

EXPEDIENTE 4889-2022

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, dos de agosto de dos mil veintitrés.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de dieciséis de junio de dos mil veintidós, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. La postulante actuó con el patrocinio del abogado Julián Osvaldo Samayoa Morales. Es ponente en el presente caso el Magistrado Vocal I, Nester Mauricio Vásquez Pimentel, quien expresa el parecer de este Tribunal.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado el once de septiembre de dos mil veinte, en la Sección de Amparo de la Corte Suprema de Justicia. **B) Acto reclamado:** sentencia de veintiséis de diciembre de dos mil diecinueve, dictada por la Sala cuestionada, que confirmó la emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral de reinstalación que Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy promovió contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: el Ministerio de Educación). **C) Violaciones que denuncia:** a los derechos de defensa e igualdad, así como a los principios jurídicos del debido proceso y de especialidad. **D) Hechos que motivan el amparo:** del estudio de los antecedentes se resume: **D.1) Producción del acto reclamado:** i) en el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy promovió demanda ordinaria laboral contra el Estado de Guatemala



(autoridad nominadora: el Ministerio de Educación) aduciendo que laboró durante el período del uno de abril de dos mil dos al veinticuatro de agosto de dos mil diecisiete, ocupando el puesto de “*Coordinadora Curricular*” en el Ministerio referido, y que fue despedida sin que se hubiera seguido el procedimiento disciplinario correspondiente en su contra, por lo que en aplicación de lo que establecen los artículos 43 al 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Educación, solicitó la declaratoria de nulidad del Acuerdo Ministerial DIREH 3647-2017 -que dispuso su remoción del cargo-, su reinstalación en el mismo puesto de trabajo, así como el pago de los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir; **ii)** el Estado de Guatemala contestó la demanda en sentido negativo y se opuso a las pretensiones de la actora; **iii)** el Juzgado referido, en sentencia de dieciocho de abril de dos mil diecinueve, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral relacionada; **iv)** la actora apeló la sentencia aludida, y la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, mediante resolución de veintiséis de diciembre de dos mil diecinueve -acto reclamado- declaró sin lugar el recurso de apelación y confirmó la sentencia que conoció en alzada. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** denuncia la postulante que la autoridad cuestionada le produjo agravio porque: **i)** no consideró que, mediante resolución de catorce de marzo de dos mil dieciocho, la que aportó como medio de prueba al antecedente, la Junta Nacional de Servicio Civil ordenó al Ministerio de Educación que la reinstalara -por haber sido despedida sin causa justificada, al no haberle seguido el procedimiento administrativo correspondiente- de conformidad con lo que establece el artículo 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en ese Ministerio al momento de su despido; **ii)** estimó que no procedía su reinstalación, porque no se encontraba en alguno de los



supuestos en los que la legislación guatemalteca contempla la inamovilidad (trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, miembro del comité ejecutivo de un sindicato de trabajadores, o trabajadores que participen en la formación de un sindicato) sin tomar en cuenta que su derecho proviene del artículo 47 del Pacto Colectivo referido, que por ser Ley Profesional entre las partes, prevalece sobre cualquier otra normativa, de conformidad con lo que establece el artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial y **iii)** le dio un trato desigual, al no tomar en cuenta que a otros trabajadores de aquel Ministerio les fue otorgada la reinstalación, con base en el Pacto Colectivo que invocó. **D.3) Pretensión:** solicitó que se otorgue el amparo y, como consecuencia, se deje en suspenso el acto reclamado. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó los contenidos en las literales a) y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Leyes que se considera violadas:** citó los artículos 4°, 12 y 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 13 de la Ley del Organismo Judicial y 49 del Código de Trabajo.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. **B) Terceros interesados:** i) Estado de Guatemala y ii) Ministerio de Educación. **C) Remisión de antecedentes:** discos compactos que contienen: i) copia electrónica del expediente formado con ocasión del juicio ordinario laboral 1173-2017-9945 del Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala; y ii) copia electrónica parcial del expediente formado con ocasión del recurso uno (1) de apelación, dentro del juicio ordinario referido, de la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **D) Medios de comprobación:** se relevó del periodo probatorio.

E) Sentencia de primer grado: la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo



