

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**


**CARÁCTER CONSTITUCIONAL DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LOS JUECES
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 379
DEL CÓDIGO DE TRABAJO**



ESTUARDO ABDIEL RAMÍREZ CORDERO

GUATEMALA, JUNIO DE 2009

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**CARÁCTER CONSTITUCIONAL DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LOS JUECES
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 379 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ESTUARDO ABDIEL RAMÍREZ CORDERO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

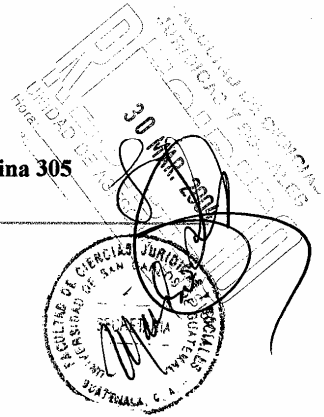
Guatemala, junio de 2009.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 25 del reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

LIC. MANUEL DE JESÚS HUIITE MONTENEGRO
ABOGADO Y NOTARIO
11ª. Av. 7-38 Zona 1, Anexo Edificio Recinos, 3er. nivel, Oficina 305
Teléfono 318-8723



Señor Decano:
Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Señor Decano:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de providencia dictada por esa Decanatura, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como ASESOR DE TESIS del Bachiller ESTUARDO ABDIEL RAMÍREZ CORDERO, cuya denominación final quedó así: "ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL SOBRE EL CARÁCTER CONSTITUCIONAL DE LAS SANCIONES DECRETADAS POR LOS JUECES DE TRABAJO A LA PERPETRACIÓN DE REPRESALIAS CON BASE EN EL ARTÍCULO 379 DEL CÓDIGO DE TRABAJO."

El Bachiller me presentó su propuesta de informe final basada en el plan de investigación debidamente autorizado, al que me permití formularle sugerencias de distinto orden, mismas que fueron por él aceptadas e incorporadas en el trabajo de tesis desarrollado, el que cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis, por lo que debe pasar al revisor para el dictamen oportuno. Sin otro particular me suscribo del señor Decano, deferentemente,

Guatemala, 26 de marzo de 2004.
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

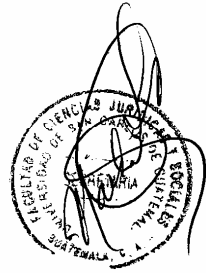
Manuel de Jesús Huíte Montenegro
Abogado y Notario
Colegiado 5252

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

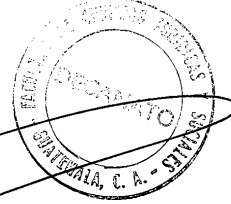
Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta y uno de marzo del año de mil cuatro.....

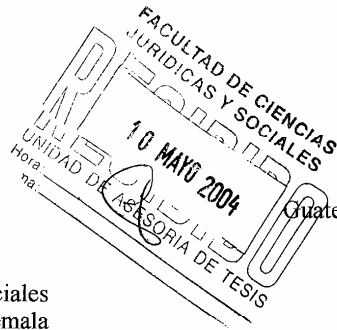
Atentamente, pase al LIC. MARCO ANTONIO AGUILAR PALMA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante ESTUARDO ABDIEL RAMÍREZ CORDERO, Intitulado: "ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL SOBRE EL CARÁCTER CONSTITUCIONAL DE LAS SANCIONES DECRETADAS POR LOS JUECES DE TRABAJO A LA PERPETRACIÓN DE REPRESALIAS CON BASE EN EL ARTÍCULO 379 DEL CÓDIGO DE TRABAJO" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

MAE/sjm





Lic. Marco Antonio Aguilar Palma
ABOGADO Y NOTARIO
6a. Avenida 0-60, Zona 4
Grat. Centro Comercial Zona 4 - Torre Profesional Uno
Oficina 502 - Teléfono: 335-2136 - Guatemala, C.A.



Guatemala, 5 de mayo del 2004

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Señor Decano:

En cumplimiento de la Providencia de ese Decanato, de fecha treinta y uno de marzo del dos mil cuatro procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller Estuardo Abdiel Ramírez Cordero.

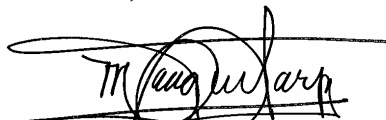
El sustentante realizó cambios de forma que le fueron sugeridos para una exposición y argumentación ordenada y sin contradicciones.

El título anterior de la tesis del sustentante era "Análisis doctrinario y legal sobre el carácter constitucional de las sanciones decretadas por los Jueces de Trabajo a la perpetración de represalias con base en el Artículo 379 del Código de Trabajo", el cual se cambió de común acuerdo con el sustentante por el de "CARÁCTER CONSTITUCIONAL DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 379 DEL CÓDIGO DE TRABAJO", atendiendo al contenido del trabajo y al objetivo del mismo y es criterio del revisor que tal trabajo es una excelente muestra de la preocupación de los nuevos profesionales por hacer claridad en asuntos sometidos constantemente a conocimiento del Órgano Constitucional del país.

En efecto, el postulante demuestra plenamente en su tesis que no existe inconstitucionalidad alguna en el **Artículo 379 del Código de Trabajo**, argumento esgrimido por parte patronal dentro de los conflictos colectivos para obstaculizar los derechos de los trabajadores como bien concluye el estudiante.

El sustentante realizó una investigación exhaustiva, aplicó conocimiento de metodología y su propuesta está argumentada en doctrina, en la legislación laboral y con cita de juicios de Amparo, que cumple sobradamente con los requisitos para esta clase de trabajos de investigación.

Sin otro particular, su atento servidor;


Lic. Marco Antonio Aguilar Palma
Abogado y Notario
Colegiado 2903

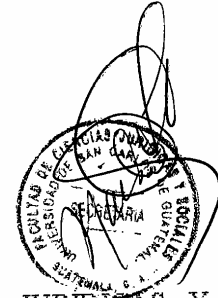


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

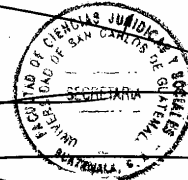
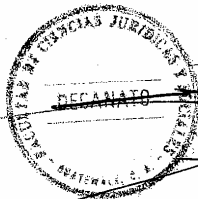
Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de mayo del año dos mil cuatro-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del estudiante ESTUARDO ABDIEL RAMÍREZ CORDERO, intitulado "CARÁCTER CONSTITUCIONAL DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 119 DEL CÓDIGO DE TRABAJO", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.-----

MIAE/llh



DEDICATORIA

A mi Dios:

Todopoderoso, mi gran fortaleza y guía.

A mis padres:

José de la Asención Ramírez y

María Consuelo Cordero Chinchilla

Por haberme impulsado a luchar por este sueño, espero que sea muestra de gratitud a sus sacrificios.

A mi esposa:

Isis Alonzo, con amor inconmensurable, por su apoyo incondicional, deseo que también alcance todos sus propósitos.

A mi hijo:

Estuardo, con amor inmenso, que este logro sea un ejemplo para que forje sus metas y las persiga incansablemente .

A mis hermanos:

Con cariño especial.

A mis sobrinos:

Que este esfuerzo le sirva algún día de motivación.

A:

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por haberme dado los conocimientos esenciales para mi formación académica.

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala

Tricentenaria y gloriosa Alma Mater, de la que conservo recuerdos inolvidables; siempre me sentiré orgulloso de haber egresado de la misma.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I.

1. Conceptos generales.....	1
1.1. Definición de derecho laboral: sustantivo y adjetivo.....	2
1.2. Naturaleza del derecho laboral	2
1.3. Fin del derecho laboral	2

CAPÍTULO II.

2. Principios que inspiran el derecho procesal de trabajo.....	5
2.1. Principio de inmediación procesal.....	5
2.2. Principio de oralidad.....	6
2.3. Principio de concentración.....	6
2.4. Principio de economía procesal.....	6
2.5. Principio de preclusión procesal.....	7
2.6. Principio protector o tutelar de los trabajadores.....	7

CAPÍTULO III.

3. Principios constitucionales.....	9
3.1. Principios del derecho de defensa y del debido proceso.....	11
3.2. Principio de igualdad.....	14
3.3. Principio de seguridad jurídica.....	16
3.4. Principio de presunción de inocencia.....	17

3.5. Principio de supremacía constitucional.....	17
--	----

CAPÍTULO IV.

4. Relación del derecho procesal de trabajo con otras disciplinas jurídicas.....	21
4.1 Con el derecho procesal civil.....	21
4.2. Con el derecho Procesal Penal.....	21
4.3 Con el derecho constitucional.....	22

CAPÍTULO V.

5. Clasificación del derecho procesal de trabajo.....	23
5.1 El proceso del conflicto colectivo de carácter económico-social dentro del derecho procesal laboral.....	26
5.1.1. El proceso del conflicto económico social y el objetivo del derecho laboral.....	26
5.1.2. El proceso del conflicto económico-social y los órganos que intervienen.....	28
5.1.3. El proceso del conflicto económico-social y sus normas.....	29

CAPÍTULO VI.

6. Interpretación de las normas procesales de trabajo.....	31
6.1. Interpretación del Artículo 379 del Código de Trabajo.....	33
6.1.1. Los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.....	33
6.1.2. La represalia.....	33
6.1.3. Análisis del Artículo 379 del Código de Trabajo.....	36

A. Represalia del patrono contra el trabajador.....	40
B. Represalia del trabajador contra el patrono.....	40
6.1.4. Supletoriedad de la Ley del Organismo Judicial y del Código Procesal Civil y Mercantil.....	41
6.1.5. El bloque de constitucionalidad y el Artículo 379 del Código de Trabajo.....	42
6.2. La potestad legislativa y el Artículo 379 del Código de Trabajo.....	47
6.3. Interpretación del Artículo 379 del Código de Trabajo.....	47

CAPÍTULO VII.

7. Impugnaciones de la resolución judicial que ordena la sanción y reparación del daño por la realización de una represalia.....	51
7.1. Recursos ordinarios	51
7.2. El proceso de amparo.....	52

CAPÍTULO VIII.

8. Pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad acerca de los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo	55
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	59
ANEXO A.....	61
ANEXO B.....	67
ANEXO C.....	75
BIBLIOGRAFÍA	83

INTRODUCCIÓN

“...los jueces de la Nación, como es sabido, no son ni más ni menos que la boca que pronuncia las palabras de la ley, seres inanimados que no pueden mitigar la fuerza y el rigor de la ley misma”.

Barón de Montesquieu

En el devenir histórico, el desarrollo del derecho laboral se ha visto marcado por el establecimiento de mecanismos de solución a los conflictos que tienen su cimiento en el seno de las relaciones laborales, con el único objeto de alcanzar resultados satisfactorios para las partes y así evitar procesos engorrosos que resultarían onerosos y que acrecentaría aun más el resquicio económico entre patronos y trabajadores.

El derecho de todo ser humano a trabajar forma parte de sus derechos intrínsecos, que son inclusive anteriores al conjunto de conquistas que históricamente la clase trabajadora ha ido ganando a pulso y que ahora se plasman en normas jurídicas que garantizan y protegen sus legítimos intereses. Estas disposiciones se distinguen por su carácter enérgico e imperativo, tomando en cuenta que el trabajador se encuentra por lo general en condiciones de desventaja frente a quien le ofrece una fuente de trabajo. Esto es así, en virtud de que la sociedad es una comunidad de intereses opuestos y contrapuestos, que giran en torno a aspectos de tipo económico.

Ello, innegablemente da lugar a la lucha de clases, la cual en todo caso, ha de escenificarse civilizada y democráticamente, tal como corresponde a una sociedad que, como la nuestra, ejerce

plenamente sus derechos y libertades dentro de los límites que le señala el marco jurídico que nos urge, y que a la vez otorga facultades al Estado para actuar como mediador de las fuerzas en lucha.

La legislación guatemalteca plantea el derecho de trabajo como un conjunto de normas tutelares del trabajador, además fomenta un equilibrio, moderando las desigualdades socio-económicas que hacen discrepar a los empleadores de sus trabajadores, traducida esta sistemática en determinados derechos, prestaciones y obligaciones directas o indirectas que deben responder eficientemente al cumplimiento efectivo de los principios fundamentales de igualdad, solidaridad, subsidiariedad y tutelaridad de la ley.

Teniendo este cimiento primigenio el ponente tiene la intención de desarrollar un estudio doctrinario y legal sobre “el carácter constitucional de las sanciones impuestas por los jueces de Trabajo y Previsión Social en aplicación del Artículo 379 del Código de Trabajo”.

Este precepto en su parte conducente reza que: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto (colectivo de carácter económico-social) para el sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un 50% la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado

con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.

Pretendiendo destacar consecuentemente, que en la aplicación de la citada norma el juzgador procede en aplicación de un procedimiento específico preestablecido, y no vulnera las garantías constitucionales del derecho de defensa y del debido proceso consagrados en el Artículo 12 de la Ley Fundamental, como han pretendido distorsionar algunos abogados de parte patronal; además que su resolución oficiosa e inmediata no provoca desigualdad entre los sujetos procesales al aplicar el texto en su sentido literal.

El informe final esboza en su capítulo primero conceptos generales del derecho laboral, lo que permitirá al lector trazar conforme a las raíces primigenias de esta rama del derecho, conjuntamente con el capítulo segundo, el enfoque y sentido socio-económico que pretende proteger dentro de las relaciones laborales, indefectiblemente con apego a ciertos valores que conforme el devenir de los años han alcanzado el grado de garantías y como su aplicación en la sustanciación de los procesos observados en nuestra actual legislación laboral, resultan obligatorios.

Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia deben observar el principio de supremacía constitucional, esto significa que deben ser consideradas todas aquellas garantías plasmadas en la carta fundamental al momento de aplicar la ley ordinaria, toda vez que la Constitución se encuentra en la cúspide del ordenamiento jurídico, siendo vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.

Esa superlegalidad se reconoce, con absoluta precisión, en tres Artículos de la Ley Fundamental: el 44 que dispone que serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República garantiza, similar connotación guardan los Artículos 175 y 204; esa orientación conlleva el capítulo tercero, el cual además intenta una enumeración de las garantías que han de servirnos en el desarrollo de la presente tesis.

El capítulo cuarto hace un breve esbozo de las relaciones que el derecho laboral guarda con otras ramas jurídicas, primordialmente con el derecho constitucional, pues en el caso específico de la legislación procesal laboral guatemalteca, existen garantías constitucionales, entre ellas los principios de igualdad, derecho de defensa, del debido proceso, el de publicidad y gratuidad en la administración de justicia, que son directrices plasmadas en la Constitución Política de la República que rigen en todo proceso, inclusive en el laboral.

