuno, dictada por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que confirmó la emitida por el Juzgado Décimo Tercero (ahora Pluripersonal) de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo promovido por la Contraloría General de Cuentas contra Luis Demetrio Cuyán Dubón, con la modificación en cuanto a que para ejecutar la terminación de contrato relacionada, debía agotarse previamente el procedimiento regulado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito



y vigente en la entidad empleadora. **C) Violaciones que denuncia:** a los derechos de defensa y a una tutela judicial efectiva e igualdad, así como al principio jurídico del debido proceso. **D) Hechos que motivan el amparo:** lo expuesto por la postulante se resume: **D.1) Producción del acto reclamado:** i) en el Juzgado Décimo Tercero (ahora Pluripersonal) de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, la Contraloría General de Cuentas promovió incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo contra Luis Demetrio Cuyán Dubón, por encontrarse emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, aduciendo que la solicitud aludida no obedecía a represalias sino al cumplimiento de lo resuelto en el procedimiento administrativo disciplinario tramitado contra el trabajador identificado con el número 012-2017, con sustento en los artículos 42 y 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el centro de trabajo, por la negligencia comprobada en el ejercicio de sus funciones al haber sido nombrado –el trabajador– en una comisión de auditoría y fiscalización de la obra: “*Proyecto de Rehabilitación de la Ruta Existente y Ampliación a Cuatro Carriles de la Ruta CA 2, Occidente*”, en el que la autoridad nominadora determinó que el avance de la fiscalización de la obra al nueve de enero de dos mil diecisiete, era de veinticinco por ciento no existiendo razones de fuerza mayor que pudieran justificar las limitaciones al ejecutar el trabajo de fiscalización, por lo que en resolución de dieciocho de abril de dos mil diecisiete, luego de finalizado el proceso administrativo disciplinario, se ordenó que, previo a despedir al actor se contara con la autorización judicial de conformidad con los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo; ii) el Juzgado referido dictó el auto de cinco de junio de dos mil diecinueve, en el que declaró con lugar el incidente de autorización de terminación del contrato de trabajo y, como consecuencia, lo



autorizó –al ente incidentante– para que finalizara la relación laboral sostenida, al considerar que de conformidad con los argumentos expuestos por los sujetos procesales, se advertía que la solicitud planteada no constituía un acto de represalia; y **iii) Luis Demetrio Cuyán Dubón** interpuso recurso de apelación, medio de impugnación que conoció la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social –autoridad cuestionada–, quien al dictar la resolución de veintiocho de enero de dos mil veintiuno –acto reclamado–, confirmó el fallo venido en grado, con la modificación relativa a que se debía ejecutar la terminación del contrato de trabajo hasta agotar los procedimientos regulados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de esa institución, lo anterior, al argumentar que el trabajador no era dirigente ni integrante de un órgano sindical y tampoco desempeñaba encargos especiales dentro del movimiento sindical, por lo que devenía procedente autorizar la terminación de su contrato de trabajo, no obstante, advirtió que: *“... al haber presentado el incidentado el recurso de apelación (...) el mismo debió conocerse y resolverse ante la junta mixta según lo establece el pacto colectivo, por lo anterior y para que la presente autorización no violente normas imperativas vigentes y positivas, no podrá ejecutarse, la terminación del contrato, hasta agotar los procedimientos regulados en dicho pacto...”*. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** denuncia la postulante que la autoridad cuestionada, al emitir el acto reclamado, le produjo agravio porque: **i)** la circunstancia a la que sujetó la terminación del contrato de trabajo es improcedente, en virtud que dentro del incidente subyacente únicamente se debe establecer la existencia o no de represalias contra el trabajador, sin que en esa oportunidad se prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido; **ii)** se evidenció la inexistencia de represalias contra el trabajador, por lo que la Sala cuestionada debió autorizar



la terminación del contrato relacionado, no obstante, resolvió que la Junta Mixta debía conocer y resolver el recurso de apelación interpuesto en sede administrativa dentro del procedimiento disciplinario de despido, extremo que desnaturaliza el incidente de mérito; **iii)** cualquier incidencia reclamada dentro del procedimiento administrativo que realice el trabajador, no corresponde que sea ventilada dentro del incidente de terminación de contrato, tal como sucedió en el caso concreto, toda vez que será en la vía ordinaria laboral donde corresponda discutir y/o probar sobre las causas justas del despido o cualquier asunto relacionado con el incumplimiento del procedimiento establecido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo de la institución incidentante; **iv)** la Corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia relativa a que en la autorización de la terminación de contrato de trabajo se debe establecer si la remoción solicitada afecta o no al conflicto colectivo, y si es represalia del patrono por la participación del trabajador en el movimiento sindical, de no ocurrir esas circunstancias se debe autorizar la terminación del vínculo; **v)** la Sala cuestionada argumentó que el incidentado promovió recurso de apelación – administrativo– ante la Junta Mixta de la empleadora, el cual debía resolverse previo a ejecutar la autorización de terminación de contrato de trabajo, no obstante, la vía referida no es la idónea para resolverlo; además, el medio de impugnación fue planteado ante el Contralor General de Cuentas y no ante la Junta Mixta, según lo establece el artículo 12 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Contraloría General de Cuentas, a pesar de lo descrito, el Contralor General de Cuentas dio respuesta a su planteamiento en resolución A-019-2017 de doce de mayo de dos mil diecisiete; **vi)** la Corte de Constitucionalidad ha señalado que no corresponde al Contralor General de Cuentas convocar a la Junta Mixta, y que esa circunstancia debe dilucidarse ante la jurisdicción privativa de trabajo y previsión