y Antejuicio, **consideró:** “(...) se evidencia vulneración de los derechos fundamentales señalados, en virtud que la Sala de Apelaciones no dio respuesta clara y completa a cada uno de los agravios señalados en apelación. La postulante, por medio de los agravios indicados, instó a la Sala de Apelaciones para que realizara un análisis respecto de la aplicación del procedimiento contemplado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, previo a su despido; además de que se pronunciara respecto a la resolución dictada por la Junta Nacional de Servicio Civil, el catorce de marzo de dos mil dieciocho, mediante la cual ordenó a la entidad nominadora, que la restituyera en su puesto de trabajo. La Sala, se limitó a enumerar los casos que contempla la ley para hacer efectiva la reinstalación de un trabajador, pero no se pronunció respecto de los dos agravios puntuales denunciados por la recurrente. Para dar respuesta a los reclamos de la apelante, es necesario que la Sala realice la labor intelectual que le corresponde, por medio de la cual explique, con base en la ley, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la entidad nominadora y los principios que rigen el derecho laboral, por qué considera que la demandante era o no empleada de confianza, puesto que esa circunstancia genera repercusiones legales; posteriormente, si era necesario, previo a ejecutar su despido, llevar a cabo el procedimiento establecido en los artículos 42 al 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la entidad nominadora, al momento de su despido. Por otro lado, es necesario también, que la Sala de Apelaciones estudie y analice los efectos legales de la resolución emitida por la Junta Nacional de Servicio Civil, el catorce de marzo de dos mil dieciocho, puesto que esta es la segunda inconformidad de la apelante y la Sala debe dar respuesta clara, precisa y completa a cada uno de sus reclamos, para determinar si la reinstalación solicitada por la demandante, es o no procedente



(...) Por lo considerado, se establece que la presente garantía constitucional debe otorgarse, a efecto que la autoridad reprochada entre a analizar lo denunciado en apelación, con el debido razonamiento jurídico, y explicando las normas legales y los hechos en que basa su decisión, por lo que al no haber realizado dicho análisis fáctico y jurídico, vulneró la debida tutela judicial de la postulante pues confirmó la sentencia de primer grado, sin analizar los agravios denunciados. Este Tribunal, no prejuzga respecto de los agravios expuestos en apelación, pero considera procedente reencauzar el análisis de la Sala, para que dé respuesta clara, concreta y completa en relación a dichos agravios, en la cual tome en cuenta lo aquí considerado y la jurisprudencia constitucional aplicable al caso. En consecuencia, debe otorgarse el amparo para el solo efecto de que la autoridad impugnada, emita una nueva resolución, razonando y fundamentando debidamente su decisión. De conformidad con el artículo 45 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, no se condena en costas, por la buena fe que se presume en las actuaciones judiciales (...)" **Y resolvió:** "(...) OTORGA el amparo solicitado por CELESTE PAOLA ORTIZ JURACÁN DE MONROY, en contra de la SALA QUINTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; en consecuencia: a) deja en suspenso, la sentencia del veintiséis de diciembre de dos mil diecinueve, dictada por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social dentro del expediente 01173-2017-09945; b) restituye a la postulante en la situación jurídica anterior a esa resolución; c) ordena a la autoridad impugnada resolver conforme a derecho y a lo aquí considerado, respetando los derechos y garantías de la postulante, 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 quince 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

El Estado de Guatemala y el Ministerio de Educación, terceros interesados, apelaron. A) El Estado de Guatemala expresó que el *a quo* no tomó en cuenta las actuaciones del proceso subyacente, y emitió una resolución que no se apega a Derecho. Agregó que la Sala denunciada actuó en ejercicio de las facultades que le fueron otorgadas por la ley, aplicando correctamente la legislación nacional al caso concreto, sin que la postulante evidenciara las violaciones que denunció. Solicitó que se tenga por interpuesto el recurso de apelación. **B) El Ministerio de Educación** expresó que el acto reclamado está debidamente fundamentado y fue dictado en apego a lo que establecen los artículos 361 y 364 del Código de Trabajo, sin violar los derechos de la postulante, dado que el puesto de “*Directora Técnica II*”, Subdirección Metodología, Especialidad Investigación Educativa, que aquella ocupó, era de confianza, de conformidad con lo que establecen los artículos 4 del Código de Trabajo, 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en ese Ministerio, 3 del Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración, y 1 del Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, vigentes al momento de la remoción de la actora, por lo que aquella ocupó un cargo de libre nombramiento y remoción y, por lo tanto, no le eran aplicables las prevenciones decretadas en el conflicto colectivo. Agregó que la jurisprudencia decantada de la Corte de Constitucionalidad establece que los representantes del patrono no pueden solicitar su reinstalación, por lo que, la remoción de la actora no aparejó responsabilidad para ese Ministerio y, de esa cuenta, es improcedente su reincorporación. Añadió que el *a quo* no analizó los argumentos expuestos por el



Estado de Guatemala, la doctrina que este invocó, ni la legislación aplicable al caso de estudio, y tampoco tomó en cuenta que una resolución administrativa emitida por la Junta Nacional de Servicio Civil -que ordenó la reinstalación de la trabajadora- viola el artículo 203 constitucional, al intervenir en la administración de justicia. Solicitó que se tenga por interpuesto el recurso de apelación.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA PÚBLICA

A) Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy, -postulante- no alegó. **B) El Estado de Guatemala -tercero interesado-** reiteró los argumentos que expresó al apelar la sentencia impugnada. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación y se revoque la sentencia venida en grado. **C) El Ministerio de Educación -tercero interesado-** reiteró los razonamientos que hizo valer al apelar la sentencia de amparo de primer grado. Solicitó se declare con lugar el recurso de apelación y se deniegue el amparo. **D) El Ministerio Público** expresó que comparte el criterio sustentado en la sentencia de amparo primer grado, al ser evidentes las violaciones a los derechos de la amparista, porque la Sala cuestionada no fundamentó debidamente su decisión, limitándose a transcribir la sentencia que conoció en alzada, sin analizarla ni motivar su decisión de confirmarla, obviando pronunciarse con relación al contenido de la Ley Profesional vigente en el Ministerio de Educación y de la resolución de la Junta Nacional de Servicio Civil que ordenó la reinstalación de la trabajadora, sin dar respuesta a todos los motivos de inconformidad expresados por la actora al apelar lo resuelto en primer grado. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación y se confirme la sentencia de amparo de primer grado.