El derecho procesal de trabajo se divide en dos ramas: el proceso ordinario y el proceso del conflicto colectivo de acuerdo con la naturaleza del conflicto. El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos. Sobre este aspecto versa el capítulo subsiguiente; en lo que atañe a nuestra legislación, el Código de Trabajo acertadamente deslinda las normas que regulan cada clase de conflictos y los tribunales especiales que conocen de los mismos, siguiendo mas bien el sistema de agrupar por un lado a las normas que rigen los conflictos de tipo jurídico, individuales y colectivos y por otro los que regulan los conflictos de tipo económico-social o de intereses.

El capítulo sexto parte de la exégesis del Artículo 379 del Código de Trabajo y del Artículo 380 de ese mismo cuerpo legal, esto nos permitirá escudriñar la pretensión que se persigue con la hipótesis inicialmente formulada en cuanto a que si las sanciones impuestas por los jueces de Trabajo y Previsión Social con base en los artículos enunciados son constitucionales, o si como tal, al ser decretadas, vulneran las garantías fundamentales del derecho de defensa y del debido proceso. Este capítulo contiene el aspecto medular de la presente tesis, pues las normas que van a ser analizadas contemplan una disposición procesal que se limita a regular las consecuencias del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social y que en variadas ocasiones se ha pretendido tachar de inconstitucionales.

Posteriormente en el capítulo séptimo serán ilustrados los medios de impugnación que han sido utilizados para repeler las resoluciones que imponen una sanción a partir de la comisión de las represalias, mientras que el siguiente capítulo realza algunos pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad respecto a los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, fallos que permitirán ilustrar desde esa perspectiva la opinión consultiva de ese órgano.

En el desarrollo de la investigación fueron utilizados para la estructuración de los capítulos y la enunciación de las conclusiones los métodos analítico-sintético, así como el deductivo, siendo los adecuados por el tipo de escudriñamiento realizado. Las técnicas que prevalecieron fueron las bibliográfica y documental, que permitieron al ponente recopilar y seleccionar apropiadamente el material de referencia.

El autor

CAPÍTULO I.

1. Conceptos generales.

1.1. Definición de derecho laboral: sustantivo y adjetivo.

El ordenamiento jurídico de la República de Guatemala toma la ley como su fuente principal, tal como lo establece el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial al señalar que: “la ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de la ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada”.

En virtud a lo anterior me permito deducir el concepto de derecho laboral del Artículo primero del Código de Trabajo de la siguiente forma: conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la relación laboral; o sea, los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

Mario López Larrave define el derecho procesal laboral como “el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos (individuales y colectivos) surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.¹

¹ López Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**, pág. 38.

1.2. Naturaleza del derecho laboral.

Nuestra legislación califica el derecho laboral sustantivo y adjetivo como parte del derecho público, así lo determina el considerando cuarto, literal e) del Código de Trabajo. Ello se confirma por el carácter imperativo, irrenunciable e inmodificable de sus normas.

Estas características distinguen el derecho público del derecho privado en cuanto a que las normas del último pueden ser modificadas y renunciadas en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, consagrado en los considerandos tercero y cuarto literal c) del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo es claro al concebir al derecho laboral como un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

1.3. Fin del derecho laboral.

El derecho laboral guatemalteco, así como la doctrina jurídica laboral, se caracterizan por reconocer una desigualdad económica entre el trabajador y el patrono. Este presupuesto ha influido en el origen y desarrollo del derecho de trabajo, asignándole como fin la tutelaridad de la clase trabajadora, al tratar de compensar el desequilibrio económico y social entre los sujetos contractuales y como medio, una protección jurídica preferente al trabajador.

El fin del derecho laboral se ve reflejado en las características ideológicas contempladas por nuestra legislación en los considerandos del Código de Trabajo. Dentro de ellas destaca la descripción del derecho laboral como un derecho democrático, por orientar a una armonía social donde el trabajador goce de una dignificación económica; y como un conjunto de normas inspiradas en la persecución de una conciliación entre el capital y el trabajo. El equilibrio económico y social que pretende el derecho laboral debe corresponder a la realidad social existente en un ámbito personal determinado, esto es, el status económico correspondiente al trabajador y al patrono en cada relación laboral.

Para que el derecho laboral logre un equilibrio de orden económico y social, éste debe atender a los factores sociales y económicos de cada parte laboral y es aquí donde es necesaria la función de la contratación. Será por medio de la contratación individual o colectiva, que se logre desarrollar las garantías sociales para la superación económica del trabajador.

Sin embargo, para lograr un equilibrio los beneficios del trabajador deben estar de acuerdo con las posibilidades de cada patrono. La equidad pretendida por este derecho requiere conocer la posición económica de cada parte y ¿quién mejor que cada sujeto para saber su status económico dentro de una relación? Ahora bien, cada individuo posee sus propios intereses y luchará por satisfacerlos y garantizarlos.

Frente a esta situación individualista y en aras al principio que pone de manifiesto que el interés social prevalece sobre el particular, según lo preceptúa el Artículo 44 de la Constitución Política de la República; el derecho laboral ha creado instituciones propias que pretenden conseguir y proteger la armonía económica y social entre la parte trabajadora y la patronal.

Entre estas instituciones encontramos el proceso por el cual se ventila el conflicto de carácter económico-social, mismo que se genera a partir de la pugna de intereses entre un grupo de trabajadores organizado y uno o más patronos y por el que se pretende negociar aspectos económicos y sociales, siguiendo el procedimiento establecido en la ley, para que se modifiquen las existentes o se establezcan nuevas condiciones de trabajo.²

² López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 252.

CAPÍTULO II

2. Principios que inspiran el derecho procesal de trabajo.

El profesor Ramiro Podeti define a los principios como “las directrices o líneas matrices, dentro de los cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.³

El proceso de trabajo, por sus especiales características responde a varios principios jurídicos que inspiran sus normas, y que representan las líneas directrices que informan sus preceptos e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos, si se acepta que el proceso del trabajo debe tutelar preferentemente intereses sociales y no individuales.

Para los efectos de esta tesis, sin que esto signifique el menosprecio de otros principios que inspiran nuestra rama objeto de estudio, podríamos mencionar los siguientes:

2.1. Principio de inmediación procesal.

El órgano, ya sea judicial, conciliatorio o arbitral, está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas y oye sus alegatos; este principio se encuentra incorporado en los Artículos 321, 385 y 402 del Código de Trabajo. Tiene trascendencia en el proceso laboral por ser este predominantemente realista y con jueces, conciliadores y árbitros activos en la dirección y

³ Podeti, Ramiro. *Teoría y Técnica*, págs. 62 y 72.

trámite del proceso, quienes deben decidir de conformidad con un sistema flexible en la valoración de la prueba.

2.2. Principio de oralidad.

La sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral, tal como lo establecen los Artículos 321, 322, 335, 384, 385, 402 y 413 bis del Código de Trabajo. La sencillez, rapidez, inmediación y la concentración del mayor número de actos procesales se verifican con mayor eficiencia con un procedimiento oral.

2.3. Principio de concentración.

Es aquel que pretende la agrupación del mayor número de actos procesales en uno solo comparendo o diligencia. Este principio se encuentra asociado en las siguientes disposiciones del Código de Trabajo: Artículos 324, 335, 338, 339, 340, 342, 343 344, 346, 351, 352, 353, 354, 358 y 402.

2.4. Principio de economía procesal.

Siendo la causa de los conflictos un desequilibrio económico entre las partes y éste un presupuesto en la relación laboral, es congruente la garantía de un proceso barato y rápido, entendida ésta en todas sus manifestaciones en cuanto a la celeridad y rapidez del juicio acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias, hasta la gratuidad y baratura en la sustanciación, exoneración de papel sellado y timbre, dispensas de gastos judiciales

como embargos y pregones, exoneración de patrocinio necesario de letrado. Este principio se manifiesta en las siguientes disposiciones del Código de Trabajo: Artículos 11, 321, 323, 332, 334 y 409.

2.5. Principio de preclusión procesal.

Las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.⁴ Este principio ha quedado plasmado en las siguientes disposiciones del Código de Trabajo: Artículos 335, 336, 338, 340, 342, 344, 346,351, 356, 365, 368, 369, 374, 380, 385, 395, 401, entre otros.

2.6. Principio protector o tutelar de los trabajadores.

Este es el manifiesto de una inspiración filosófica que pretende proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo. Este principio otorga una protección jurídica distinta a las partes, bajo la justificación de la existencia de una brecha de hecho, de carácter por supuesto económico-social entre ellas, implica los más amplios poderes directivos al juez de Trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

⁴ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**, pág. 88.

Podría argumentarse que el principio protector o tutelar solamente es aplicable en el derecho Laboral Sustantivo, no así en el procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, el presupuesto o prerequisite para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el juez, merced al principio tutelar, pueda equiparar la situación desigual de los litigantes. El principio se encuentra contemplado en las siguientes disposiciones del Código de Trabajo: Artículos 15, 17, 378, 379 y 403.

La importancia de tener presente los principios del derecho de trabajo es que de acuerdo con el Artículo 15 del Código de Trabajo, éstos constituyen la fuente subsidiaria primordial para la solución de lagunas legales.

CAPÍTULO III

3. Principios constitucionales.

Se debe tener presente que es esencial para la existencia y mantenimiento de un verdadero Estado de Derecho, la justicia plena, efectiva y competente, por supuesto dentro de un marco constitucional y legal vigente, siendo esto necesario toda vez que el sistema de justicia trasciende los espacios formales y estructurales del Estado mismo.

En el caso de Guatemala pueden señalarse una diversidad de deficiencias en la aplicación de justicia, como carencias presupuestarias y de personal, errores en la aplicación y ejecución de la normativa legal, lentitud en los procesos, favorecimiento para los poderes fácticos políticos y económicos, etc. siendo indiscutible que esa problemática está sustentada en experiencias plegadas a razones muy heterogéneas, entre las cuales podríamos citar la corrupción, el tráfico de influencias, la negligencia y hasta la ineptitud judicial.

La necesidad de interpretar la legislación ordinaria con apego a las garantías constitucionales, tiene que ser objetiva y efectivamente practicada como parte de la labor jurisdiccional, pero para que funcione esa interrelación se debe establecer el límite del ejercicio del poder judicial, mediante la atribución expresa que reconozca y garantice un ámbito de libertades y derechos esenciales de las personas, sustentado en el principio de supremacía constitucional que informa a diferentes sistemas jurídicos existentes, en virtud al cual la Constitución representa una ley suprema vinculante tanto para gobernados como para todos los órganos constitutivos del poder

público, inclusive para el legislador que tiene limitada su esfera de acción en el sentido de que no puede emitir leyes que estén en contradicción con la norma fundamental del Estado.

Por otro lado, en virtud del principio interpretativo constitucional denominado “unidad de la constitución”, la norma constitucional no se puede interpretar en forma aislada, sino que debe considerarse dentro del conjunto normativo. Se busca considerar a la Carta Magna como un todo armónico y no limitar la interpretación de la norma de inferior jerarquía a una determinada norma constitucional, en razón de la afinidad de materia. Por lo tanto, el intérprete constitucional debe basar sus decisiones teniendo en cuenta la concordancia con todas aquellas que tengan relación con el asunto a dilucidar.

Es criterio de la Corte de Constitucionalidad, que se debe partir del principio hermenéutico de que la Constitución debe interpretarse como un conjunto armónico, en el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto⁵.

En congruencia con lo expuesto, para analizar la coherencia entre el Artículo 379 del Código de Trabajo y el Artículo 12 de la Ley Suprema se debe tener en cuenta otros principios constitucionales que tienen relación con el principio de defensa. Estos principios son: debido proceso, igualdad, presunción de inocencia, seguridad jurídica y supremacía constitucional.

⁵ *Gaceta Jurisprudencial No. 18*, Expediente No. 280-90, pág. 99, sentencia: 19-10-90.

Previo ha determinar la constitucionalidad del Artículo 379 del Código de Trabajo se debe determinar el contenido que la Corte de Constitucionalidad le ha reconocido a los principios constitucionales pertinentes.

3.1. Principios del derecho de defensa y del debido proceso.

Los derechos contenidos en el Artículo 12 constitucional deben tener plena observancia en todo procedimiento en que se sancione, condene o afecten derechos de una persona.⁶ El debido proceso es elemento esencial del derecho de defensa, pues involucra el conjunto de garantías que deben revestir los actos y procedimientos que conducen a decisiones judiciales. De ahí que la garantía de defensa es connatural e inseparable con la garantía del debido proceso.

El debido proceso implica que toda cuestión litigiosa deba dirimirse observando todas las normas relativas a la tramitación en juicio en el caso concreto con estricto apego a lo que dispone el Artículo 204 de la Constitución. Su eficacia consiste en la posibilidad de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

⁶ *Gaceta Jurisprudencial No. 57*, Expediente No. 272-2000, Apelaciones de Sentencias de Amparos.

La intervención procesal descrita en el párrafo anterior únicamente se puede garantizar a través de la audiencia inter partes que permite el ofrecimiento y aportación de pruebas, así como la presentación de alegatos y de usar un medio de impugnación contra las resoluciones judiciales.

Adicionalmente, la audiencia conduce al contradictorio, el cual permite la negación de las afirmaciones realizadas por la contraparte para que conforme a la prueba aportada el juzgador forme su convicción.

Consciente en la trascendencia de la garantía de audiencia en todo proceso judicial para garantizar el debido proceso y el derecho de defensa, la Corte de Constitucionalidad ha reconocido el “principio de que la audiencia prevista en las leyes procesales es no sólo fundamental sino elemental”.⁷ De esa cuenta los derechos de audiencia y al debido proceso reconocidos en el Artículo 12 de la ley fundamental, al provenir de una norma general prevista en la parte dogmática, deben tener plena observancia en todo procedimiento en que se sancione, condene o afecten derechos de una persona.

Tienen mayor relevancia y características en los procesos judiciales es cierto, pero su aplicación es imperativa en todo tipo de procedimientos, aún ante la administración pública y Organismo Legislativo y cualquier otra esfera de actuación, una vez, por actos de poder público, se afecten derechos de una persona. Tales derechos abarcan la potestad de ser oído, de ofrecer y producir medios de prueba y de rebatir las argumentaciones deducidas, y el pronunciamiento

⁷ **Gaceta Jurisprudencial No. 49**, Apelaciones de Sentencias de Amparos, Exp. 386-98; **Gaceta Jurisprudencial No. 6**, Apelaciones de Sentencias de Amparos, Exp. 165-87; **Gaceta Jurisprudencial No. 54**, Apelaciones de Sentencias de Amparos, Exp. 105-99.

definitivo de conformidad con la ley. Su observancia es vital por cuanto determina la protección de los derechos de la persona y fortalece la seguridad jurídica.