social, para el efecto citó los expedientes 4037-2015, 5410-2015 y 154-2016; y **vii)** el recurso de apelación –administrativo– interpuesto era improcedente, por prematuro, toda vez que conforme el artículo 43 de la Ley Profesional multicitada, se debe interponer contra el acuerdo que emita el Contralor General de Cuentas por el que se disponga el despido del trabajador, situación que en el presente caso no ha sucedido pues el trabajador tiene estatus de trabajador activo de esa institución. **D.3) Pretensión:** solicitó que se otorgue el amparo y como consecuencia, se deje en suspenso en forma definitiva el acto reclamado y se le restituya en la situación jurídica afectada. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó los contenidos en las literales a), b) y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Normas violadas:** citó los artículos 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 379 y 380 del Código de Trabajo y 16 de la Ley del Organismo Judicial.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. **B) Tercero interesado:** Luis Demetrio Cuyán Dubón. **C) Remisión de antecedentes:** expedientes formados con ocasión de: **i)** incidente de solicitud de terminación de contrato laboral 01173-2017-06234 del Juzgado Décimo Tercero (ahora Pluripersonal) de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala; **ii)** recurso 2 de apelación, dentro del expediente 01173-2017-06234 de la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **D) Medios de comprobación:** se prescindió del período probatorio, sin embargo, se incorporaron los aportados en el proceso de amparo en primera instancia. **E) Sentencia de primer grado:** la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, **consideró:** “... *Es así que resultado de la revisión de las actuaciones, se establece que de conformidad con lo que preceptúa el*



artículo 283 del Código de Trabajo regula: ‘Los conflictos relativos al Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado’; y el artículo 292 del mismo cuerpo legal, que preceptúa: ‘Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos intimamente relacionados con él’. De las normas jurídicas precitadas se destaca la competencia de los jueces del fuero laboral para resolver con exclusividad los conflictos sometidos a su jurisdicción. Deviene de ello que procede acudir a la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social para que sean las autoridades judiciales las que se pronuncien sobre la procedencia o no de reclamos que, por su naturaleza, deben ser dilucidados en esa jurisdicción, debido a que a esas autoridades corresponde con exclusividad provocar un verdadero contradictorio entre partes legitimadas por la situación jurídica material que ha dado lugar al litigio, esto en correcta aplicación de los principios que informan el Derecho del Trabajo, emitiendo para el efecto las resoluciones que en derecho corresponden (en similares términos se pronunció la Corte de Constitucionalidad en las sentencias de veinticinco de noviembre de dos mil catorce, cinco de febrero y diecinueve de noviembre, ambas de dos mil quince, proferidas dentro de los expedientes (...) Con base en lo antes expuesto, se establece que en el presente caso el trabajador apeló la resolución emitida por el Juzgado Décimo Tercero Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social, de fecha cinco de junio del dos mil diecinueve, reclamando la omisión en cuanto a la integración de la Junta Mixta para



que resolviera el recurso de apelación que promovió contra el acuerdo por el que se dispuso su despido, argumentando que la decisión del empleador no cumplía con lo regulado en el Pacto Colectivo vigente en la Contraloría General de Cuentas, circunstancia que demuestra el conflicto de índole laboral que debe tramitarse en los Tribunales de Trabajo. Por lo expresado, y en consonancia con las normas *ibidem*, las inconformidades expuestas por el señor Luis Demetrio Cuyán Dubón corresponde ser dilucidadas en la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social, porque es atribución de los jueces del fuero laboral resolver con exclusividad los conflictos de esa índole, como preceptúan las normas anteriormente relacionadas, por lo que de conformidad con la ley de la materia, es en la instancia ordinaria donde debe ser agotada obligatoriamente la presencia de un conflicto de índole laboral, como el caso que nos ocupa. En consecuencia, es por medio del juicio ordinario y no en el proceso de incidente de autorización de terminación de contrato, en la que amerita que las autoridades judiciales se pronuncien sobre las cuestiones descritas precedentemente. Aunado a lo anterior, esta Cámara estima que el pronunciamiento de la Sala impugnada se desvía en lo concerniente a que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que conozcan de incidentes de autorización de terminación de contrato de trabajo deben circunscribirse a determinar la existencia o no de represalias contra el trabajador que puedan haber derivado del planteamiento de un conflicto colectivo. En un caso similar la Corte de Constitucionalidad, en sentencia de fecha nueve de marzo de dos mil veintiuno, proferida en el expediente 3968-2020, expuso el criterio siguiente: (...) En conclusión, cuando el órgano jurisdiccional de alzada no emite decisión acorde a los descrito precedentemente, su actuación deja de enmarcarse dentro de las facultades que le confiere la ley específica y, por ende, se configura agravio que