V. AUTO PARA MEJOR FALLAR

Esta Corte, mediante resolución de quince de diciembre de dos mil veintidós,



solicitó en auto para mejor fallar, que la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social –autoridad denunciada– remitiera a este Tribunal copia completa y legible, bien sea en copia certificada, papel simple o, de ser el caso, en formato digital “PDF” contenido en disco compacto, de la totalidad del expediente formado con ocasión del recurso 1 de apelación, dentro juicio ordinario laboral 1173-2017-9945 del Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, promovido por Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: el Ministerio de Educación). La autoridad judicial referida cumplió con lo requerido.

CONSIDERANDO

- I -

Procede el otorgamiento del amparo cuando del análisis de las constancias procesales se advierte que la Sala de Trabajo cuestionada omitió analizar si, en el caso concreto sometido a su conocimiento, la actora gozaba o no de estabilidad laboral propia absoluta, de conformidad con los artículos 46 y 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que rige las relaciones entre el Ministerio de Educación y sus empleados, esto a efecto de reconocer la procedencia de la reinstalación de los trabajadores de la cartera aludida, en caso no se demuestre en juicio la causa justa del despido, supuesto que hizo valer aquella para demandar por medio de juicio ordinario laboral la declaratoria de nulidad del Acuerdo Ministerial que dispuso su remoción del cargo, su reinstalación en el mismo puesto de trabajo, así como el pago de los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir.

- II -

Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy acude en amparo contra la Sala



Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como acto reclamado la sentencia de veintiséis de diciembre de dos mil diecinueve, que confirmó la emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral de reinstalación que promovió (la postulante) contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: el Ministerio de Educación).

Denuncia la accionante que la autoridad cuestionada, al proferir la resolución que por esta vía se enjuicia, le causó los agravios expuestos en el apartado de Antecedentes de este fallo.

La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, otorgó la tutela solicitada al considerar que la Sala cuestionada no dio respuesta a todos los agravios denunciados en apelación, por lo que estimó que era necesario que la Sala realizara la labor intelectual que le corresponde, por medio de la cual explique, con base en la ley, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la autoridad nominadora y los principios que rigen el Derecho Laboral, porque considera que la demandante era o no empleada de confianza, puesto que esa circunstancia genera repercusiones legales; además, si era necesario, previo a ejecutar su despido, llevar a cabo el procedimiento establecido en los artículos 42 al 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la autoridad nominadora, al momento de su despido; asimismo, que estudie y analice los efectos legales de la resolución emitida por la Junta Nacional de Servicio Civil, el catorce de marzo de dos mil dieciocho, puesto que esta es la segunda inconformidad de la apelante. De esa cuenta, el Tribunal de Amparo de primer grado concluyó que la Sala reprochada debe dar respuesta clara, precisa y completa a cada uno de los reclamos de apelación expuestos por la apelante



(ahora accionante), para determinar si procede o no la reinstalación pretendida.

- III -

Para emitir el pronunciamiento correspondiente, este Tribunal estima pertinente precisar la actividad procesal que derivó en la emisión del acto reclamado en amparo: **a)** en el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy promovió demanda ordinaria laboral contra el Estado de Guatemala (autoridad nominadora: el Ministerio de Educación) aduciendo que laboró durante el período del uno de abril de dos mil dos al veinticuatro de agosto de dos mil diecisiete, ocupando el puesto de “*Coordinadora Curricular*” en el Ministerio referido, y que fue despedida sin que se hubiera seguido el procedimiento disciplinario correspondiente en su contra, por lo que en aplicación de lo que establecen los artículos 43 al 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Educación, solicitó la declaratoria de nulidad del Acuerdo Ministerial DIREH 3647-2017 -que dispuso su remoción del cargo-, su reinstalación en el mismo puesto de trabajo, así como el pago de los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir; **b)** el Estado de Guatemala se opuso a las pretensiones de la actora, indicando que aquella ingresó al servicio sin oposición y que ocupó un puesto de dirección y confianza, y que fue nombrada mediante Acuerdo Ministerial DIREH-0737-2011 de dos de febrero de dos mil once, por lo que de conformidad con lo que establece el artículo 4 del Código de Trabajo y 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio de Educación y los Sindicatos Proponente, firmantes y adherentes de Trabajadores y Trabajadoras de ese Ministerio, era representante del patrono, así como lo establecido en el Acuerdo Ministerial DIREH-3647-2017 de veintidós de agosto de dos mil diecisiete, por lo