En caso semejante, refiriéndose a la garantía constitucional de audiencia, la Corte de Constitucionalidad ha expresado que: “Se trata, en cada uno de los procedimientos que leyes de diversa índole han previsto de satisfacer la exigencia de oír adecuadamente a quien la denuncia afecte, a fin de llevar a cabo el iter procesal, porque es la audiencia la que legitima la labor de ponderación del asunto que la autoridad deba decidir, salvo, desde luego, frente al silencio del obligado a responder (recayendo en rebeldía) que puede obrar como tácito asentimiento del hecho por el cual se le cuestiona. Este derecho de la persona ha sido virtualmente la principal preocupación de la Corte de Constitucionalidad en el ejercicio de su competencia en amparo, habiéndose establecido su doble condición de derecho propio y garantía de otros derechos.

El análisis constante de la Corte de Constitucionalidad en cuanto a los elementos que integran el debido proceso, debe considerarse consolidado el principio de que la audiencia prevista en las leyes procesales es no sólo fundamental sino elemental. Siendo el amparo una protección de los derechos de la persona cuando a ésta se le ha inferido agravio, no puede tenerse como causa fenecida aquella en la que una de las partes no ha tenido oportunidad de defensa, o que se le haya privado de sus derechos sin las garantías del debido proceso, siendo entre éstas de valor capital el de la audiencia o citación, que implican la base de un verdadero juicio.

En virtud de la supremacía constitucional, todo el ordenamiento jurídico debe guardar armonía con los valores, principios y normas, por lo que en cualquier materia, el derecho de defensa y el de audiencia deben sostenerse plenamente. El derecho primario en todo procedimiento por

medio del cual se pretenda afectar a una persona, es el derecho de la defensa jurídica, el cual se origina desde la oportunidad de audiencia debida al afectado, con el objeto de que éste alegue lo que considere pertinente respecto de la imputación que se le formula.”⁸

Este principio se relaciona con la presente tesis, en virtud de que son estas garantías constitucionales las que se han invocado violentadas dentro de las acciones emprendidas, con motivo de la aplicación por parte de los Jueces de Trabajo y Previsión Social de la sanción que impone la norma que nos ocupa, bajo el argumento de que dichas sanciones sobrevienen de inconstitucionales desde el momento en que no se le da la oportunidad al supuesto infractor, de refutar los razonamientos que se le imputan, sin embargo, no existe tal violación, toda vez que dentro del asunto principal que es el conflicto, ya se ha prevenido a las partes involucradas, trabajadores y patronos, acerca de la prohibición de tomar represalias e impedir el ejercicio de sus derechos y cuya inobservancia se corrige mediante la denuncia de incumplimiento ante el juez respectivo quien impone la sanción correspondiente, por lo que no resulta imperativo dar audiencia, además que la sanción como tal, cuando resulta procedente, forma parte del debido proceso que ha de observarse en el desarrollo del conflicto que se encuentra vigente.

3.2. Principio de igualdad.

La Corte de Constitucionalidad utiliza una misma definición para describir este principio constitucional, por lo que me permitiré trasladarla a este trabajo.

⁸ Gaceta Jurisprudencial No. 57, Expediente No. 272-00, pág. 121, sentencia: 06-07-00.

“El derecho de igualdad enunciado en el Artículo 4 de la Constitución, se traduce en que las personas que se encuentran en determinada situación jurídica, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones. Es evidente, en consecuencia, que este principio se refiere a que no debe darse un tratamiento jurídico disímil a situaciones de hecho idénticas; de ahí que la garantía de igualdad no se opone a que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y de darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable dentro del sistema de valores que la Constitución consagra.”⁹

Consiste pues, que la ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias; sin embargo, en el caso de varias circunstancias, de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma desigual. De consiguiente, puede afirmarse que el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda, la norma común que excluye excepciones, pero ese ideal no vale por sí mismo, sino al contrario es traicionado, si en nombre de él quisiera mantenerse frente a toda circunstancia el carácter común de toda norma jurídica. Es tanta la complejidad que se deriva de la organización y funcionamiento del Estado que el derecho constitucional debe tomar en cuenta la existencia inevitable de un derecho especial al lado de un derecho común, en aras de la igualdad.

En el caso concreto los sujetos procesales, tanto trabajadores como empleadores, se encuentran legalmente aperecidos desde el momento en que se tiene por iniciado el proceso del conflicto colectivo de carácter económico-social, de abstenerse de realizar cualquier represalia uno

⁹ **Gaceta Jurisprudencial No. 19**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 29-91; **Gaceta Jurisprudencial No. 20**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 361-90; **Gaceta Jurisprudencial No. 35**, Inconstitucionalidades Generales, Exp. 537-93.

en contra del otro bajo advertencia de ser sancionados en caso de incumplimiento de dicha prevención, significa entonces que ante tal prohibición han de encontrarse las partes en posición análoga, por lo que en caso de transgredir lo preceptuado absorberían la consecuencia jurídica, que se traduce en la sanción.

3.3. Principio de seguridad jurídica.

De acuerdo con la Corte de Constitucionalidad este principio implica la existencia de ordenamientos que permitan conocer de antemano las consecuencias que deriven de actos propios.¹⁰

La seguridad jurídica inmersa en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República, involucra la certeza de los derechos y obligaciones en las relaciones jurídicas. En virtud que el respeto del derecho de defensa y del debido proceso determinan la protección de los derechos de las personas, ellos a la vez fortalecen la seguridad jurídica.

En tal sentido, el principio de seguridad jurídica es la confianza que tiene el ciudadano, dentro de un Estado de Derecho, hacia el ordenamiento jurídico; es decir, hacia el conjunto de leyes que garantizan su seguridad y, demanda que dicha legislación sea coherente e inteligible; en tal virtud, las autoridades en el ejercicio de sus facultades legales, deben actuar observando dicho principio, respetando las leyes vigentes principalmente la ley fundamental.

¹⁰ *Gaceta Jurisprudencial No. 48*, Inconstitucionalidades Generales, Exp. 183-97.

3.4. Principio de presunción de inocencia.

El Artículo 14 constitucional reconoce el derecho fundamental de toda persona a la que se le impute la comisión de hechos, actos u omisiones ilícitos o indebidos a que se presuma su inocencia durante la dilación del proceso o expediente en el que se conozca la denuncia, y hasta en tanto no se le haya declarado responsable judicialmente en sentencia debidamente ejecutoriada. Se trata, entonces, de una presunción iuris tantum dirigida a garantizar al sindicado que no podrá sufrir pena o sanción que no tenga fundamento en prueba pertinente, valorada por un tribunal con eficacia suficiente para destruir la presunción y basar un fallo razonable de responsabilidad, porque, en caso contrario, el principio constitucional enunciado prevalecerá en su favor.

No puede argumentarse, que las sanciones impuestas por los jueces de Trabajo y Previsión Social vulneran el principio de presunción de inocencia, porque el trasgresor tiene conocimiento de la prevención de no adoptar represalias dentro del conflicto; por lo que no hay en la represalia hechos que probar, debiendo el tribunal únicamente que establecer la vigencia de esas prevenciones.

3.5. Principio de supremacía constitucional.

El principio de supremacía constitucional implica que la Constitución es norma superior a la cual están subordinados todos los órganos del Estado y la actividad que de ellos emana.

La Constitución es una norma jurídica de aplicación inmediata y directa. Esta afirmación tiene un triple fundamento: a) legal; b) doctrinal, y; c) jurisprudencial. Legalmente, porque la misma Constitución determina dicha supremacía en sus Artículos 44 y 175, al poner de manifiesto que: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”.

La Carta Magna dispone su aplicación especial en el Artículo 204, al indicar que: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución Política de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”; y manifiesta su voluntad de imperio en el Artículo 154 poniendo de relieve que “Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella”.

Doctrinalmente, existe un criterio uniforme entre los juristas sobre la primacía constitucional. Jurisprudencialmente, la Corte de Constitucionalidad ha afirmado repetidamente que: “uno de los principios fundantes que informa al derecho guatemalteco, es el de supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho. La superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión, en tres Artículos de la Constitución Política de la República: 144, 175 y 204”.¹¹

¹¹ **Gaceta Jurisprudencial No. 31**, Inconstitucionalidades Generales, Exp. 330-92; **Gaceta Jurisprudencial No. 48**, Inconstitucionalidades Generales, Exp. 159-97.

Otro principio básico del régimen constitucional es el de legalidad. El Artículo 152 de la Constitución Política de la República contiene el principio general de la sujeción de los órganos del Estado al derecho. Preceptúa la citada norma que “el ejercicio del poder, que proviene del pueblo, está sujeto a las limitaciones señaladas por la Constitución y la ley, o sea que, se establece un sistema de atribuciones expresas para los órganos del poder público”.

Las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: A) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal.

El principio de supremacía constitucional provoca que se produzcan dos consecuencias fundamentales:

- a) El control de constitucionalidad de las leyes y disposiciones generales, el que involucra la creación o designación de órganos jurisdiccionales encargados de tal control. Su tarea es velar porque las normas infraconstitucionales se adecuen, en su creación y en su contenido a la ley suprema.

- b) La imposibilidad jurídica de que los órganos públicos deleguen las competencias atribuidas. Esto, porque los diferentes poderes constituidos existen porque la

Constitución los ha creado, y con las competencias, condiciones y límites fijados por la Constitución.

De lo anterior se colige, que no obstante ser el derecho laboral garantista y tutelar del sector de trabajadores, no implica que en su aplicación haya inobservancia, primordialmente, de las garantías plasmadas en la ley fundamental que rigen todo proceso, cualquiera que sea su materia específica.

CAPÍTULO IV.

4. Relación del derecho procesal de trabajo con otras disciplinas jurídicas.

Siendo el derecho de trabajo, derecho positivo y como tal un segmento de la legislación, no se puede apreciar, ni mucho menos estudiar aisladamente, teniendo en consecuencia, que tener una interrelación con otras ramas jurídicas, interdependencia que resulta ser más acentuada con el Derecho Procesal Civil, el Derecho Procesal Penal y por supuesto con el Derecho Constitucional.

4.1. Con el derecho procesal civil.

Puesto que de este tomó muchas disposiciones e institutos que se hacen notar sobre todo en el Proceso Ordinario, además que en el caso particular de Guatemala, el Artículo 326 del código de Trabajo permite aplicar supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales contenidos en el cuerpo legal de la materia.

4.2. Con el derecho procesal penal.

A criterio de Eduardo Stafforini la relación radica en que: “en ambos procedimientos, al existir un interés social en el cumplimiento de las normas sustantivas, el magistrado debe estar facultado para instar de oficio los trámites procesales y para adoptar las medidas de prueba que estime conveniente.”¹²

¹² Stafforini, Eduardo R. *Derecho Procesal del Trabajo*, págs. 7 y 8.

4.3. Con el derecho constitucional.

La relación radica en que el Derecho Constitucional da ciertos lineamientos procesales comunes a todas las disciplinas adjetivas particulares. En el caso específico de la legislación procesal laboral guatemalteca, siendo los principios de igualdad, defensa, debido proceso (inmerso este dentro del anteriormente citado), publicidad y gratuidad en la administración de justicia, lineamientos plasmados en la Constitución y que rigen en todo proceso, inclusive en el de trabajo.

CAPÍTULO V.

4. Clasificación del derecho procesal de trabajo.

El derecho procesal de trabajo guatemalteco se divide en dos ramas: 1) proceso ordinario y 2) proceso del conflicto colectivo de carácter económico-social, de acuerdo con la naturaleza del conflicto. El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

Algunos autores enfocan la distinción en que los conflictos individuales son siempre disputas de tipo jurídico, los cuales se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente; mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés, estos últimos versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios.¹³ Diferencia complementada con lo expuesto por Arnoldo Sussekind¹⁴ quien expone:

“Si la controversia tiende a asegurar a una o a varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea éste el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces, disidencia individual. Habrá, en cambio, disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto

¹³ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Págs. 748 y 778.

¹⁴ Sussekind, Arnoldo. *Jurisdicción Especial del Trabajo*, Pág. 20.

grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación de normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigente”.

Por lo tanto, el derecho individual y el colectivo de carácter económico-social se distinguen de la siguiente forma:

Derecho Individual de Trabajo	Derecho Colectivo de carácter económico-social de Trabajo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existen obligaciones concretas y determinadas de las partes en conflicto, definidas por la relación. 2. Se refieren a derechos preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, pactos, convenios, sentencias, leyes) 3. Siempre son de naturaleza jurídica propiamente dicha. 4. Únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existen obligaciones abstractas o indeterminadas, pues cambian y se desarrollan constantemente. 2. Se encamina a la obtención de nuevas condiciones o mejorar los derechos ya logrados. 3. Las controversias son de naturaleza económica y social y, obligan eventualmente a personas ajenas a la controversia.

La denominación individual debe entenderse en relación con la naturaleza del conflicto, en ese caso jurídico, sin que pueda significar la exclusión de pluralidad de los sujetos procesales. La

legislación guatemalteca permite que en un proceso ordinario se ventilen cuestiones de carácter económico-social, esto se deduce de los Artículos 223 literal h) y del 323 del Código de Trabajo, los cuales permiten que un trabajador se haga representar por el comité ejecutivo de su sindicato; disposiciones que se complementan con el Artículo 206 de ese mismo cuerpo legal, que expresamente limita el objeto de los sindicatos a actividades con intereses económicos-sociales.

Como consecuencia de las distinciones entre los conflictos individuales y colectivos de carácter económico-social también existe diferencia entre las normas procesales que regulan la sustanciación y solución de cada uno.

En lo que atañe a nuestra legislación, el Código de Trabajo deslinda las normas que regulan cada clase de conflictos, el título undécimo le pertenece a los conflictos de tipo jurídico, es decir del Artículo 321 al 373; y consecuentemente el título duodécimo del mismo cuerpo normativo regula los conflictos de tipo económico-social, del Artículo 374 al 413; en cuanto a los tribunales que conocen de los mismos su competencia en torno al conflicto se encuentra enmarcada en el capítulo segundo del título décimo del código referido.

Nuestra legislación sigue el sistema de agrupar por un lado las normas que rigen los conflictos de carácter jurídico y por otro las que regulan los conflictos de carácter económico-social.

5.1. El proceso del conflicto colectivo de carácter económico-social dentro del derecho procesal laboral.

El objetivo del derecho laboral de responder a una realidad social requiere que éste cuente con normas procesales que garanticen el equilibrio económico y social de las partes mediante la conciliación de sus intereses y posibilidades. Estos intereses y posibilidades son factores que varían constantemente, por lo tanto, también se debe contar con órganos que estén conscientes en la coherencia entre la pretensión y el poder de la contraparte de responder a ella, así como con garantías judiciales que sean claras y sencillas para un proceso efectivo y rápido.