reparar en la vía del amparo. El criterio relativo a que los tribunales de trabajo y previsión social que conozcan de los incidentes de autorización de terminación de contrato de trabajo deben ceñirse a determinar la existencia o no de represalias contra el trabajador derivadas del planteamiento del conflicto colectivo se ha sostenido, entre otras, en sentencias del máximo órgano constitucional del catorce de marzo, veintitrés de abril y doce de noviembre, todas de dos mil trece, proferidas en los expedientes 1326-2012, 249-2013 y 2292-2013, respectivamente. En ese orden, se establece que la Sala denunciada no emitió un pronunciamiento conforme a la ley de la materia, extralimitándose al condicionar la ejecución de la autorización de terminación de contrato en contra del incidentado hasta agotar los procedimientos regulados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Contraloría General de Cuentas, y así vulneró el debido proceso, la tutela judicial efectiva y los derechos invocados por la postulante, los que deben ser restaurados; por lo tanto, el amparo debe otorgarse en el sentido que la autoridad reprochada dicte nueva resolución ajustada a Derecho, la jurisprudencia aplicable al caso concreto y lo aquí considerado, sin perjuicio del sentido en que resuelva. (...) Esta Cámara estima que la autoridad impugnada actuó con la buena fe que se supone en las actuaciones judiciales, razón por la que con base en la facultad que establece el artículo 45 de la ley de la materia, la exonera del pago de las costas procesales...”. Y resolvió: “... **I) OTORGA** el amparo solicitado por la **CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS**, en contra de la **SALA QUINTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**; en consecuencia: **a)** deja en suspenso, en cuanto a la reclamante la resolución de fecha veintiocho de enero de dos mil veintiuno, dictada por la autoridad recurrida, en el expediente de apelación número 01173-2017-06234, recurso 2, **b)** restituye a



la postulante en la situación jurídica anterior a esa resolución, y c) ordena a la Sala denunciada resolver conforme a Derecho y a lo aquí considerado, respetar los derechos y garantías de la solicitante, bajo apercibimiento de imponer la multa de quinientos quetzales a cada uno de los magistrados, en caso de no acatar lo resuelto dentro del plazo de cinco días siguientes de haber recibido la ejecutoria y sus antecedentes, sin perjuicio de las responsabilidades legales correspondientes

II) No hay condena en costas...”.

III. APELACIÓN

Luis Demetrio Cuyán Dubón –tercero interesado– apeló. Manifestó su inconformidad con la sentencia proferida por el *a quo*. Agregó que la decisión del Tribunal de Amparo de primera instancia vulneró sus derechos al precisar que el incidente subyacente únicamente debe determinar la existencia de represalias, mutilando el supuesto jurídico contenido en el artículo 379 del Código de Trabajo y vulnerando con ello los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, limitando aquellos beneficios reconocidos en la ley profesional.

El *a quo* hizo una interpretación equivocada de la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad, relativa a los alcances de los incidentes de autorización de terminación de contratos de trabajo; además de una incorrecta interpretación y aplicación del artículo 379 del Código de Trabajo, pues parece ser que a su criterio, solo el patrono tiene derecho a una tutela judicial efectiva y no es materia de un incidente de autorización de contrato de trabajo establecer que no se impida el ejercicio de los derechos que el pacto colectivo de condiciones de trabajo confiere a los trabajadores de la institución. Añadió que la autoridad cuestionada, al resolver, tuvo por acreditado que en la Contraloría General de Cuentas existe vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo, que en su artículo 30 garantiza la



estabilidad laboral a sus trabajadores, quienes pueden ser despedidos al incurrir en una causa de las establecidas en el artículo 42 y conforme el procedimiento administrativo de despido contemplado en el artículo 43 de la referida normativa profesional indicada, y siendo que la literal c) del último artículo citado (43) le confiere la facultad de recurrir el acuerdo de su destitución, y en tanto no sea resuelto en definitiva, también goza de la posibilidad de seguir laborando y devengando un salario, por ello la autorización conferida no puede avalar que se le impida –como trabajador– el ejercicio de sus derechos ante el eventual despido, toda vez que tiene la posibilidad legal de apelar esa decisión y, de esa cuenta, la autoridad reprochada, al resolver, en su potestad de juzgar, atendió al precepto contenido en el artículo 379 del Código de Trabajo y lo ajustó al caso concreto. En esa situación, debe tomarse en cuenta que, según el artículo 49 del Código de Trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y su cumplimiento es obligatorio. Por último, refirió que la autoridad reclamada actuó dentro de la esfera de su competencia, al señalar que se autorizaba la terminación del contrato hasta agotar el procedimiento de despido contemplado en el pacto colectivo citado, pues era su deber que con la autorización concedida no se le vedara y/o impidiera como trabajador el ejercicio de sus derechos, de conformidad con lo regulado en el artículo 43 de la ley profesional *ibidem*. Para cumplir con la debida motivación y fundamentación, la sentencia apelada debió exponer una argumentación lógica y estructurada de las razones en que basó su pronunciamiento, derivado del análisis lógico y jurídico de los hechos sometidos a su conocimiento, a la luz de los preceptos legales aplicables al caso concreto, por lo que resulta evidente que, en el caso concreto, el fallo impugnado carece de motivación y fundamentación debida, propia de toda resolución judicial.