que su puesto era de libre nombramiento y remoción, aunado a que, conforme a la legislación nacional, la actora no se encuentra en ninguno de los casos de inamovilidad, ni de los servidores públicos cuyas relaciones se regulan por la Ley de Servicio Civil -por haber obtenido resolución favorable de restitución de la Junta Nacional de Servicio Civil, si estuvieren suspendidos- por lo que no procedía su reinstalación. Agregó que no procedía el pago de salarios y prestaciones laborales dejados de percibir, por no haberlas devengado la actora (como consta en folios electrónicos del 51 al 54 del expediente del juzgado); **c)** el referido Juzgado, al resolver, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral, considerando para el efecto: “... *A) en cuanto a la reinstalación: El juzgador advierte que tal reclamación es improcedente ya que el caso de la parte actora no se encuentra comprendido en ninguno de los casos establecidos en los artículos 151 literal c) 209, 223 literal d) y 380 del Código del Trabajo (...) En el presente caso, al analizar lo establecido en el artículo 4 del Código de Trabajo (...) asimismo, al analizar los fallos vertidos por la Corte de Constitucionalidad (...) no es posible acoger la solicitud de la actora Celeste Paola Juracán de Monroy en virtud de ejercer el cargo de Director Técnico II, lo cual la colocaba en una posición de confianza hacia su patrono, quien delegó ejercer a nombre de éste, funciones de dirección y administración. Por lo que al no darse los supuestos jurídicos de la reinstalación, el demandado debe ser absuelto de las pretensiones de la actora y por ende declararse sin lugar la presente demanda y así debe resolverse. B) En relación a los daños y perjuicios y costas judiciales, estos de conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo constituyen una sanción económica que se impone al patrono como consecuencia de haber despedido al trabajador, pero en el presente caso por la forma en que se emitió el presente fallo, procedente es absolver al demandado del pago de los*



daños y perjuicios y costas judiciales solicitados por la actora (...)” (como obra en folios electrónicos 162 y 163 del Juzgado); **d)** la ahora postulante impugnó la decisión referida, expresando como motivos de inconformidad, los siguientes: “... *la Sentencia con fecha dieciocho de abril del año dos mil diecinueve, dictada por el señor Juez Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social, viola preceptos constitucionales tales como el artículo 106 de la Constitución Política de la República que establece que en caso de duda se debe favorecer siempre al trabajador, en el presente caso, la Junta Nacional de Servicio Civil institución que pertenece a la Presidencia de la República y es una institución especializada en materia administrativa con fecha catorce de marzo del año dos mil dieciocho, emitió resolución ordenando al Ministerio de Educación que reinstalara a la presentada en su mismo puesto de trabajo o en otro con iguales o mejores condiciones que las que tenía y además ordena el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido, con fundamento en el artículo ochenta y uno (81) de la Ley de Servicio Civil, (Ley que por cierto es una Ley Constitucional, artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala) resolución que obra en autos (...)* pues nunca se le dio derecho a defenderse administrativamente, pues así lo establece la Ley citada anteriormente y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, del Ministerio de Educación, (Ley especial, de acuerdo al artículo trece (13) de la Ley del Organismo Judicial) y el referido Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Mineduc (sic) y los Sindicatos del Ministerio de Educación que en su artículo cuarenta y siete (47) claramente establece que procede la reinstalación de la presentada porque se le violaron sus derechos laborales administrativos. Pero el señor Juez en lugar de aplicar la ley especial procedente para el presente caso, procedió a aplicar la ley general, como es el



Código de Trabajo, al momento de dictar su sentencia, en consecuencia, existen dos fallos en el presente caso, uno administrativo que favorece a la presentada y uno judicial, que no favorece a la presentada. En consecuencia no puede haber un fallo favorable administrativo y un fallo judicial desfavorable, he ahí en donde se da el principio de la duda, y ahí en donde el señor juez tuvo que aplicar el beneficio a la presentada, pues existe duda, que ya había un fallo administrativo, dictado por la Junta Nacional de Servicio Civil y no dictar la sentencia impugnada que es contraria a Derecho, y al orden constitucional, pues el señor juez se basó y fundamentó en el Código de Trabajo (ley general) obviando la ley especial que es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato del Ministerio de Educación y el propio Ministerio de Educación; 2) Con respecto a lo que manifiesta el señor Juez en la sentencia con fecha dieciocho de abril del año dos mil diecinueve, que la presentada es una persona de confianza con respecto a esa categoría de trabajadores no se menciona en la ley especial del Ministerio de Educación que es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, pues el señor Juez lamentablemente no conoce el Derecho laboral, pues, la Ley del Organismo Judicial establece en su artículo trece (13) que las leyes especiales prevalecen sobre las generales, por ejemplo el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Educación se debe de aplicar antes que el Código de Trabajo, el señor Juez obvió ese procedimiento, y como consecuencia con su actuar perjudica los intereses laborales de la presentada, por lo consiguiente es necesario que los señores Magistrados más conocedores del Derecho de trabajo, revisen bien la sentencia venida en grado y apliquen bien la ley, pues, la sentencia venida en grado es un adefesio de sentencia (sic), pues, no contiene los principios de tutelaridad que establece la Constitución Política de la República de Guatemala (...) la presentada