5.1.1. El proceso del conflicto económico-social y el objetivo del derecho laboral.

El proceso del conflicto económico-social es el reflejo de la ideología laboral. Su finalidad es realizar el equilibrio económico entre el trabajador y el patrono conforme las posibilidades del último, cuando esto no se ha logrado voluntariamente entre los sujetos procesales. El cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual resume las características ideológicas del derecho de trabajo se deduce que las garantías sociales mínimas deben desarrollarse en estricta conformidad con la realidad social; además por ser el derecho de trabajo un derecho realista y objetivo y para fallar con equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes

Del sexto considerando del Código de Trabajo se colige que este reconoce que las normas laborales deben atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, de modo que su enfoque es proporcionar el medio jurídico en virtud del cual se logre dicho equilibrio coactivamente, no cabe duda entonces, que por un lado, el laudo en el proceso arbitral será

obligatorio para las partes; por el otro, el paro y la huelga, los cuales son los efectos naturales del proceso del conflicto económico-social, son medios de presión económica para obtener un determinado objetivo. En tal sentido este proceso se ha caracterizado por instituir nuevas condiciones normativas en una relación laboral o para garantizar o restablecer las ya existentes.

El legislador guatemalteco contempló varios supuestos en los cuales se manifiesta la intención de lograr un equilibrio económico y una igualdad de clase. No obstante es manifiesta la tutelaridad en favor de los trabajadores, en aras a la tendencia objetiva y realista del derecho laboral la normativa pretende satisfacer las necesidades efectivas de los trabajadores de acuerdo con las posibilidades del patrono. Dentro del Código de Trabajo encontramos los siguientes casos:

- a. El trabajo prestado en iguales condiciones debe de ser remunerado de igual forma, así lo contempla el Artículo 89 del Código de Trabajo que se complementa con el 42 y 50 de ese mismo código y 102 de la Constitución Política de la República.
- b. Fijación del salario mínimo de acuerdo con las posibilidades patronales en cada actividad, Artículo 103 del Código de Trabajo y 102 literal f) de la Constitución Política de la República.
- c. Las comisiones paritarias del salario mínimo deben tomar en cuenta las posibilidades patronales, Artículo 111 del Código de Trabajo.

- d. Los reglamentos del trabajo agrícola y ganadero pueden aumentar las garantías mínimas otorgadas por la ley cuando el patrono pueda en virtud de su capacidad económica; así lo establece el Artículo 144 literal b) del Código de Trabajo.

- e. El local que debe proporcionar el patrono para que las madres alimenten a sus hijos menores debe de ser dentro de las posibilidades económicas de aquél, Artículo 155 del Código de Trabajo.

- f. El Artículo 242 del Código en referencia, que “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos de individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder”.

5.1.2. El proceso del conflicto económico-social y los órganos que intervienen.

De conformidad con la teleología conciliatoria y el enfoque realista del derecho laboral, dentro del proceso del conflicto económico-social se crearon instituciones que garantizan la participación de las partes en la solución del conflicto de intereses: los tribunales de conciliación y arbitraje. De acuerdo con lo determinado por el Artículo 293 del Código de Trabajo la finalidad esencial de estos tribunales es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo. Y, para garantizar una solución real y objetiva estos tribunales se integran de la siguiente forma:

- a. Un juez de Trabajo y Previsión Social;
- b. Un representante de los trabajadores;
- c. Un representante de los patronos.

Esta integración garantiza que los órganos que intermedian para la consecución del equilibrio económico velen para que esto se realice de una manera equitativa.

5.1.3. El proceso del conflicto económico-social y sus normas.

Específicamente, nuestra legislación busca un trámite expedito con el proceso del conflicto económico-social. Esto se refleja en la oficiosidad, brevedad, plazos cortos y términos perentorios de cada etapa y limitación de impugnar resoluciones en los procedimientos conciliatorio y arbitral, tal como se encuentra contemplado en los Artículos 383 y 401 del Código de Trabajo; así como en la rápida intervención judicial y habilitación de todos los días y horas para la resolución del conflicto. Este proceso es sencillo y se advierte la falta de depuración jurídica en el mismo frente a la garantía de asegurar la armonización económica entre el trabajador y el patrono.

En los conflictos de esta naturaleza los intereses son abstractos o indeterminados, se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

En lo que atañe a nuestra legislación, el Código de Trabajo acertadamente deslinda las normas que regulan cada clase de conflictos y los tribunales también especiales que conocen de los mismos, siguiendo mas bien el sistema de agrupar por un lado a las normas que rigen los conflictos de tipo jurídico (individuales y colectivos) y por otro las que regulan los conflictos de tipo económico-social o de intereses. En efecto, de los Artículos 284 y 292 del Código de Trabajo se desprende:

1. Que los juzgados de Trabajo y Previsión Social (con jueces de derecho y unipersonales) conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente por el procedimiento ordinario.
2. De estos mismos conflictos conocen en segunda instancia, cuando procede, las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que son tribunales colegiados integrados con jueces de derecho;
3. Que los tribunales de Conciliación y Arbitraje (tribunales paritarios presididos por un Juez de Derecho) conocen de todos los conflictos colectivos de carácter económico social.
4. De estas últimas controversias conocen también en segunda instancia las Salas de Apelaciones, sin que se de intervención a representantes de trabajadores y patronos, lo cual resulta inexplicable pues las mismas razones que aconsejan la organización paritaria para conocer de los conflictos económicos en primer grado, pueden invocarse con igual fuerza para la segunda instancia.

CAPÍTULO VI.

5. Interpretación de las normas procesales de trabajo.

La interpretación de las leyes instrumentales de trabajo como normas de Derecho Público que son, no pueden estar sujetas a una interpretación enteramente equitativa. Pero ello no quita que el método de interpretación de las leyes procesales de lo laboral, sea distinto del método usado para interpretar las leyes del derecho común.

Al respecto Alfredo Gaete y Hugo Pereira tienen como criterio que “en el Derecho Procesal del Trabajo el método interpretativo debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica para dar cabida amplia al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social como asimismo a la interpretación por equidad. Según la teoría interpretativa finalista, cada ley, en caso de duda según la conveniencia social se ha de interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil en el momento actual, para la consecución de un estado social justo y sano.¹⁵

Al respecto, nuestro ordenamiento jurídico adopta dos métodos para la interpretación de las leyes: 1) el seguido para la interpretación de las leyes del orden común, regulado del Artículo 10 al 15 de la Ley del Organismo Judicial y 2) el seguido para la interpretación de las leyes y reglamentos de la judicatura privativa del trabajo, contenido en el Artículo 17 del código de la materia.

El citado Artículo 17 dice textualmente así:

¹⁵ Gaete Berríos, Alfredo y Hugo Pereira. **Derecho Procesal del Trabajo**, Pág. 29.

“Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

No hace falta discurrir mucho para comprobar que el Código de Trabajo acepta, con algunas reservas, el sistema hermenéutico de la finalidad de la norma y de la conveniencia social de que nos hablan los juristas chilenos, lo cual desde luego merece el favor de todos los que se interesen por la autonomía plena y la singularidad del proceso de trabajo guatemalteco.

El derecho laboral nació con una clara vocación de proteger a los trabajadores, por ello su vocación tutelar es parte consubstancial de su existencia. En otras palabras si el derecho laboral no fuera tutelar no tendría razón de ser, no sería derecho laboral.

La tutelaridad de esta rama del derecho se encuentra contenida en una serie de normas constitucionales y legales; consecuencia y complemento del principio tutelar, el derecho laboral debe ser también imperativo y evolutivo. Si las normas del derecho laboral no fueran imperativas se quedarían como una simple declaración de buenas intenciones; para que tengan eficacia deben tener una aplicación forzosa, de esa cuenta muchos autores destacan su característica de “orden público”, esto es que no admite acuerdos o arreglos contradictorios a sus disposiciones.

Su imperatividad se traduce en una irrenunciabilidad de sus normas, ya que las mismas se imponen frente a las partes y aún frente al mismo trabajador. Esto se traduce en que los derechos laborales no pueden renunciarse ni retrocederse.

6.1. Interpretación del Artículo 379 del Código de Trabajo.

Antes de entrar a analizar cualquier disposición del Código de Trabajo se debe tener presente que el Artículo 17 de ese cuerpo legal exige que al interpretar las normas laborales fundamentalmente se debe tomar en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social; tiene el espíritu de in dubio pro operario.

Nuestra legislación adopta el sistema doctrinario de la finalidad de la norma y de la conveniencia social. De conformidad con esta teoría cada norma debe interpretarse de modo tal que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil en el momento actual para la consecución de un estado social justo y sano.¹⁶

6.1.1. Los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

El Artículo 379 del Código de Trabajo literalmente dice: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirle el ejercicio de sus derechos.

Comentario [EArC1]: Conforme el código de trabajo la palabra correcta es IMPEDIRSE

Comentario [EArC2]:

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la

¹⁶ Gaete Berrios, **Ob. Cit.**; Pág. 23.

responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.

Para el único efecto de interpretar y aclarar el artículo citado anteriormente también transcribiré el Artículo 380 del mismo cuerpo legal, el cual literalmente expresa que: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de

las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el Artículo 209 de este Código”.

6.1.2. La represalia.

Al analizar varias definiciones de este concepto se concluye que represalia es cualquier acto que se realice con ocasión de un daño o agravio para responderlo, minimizarlo, detenerlo o reprender al culpable. Por lo tanto, la represalia lleva implícito el hecho de haber sido objeto de algún ataque, daño, agravio o provocación de cualquier naturaleza.

En el contexto que se utiliza la palabra “represalia” en el Artículo 379 del Código de Trabajo se presume que con el hecho de que exista un conflicto de carácter económico-social a la vez existe algún daño o agravio para una de las partes en la relación laboral, generado por la promoción de ese conflicto. Esta presunción se justifica porque cuando se plantea el conflicto económico-social los sujetos procesales tienen una controversia de intereses al no haber podido acordar voluntariamente el equilibrio económico. Consecuentemente, cada una de las partes se considera agraviada por las solicitudes de la otra y por el inicio de un proceso de esta naturaleza.

El estudio de las represalias es importante en virtud de que la finalidad del Artículo 379 del Código de Trabajo es impedir que éstas se originen dentro de la relación laboral en conflicto. El

legislador pretendió proteger el status quo de las partes al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social, pues como ya se explicó el derecho laboral sólo busca mejorar las condiciones de esa relación y nunca perjudicarla, sentido impregnado por la Constitución Política de la República a través de su Artículo 106.

Las represalias pueden variar en cada relación laboral, sin embargo, a continuación se describen dos represalias que pueden tener lugar en todo centro de trabajo. Por parte de los trabajadores podría generarse entre otras, el “tortuguismo”, que implica la realización del trabajo con lentitud produciendo una disminución en la eficiencia de su servicio. Las represalias patronales pueden consistir en la cancelación de ciertas comodidades que se les brinda a los trabajadores, tales como por ejemplo: apagar el aire acondicionado, cortar el agua de los baños, limitarles los horarios para ingerir alimentos e incluso la revocación de los contratos de trabajo.

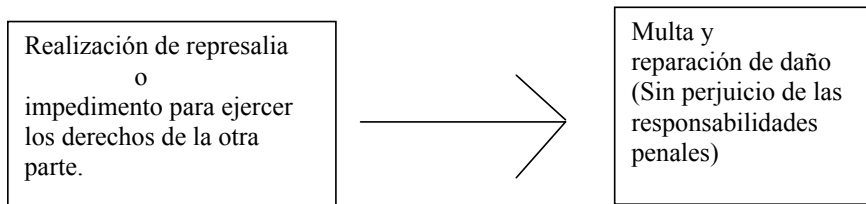
6.1.3. Análisis del Artículo 379 del Código de Trabajo.

Esta disposición es de carácter prohibitivo, la cual como cualquier otra de la misma naturaleza establece una sanción en caso de contravención. En este sentido, el artículo se limita a describir una relación de causalidad.

La definición de la relación de causalidad la encontramos inmersa dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, con precisión en el Artículo 10 del Código Penal, el cual la describe en la siguiente forma: “Los hechos previstos en los supuestos jurídicos serán atribuidos al imputado, cuando fueren consecuencia de una acción u omisión normalmente idónea para producirlos,

conforme a la naturaleza del respectivo delito y a las circunstancias concretas del caso o cuando la ley expresamente los establece como consecuencia de determinada conducta”.

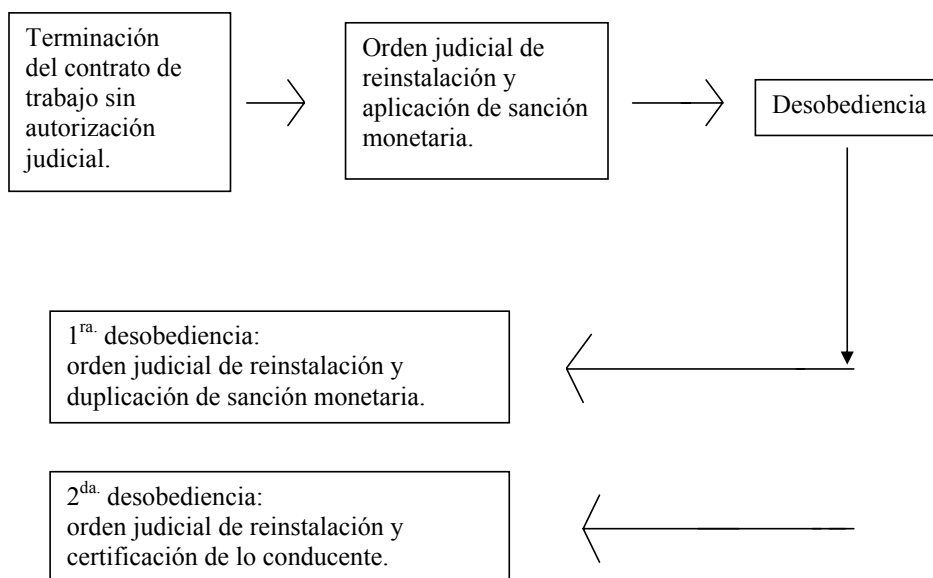
En torno al Artículo 379, la relación de causalidad, presentaría la siguiente continuidad:



La norma analizada hace énfasis en cuanto a la rapidez con que debe repararse el daño y cuando se refiere a la realización de represalias contra los trabajadores resalta que debe hacerse “inmediatamente”; término que no utiliza cuando se refiere a represalias contra los patronos, por el carácter tutelar de las normas del derecho laboral, discrepancia que resulta ser el argumento de abogados patronalistas para cimentar las acciones planteadas como tácticas dilatorias para entorpecer el trámite y exasperar a los trabajadores dentro de los reseñados procesos, ponderando la vulneración a la garantía constitucional del derecho de defensa dentro del cual se encuentra inmerso el debido proceso.

El Artículo 380 del Código de Trabajo regula los efectos de una especie de represalia: la terminación del contrato de trabajo. En virtud de ser esta una norma especial que detalla lo regulado en el Artículo 379 del mismo cuerpo legal, es posible que su redacción nos dé luz en cuanto a su interpretación.