Solicitó que se tenga por interpuesto el recurso de apelación y por expresados sus motivos de inconformidad.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA PÚBLICA

A) La postulante manifestó su conformidad con el fallo proferido por el Tribunal a quo. Enfatizó que la solicitud de autorización judicial para la terminación del contrato de trabajo de Luis Demetrio Cuyán Dubón no constituyó represalia en contra del ejercicio de los derechos del trabajador, tal como lo consideraron las autoridades judiciales de trabajo en la instancia ordinaria. Reiteró que en el incidente de marras no puede juzgarse la causa justa del despido, puesto que tal extremo debe ventilarse, según la ley aplicable al caso concreto (artículos 379 y 380 del Código de Trabajo), en un juicio ordinario de conocimiento. Aseguró que la decisión de la Sala cuestionada provocó los agravios que expresó al promover el amparo. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación y como consecuencia, se confirme la sentencia venida en grado. **B) Luis Demetrio Cuyán Dubón –tercero interesado–** reiteró lo expresado al apelar, insistiendo en que la actuación de la Sala denunciada no configuró agravio alguno que pueda o deba ser reparado por vía del amparo. Solicitó que se revoque la sentencia de primer grado. **C) El Ministerio Público** no comparte el criterio sustentado por el Tribunal de Amparo de primer grado en la sentencia objeto de impugnación, porque es evidente que el tema que se traslada al plano constitucional fue debidamente discutido y analizado por los tribunales de trabajo y previsión social que tuvieron a su cargo el conocimiento de la litis, en el correcto ejercicio de la facultad de juzgar que les confiere el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala; de tal manera que, es evidente que el acto reclamado se encuentra ajustado a Derecho, siendo improcedente utilizar el amparo como una instancia revisora de lo



resuelto en la jurisdicción ordinaria. Solicitó que se revoque la sentencia impugnada.

CONSIDERANDO

- I -

Es procedente otorgar el amparo solicitado cuando del análisis de las constancias procesales, se establece que las autoridades judiciales no determinaron si la causal invocada por el patrono, para solicitar la autorización de terminación del contrato de trabajo, constituye o no represalia.

- II -

La Contraloría General de Cuentas promueve amparo contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como acto reclamado la resolución de veintiocho de enero de dos mil veintiuno, dictada por la Sala cuestionada, que confirmó la emitida por el Juzgado Décimo Tercero (ahora Pluripersonal) de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo que promovió contra Luis Demetrio Cuyán Dubón, con la modificación en cuanto a que para ejecutar la terminación de contrato relacionada, debía agotarse previamente el procedimiento regulado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito y vigente en la entidad empleadora.

Denuncia la postulante que la autoridad cuestionada, al proferir la resolución que constituye el acto reclamado, le produjo agravio, por los motivos que fueron expuestos en el apartado de Antecedentes de este fallo.

El Tribunal *a quo* otorgó el amparo a la postulante, al considerar que la Sala denunciada no emitió un pronunciamiento conforme a la ley de la materia, extralimitándose al condicionar la ejecución de la autorización de terminación de



contrato en contra del incidentado hasta agotar los procedimientos regulados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Contraloría General de Cuentas, vulnerando el debido proceso y la tutela judicial efectiva de la postulante, por lo que estimó procedente conceder la tutela constitucional pedida para que sean restaurados los derechos vulnerados a la amparista.