no ejerció cargo de confianza, acaso desempeñó el puesto de Ministro de Educación, o Vice Ministro de Educación o Director General de Educación, esos son los puestos de confianza en el Ministerio de Educación Pública de Guatemala (sic), pero no un coordinador, mal llamado Director Técnico II, en la nómina de pago, para profundizar más con respecto a lo del Director Técnico II, es un trabajador que está sujeto a los mandamientos del Director General o Supervisor General, pero nunca es superior a ellos, por lo tanto para efectos de no contravenir las disposiciones de la Junta Nacional de Servicio Civil, se crearon las plazas de Director Técnico II en el Ministerio de Educación y en otros Ministerios, pero se hizo con el propósito de beneficiar más a los trabajadores con respecto al salario, pero no pueden mal llamarse personas de confianza, pues, no son de confianza, pues la presentada sí marcaba su hora de entrada y salida, con reloj biométrico, nunca trabajaba más de las ocho horas diarias, cada permiso lo tenía que solicitar al jefe inmediato y mediato. En caso contrario la Junta Nacional de Servicio Civil, no le hubiera otorgado el Recurso de Apelación después del despido del cual fue víctima la presentada, y tampoco hubiera ordenado su reinstalación; pues la Junta Nacional de Servicio Civil es una Junta, especializada en la administración pública y que se encarga de decidir si un trabajador es apto para un puesto o no está calificado para ese puesto, también está bien concentrada en cuáles o quiénes son los trabajadores de confianza en cada Ministerio. 3) Por lo tanto Honorables Magistrados, es importante manifestarles que el Derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, pues, no es lo mismo que otras ramas del Derecho, en donde se da la igualdad de derechos, pues, el Derecho del trabajo esta comparado con el Derecho de familia, el Juez tiene que velar por los intereses del niño, pues no tiene quien le pueda garantizar sus alimentos, al igual es el Derecho del trabajo, pues, el



trabajador no tiene más que confiar en el sabio conocimiento de los señores Jueces y Magistrados que deben velar por sus derechos laborales, pero, si no se diera entonces estarían violando flagrantemente nuestro derecho constitucional que en varios artículos se refieren a los derechos de los trabajadores (...) (como consta a folios electrónico del 7 al 9 del expediente de la Sala, remitido al cumplir con lo solicitado por esta Corte en auto para mejor fallar).

Por su parte, la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social **-autoridad reprochada-**, al conocer del asunto en alzada, profirió la resolución de veintiséis de diciembre de dos mil diecinueve **-acto reclamado-**, por medio de la cual confirmó lo resuelto en primera instancia, considerando para el efecto: “... advierte que es el juez natural el contralor de las actividades de las partes en el proceso y debe encuadrar su actividad en las reglas preestablecidas, por lo que este Tribunal concluye que los agravios expuestos por la parte demandante no deben ser acogidos toda vez que el juzgador de los autos realizó un análisis acorde a Derecho, con las bases legales correspondientes y con suficiente fundamento para establecer que a la actora Celeste Paola Ortiz Juracán de Monroy no le corresponde el derecho a la reinstalación solicitada, ello de conformidad con lo siguiente: Para que a un trabajador le asista el derecho a ser reinstalado debe cumplirse con ciertos requisitos puntuales expresamente regulados en el ordenamiento jurídico vigente guatemalteco, siendo estos los siguientes: a) La trabajadora en estado de embarazo. Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo; b) La mujer que se encuentre gozando de su derecho al período de lactancia. Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo; c) Los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato de Trabajadores. Artículo 223 literal d) del Código de Trabajo; d) Los trabajadores que estén participando en la formación de



un sindicato. Artículo 209 del Código de Trabajo y e) Los trabajadores que estén protegidos por un emplazamiento dentro de un conflicto colectivo. Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. Por lo anterior se concluye que la demandante no encaja en ninguno de los supuestos antes mencionados, para poder tener derecho a una reinstalación, por tanto el patrono no estaba obligado a mantener vigente la contratación con la actora si ese era su deseo, pero sí debía de cumplir con realizar el pago respectivo de las prestaciones laborales que en derecho pudieren corresponderle a la misma, es decir que el aspecto total en este asunto no es el establecer si la actora es una trabajadora de confianza o no, sino que sería establecer si la misma encuadra dentro de alguno de los supuestos antes mencionados, por lo que al no encontrarse dicho precepto es imposible reinstalar a la hoy demandante y no por ello la sentencia dictada en primera instancia es un adefesio (sic), sino que la misma está debidamente fundamentada en ley, por lo que la actora no puede exigir que se le otorgue un derecho que no le corresponda, en consecuencia no queda más que confirmar en su totalidad la sentencia objeto de impugnación (...)" (como consta a folios electrónicos 195 y 196 del expediente del Juzgado de Trabajo).