En el caso del Artículo 380 la relación de causalidad conserva cierta sinonimia con la norma que le antecede, puesto que la terminación de los contratos de trabajo, se traduce en una represalia contra la parte considerada como débil y que es tutelada por la legislación laboral dentro del contexto de la misma relación laboral, manteniendo a partir de la contravención de la norma prohibitiva, la orientación siguiente:



Al igual que en el artículo que le precede el legislador utilizó la palabra “inmediatamente”. Sin embargo, en este caso la usa en un contexto más detallado al obligar al juez a actuar inmediatamente de oficio o a instancia de parte y, más aún, obligando a que en el caso, fuere a instancia de parte, se ordene la reinstalación dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal.

En el caso del Artículo 380 se considera que la terminación del contrato de trabajo por parte del patrono sin autorización judicial es una represalia contra el trabajador. Y como tal, la forma de reparar el daño causado es la reinstalación del mismo, que deberá hacerse inmediatamente al tener noticia de dicha represalia.

De acuerdo con el análisis anterior, estamos ante dos supuestos similares; distintos únicamente en cuanto a su aplicación en la generalidad de uno y la especialidad del otro. En virtud de que en ambos casos existe la misma relación de causalidad (la represalia) y poseyendo ambas disposiciones la misma naturaleza y teleología, hace que la redacción de las dos normas, a la luz de los principios del derecho de trabajo, obligue al juez a intervenir inmediatamente; esto es, a sancionar y exigir la reparación del daño causado.

Sin embargo, en la conclusión anterior se graba una gran distinción entre el Artículo 379 y el 380, esto es, que la segunda disposición específicamente obliga al juez a actuar dentro de 24 horas en caso de denuncia; por el contrario, la primera muestra silencio al respecto. A pesar que las dos normas tienen directa relación por su similitud y finalidad, cada una goza de independencia de la otra. Cada relación de causalidad guarda su autonomía frente a la otra, por lo tanto, la disposición en la que cada una está contenida debe ser interpretada separadamente. Más importante aún, cada una goza de una presunción de constitucionalidad propia e independiente.

Como ya se determinó, la redacción del Artículo 379 del Código de Trabajo únicamente establece una relación de causalidad y no regula ningún procedimiento para la efectividad y aplicación de la misma. Ahora, de conformidad con el Artículo 15 y 17 del Código de Trabajo, dicho silencio debe ser interpretado a la luz de los principios generales de trabajo ya relacionados,

tomándose fundamentalmente el interés de los trabajadores. El análisis se dividirá en dos, uno sobre la represalia del patrono contra el trabajador y el segundo de la represalia del trabajador contra el patrono.

A. Represalia del patrono contra el trabajador.

En este caso, el sujeto calificado como débil por el derecho, pretende una protección frente a actos desaprobados cometidos por el patrono. La obligación legal de actuar con inmediatez conlleva a que el juez tome, sin pérdida de tiempo, las medidas necesarias para suspender y reparar cualquier daño causado. Ante la redacción de la norma el juez puede hacer uso de los principios de tutelaridad, in dubio pro operario y libre apreciación de la prueba para tomar por cierta la denuncia del trabajador y condenar al patrono a la reparación del daño y a la sanción correspondiente, sin que medie proceso declarativo alguno.

B. Represalia del trabajador contra el patrono.

En este caso, los actos prohibidos realizados por los trabajadores, son reprimidos con la imposición de una sanción que lleva inmersa la misma naturaleza jurídica, aunque de hecho un tanto disímil por la misma cualidad tutelar de la normativa y por el hecho de reconocer el derecho laboral una brecha de carácter socioeconómico entre las partes de la relación; existe justificación para que el juez interprete su actuación inmediata como una aceptación ciega de la prueba presentada y una condena automática a la parte trabajadora.

La distinción entre los dos supuestos radica en la interpretación de los principios generales del derecho laboral, enfocada al uso de la palabra “inmediatez”, la cual acentúa la tutelaridad del derecho laboral hacia la parte laboral débil al aplicar la norma jurídica.

Empero la existencia y obligatoria aplicación de los principios generales del derecho laboral sustantivo y adjetivo, no se debe olvidar que el Artículo 17 del Código de Trabajo exige que la interpretación de toda norma laboral sea en armonía con la convivencia social; y que existen principios generales de derecho que fungen como garantías individuales en toda clase de procesos, cualquiera que sea su naturaleza.

Entre ellos encontramos dos de trascendental importancia y que han sido el fundamento de abogados de corte patronal para cimentar las refutaciones interpuestas contra las resoluciones que deciden la imposición de las sanciones por la comisión de represalias: el derecho de defensa, dentro del cual se encuentra inmerso el debido proceso. Adicionalmente, estos principios se encuentran elevados a categoría constitucional y el Artículo 204 de la Constitución determina que los tribunales de justicia en toda resolución observarán obligadamente el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado.

6.1.4. Supletoriedad de la Ley del Organismo Judicial y del Código Procesal Civil y Mercantil.

Los Artículos 15 y 326 del Código de Trabajo permiten en caso de existencia de lagunas legales hacer uso de la Ley del Organismo Judicial y del Código Procesal Civil y Mercantil. No

obstante, su aplicación está limitada a no contradecir en lo absoluto lo dispuesto en dicho cuerpo normativo así como los principios que inspiraron su creación.

El primero de los artículos en cita preceptúa que “en los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o las demás leyes relativas al trabajo se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Desconocer ese orden de prelación en las fuentes supletorias bien sea por comodidad, debido a la formación civilista de los magistrados o a falta de preparación en las disciplinas laborales, el resultado es el mismo: violación a la ley y obstáculo al efectivo desenvolvimiento del derecho procesal de trabajo.

La respuesta a esta controversia y la determinación de la correcta interpretación del Artículo 379 del Código de Trabajo únicamente se obtendrá mediante su estudio a la luz de las normas constitucionales.

6.1.5. El bloque de constitucionalidad y el Artículo 379 del Código de Trabajo.

El bloque de constitucionalidad hace referencia a todas las disposiciones, jurisprudencia y doctrina que desarrollan los principios y normas constitucionales. La tendencia del bloque de

constitucionalidad es recogida de las decisiones jurisdiccionales que juegan un papel indispensable en la determinación del contenido y sentido de todas las normas jurídicas.

El tratadista argentino Juan Francisco Linares ha puesto de relieve que “todo juzgador tiene el deber de tomar en cuenta la Constitución al fallar un caso controvertido, así sea un simple asunto en la materia que trate, de acuerdo con la regla “*iuris novit curia*” y por el mismo hecho de que exista vigente una Constitución”.¹⁷

Durante la visita que Alexis de Tocqueville, realizó a los Estados Unidos en el año de 1831, una de las situaciones peculiares que más llamó su atención, fue la atribución judicial de aplicar e interpretar la Constitución, prefiriéndola a cualquier otra disposición legal que la contradijera y, no obstante su formación francesa, tan apegada al dogma de la supremacía parlamentaria, reconoció expresamente que debía considerarse como un derecho natural del magistrado.

La interpretación constitucional, considerada como una especie particular dentro del campo genérico de la interpretación jurídica, se ha convertido en una operación delicada y difícil que adquiere su plenitud sólo a través de la actividad judicial. Claro que todos los destinatarios de los preceptos fundamentales; es decir, los funcionarios y autoridades de todos los órdenes y aun los particulares, tienen que interpretarlos para lograr su cumplimiento, pero son los miembros de la judicatura, por la naturaleza de su actividad, los que pueden fijar de una manera más precisa y con mayor técnica el significado de la norma constitucional.

¹⁷ Linares, Juan Francisco. **Control de la constitucionalidad mediante interpretación**, Pág. 2.

Carl Schmitt, dudaba de la eficacia de la jurisdicción como protectora de la Constitución, y consideraba que la Suprema Corte se había convertido para ciertos juristas alemanes en una especie de mito.¹⁸ No obstante esta tradición europea, especialmente francesa, calificada por el ameritado constitucionalista Georges Burdeau como “tradición política hostil” a la justicia constitucionada bajo el imperio de la ley fundamental, tratadistas destacados de Francia como León Duguit, Gastón Jèze y Julián Bonnacase, llegaron al convencimiento de que aún en ausencia de una disposición constitucional o legal expresa, los jueces poseían la facultad natural de aplicar la Carta Suprema sobre cualquier otra disposición legal.

El ilustre Maurice Hauriou, por su parte, sostuvo con firmeza que la “superlegalidad constitucional requería para su completa organización, además del sistema de la ley fundamental escrita, con procedimientos dificultado de reforma, el establecimiento de un control de la constitucionalidad de las leyes ordinarias a través del poder judicial”.

En la primera posguerra, a pesar de la fuerza de la tradición contraria, en la misma Europa fue abriendo paso la necesidad del establecimiento del control jurisdiccional de la Ley Fundamental, y de esta manera apareció como uno de los aspectos del fenómeno que Boris Mirkin Guetzevitch denominó con acierto y fortuna “racionalización del poder”, la necesidad de una verdadera jurisdicción constitucional específica, en tanto que otros países adoptaban expresamente el sistema estadounidense de la revisión judicial.

El jurista vienés Hans Kelsen fue el principal sostenedor del establecimiento de una jurisdicción especializada con la atribución privativa de decidir sobre la constitucionalidad de las

¹⁸ Schmitt, Carl. *La defensa de la Constitución*, Pág. 21.

leyes ordinarias y, en general, de los actos de autoridades, motivo por el cual se le ha considerado como el sistematizador de una nueva disciplina que responde al nombre de “derecho procesal constitucional”.¹⁹ Estas ideas de Kelsen se llevaron a la práctica en la Constitución Austriaca de 1920, así como en las de otros países europeos, influyendo en algunas latinoamericanas, incluyendo la nuestra.

La característica especial de este sistema propugnado por el fundador de la teoría pura del derecho consiste en que además de que las cuestiones de constitucionalidad deben ser conocidas y resueltas por un tribunal especial, los fallos de esa jurisdicción constitucional tienen efectos generales, es decir, implican la nulidad erga omnes del precepto ordinario que se estime contrario a la Ley Fundamental. El mismo Duverger considera que aunque no existan disposiciones expresas, los jueces ordinarios tienen facultad de interpretar la constitución y desaplicar las disposiciones de las leyes secundarias que estimen contrarias a la propia Carta Fundamental.²⁰

En consecuencia, podemos afirmar que todos los jueces, cualquiera que sea su categoría, su denominación o la autoridad que se les reconozca, son en cierto sentido jueces constitucionales, ya que al aplicar las disposiciones legales a los casos concretos que se les sometan, tienen que crear la norma particular judicial de acuerdo con los principios de la Ley Fundamental, y si no están autorizados para desaplicar o anular las normas que consideran contrarias a la propia Constitución, de cualquier manera al menor de un elevado porcentaje de casos, pueden y deben, de acuerdo con el principio casi universal de la supremacía constitucional, interpretar esas normas de manera que se adapten lo más posible a las directrices fundamentales de la Carta Suprema.

¹⁹ Kelsen, Hans. *La garantía jurisdiccional de la Constitución en el derecho público y la ciencia política en Francia y en el extranjero*, Pág. 127.

²⁰ Duverger, Maurice. *Instituciones políticas y derecho constitucional*, Pág. 643.

Esto último es lo que hace tan necesaria la justicia constitucional, que es la que con verdadera eficacia puede armonizar todo el orden jurídico y adecuarlo totalmente a los postulados constitucionales, eliminando toda disposición que contradiga los principios de la Ley suprema, o sea, que si bien todos los jueces pueden ir creando un derecho judicial conformado de acuerdo con los principios de la Constitución, no todos ellos pueden defender el orden fundamental contra los posibles atentados de los otros órganos del poder.

Pero sea que los tribunales tengan encomendada la salvaguarda de la Ley Fundamental, o que sólo puedan ejercer un control limitado a través de la interpretación constitucional, de cualquier manera el juez termina por encontrarse frente a la Constitución, y es entonces cuando debe orientar su función con los ideales plasmados por el constituyente en las normas supremas de todo el orden jurídico.

Por ello resultan tan certeras las palabras del ilustre Eduardo J. Couture: “La Constitución vive en tanto se aplica por los jueces, cuando ellos desfallecen, ya no existe más”.²¹

El Artículo 379 del Código de Trabajo, contiene una disposición procesal que se limita a regular las consecuencias del planteamiento del conflicto colectivo y en reiteradas ocasiones ha querido ser tachada de inconstitucional. La norma guarda silencio en cuanto al procedimiento para la resolución de represalias, en virtud de que al momento de imponer la sanción el Juez de Trabajo y Previsión Social está haciendo efectiva la prevención advertida a las partes dentro de la norma, en respuesta a la comisión de represalias por parte de una de las partes procesales en contra de la otra.

²¹ Couture, Eduardo J. **Las garantías constitucionales del proceso civil**, Pág. 213.

6.2. La potestad legislativa y el Artículo 379 del Código de Trabajo.

De acuerdo con el Artículo 157 constitucional la potestad legislativa corresponde al Congreso. Esta facultad debe ejercerse dentro del marco de la Constitución, que es la ley fundamental en que se sustenta el ordenamiento jurídico, con el fin primordial de realizar el bien común.

Las normas que tienen su origen en decisiones de los poderes legítimos tienen una presunción de legitimidad. Ello trae como consecuencia el considerar como excepcional la posibilidad de invalidarlas. Cuando no haya bases suficientes e indiscutibles sobre la inconstitucionalidad de una norma legislativa se debe respetar la decisión del Congreso, pues la Corte de Constitucionalidad debe declarar la inconstitucionalidad únicamente cuando la contradicción con la Ley Suprema es evidente y existan razones sólidas para hacerlo. En caso contrario, es conveniente aplicar el principio de conservación de los actos políticos y la regla básica en la jurisdicción constitucional: *in dubio pro legislatoris*.

6.3. Interpretación del Artículo 379 del Código de Trabajo.

El procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, se encuentra regulado básicamente en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, la primera norma en cita, establece que: “desde el momento de la entrega del pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos...”.

El basamento de las acciones emprendidas contra los actos procesales que resuelven la imposición de sanciones, ha sido señalar que el juez está obligado a observar el derecho de defensa constitucional y al no hacerlo deja en un estado de indefensión al supuesto infractor, al no dar lugar a la garantía constitucional de audiencia, la cual legitima la labor de ponderación del asunto que la autoridad deba decidir dando lugar al contradictorio, vulnerando inflexiblemente el debido proceso. No obstante, el Artículo 379 del Código de Trabajo fue redactado de forma tal que refleja la necesidad de la intervención judicial inmediata, puesto que producida la represalia se produce la consecuencia de derecho inmediata que es la sanción, tal como se encuentra determinada en la norma.