- III -

De conformidad con lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo, el Juez que conoce de la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo, debe analizar las cuestiones fácticas, los argumentos expuestos y los medios de prueba aportados al proceso por las partes, con el propósito de establecer si el despido tiene por objeto perjudicar el movimiento colectivo, para finalmente, decidir sobre la posibilidad que el empleador concluya la relación aludida. De esa cuenta, el trabajador emplazado en este tipo de procedimiento deberá asumir la postura que estime pertinente a sus intereses y, en caso contare con medios de prueba que respalden su posición jurídica, aportarlos al incidente subyacente, a efecto que la autoridad judicial competente determine si la solicitud que presenta el patrono constituye o no represalia contra aquél, en el contexto del conflicto colectivo de carácter económico social, o derivado de cualquier circunstancia que entrañe limitación o vulneración a los derechos del empleado y que ello se traduzca en una represalia contra éste. Sin perjuicio de lo anterior, para esta Corte es importante señalar que, para obtener autorización judicial para dar por finalizada una relación laboral, es menester que el empleador acredite los motivos que sustentan su pretensión, pues a él corresponde demostrar que la autorización referida no configura represalia contra el trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, cuando el patrono está emplazado como



consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, debe solicitar autorización judicial para toda terminación de contratos de trabajo (de conformidad con lo establecido en el artículo 380 mencionado), no como un simple requisito, sino que tal solicitud debe sustentarse en una argumentación fáctica (debidamente comprobada) y jurídica que conduzca razonablemente a evidenciar que su proceder no entraña represalia alguna contra el trabajador, porque de no hacerlo, opera indefectiblemente la presunción general relativa a que la intención de despido constituye represalia.

Con fundamento en lo antes expuesto, cuando un empleador pretenda que se le autorice disponer un despido, debe exponer y acreditar fehacientemente la razón o motivo que aduce para la destitución del trabajador. Lo anterior, no tiene por objeto comprobar una causal justa de despido (debido a que ese no es el propósito del procedimiento incidental respectivo), sino por el contrario, es para desvanecer la presunción relativa a que la decisión de destitución es un acto constitutivo de represalia. [Criterio similar fue sostenido por esta Corte en sentencias de veintidós de junio, diecinueve de octubre y siete de diciembre, todas de dos mil veintiuno, dictadas dentro de los expedientes 4230-2020, 3399-2021 y 3614-2021, respectivamente].

Para emitir el pronunciamiento correspondiente, este Tribunal estima pertinente precisar la actividad procesal que derivó en la emisión del auto contra el que se reclama en amparo: **a)** en el Juzgado Décimo Tercero (ahora Pluripersonal) de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, la Contraloría General de Cuentas –ahora postulante– promovió incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo contra Luis Demetrio Cuyán Dubón, por encontrarse emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter



económico social, aduciendo que la solicitud aludida no obedecía a represalias sino al cumplimiento de lo resuelto en el procedimiento administrativo disciplinario tramitado contra el trabajador identificado con el número 012-2017, con sustento en los artículos 42 y 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el centro de trabajo, por la negligencia comprobada en el ejercicio de sus funciones al haber sido nombrado –el trabajador– en una comisión de auditoría y fiscalización de la obra: “*Proyecto de Rehabilitación de la Ruta Existente y Ampliación a Cuatro Carriles de la Ruta CA 2, Occidente*”, en el que la autoridad nominadora determinó que el avance de la fiscalización de la obra al nueve de enero de dos mil diecisiete, era de veinticinco por ciento no existiendo razones de fuerza mayor que pudieran justificar las limitaciones al ejecutar el trabajo de fiscalización, por lo que en resolución de dieciocho de abril de dos mil diecisiete, luego de finalizado el proceso administrativo disciplinario, se ordenó que, previo a despedir al actor se contara con la autorización judicial de conformidad con los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. (Procedimiento administrativo corre agregado a folios electrónicos del 23 al 51 de la pieza digital del antecedente de primera instancia); **b)** el Juzgado referido dictó el auto de cinco de junio de dos mil diecinueve, en el que declaró con lugar el incidente relacionado y, como consecuencia, autorizó –a la parte incidentante– para que finalizara la relación laboral sostenida con el trabajador, al considerar que de conformidad con los argumentos expuestos por los sujetos procesales, se advertía que la solicitud planteada no constituía un acto de represalia; **c)** Luis Demetrio Cuyán Dubón interpuso recurso de apelación y al hacer uso del medio de impugnación referido, manifestó como motivos de su inconformidad: *i)* el juez impugnado no tomó en cuenta la prueba aportada al incidente de mérito, principalmente la documental, con la que acreditó que, en casos similares, las



autoridades judiciales de trabajo, al emitir sus resoluciones, han denegado las solicitudes de autorización de terminación de contrato de trabajo a la Contraloría General de Cuentas, con sustento en que no se ha sustanciado el procedimiento de despido que regula el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente en la institución referida; *ii)* en el caso concreto, el Juez impugnado soslayó que en la Contraloría General de Cuentas existe un pacto colectivo de condiciones de trabajo, y que según el artículo 49 del Código de Trabajo, esta normativa tiene carácter de ley profesional y su cumplimiento es obligatorio; asimismo, es fuente formal de derecho y forma parte del derecho objetivo del país, por lo que sus disposiciones son de observancia necesaria; *iii)* el auto apelado carece de motivación y fundamentación debida, dado que el juez de primera instancia, al resolver, no esbozó consideraciones respecto de lo argumentado con relación a la ausencia de resolución del recurso de apelación –administrativo– interpuesto ante la Junta Mixta de la Contraloría General de Cuentas. Además, refirió que no valoró los medios de prueba aportados al incidente y no aplicó la normativa atinente al caso concreto, dado que al emitir el auto de cinco de junio de dos mil diecinueve soslayó el contenido de los artículos 12, 30 y 43 de la ley profesional multicitada; *iv)* el artículo 30 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la Contraloría General de Cuentas garantiza la estabilidad laboral a sus trabajadores, quienes pueden ser despedidos únicamente al incurrir en una causa debidamente justificada y cuando sea debidamente probada en el procedimiento administrativo de despido contemplado en el artículo 43 de la referida normativa colectiva; *v)* la normativa colectiva de la Contraloría General de Cuentas, le confiere a todo trabajador la facultad de recurrir el acuerdo de su destitución ante la Junta Mixta, y en tanto no sea resuelto en definitiva, no puede ser autorizada la terminación de su relación de