Para emitir el pronunciamiento respectivo, este Tribunal estima pertinente traer a colación el contenido de los artículos 43 al 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Educación, normas que sirvieron de asidero a la actora (ahora accionante) para fundamentar su pretensión ante los Tribunales Privativos de Trabajo y Previsión Social, y en las que esta Corte considera que radica el aspecto total a analizar para resolver la presente acción constitucional y que apoyarán la postura que este Tribunal asumirá para determinar si concurren o no la violaciones denunciadas. Los mencionados preceptos regulan



lo siguiente: “Artículo 43. Regulación y clase de sanciones. En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores (as) de las normas y reglamentos establecidos con relación a la prestación del servicio o trabajo se aplicará el régimen disciplinario establecido en la Ley del Servicio Civil, considerando específicamente las disposiciones del presente artículo y los siguientes. En este contexto, se consideran: (...) La imposición de una medida disciplinaria se sustentará siempre en los supuestos contemplados en la ley y no producirá más consecuencias que las dispuestas en la misma. El régimen disciplinario no podrá utilizarse para constreñir ni afectar los derechos de los laborantes. Artículo 44. Audiencia. Para aplicar al trabajador (a) cualquiera de las sanciones anteriores se le oirá previamente, corriéndole audiencia por cinco días hábiles, más el término de la distancia, cuando procediere, a efecto de que pueda proponer medios de prueba en su descargo y para manifestar lo que a su derecho compete. Ningún trabajador (a) podrá ser despedido sin causa justificada y probada legalmente. Artículo 45. Impugnación de resoluciones. Para impugnar las resoluciones, el trabajador (a) y los Sindicatos proponente, firmantes y/o adherentes que los representan, observaran los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento. Artículo 46. Estabilidad laboral. Ningún trabajador (a) del MINEDUC podrá ser destituido sin causa plenamente justificada y comprobada legalmente, mediante los procedimientos disciplinarios establecidos en las leyes aplicables y en el presente pacto. Artículo 47. Reinstalación. **Cuando se produzca una destitución de trabajador (a) del MINEDUC de forma injustificada o sin haber cumplido con el procedimiento establecido en la ley, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ser reinstalado en su puesto de trabajo. Dicha reinstalación podrá realizarse por enmienda administrativa que deje sin efecto el**



acuerdo ministerial de destitución o resolución judicial dictada dentro de un procedimiento incidental.” (la negrita es propia de este Tribunal)

La intelección apropiada de las disposiciones transcritas conduce a colegir que los trabajadores del Ministerio de Educación (sin distinción alguna), por vía de la suscripción del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que rige en esa cartera, obtuvieron el reconocimiento del derecho de reinstalación en el puesto cuando se produzca destitución de forma injustificada, derivado de no haberse cumplido con el procedimiento establecido en la ley. Esto es factible dado que un instrumento de normación colectiva como el indicado conlleva la superación de los derechos previstos en la normativa laboral, especialmente, porque amplía los supuestos tradicionales de procedencia de la reinstalación y, derivado de ello, garantiza a los trabajadores aludidos su estabilidad propia absoluta, en caso no se demuestre que la finalización del vínculo obedeció a causal justa, debido a la omisión de cumplir con el procedimiento establecido en la ley, de conformidad con las disposiciones del pacto que quedaron plasmadas en líneas precedentes. (El criterio de esta Corte concerniente a que es factible por vía de un pacto colectivo de condiciones de trabajo ampliar los supuestos tradicionales de procedencia de reinstalación y, por ende, garantizar la estabilidad laboral propia absoluta de los trabajadores cuando no se acredite la causal justa del despido, se encuentra contenido, entre otros, en las sentencias de nueve de noviembre de dos mil veintiuno, veintinueve de marzo y veinte de septiembre de dos mil veintidós, dictada en el expediente 2936-2021, 2863-2021 y 1312-2022, respectivamente.)

Con base en lo anterior y del análisis de las constancias procesales, específicamente del acto reclamado, esta Corte estima que resulta acertada la postura del Tribunal de Amparo de primer grado en cuanto a que la Sala