Consecuentemente, no es aplicable la doctrina del Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en definitiva no deviene en inconstitucional, porque si bien es cierto, tal garantía consiste en la observancia, por parte del tribunal de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes a un pronunciamiento que le ponga término del modo más rápido posible, al obviar el juzgador la audiencia, no está vulnerando el debido proceso, ya que la parte demandada no está siendo condenada sin haber sido citada, oída y vencida en juicio, puesto, con anterioridad los sujetos procesales han sido prevenidos y notificados legalmente que no pueden tomar la menor represalia contra el otro, de manera que el denunciado si infringió tal disposición, lo hizo concientemente de que se le impondría la sanción pertinente.²²

En concordancia, las sanciones impuestas por los jueces de Trabajo y Previsión Social con base en el Artículo 379 del Código de Trabajo, no son transgresoras de las garantías constitucionales de defensa y del debido proceso, en razón que tiene su cimiento legal en una norma

²² **Gaceta Jurisprudencial No. 6**, Inconstitucionalidad en Caso Concreto. Exp. No. 301-87.

prohibitiva, que faculta al juzgador que conozca de un conflicto colectivo de carácter económico social, imponer una sanción inmediatamente a la comisión de una represalia, cuando se han hecho las prevenciones respectivas.

Tal decisión puede ser adoptada por el juez de oficio o cuando conoce por denuncia, no siendo imperativo dar audiencia previamente a la parte demandada y hay una razón lógica y de peso que hace innecesaria tal audiencia, las partes tienen conocimiento de la prevención de no represalia dentro del conflicto en discusión, por lo que no hay hechos que probar, debiendo el tribunal simplemente establecer la vigencia de las prevenciones, lo cual no está sujeto a prueba porque está al alcance del tribunal el expediente del proceso colectivo que resulta ser el asunto principal, siendo precisamente dentro del mismo que se plantea la sanción.

En la imposición de la sanción no se observa el trámite incidental previsto en la Ley del Organismo Judicial, con lo que se supone, se vulnera tanto el derecho de defensa como el debido proceso, manifestación que resulta del todo improcedente, porque el trámite incidental sólo tiene aplicabilidad cuando la ley específica lo ordena o no contempla qué trámite debe seguirse para dilucidar una cuestión que tenga relación con el asunto principal.

La norma analizada es concreta y clara, al determinar que desde el momento en que se tenga por planteado el conflicto, las partes deben abstenerse tomar la menor represalia contra la otra, quedando desde ese preciso momento, prevenidas de esa prohibición; por lo que si se infringe esa disposición, el responsable será sancionado. Antes de la vigencia de la reforma introducida al Artículo 380 del Código de Trabajo, a través del Decreto 64-92, era la vía incidental en la cual se resolvía la sanción, pero dicho trámite dejó de tener aplicación.

Es decir y reitero que, dentro de la pieza principal del conflicto, los sujetos procesales, han sido notificados de la existencia de un proceso colectivo mediante el cual se ventilarán sus diferencias y controversias, relativas a los planteamientos de orden económico-social que son la materia principal del proceso, para cuya eficacia se les han formulado las prevenciones del caso, entre ellas la de no promover represalias, que persiguen que el conflicto se desarrolle en condiciones de seguridad, orden y armonía y cuya inobservancia se corrige mediante la denuncia de su incumplimiento ante el juez, quien en base a la norma objetada de inconstitucional hace aplicación de las facultades que la ley le otorga para que vele por el normal trámite del procedimiento.

De tal suerte que existiendo un expediente principal que contiene el planteamiento de ese conflicto, dentro del cual las partes tienen una participación procesal activa, para ventilar sus intereses y en donde han sido debidamente notificadas de los pronunciamientos del juez que conoce del mismo, las diligencias que se produzcan relativas a corregir las represalias y obtener la autorización judicial previa para dar por terminados los contratos, en las que el juez aplique las disposiciones de la norma que tratamos, no constituyen actitudes que vulneren los principios de defensa en juicio y del debido proceso, ni dan a dicha norma una connotación de inconstitucionalidad.

CAPÍTULO VII.

7. Impugnaciones de la resolución judicial que ordena la sanción y reparación del daño por la realización de una represalia.

7.1. Recursos ordinarios.

Los recursos no son regulados dentro del proceso del conflicto de carácter económico-social. Sin embargo, el Artículo 326 del Código de Trabajo contiene una norma supletoria que exporta su contenido a las demás disposiciones de ese cuerpo legal. El Artículo 326 del Código de Trabajo dispone que las normas contenidas en el título undécimo de dicho cuerpo normativo se apliquen, si no hubiere incompatibilidad, en el silencio de las demás reglas del Código de Trabajo. Consiguientemente, el capítulo noveno del título undécimo relacionado con los recursos del proceso ordinario es aplicable al proceso del conflicto de carácter económico-social.

Las impugnaciones ordinarias cuando proceden varían de acuerdo con el carácter del auto emitido por el juzgador; el análisis podría producirse dentro de dos supuestos:

1. Auto dentro del proceso sin abrir a incidente.
2. Auto que ponga fin a un incidente que se haya abierto con el objeto de resolver una cuestión accesoria.

Si el juez ordena la condena y restauración del daño dentro del proceso del conflicto colectivo sin abrir a incidente, la naturaleza de dicha resolución sería un auto interlocutorio, que en este caso produce la prevención, la cual al momento de ser infringida genera un efecto sancionador, ante cuya circunstancias resultaría improcedente plantear el recurso de revocatoria, ampliación, aclaración o de apelación.

En el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió dentro del proceso. No obstante se tiene la facultad de enmendar el procedimiento y existe una flagrante violación a los derechos constitucionales de alguna de las partes si el vicio consiste en haberla privado de una audiencia y demás garantías procesales antes de dictar la resolución.

7.2. El proceso de amparo.

En materia judicial, el amparo opera como contralor constitucional de las actuaciones de los órganos jurisdiccionales²³ y especialmente cuando existe violación a las normas constitucionales que garantizan el derecho de defensa y el debido proceso.

El derecho de defensa, de cierto constituye la base de los demás derechos y libertades incorporados a la Constitución, por lo que cuando este derecho es violado, o bien, amenazado de una violación, debe colocarse al perjudicado bajo la protección del amparo, a efecto de restituirle, cuando proceda, en la situación jurídica vulnerada.

²³ **Gaceta Jurisprudencial No. 46**, Amparos en Única Instancia, Exps. 526-97 y 583-97; **Gaceta Jurisprudencial No. 44**, Amparos en Única Instancia, Exps. 986-96 y 987-96.

Para declarar la procedencia del amparo es preciso que las leyes, resoluciones, disposiciones o actos de autoridad lleven implícito violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan, y que con ello se cause o se amenace causar algún agravio a los derechos del postulante, no pudiendo repararse por otro medio legal de defensa.

El agravio, por constituir una lesión susceptible de causarse a los derechos o intereses de quien reclama, se convierte en elemento esencial para la procedencia del amparo y sin su concurrencia no es posible otorgar la protección que éste conlleva, especialmente cuando se evidencia que la autoridad impugnada ha actuado dentro de las facultades que la ley de la materia le confiere.

Siendo el derecho laboral como se ha venido reiterando, tutelar de los trabajadores, siempre que un tribunal deba resolver cuestiones de esta materia, tiene no solo la facultad, sino la obligación de analizar cualquier circunstancia de hecho y todas las cuestiones de derecho que se den en cada caso concreto, para resolver en congruencia con los principios que informan el derecho laboral y, en ese sentido, debe tomarse en cuenta que el amparo no es procedente cuando del estudio de las actuaciones se evidencia que la autoridad contra la que se acude en esta materia ha actuado en el ejercicio de sus facultades legales, establecidas de conformidad con la ley del acto que se reclama por esta vía y, su actuación se enmarca de acuerdo a la potestad de juzgar conferida por la Constitución.

Siendo entonces, el Artículo 379 del Código de Trabajo, una norma que lleva inmersa un carácter prohibitivo, de hecho claramente definido, forma esa prohibición parte integrante de un

procedimiento que en el caso se obviara, si violentaría la garantía constitucional del debido proceso.

CAPÍTULO VIII.

7. Pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad acerca de los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado varias veces sobre la constitucionalidad de los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. Sin embargo, el análisis que hace en sus fallos es enfocado al Artículo 380 en virtud que la mayoría de las impugnaciones de inconstitucionalidad se originan de autos que ordenan la reinstalación de un trabajador que ha sido despedido sin autorización judicial durante la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico-social.

De acuerdo con el criterio de la Corte de Constitucionalidad las situaciones previstas en las normas anteriormente relacionadas son perfectamente aplicables a las partes dentro del conflicto colectivo de carácter económico-social.²⁴

La jurisprudencia constitucional ha determinado que dentro del procedimiento previsto en el Código de Trabajo se establece que al plantearse el conflicto colectivo se notificará a la otra parte, quien desde ese momento queda enterada del conflicto planteado, y de los apercibimientos existentes, por lo que cualquier sanción que se le aplique será dentro de los parámetros anteriores, los cuales fueron dentro de su conocimiento previo a imponerlos.²⁵

²⁴ **Gaceta Jurisprudencial No. 30**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 438-93.

²⁵ **Gaceta Jurisprudencial No. 34**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 220-94; **Gaceta Jurisprudencial No. 36**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 431-94.

Haciendo referencia al Artículo 380 la Corte de Constitucionalidad ha sustentado que dicha norma no contraviene el derecho de defensa, porque el procedimiento que ésta regula es consecuencia del incumplimiento de una prevención hecha a la parte patronal en un conflicto colectivo económico-social. Por ello, es en el planteamiento del referido conflicto en el que se garantiza a la parte patronal la audiencia debida, al hacer de su conocimiento dicha prevención.²⁶

No obstante los pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad hacen especial énfasis en la prevención contenida en el Artículo 380 del Código de Trabajo, ella sí ha confirmado la constitucionalidad de ambas normas laborales al afirmar que, tanto el supuesto contenido en el Artículo 379 como el previsto en el 380, no están en confrontación con el derecho de defensa. Su análisis se fundamenta en el presupuesto que la notificación del planteamiento del conflicto económico de carácter económico-social garantiza el derecho de defensa, pues en la misma resolución que le da trámite al referido conflicto se previene a las partes a no tomar ninguna represalia. Y, concluye la Corte de Constitucionalidad determinando que los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo contienen sanciones que son consecuencia del incumplimiento de la prevención que ya ha sido conocida por las partes.

²⁶ **Gaceta Jurisprudencial No. 34**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 431-94; **Gaceta Jurisprudencial No. 38**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 236-95; **Gaceta Jurisprudencial No. 48**, Inconstitucionalidades en Caso Concreto, Exp. 465-97.

CONCLUSIONES

1. El Artículo 379 del Código de Trabajo debe ser interpretado a la luz de los principios laborales y de las garantías constitucionales. Su simple interpretación teleológica da lugar a una intervención judicial, en virtud que la norma contemplada en ese artículo contiene una prohibición manifiesta para los sujetos procesales dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social.
2. Al analizar el Artículo 379 del Código de Trabajo éste no contiene ninguna disposición que de forma evidente vulnere el orden constitucional. El hecho que dentro de su redacción se haya incluido la palabra “inmediatamente” y que además el Artículo 380 de ese mismo cuerpo legal posea un contenido análogo, no significa que con su aplicación se viole el derecho de defensa, pues la sanción es consecuencia de un acto jurídico conocido.
3. El derecho de defensa consagrado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República, lleva inmersa la garantía constitucional del debido proceso que como tal consiste en la observancia por parte del órgano jurisdiccional, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio; que además es la audiencia la que legitima la labor de ponderación del asunto que la autoridad deba decidir, no obstante, no es imperativo para el juzgador, en este caso, otorgar tal audiencia, en virtud de que dentro del conflicto en discusión, no existen hechos controvertidos que probar, puesto que las partes tienen conocimiento de la prevención de no represalia, teniendo únicamente y de inmediato el tribunal, establecer la vigencia de las prevenciones.

4. En el caso del Artículo 379 el legislador contempló una norma de conveniencia social. La naturaleza del proceso laboral, la pretensión del trabajador despedido y la previa advertencia a la parte patronal de solicitar autorización judicial para la terminación de todo contrato de trabajo permiten que el juez al constarle el despido de algún trabajador pueda ordenar su reinstalación de forma inmediata e in audita parte.

5. Al aplicar la presunción in dubio pro legislatoris, el Artículo 379 del Código de Trabajo se puede comprobar su constitucionalidad, pues no contiene una clara incoherencia con el Artículo 12 constitucional. Por el contrario, al aplicar dicha norma integralmente con las otras disposiciones del mismo proceso laboral se cuenta con elementos por medio de los cuales se puede garantizar a los sujetos procesales el ejercicio de sus derechos sustantivos y adjetivos.

6. Dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social, en donde las partes tienen una participación procesal activa, para ventilar sus intereses y en donde han sido debidamente notificadas de los pronunciamientos del juez que conoce del mismo, las resoluciones que se produzcan, relativas a corregir represalias así como aquellas que resultan necesarias para obtener la autorización judicial previa, para dar por terminados los contratos, en las que el juez aplique las disposiciones de los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, no constituyen actitudes que vulneren los principios de la defensa en juicio y del debido proceso ni dan a dicha norma una connotación de inconstitucionalidad.

RECOMENDACIONES

1. La intervención judicial a partir del momento en que se tenga por planteado el conflicto colectivo de carácter económico-social, deberá tener como fin en aplicación de la norma contenida en el Artículo 379 del Código de Trabajo prevenir a las partes a efecto de que ninguna de ellas pueda tomar la menor represalia de una en contra de la otra, bajo amenaza de imponer la sanción correspondiente y de esa forma poner en vigencia la prohibición en ella contemplada.
2. Del análisis de la norma objeto de esta tesis, se dilucida la necesidad de promover una reforma que de forma objetiva tienda a evitar la práctica repetitiva de la parte patronal en cuanto a interponer tácticas dilatorias que tiendan entorpecer el proceso respectivo, bajo el argumento de una supuesta contravención al principio constitucional de defensa y en efecto del debido proceso, puesto que la sola puesta en vigencia de las prevenciones, hacen que la sanción forme parte del procedimiento en el cual se dilucida el conflicto.
3. Si la causal invocada como represalia por alguna de las partes se justifica, el juez de Trabajo y Previsión Social, deberá inmediatamente de tener conocimiento de la misma, deducir las consecuencias que en derecho le correspondan al infractor, en cumplimiento de las estipulaciones que norman el proceso del conflicto colectivo de carácter económico-social, decisión judicial que en ningún momento discreparía con garantía constitucional alguna, ya que en todo caso el acto reclamado corresponde a potestades legítimas de un órgano jurisdiccional, ejercidas conforme a la ley, estando cualquier acción que tienda a desnaturalizar la procedencia de las sanciones respectivas, plegada a un mero interés sin ningún sustento legal.