trabajo; y *vi)* el Juez impugnado desconoce el contenido del artículo 106 constitucional que dispone la nulidad de pleno derecho de aquellas disposiciones que limiten, restrinjan o menoscaben los derechos reconocidos a todos los trabajadores (datos extraídos del escrito de evacuación de la audiencia por cuarenta y ocho horas, conferida en alzada obrante a folios del 11 al 15 de la pieza digital del antecedente de segunda instancia); y **d)** al dictar el auto de veintiocho de enero de dos mil veintiuno –acto reclamado–, la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social –autoridad cuestionada–, confirmó el fallo venido en grado, con la modificación relativa a se debía ejecutar la terminación del contrato de trabajo hasta agotar los procedimientos regulados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Contraloría General de Cuentas, lo anterior, al estimar que el trabajador no era dirigente ni integrante de un órgano sindical y tampoco desempeñaba encargos especiales dentro del movimiento sindical, por lo que devenía procedente autorizar la terminación de su contrato de trabajo. Al resolver, consideró lo siguiente: “*...Que en los incidentes de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, no se prejuzga sobre la justicia e injusticia del despido, sino únicamente es necesario constatar que dicha terminación no obedece a represalias derivadas del mismo conflicto colectivo y que tiendan a desvirtuar el movimiento reivindicativo de los trabajadores, en el presente caso se verifica que no se dan las condiciones antes mencionadas. Toda vez que el trabajador, no es dirigente ni integrante de ningún órgano sindical o que tenga encargos especiales dentro del movimiento sindical laboral, por lo que es procedente se autorice la terminación del contrato de trabajo, sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido. Asimismo, los medios de prueba aportados al proceso por las partes, tienen el único propósito de establecer si el despido tiene*



por objeto perjudicar el movimiento colectivo, para finalmente, decidir sobre la posibilidad de que el empleador concluya la relación aludida, por no tener como objetivo aquel motivo, en ese orden de ideas, la parte empleadora acreditó los motivos que sustentan su pretensión, pues a él corresponde demostrar que la autorización referida no configura represalia contra el trabajador, es procedente se autorice la terminación de contrato solicitada. Ahora bien, de conformidad con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente suscrito entre las partes, en el artículo 43 establece que: ‘...c) acordado el despido EL TRABAJADOR podrá apelar ante la junta mixta por escrito para lo cual dispone de tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.’, en ese orden de ideas, ningún trabajador podrá ser destituido sin que sea seguido el procedimiento de destitución regulado en el artículo citado, el cual incluye el agotamiento en sede de la junta mixta, por lo que al haber presentado el incidentado el recurso de apelación en fecha tres de mayo de dos mil diecisiete, el mismo debió de conocerse y resolverse ante la junta mixta según lo establece el pacto colectivo, por lo anterior y para que la presente autorización no violente normas imperativas, vigentes y positivas, no podrá ejecutarse. la terminación de contrato. hasta agotar los procedimientos regulados en dicho pacto. Razón por la cual el auto venido en grado debe confirmarse con la modificación aquí considerada”. (el acto reclamado obra a folios electrónicos del 45 al 51 de la pieza digital del antecedente de segunda instancia).

Del estudio integral de los motivos señalados como agravios por la Contraloría General de Cuentas –postulante– al instar la presente garantía constitucional, este Tribunal advierte que se contraen a argumentar que la Sala cuestionada emitió pronunciamiento sobre aspectos que no correspondía discutir dentro del incidente subyacente y con ello, desnaturalizó el contenido del artículo