cuestionada se limitó a señalar que no procedía la reinstalación de la actora porque no se encontraba en ninguno de los supuestos en los que la legislación guatemalteca reconoce inamovilidad (trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia, miembros del comité ejecutivo de un sindicato de trabajadores, trabajadores que participan en la formación de un sindicato o trabajadores que estén protegidos por un emplazamiento dentro de un conflicto colectivo), sin tomar en consideración que la apelante (ahora accionante) le formuló inconformidad relativa a que su reinstalación derivaba de la aplicación del procedimiento contemplado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Educación; en ese orden de ideas, se establece que resultó atinado el criterio que asumió el *a quo* en cuanto a que la Sala cuestionada no dio respuesta debida a ese motivo de inconformidad, puesto que, en efecto se colige que aquella Sala soslayó analizar la normativa invocada por la actora, que reconoce la estabilidad a todos los trabajadores (sin distinción alguna) del Ministerio mencionado, siempre supeditada a que no se demuestre en juicio la causa justa del despido, supuesto que hace factible la nulidad del despido y, por ende, la reinstalación. De esa cuenta, al omitir el referido análisis, la actuación de la Sala reprochada se traduce en violación a los derechos de la amparista, pues aquella debió emitir pronunciamiento de fondo en cuanto a establecer si la actora gozaba o no de estabilidad laboral propia absoluta de conformidad con las disposiciones del pacto colectivo relacionadas, es decir, determinar si concurrió o no causal justa de despido y, por ende, lo concerniente a la nulidad del acuerdo de destitución, aspectos vinculados al objeto de la demanda promovida por la actora (ahora accionante) en el proceso subyacente, pues solo así se encontraría en condiciones de resolver en cuanto a la procedencia o no de la pretensión formulada por esta



(reinstalación conforme a las disposiciones de la ley profesional referida, en función de que la garantía de estabilidad está prevista para todos los trabajadores del Ministerio en mención). De manera que la Sala aludida, al resolver en el sentido que lo hizo, violó los derechos de la postulante, situación que amerita ser reparada en el estamento constitucional.

Siguiendo la línea argumentativa que se viene desarrollando, esta Corte estima apropiado el pronunciamiento del Tribunal de Amparo de primer grado en cuanto a otorgar la tutela constitucional, para que la Sala cuestionada dé respuesta debida al motivo de inconformidad expuesto por la apelante (ahora postulante) referente a que existía una resolución de la Junta Nacional del Servicio Civil por medio de la cual se había ordenado la reinstalación de la ahora postulante por no haberse seguido el procedimiento administrativo previsto en la Ley de Servicio Civil y en el artículo 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Educación, puesto que en el contexto de los aspectos controvertidos introducidos al ámbito de conocimiento de la Sala objetada, era necesario que proporcionara una respuesta debidamente motivada a esa inconformidad para determinar qué implicación podría tener la resolución administrativa de aquella Junta en cuanto a la reinstalación pretendida por la actora.

Además, se respalda lo resuelto por el *a quo* –por constituir un motivo de inconformidad de la apelante (en sede ordinaria), como consta a folios electrónicos del 7 al 9 del expediente de la Sala, remitido al cumplir con lo solicitado en auto para mejor fallar- en cuanto a que la Sala cuestionada analice, en el uso de sus facultades legales, si la trabajadora ocupaba o no un puesto de confianza y de representación patronal, lo anterior, a la luz de la jurisprudencia asentada por esta



Corte relativa 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 cada uno de los trabajadores; esto, cuando: a) estén establecidas expresamente en una ley ordinaria, general o especial; en una noma 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 los trabajadores realizan, en el desempeño efectivo de sus labores, las funciones listadas en los cuerpos normativos o administrativos de los que se hace referencia, y b) los trabajadores realizan, 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 criterio de esta Corte relativo a los aspectos que se deben tomar en cuenta para determinar si un trabajador ocupó o no un puesto de confianza o de representación patronal, se encuentra contenido, entre otras, en las sentencias de veintitrés de febrero, veintiuno de septiembre y catorce de noviembre, todas de dos mil veintidós, dictadas dentro de los expedientes 1427-2021, 3701-2022 y 3017-2022 respectivamente.)



En síntesis, con los elementos anteriores la Sala reprochada debe proceder a realizar el análisis respectivo y determinar: **a)** si la trabajadora no ocupó un puesto de confianza, emitir el pronunciamiento de fondo (como se indicó anteriormente) en cuanto a establecer si la actora gozaba o no de estabilidad laboral propia absoluta de conformidad con las disposiciones del pacto colectivo relacionadas, es decir, determinar si concurrió o no causal justa de despido y, por ende, lo concerniente a la nulidad del acuerdo de destitución, aspectos vinculados al objeto de la demanda promovida por la actora (reinstalación conforme a las disposiciones de la ley profesional referida, en función de que la garantía de estabilidad está prevista para todos los trabajadores del Ministerio en mención) o **b)** si en el eventual caso determina que la trabajadora ocupó un puesto de confianza, debe analizar si para el asunto sometido a su conocimiento, resulta trascendental lo concerniente a que la trabajadora haya ocupado un cargo de esa naturaleza, al tenor de la garantía de estabilidad propia absoluta reconocida en los artículos 43 al 47 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Educación, que reconoce la reinstalación a los trabajadores y, por ende, su reinstalación en caso sean despedidos injustificadamente, sin haberse seguido el procedimiento contemplado en la ley; asimismo, deberá establecer si las disposiciones de la Ley Profesional citada, realizan de forma expresa alguna distinción en cuanto a que ese procedimiento solamente aplica a una categoría de trabajadores o, para todos, sin distinción alguna.