4. Siendo el derecho de trabajo tutelar de los trabajadores, resulta ostensible que siempre que un tribunal deba resolver cuestiones de esta materia, tiene no solo la facultad, sino la obligación, de analizar cualquier circunstancia de hecho y todas las cuestiones de derecho que se den en cada caso concreto, para resolver en congruencia con los principios que informan el derecho laboral y para el solo efecto de imponer la sanción en aplicación del Artículo 379 del Código de Trabajo, el órgano jurisdiccional solo deberá percatarse de la vigencia de las prevenciones respectivas.

ANEXO A.

Gaceta Jurisprudencial No. 30 Inconstitucionalidad en Caso Concreto.

EXPEDIENTE No. 438-93.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, diez de noviembre de mil novecientos noventa y tres.

En apelación y con sus antecedentes, se examina el auto del dieciséis de agosto del año en curso dictado por el Juzgado Segundo de Primera Instancia de trabajo de Coatepeque, departamento de Quetzaltenango, en carácter de Tribunal Constitucional, en el incidente de inconstitucionalidad en caso concreto promovido por Compañía Comercial Agrónomo Pecuaria, Sociedad Anónima. La postulante actuó con el patrocinio del Abogado Alberto Antonio Morales Velasco.

ANTECEDENTES.

I. LA INCONSTITUCIONALIDAD.

- A) Caso concreto en que se plantea: conflicto colectivo de carácter económico social cero seis guión noventa y dos promovido por el Comité ad-hoc de trabajadores de la Compañía Comercial Agrónomo Pecuaria. Sociedad Anónima, contra la mencionada compañía y de Oscar Eduardo Ubico de León, en el Juzgado Segundo de Primera Instancia y de Trabajo de Coatepeque, departamento de Quetzaltenango.

- B) Ley que se impugna de inconstitucional: Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

C) Normas constitucionales que estima violadas: citó los Artículos 12, 43, 175 y 204 de la Constitución Política de la República.

D) Fundamento jurídico que invoca como base de la inconstitucionalidad: lo expuesto por la accionante se resume: a) el diez de febrero de mil novecientos noventa y dos un grupo de personas presentó un pliego de peticiones ante el tribunal de trabajo, promoviendo un conflicto colectivo de condiciones de trabajo. El seis de marzo de mil novecientos noventa y dos, se dictó resolución en la cual se le separó del conflicto; disposición que está firme y en ella se reconoció que la Compañía Comercial Agrónomo Pecuaria, Sociedad Anónima, no es la parte patronal de los trabajadores que promueven el conflicto relacionado, restituyéndole sus derechos de libertad de industria, de comercio y de trabajo garantizados por el Artículo 43 de la Constitución Política de la República. Por esa razón, dice, no le pueden ser aplicados los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, ya que eso sería inconstitucional en su caso concreto; se violaría, además del 43 citado los Artículos 12, 175 y 204 de la Constitución Política de la República, que prescriben, en su orden, que los derechos de las personas son inviolables; que ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución, que las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure y que los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado.

E) Resolución de primer grado: el tribunal consideró: "...de conformidad con las constancias procesales, en resolución de fecha veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y dos, a folio cuatro de este juzgado, por medio de la cual se da trámite al Incidente de reinstalación de mérito, se les mandó dar audiencia por el término de ley a Compañía Comercial

Agrónomo Pecuaria, Sociedad Anónima, Hacienda San Gregorio Piedra Parada y a Oscar Eduardo Ubico de León, propietario de la entidad Servicios Industriales, audiencias que fueron evacuadas por el interponente del presente incidente de inconstitucionalidad en su calidad de Representante Legal de entidad Compañía Comercial Agrónomo Pecuaria, Sociedad Anónima, continuando desde ese momento en forma activa dentro del incidente de reinstalación relacionado. Que al dictar resolución definitiva la Honorable Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, de fecha diecisiete de agosto de mil novecientos noventa y dos, que obra a folio noventa y cuatro, noventa y cinco y noventa y seis, en el respectivo incidente de reinstalación, en sus consideraciones determina: Que no habiéndose propiciado habiéndose propiciado dentro del conflicto colectivo ninguna solución al pliego de peticiones que le pongan fin por alguno de los medios normales de solución (vía directa, conciliación, procedimiento de huelga, arbitraje), aquel se encuentra aún planteado y plenamente vigente contra la entidad inicialmente emplazada y contra la persona individual posteriormente emplazada (entre quienes se dan figuras aún no definidas de intermediación, sustitución patronal y/o responsabilidad solidaria), por lo tanto el proceso principal como las diligencias de reinsolación se encuentran en trámite... Por lo que con base a lo aquí considerado, es concluyente que la Compañía Comercial Agrónomo Pecuaria, Sociedad Anónima, sí le son aplicables los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo y consecuentemente improcedente el Incidente de Inconstitucionalidad planteado por su Representante Legal Ricardo Campollo Codina, lo que así debe determinarse en la parte resolutive de este fallo. Y resolvió: "...Sin lugar el incidente de inconstitucionalidad en caso concreto del Código de Trabajo en sus Artículos 379 y 380, planteado por el señor Ricardo Campollo Codina; II) Se condena al interponente del presente incidente al pago de las costas

procesales; III) Se condena al Abogado auxiliante al pago de la multa de un mil quetzales, que deberá hacer efectiva dentro de tercero día de estar firme este auto...”.

II. APELACIÓN.

La postulante apeló.

III. ALEGATOS EL DÍA DE LA VISTA.

No hubo.

CONSIDERANDO

-I-

De conformidad con el Artículo 266 de la Constitución Política de la República, las partes pueden plantear en caso concreto, en todo proceso, en cualquier instancia, por la vía de excepción, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley; asimismo, el Artículo 123 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establece que la inconstitucionalidad de una ley, en caso concreto, puede plantearse como incidente, cuando hubiere sido citada como apoyo de derecho en la demanda, en la contestación o que de cualquier otro modo resulte del trámite de un juicio, a efecto que se declare su inaplicabilidad. Este mecanismo, es un instrumento jurídico procesal que tiene por objeto mantener la preeminencia de la Constitución sobre toda otra norma, sostener la jerarquía constitucional y orientar la selección adecuada de normas aplicables a los casos concretos.

En el presente caso, el postulante pretende que por esta vía se declaren inconstitucionales en caso concreto los Artículos 379 y 380 del Código de trabajo porque, no obstante haberse declarado excluida del conflicto colectivo económico social, se le ordena la reinstalación de los trabajadores que promovieron el conflicto, quienes, según afirma, no son sus trabajadores, y plantea el presente incidente a efecto de que se declare su inaplicabilidad al caso concreto, por violar sus derechos que la Constitución garantiza. Del estudio de los antecedentes se establece que la postulante alega violación a sus derechos que la Constitución garantiza, y para restablecerlos promueve el presente incidente, cuando la ley constitucional de la materia establece la vía adecuada para la defensa de los mismos, no siendo la presente la idónea para ello, toda vez que las normas que impugna prevén situaciones perfectamente aplicables a las partes dentro del conflicto, y el hecho de que las decisiones sean adversas a sus intereses no implica necesariamente que las normas sean inconstitucionales en el caso concreto. Si ella es o no la parte patronal, no es materia de inconstitucionalidad, por lo que no es esta vía la adecuada para dilucidarla. Estas circunstancias permiten concluir que las disposiciones impugnadas no contradicen ninguna norma constitucional, por lo que no es posible disponer su inaplicabilidad al caso en que se plantea; por lo anterior, la inconstitucionalidad promovida carece de fundamento y debe ser declarada sin lugar, y habiendo resuelto en ese sentido el tribunal de primer grado, procede confirmar la resolución apelada, con la modificación de precisar lo relativo a la persona que hizo el planteamiento y el tiempo y lugar que debe pagarse la multa impuesta.

LEYES APLICABLES:

Leyes citadas y Artículos 203, 204, 272 inciso d) de la Constitución Política de la República; 1º, 3º, 5º, 6º, 116, 124, 126, 127, 128, 130, 144, 163 inciso d), 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 23, 24, 25 y 27 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO:

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas resuelve: I. Confirma la parte resolutive de la resolución apelada, con la modificación de que se declara sin lugar la inconstitucionalidad planteada por Compañía Comercial Agrónomo Pecuaria, Sociedad Anónima, que la multa impuesta al Abogado auxiliante, Alberto Antonio Morales Velasco, deberá pagarse en la Tesorería de esta Corte dentro de los cinco días siguientes de la fecha en que quede firme el presente fallo. II. Notifíquese y con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes.

EPAMINONDAS GONZÁLEZ DUBÓN, PRESIDENTE. ADOLFO GONZÁLEZ RODAS, MAGISTRADO. EDMUNDO VÁSQUEZ MARTÍNEZ, MAGISTRADO. GABRIEL LARIOS OCHAITA, MAGISTRADO. RAMIRO LÓPEZ NIMATUJ, MAGISTRADO. MANUEL ARTURO GARCÍA GÓMEZ, SECRETARIO GENERAL.

- ▶ Solicitante: Compañía Comercial Agrónomo Pecuaria, Sociedad Anónima
- ▶ Norma impugnada: Código de Trabajo, 379; Código de Trabajo, 380.

→Copia fiel del original←

ANEXO B.

Gaceta Jurisprudencial No. 34 –Inconstitucionalidad en Caso Concreto.

EXPEDIENTE No. 220-94.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, trece de de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la resolución del dieciséis de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en carácter de Tribunal Constitucional, en la inconstitucionalidad de ley en caso concreto promovida como incidente por AVIATECA, Sociedad Anónima, contra los párrafos segundo y tercero del Artículo 380 del Código de Trabajo. La postulante actuó con el auxilio del Abogado Guillermo López Cordero.

ANTECEDENTES.

I. LA INCONSTITUCIONALIDAD.

A) Caso concreto en que se plantea: juicio ordinario laboral setecientos veinticuatro guión noventa y tres del Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.

B) Ley que se impugna de inconstitucional: Artículo 380 párrafo segundo y tercero del Código de Trabajo.

C) Razones en que se fundamenta la pretensión: la postulante argumenta: a) el Artículo 380 párrafos 2º y 3º del Código de Trabajo, según reformas contenidas en el Decreto sesenta y cuatro guión noventa y dos del Congreso de la República, es a todas luces inconstitucional al establecer, que se condene a una persona empleadora a reinstalar a un trabajador o ex-trabajador con la sola denuncia de éste y sin haberla citado, oído y vencido en proceso legal violando así los Artículos 4º y 12 de la Constitución Política de la República, 4º de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y 16 de la Ley del Organismo Judicial, pues en forma violatoria a las garantías elementales del debido proceso y derecho de defensa se permite y ordena por vía legislativa que los jueces de trabajo dicten en forma inaudita parte, resoluciones condenatorias de reinstalación sin permitirles ni garantizarles a las personas empleadoras que haya un contradictorio procesal; b) en el presente caso, el contrato o relación de trabajo de la persona denunciante terminó varios meses antes de que se planteara conflicto colectivo de carácter económico-social, por lo que los hechos relativos a la terminación del contrato de trabajo de dicha persona es lo que debe ser objeto de discusión en un debido proceso antes de emitir una condena garantizando y respetando el derecho de defensa, lo cual le ha sido violado con base en la norma procesal impugnada.

D) Objeto de la inconstitucionalidad: la solicitante pretende se declare con lugar el incidente de inconstitucionalidad parcial del Artículo 380 párrafos 2º y 3º del Código de Trabajo.

II. RESOLUCIÓN DE PRIMER GRADO.

El tribunal consideró: "...II) Al respecto cabe apreciar que la norma tachada de inconstitucional forma parte de los procedimientos regulados en el Título duodécimo del Código de Trabajo para la solución de los conflictos colectivos de trabajo y que para que su aplicación se dé es imprescindible

la preexistencia de un proceso colectivo en el que el juez en observancia de los principios que postulan los Artículos 293 y 397 del Código de Trabajo previene a las partes involucradas en el conflicto, trabajadores y empresarios, acerca de la prohibición de tomar represalias e impedir el ejercicio de sus derechos y que toda terminación de contratos de trabajo debe ser previamente autorizada por el juez respectivo, como lo señala el párrafo primero del Artículo 380 del propio Código. Es decir que dentro de la pieza principal del conflicto los sujetos procesales, entre ellos la entidad incidentante, han sido notificados de la existencia de un proceso colectivo mediante el cual se ventilarán sus diferencias y controversias, relativas a los planteamientos de orden económico-social que son la materia principal del proceso, para cuya eficacia se les han formulado las prevenciones antedichas, que persiguen que el conflicto se desarrolle en condiciones de seguridad, orden y armonía y cuya inobservancia se corrige mediante la denuncia de su incumplimiento ante el juez, quien en base a la norma objetada de inconstitucional hace aplicación de las facultades que un expediente principal que contiene el planteamiento del conflicto, en donde las partes del mismo tienen participación procesal activa, para ventilar sus intereses y en donde han sido debidamente notificadas de los pronunciamientos del juez que conoce del mismo, las diligencias e incidencias que se produzcan relativas a corregir las represalias y obtener la autorización judicial previa para dar por terminados los contratos, en las que el juez aplique las disposiciones de los párrafos segundo y tercero del Artículo 380 del Código de Trabajo, no constituyen actitudes que vulneren los principios de la defensa en juicio y del debido proceso ni dan dicha norma una connotación de inconstitucionalidad. III) Con base en las consideraciones anteriores es procedente declarar sin lugar el incidente promovido por la entidad demandada... y resolvió: "...I) Sin lugar el incidente de inconstitucionalidad parcial del Artículo 380 del Código de Trabajo, párrafos segundo y tercero; II) Suspende el trámite de las diligencias de reinstalación promovidas por Aurora García Gaitán contra la entidad AVIATECA, Sociedad Anónima, hasta que esta resolución cause ejecutoria.

III) APELACIÓN.

La postulante apeló.

IV. ALEGATOS EL DÍA DE LA VISTA.

A) La postulante reiteró sus argumentos vertidos en el memorial de interposición de la acción de inconstitucionalidad planteada; solicitó se revoque la resolución de primer grado y se declare con lugar la inconstitucionalidad en caso concreto solicitada contra el Artículo 380 del Código de Trabajo.

B) El Ministerio Público solicitó se dicte el fallo que en derecho corresponde.

CONSIDERANDO

-I-

La acción de inconstitucionalidad es un medio de defensa del orden constitucional por medio del cual se garantiza la supremacía de la Constitución a fin de asegurar su vigencia y el respeto al régimen de derecho. En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a efecto de que se declare su inconstitucionalidad y, como consecuencia, su inaplicabilidad al caso concreto.