380 del Código de Trabajo, dado que el fallo emitido por la Sala cuestionada no debió prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, ya que es otra la vía a la que se debe acudir para que el patrono demuestre la justa causa en que fundamentó la terminación de la relación laboral y, además, porque en el procedimiento administrativo seguido contra el trabajador evidenció la inexistencia de represalias contra aquel. Asimismo, hizo alusión a que toda incidencia reclamada por el trabajador dentro del procedimiento administrativo respectivo, debía ser ventilada en otro proceso (ordinario), donde le correspondía probar –al trabajador– cualquier asunto relacionado al incumplimiento del procedimiento establecido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo de la institución empleadora, por lo que afirmó que el recurso de apelación interpuesto por el incidentado era improcedente y prematuro, toda vez que conforme el artículo 43 de la Ley Profesional vigente en el centro de trabajo, debía interponerse contra el acuerdo que emitiera el Contralor General de Cuentas por el que se dispusiera su despido, situación que en el presente caso no había sucedido, pues aquel todavía gozaba del estatus de trabajador activo de esa institución. También refutó que la autoridad reprochada inobservó la doctrina legal respecto de que cuando no se entra a conocer el recurso de apelación interpuesto por un trabajador contra la resolución que dispone su destitución y la integración de la Junta Mixta, no es obligación ni facultad del Contralor General de Cuentas integrar tal Junta y que a pesar de tal circunstancia, en resolución de doce de mayo de dos mil diecisiete A-019-2017, el Contralor General de Cuentas dio respuesta al planteamiento formulado por el interesado. Denunció además que la Sala reprochada, al confirmar el fallo emitido por el Juez de Trabajo, con la modificación de que se debía ejecutar la terminación del contrato de trabajo hasta agotar los



procedimientos regulados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de esa institución, utilizando el argumento toral relativo a que no se agotó el procedimiento de despido previsto en la normativa colectiva citada, vulneró sus derechos fundamentales, extralimitándose en sus facultades legales, al entrar a valorar aspectos que debían ser discutidos y resueltos en juicio ordinario, y no en un incidente como el que subyace al amparo.

Situados los elementos fácticos y jurídicos, el análisis del acto reclamado pone de manifiesto que la Sala cuestionada, al proferirlo, simplemente refirió que en el caso concreto no se daban las condiciones para establecer que la autorización de mérito obedecía a represalias; sin embargo, trasciende para el presente asunto que estimó que el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra de Luis Demetrio Cuyán Dubón –tercero interesado– por la entidad patronal, no había sido agotado, de conformidad con lo regulado en el artículo 43 de la Ley Profesional que rige para el caso concreto, por lo que si bien autorizaba el despido del trabajador, por no evidenciar la solicitud planteada represalia contra los derechos de aquel, previo a ejecutar la dispensa decretada, debía concluir el procedimiento administrativo instaurado. En ese orden de ideas, consideró que ningún trabajador podía ser destituido sin que se hubiese seguido el procedimiento de destitución regulado en el artículo citado, el cual incluye el agotamiento ante la junta mixta, por lo que al haber presentado el incidentado el recurso de apelación el tres de mayo de dos mil diecisiete, el mismo debió de conocerse y resolverse ante la junta mixta según lo establece el pacto colectivo, por lo anterior, estimó –la Sala– que la autorización decretada no violentaba las normas imperativas, vigentes y positivas, empero debía ejecutarse hasta agotar los procedimientos regulados en dicho pacto. Al respecto, al efectuar el estudio del escrito contentivo de la presente



acción de amparo, esta Corte establece que la postulante afirmó que el Contralor General de Cuentas emitió la resolución de fecha dieciocho de abril de dos mil diecisiete DRH-AL-017-2017, que declaró con lugar el procedimiento administrativo que se siguió en contra del trabajador, la que posteriormente fue impugnada mediante escrito presentado ante la entidad empleadora, tal como lo consideró la Sala cuestionada, al emitir el acto reclamado.

En este punto, es importante resaltar que de conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la Ley Profesional multicitada en este fallo, el recurso de apelación a que hizo alusión la Sala cuestionada, al emitir el acto reclamado, y a cuya resolución sujetó la ejecución de la autorización judicial decretada a favor de la postulante, constituye una facultad que le asiste al empleado que fue sancionado con destitución, para que, en la vía conciliatoria, someta la controversia a un órgano imparcial (Junta Mixta), con el propósito, que este revise el proceso disciplinario y emita su decisión. Es decir, tal mecanismo de defensa lo puede hacer valer el trabajador oportunamente, una vez se haya acordado el despido, situación que no ocurrió en el caso concreto, porque precisamente el objeto del incidente cuestionado en el estamento constitucional radica en obtener autorización judicial para finalizar la relación laboral de Luis Demetrio Cuyán Dubón, tercero interesado.(En igual sentido se pronunció esta Corte en sentencia de diecinueve de octubre de dos mil veintiuno, proferida en el expediente 3399-2021).

En ese orden de ideas, cabe señalar que la Sala citada, en atención a las aristas propias del asunto sometido a su conocimiento, lo que debió analizar era si el motivo expuesto por la entidad incidentante al promover la autorización de mérito (según las causas de despido contenidas en el artículo 42 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la autoridad empleadora), había



sido acreditado fehacientemente, puesto que solo así se encontraría en condiciones de determinar si la actuación de la entidad citada configura o no represalia contra el trabajador. Lo descrito con antelación, revela a esta Corte que la Sala cuestionada soslayó dilucidar el aspecto jurídico fundamental del proceso subyacente, de conformidad con la doctrina legal que ha asentado esta Corte y a la que se ha hecho alusión en párrafos precedentes.