Acotado lo anterior, se establece que el Tribunal de Amparo de primer grado constató que el acto reclamado carecía de motivación, situación que configuró agravio a los derechos de la postulante que amerita reparación mediante la garantía constitucional instada. En ese orden de ideas, esta Corte avala el



otorgamiento de la tutela constitucional dispuesto por el Tribunal de Amparo de primer grado, porque la falta de motivación –en los términos precisados por ese Tribunal- implica que la resolución proferida por la Sala reprochada sea arbitraria, lo que tiene relevancia constitucional, porque un fallo emitido en esas condiciones apareja un defecto absoluto que provoca violación de los derechos de defensa y a una tutela judicial efectiva, así como al principio jurídico del debido proceso, cuya reparación es posible por vía del amparo. [El criterio de esta Corte relativo a la exigencia de fundamentación de las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales, se encuentra contenido, entre otras, en las sentencias de treinta de noviembre y siete de diciembre, ambas de dos mil veintidós y siete de febrero de dos mil veintitrés, dictadas dentro de los expedientes 1334-2022, 4810-2022 y 5056-2022, respectivamente]

En lo que concierne al motivo de apelación expuesto por el Estado de Guatemala (tercero interesado) relativo a que el Tribunal de Amparo de primer grado no tomó en cuenta las constancias procesales y que la sentencia que constituye el acto reclamado se encuentra ajustada a Derecho; esta Corte estima que ese motivo de inconformidad no puede ser acogido en la instancia constitucional de alzada, porque contrario a lo que afirma el apelante, la decisión del *a quo* es derivado del análisis minucioso de las constancias obrantes en autos, lo que le permitió establecer, conforme a lo acotado en párrafos precedentes, que la Sala cuestionada violó los derechos de la ahora postulante derivado que no dio una respuesta debidamente motivada a cada una de las inconformidades de apelación que le fueron expuestas por la recurrente (ahora postulante). De tal cuenta, deviene insubsistente el motivo de apelación expresado por el tercero interesado mencionado.



En lo que concierne al motivo de inconformidad expuesto por el Ministerio de Educación relativo a que el puesto que ocupaba la postulante era de confianza, de conformidad con lo que establecen los artículos 4 del Código de Trabajo, 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en ese Ministerio, 3 del Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración y 1 del Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, vigentes al momento de la remoción de la actora, por lo tanto no le eran aplicables las prevenciones decretadas dentro del conflicto colectivo; este Tribunal estima que ese motivo de inconformidad no puede ser acogido, porque el argumento vertido deviene errado, ya que en el caso concreto la reinstalación no se promovió dentro de un conflicto colectivo, sino se solicitó en la vía ordinaria laboral con base en las disposiciones de la Ley Profesional vigente en el Ministerio de Educación que prevén la estabilidad laboral y, derivado de ello, es que los efectos de la tutela constitucional se contraen a que corresponderá a la Sala cuestionada emitir nueva decisión en la que establezca si en el caso concreto concurre el supuesto que viabiliza la reinstalación pretendida, así como la trascendencia que eventualmente pueda tener el hecho de que la trabajadora sea de confianza o no.

Por último, en atención a las razones que sustentan el pronunciamiento contenido en esta sentencia y derivado de los efectos positivos del otorgamiento de la tutela constitucional, se estima que resulta inane emitir un pronunciamiento particularizado respecto de los demás agravios expresados por el Ministerio de Educación (tercero interesado) al impugnar la decisión proferida por el *a quo*, puesto que quedaron subsumidos en las consideraciones desarrolladas en párrafos precedentes.

Por lo anteriormente relacionado, esta Corte concluye que la Sala



cuestionada produjo violación a los derechos de la postulante que amerita su reparación por vía del amparo, y siendo que el *a quo* resolvió en el mismo sentido, es procedente confirmar la sentencia venida en grado, por las razones aquí consideradas, con la modificación en cuanto a que, en caso de incumplimiento con lo ordenado por el Tribunal de Amparo de primer grado dentro del plazo cinco días, se impondrá a cada uno de los integrantes de la Sala cuestionada, la multa de dos mil quetzales (Q2,000.00), manteniendo los demás aspectos vinculados a tal apercibimiento.

LEYES APLICABLES

Artículos citados; 265, 268 y 272, literal c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1º, 5º, 6º, 7º, 8º, 10, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 149, 163, literal c), 179 y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y 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** los recursos de apelación promovidos por el Estado de Guatemala y el Ministerio de Educación, terceros interesados, y, como consecuencia, **confirma** la sentencia venida en grado, con la modificación en cuanto a que, en caso de incumplimiento con lo ordenado por el Tribunal de Amparo de primer grado dentro del plazo de cinco días, se impondrá a cada uno de los integrantes de la Sala cuestionada, la multa de dos mil quetzales (Q2,000.00), manteniendo los demás aspectos vinculados a tal apercibimiento. **II.** Notifíquese y, con certificación de lo resuelto, devuélvase la pieza de amparo de primer grado.