En tal sentido, se colige que la Sala citada no realizó el examen exhaustivo de los medios de prueba aportados al procedimiento incidental antecedente del amparo –especialmente, aquéllos con los cuales pretendía la entidad patronal, ahora postulante, acreditar la razón o motivo para dar por terminado el contrato de trabajo de mérito–, no obstante que, esto era trascendental para resolver adecuadamente el fondo del incidente que subyace al amparo, puesto que aquélla simplemente señaló el no agotamiento del procedimiento administrativo tramitado por la parte denunciante contra el trabajador –tercero interesado–, lo que no puede suplir la obligación que tenía de determinar la concurrencia o no del motivo que sirvió de asidero a la entidad patronal para promover la autorización relacionada.

Por lo tanto, se considera que la Sala denunciada no dilucidó fehacientemente un aspecto jurídico que era indispensable establecer para determinar si la actuación del patrono constituía o no represalia contra el trabajador, por lo que el proceder de la Sala cuestionada vulneró los derechos denunciados, siendo procedente otorgar la tutela constitucional solicitada, a efecto que la Sala referida: **a)** emita pronunciamiento debidamente razonado, en el que establezca si el empleador demostró fehacientemente la supuesta causa o motivo que invocó para solicitar la autorización de terminación del vínculo laboral



sostenido con el interesado y **b)** en caso contrario, la Sala objetada deberá analizar si la actuación de la entidad empleadora constituye represalia contra el trabajador y si por ello, debe declararse con o sin lugar la autorización de mérito. (Criterio similar fue sostenido por esta Corte en sentencias de dos de junio y cuatro de agosto, ambas de dos mil veinte y diecinueve de octubre de dos mil veintiuno, proferidas dentro de los expedientes 657-2020, 5755-2019 y 3399-2021, respectivamente).

Por otro lado, en lo que concierne al alegato presentado por el tercero interesado, ahora apelante, relativo a que la sentencia impugnada carece de motivación y fundamentación debida, se considera que ese argumento a la postre no trasciende, porque esta Corte como máximo Tribunal Constitucional asumió la decisión final del asunto, habiendo expuesto las razones o motivos por los cuales la decisión de la Sala cuestionada contenida en el acto enjuiciado en esta vía, causó las violaciones denunciadas en amparo por la accionante, según se colige de las consideraciones vertidas con antelación.

Por último, y con la intención de que ningún punto quede irresuelto, esta Corte estima oportuno referirse al argumento expresado por el Ministerio Público al evacuar la audiencia de vista conferida en la alzada constitucional, concerniente a que la postulante pretendió utilizar el amparo como una instancia revisora de lo actuado en la jurisdicción ordinaria; esta Corte considera que tal argumento no puede ser acogido, porque en el caso concreto el amparo cumplió con su función reparadora al haberse establecido que la decisión asumida por la Sala cuestionada provoca agravio a los derechos de la postulante, por las razones expuestas en párrafos precedentes.

Por lo anteriormente expuesto, esta Corte estima pertinente declarar sin



lugar el recurso de apelación interpuesto por Luis Demetrio Cuyán Dubón –tercero interesado–, ello porque los motivos de inconformidad en los que sustentó su impugnación han quedado desvanecidos con las consideraciones precedentes y que evidencian la violación de los derechos de la entidad accionante, de manera que, es factible mediante este pronunciamiento confirmar la sentencia dictada en primer grado que otorgó el amparo; con la única modificación en cuanto a que, en caso de no acatar lo resuelto, se impondrá la multa de dos mil quetzales (Q2,000.00) a cada uno de los Magistrados de la Sala cuestionada, tal como se indicará en la parte resolutiva del presente fallo.

LEYES APLICABLES

Artículos citados y 265, 268 y 272, literal c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1º, 5º, 6º, 8º, 42, 43, 60, 61, 63, 64, 149, 163, literal c), 179 y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 7 Bis del Acuerdo 3-89; y, 35 y 36 del Acuerdo 1-2013, ambos de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, al resolver, declara: **I.** Por ausencia temporal del Magistrado Luis Alfonso Rosales Marroquín, se integra el Tribunal con la Magistrada Claudia Elizabeth Paniagua Pérez, para conocer y resolver el presente asunto. **II. Sin lugar** el recurso de apelación interpuesto por Luis Demetrio Cuyán Dubón –tercero interesado–. **III.** **Se confirma** la sentencia venida en grado, con la única modificación en cuanto a que, en caso de no acatar lo resuelto, se impondrá la multa de dos mil quetzales (Q2,000.00) a cada uno de los Magistrados de la Sala cuestionada. **IV.** Notifíquese y con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes.



CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD
REPÚBLICA DE GUATEMALA, C.A.

Expediente 6977-2022
Página 25 de 25