En el presente caso, el accionante estima que los párrafos segundo y tercero del Artículo 380 del Código de Trabajo, violan preceptos constitucionales, por lo que se procede a hacer el análisis respectivo.

El título XII del Código de Trabajo regula el Procedimiento en la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, estableciendo en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo que desde la entrega del pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia, y a partir de ese momento, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; estableciendo también que se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento señalado en ese artículo el juez aplicará las sanciones previstas en el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos. Dentro del procedimiento previsto en el Código de Trabajo se establece que al plantearse el conflicto colectivo se notificará al patrono, quien desde ese momento queda enterado del conflicto planteado, y de los apercibimientos existentes, por lo que cualquier sanción que se le aplique será dentro de los parámetros anteriores, los cuales fueron dentro de su conocimiento previo a imponerlos. En consecuencia, el procedimiento previsto en el segundo y tercer párrafo del Artículo 380 del Código de Trabajo no contraría ninguna disposición constitucional, debido a que forma parte de un procedimiento que se encuentra regulado debidamente en el Código de Trabajo, Título XII, en el cual se está dando la debida audiencia a las partes que intervienen en él, por lo que no se producen las violaciones denunciadas.

Alega también el accionante, que en el caso concreto se produjo lesión a sus derechos constitucionales; sin embargo, si el artículo per se no adolece de inconstitucionalidad, de producirse alguna violación constitucional en un caso concreto no sería a través de la inconstitucionalidad que la misma podría ser denunciada y reparada.

Por lo anteriormente considerado, la acción intentada resulta notoriamente improcedente y así debe declararse.

-III-

Conforme el Artículo 148 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, es obligatoria para el Tribunal decidir sobre las costas, que en este caso, son a cargo de la postulante, así como la imposición de multa al Abogado que la auxilia. Habiéndose declarado sin lugar el incidente interpuesto, se impone la condena en tal sentido.

LEYES APLICABLES:

Artículos citados y 266, 268 y 272 inciso d) de la Constitución Política de la República; 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 7º, 116, 120, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 148, 163 inciso d) de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y 23, 24, 25 y 27 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO:

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas al resolver: I) Confirma el auto apelado, con la modificación de que condena en costas al interponente e impone la multa de mil quetzales al Abogado patrocinante, Guillermo López Cordero, que deberá pagar en la Tesorería de esta Corte dentro de los cinco días siguientes de la fecha en que este fallo quede firme; en caso de incumplimiento, se certificará lo conducente. II) Notifíquese y con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes.

GABRIEL LARIOS OCHAITA, PRESIDENTE. ADOLFO GONZÁLEZ RODAS, MAGISTRADO. EDMUNDO VÁSQUEZ MARTÍNEZ, MAGISTRADO. MYNOR PINTO ACEVEDO, MAGISTRADO, ALMA BEATRIZ QUIÑONEZ LÓPEZ, MAGISTRADA. MANUEL ARTURO GARCÍA GÓMEZ, SECRETARIO GENERAL.

ANEXO C.

Gaceta Jurisprudencia No. 36 Inconstitucionalidades en Caso Concreto

EXPEDIENTE No. 431-94

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, diecinueve de abril de mil novecientos noventa y cinco.

En apelación y con sus antecedentes, se examina el auto del diecinueve de agosto de mil novecientos noventa y cuatro dictado por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en carácter de Tribunal Constitucional, en el incidente de inconstitucionalidad en caso concreto promovido por el Registrador General de la Propiedad. El postulante actuó con el patrocinio del Abogado Augusto Valenzuela Herrera.

ANTECEDENTES.

I. LA INCONSTITUCIONALIDAD.

A) CASO CONCRETO EN QUE SE PLANTEA: Incidente de reinstalación número cuatrocientos cuarenta y uno guión noventa y cuatro, promovido por Julio Rodrigo Barrientos Santizo e Imelda Ignacia Hernández Jiménez, en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, en el conflicto colectivo de carácter económico-social, promovido contra el solicitante de la inconstitucionalidad.

B) LEY QUE SE IMPUGNA DE INCONSTITUCIONAL: Artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, que modificó el Artículo 380 del Código de Trabajo.

C) NORMA CONSTITUCIONAL QUE ESTIMA VIOLADA: Artículo 12 de la Constitución Política de la República.

D) FUNDAMENTO JURÍDICO QUE SE INVOCA COMO BASE DE LA INCONSTITUCIONALIDAD: Expuso el postulante: a) el cinco de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, el juez Sexto de la Primera Zona Económica, de Trabajo y Previsión Social, ordenó la inmediata reinstalación de Julio Rodrigo Barrientos Santizo e Imelda Ignacia Hernández Jiménez, en sus puestos de trabajo, y se impuso multa de cinco mil quetzales a la entidad responsable; b) la resolución fue emitida con base en el Artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, el cual al modificar el Artículo 380 del Código de Trabajo, reguló la reinstalación inmediata de un trabajador en el caso de que sea despedido, en los supuestos que la norma jurídica establece, sin que para ello se conceda audiencia previa al patrono; c) esa disposición legal viola y contradice el precepto fundamental que contempla el derecho de defensa, contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República, ya que en su aplicación se somete a la entidad a una condena, sin que se le haya oído y vencido previamente en juicio; d) se le violó el derecho de defensa desde que se ordenó la inmediata reinstalación de los trabajadores despedidos sin haberle citado previamente, por lo que es necesario que se declare la inaplicabilidad del Decreto 64-92 del Congreso de la República al caso concreto. Solicitó que se declare con lugar el incidente promovido, declarándose la inaplicabilidad del artículo impugnado al caso concreto y como consecuencia, que no afecta al accionante la resolución del cinco de mayo de mil novecientos noventa y cuatro.

E) RESOLUCIÓN DE PRIMER GRADO: El Tribunal consideró "...La Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha diecisiete de mayo de este año al resolver el "Amparo 25-94", interpuesto por la Municipalidad de Guatemala contra esta Sala, en un caso similar al presente, fundamentó su decisión en los razonamientos que a continuación se transcriben y que esta Sala hace suyos: "La resolución reinstalatoria que motiva el presente amparo de ninguna manera es vulnerativa de las garantías de defensa y debido proceso que se denuncia, en razón de lo siguiente:

A) la resolución tiene su basamento legal en el Artículo 380 del Código de trabajo reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República. Las reformas introducidas a dicha norma facultan al juez de trabajo que conozca de un conflicto colectivo de carácter económico social, a ordenar inmediatamente la reinstalación de un trabajador cuyo contrato de trabajo ha sido terminado sin observarse el trámite que requiere la ley, cuando se han hecho las prevenciones de no tomar represalias. Tal decisión puede adoptarla el juez de oficio y cuando conoce por denuncia, estando obligado a resolver dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la misma. De acuerdo con dicha norma, no es imperativo dar audiencia previamente a la parte patronal y hay una razón lógica y de peso que hace innecesaria tal audiencia: la parte patronal tiene conocimiento de la prevención de no represalia adoptada en el conflicto en discusión, por lo que en la reinstalación no hay hechos que probar, debiendo el tribunal simplemente establecer la vigencia de las previsiones lo cual no está sujeto a prueba porque está al alcance del tribunal el expediente colectivo, siendo precisamente dentro del mismo que se plantea la reinstalación. B) Aduce la amparista que en la reinstalación no se observó el trámite incidental previsto en la Ley del Organismo Judicial, con lo que se vulnera tanto la legítima defensa como el debido proceso. La Cámara estima que el argumento de la interponente no es válido, porque el trámite incidental sólo tiene aplicabilidad cuando la ley específica lo ordena o no contempla qué trámite debe seguirse para dilucidar una

cuestión que tenga relación con el asunto principal. Sin embargo, en el caso particular la norma analizada antes es concreta y clara, al determinar que la resolución reinstalatoria debe ser dictada inmediatamente o dentro de veinticuatro horas siguientes de presentada la denuncia. Antes de la vigencia de la reforma introducida al Artículo 380 del Código de Trabajo era en la vía incidental como se decidía la reinstalación, pero dicho trámite dejó de tener aplicación. C) No se vulneró el derecho de defensa de la interponente, porque la resolución reinstalatoria le fue notificada debidamente y fue precisamente en uso de ese derecho, ante su inconformidad manifestada a través del recurso de apelación, que el caso fue conocido por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo, instancia en que se dio oportunidad para hacer valer sus pretensiones, dándose así cumplida satisfacción a este derecho. Ahora bien, en cuanto a que la Sala sólo dio audiencia por veinticuatro horas, cuando de conformidad con la ley era de cuarenta y ocho horas el plazo de la audiencia, tenemos que la amparista no objetó oportunamente ese acto procesal y por ende cobró validez jurídica”. V. En base a las consideraciones que anteceden esta Sala estima que el Artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República que reformó por adición el Artículo 380 del Código de Trabajo no vulnera los principios constitucionales que esgrime la entidad demandada, por lo que procede declarar sin lugar el incidente planteado por ella”. Y resolvió: “...I. Sin lugar el incidente de inconstitucionalidad en caso concreto planteado por el Registro General de la República pretendiendo la inaplicabilidad del Artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República al proceso promovido por Julio Rodrigo Barrientos Santizo e Imelda Ignacia Hernández Jiménez contra el Registro de la Propiedad.

II) Suspende el trámite del proceso de que se conoce en apelación a partir de este momento hasta que cause ejecutoria esta resolución...”.

II. APELACIÓN.

El postulante apeló.

III. ALEGATOS EL DÍA DE LA VISTA.

a) El postulante reiteró las argumentaciones expresadas en el escrito introductorio del incidente de inconstitucionalidad en caso concreto y solicitó se revoque el auto impugnado. b) Imelda Ignacia Hernández Jiménez reiteró los conceptos vertidos en primera instancia y solicitó se confirme la resolución apelada.

CONSIDERANDO

-I-

La acción de inconstitucionalidad es un medio de defensa del orden constitucional por medio del cual se garantiza la supremacía de la Constitución a fin de asegurar su vigencia y el respeto al régimen de derecho. En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a efecto de que se declare su inconstitucionalidad y, como consecuencia, su inaplicabilidad al caso concreto.

En la inconstitucionalidad en caso concreto debe confrontarse la norma impugnada de inconstitucional con el precepto constitucional que se estima violado, para que, de existir trasgresión a la norma constitucional, se determine la prevalencia de ésta sobre aquella, restaurando el orden jurídico.

-II-

En el presente caso, el accionante estima que el Artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República que modificó el Artículo 380 del Código de Trabajo, viola preceptos constitucionales, por lo que procede a hacer el análisis respectivo. El título XII del Código de Trabajo regula el Procedimiento en la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, establecido en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo que desde la entrega del pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo para el solo efecto de que ninguna de las partes puedan tomar la menor represalia, y a partir de ese momento, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; establece también, que si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en ese artículo el juez aplicará las sanciones previstas en el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos. Dentro del procedimiento previsto en el Código de Trabajo se establece que al plantearse el conflicto colectivo se notificará al patrono, quien desde el momento queda enterado del conflicto promovido y de los apercibimientos existentes, por lo que cualquier sanción que se le aplique será dentro de los parámetros anteriores, los cuales fueron de su conocimiento previo a imponerlos. En consecuencia, el procedimiento previsto en el Artículo 380 del Código de Trabajo, modificado por el Artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, no

contraría ninguna disposición constitucional, debido a que forma parte de un procedimiento que se encuentra regulado debidamente en el Código de Trabajo, Título XII, en el cual se está dando la debida audiencia a las partes que intervienen en él, por lo que no se producen las violaciones denunciadas. Por lo anteriormente considerado, la acción intentada resulta notoriamente improcedente y así debe declararse.

-III-

Conforme el Artículo 148 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, es obligatorio para el Tribunal decidir sobre las costas, que en este caso, son a cargo de la postulante así como la imposición de multa al Abogado que la auxilia. Habiéndose declarado sin lugar el incidente interpuesto, se impone la condena en tal sentido.

LEYES APLICABLES:

Artículos citados y 266, 268 t 272 inciso d) de la Constitución Política de la República; 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 7º, 116, 120, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 148, 163 inciso d) de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y 23, 24, 25 y 27 del Acuerdo 2-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO:

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas al resolver: I) Confirma el auto apelado, con la modificación de que condena en costas al interponente e impone la multa de

doscientos quetzales al abogado patrocinante, Augusto Valenzuela Herrera, que deberá pagar en la Tesorería de esta Corte dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que este fallo quede firme; en caso de incumplimiento, se certificará lo conducente. II) Notifíquese y con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes.

EDMUNDO VÁSQUEZ MARTÍNEZ, PRESIDENTE. ADOLFO GONZÁLEZ RODAS, MAGISTRADO; MYNOR PINTO ACEVEDO, MAGISTRADO; ALMA QUIÑONES LÓPEZ, MAGISTRADA; MANUEL GARCÍA GÓMEZ, SECRETARIO.

BIBLIOGRAFÍA

Textos:

- CARNELUTTI, Francesco. **Biblioteca Clásicos del Derecho: Instituciones de Derecho Procesal Civil**. Volumen 5. Oxford University Press, México, 1999.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**. Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1951.
- COUTURE, Eduardo J. **Las garantías constitucionales del proceso civil**. Volumen: Estudios de derecho procesal en honor de Hugo Alsina. Editorial Barracará, Buenos Aires, 1946.
- CHACÓN DE MACHADO, Josefina y, Gutiérrez de Colmenares. **Introducción al Derecho**. Editorial IDEA, Guatemala, 1990.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo**. Litografía Orión, Guatemala, 1999.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Colectivo del Trabajo**. Litografía Orión, Guatemala, 1999.

- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano de Trabajo**. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A., México, 1966.

- DUVERGER, Maurice. **Instituciones políticas y derecho constitucional**. Traducción de Emil Du Pasquier. Editorial Leon, París, 1963.

- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Editorial de León Palacios, Guatemala, 1996.

- GAETE BERRÍOS, Alfredo y Hugo Pereira A. **Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Jurídica de Chile, Chile, 1950.

- GUETZEVITCH, Boris Mirkine. **Las nuevas constituciones del mundo**. Editorial Madrid, Madrid, 1931.

- HAURIUO, Maurice. **Principios de derecho público y constitucional**. Editorial Porrúa, México, 1990.

- Kelsen, Hans. **La garantía jurisdiccional de la Constitución en el derecho público y la ciencia política en Francia y en el extranjero**. Traducción de José Bernal Gaernet. Tomo 45. Editorial Goudre, París, 1928.

- LINARES, Juan Francisco. **Control de constitucionalidad mediante interpretación**. Editorial Porrúa, México, 1987.

- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo.** Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2001.
- LÓPEZ MIJANGOS, Rubén Homero. **Recopilación de las Conferencias Dictadas en los Seminarios de Difusión, Divulgación y Actualización de la Justicia Constitucional.** Centro Impresor Piedra Santa, Guatemala, 1998.
- MANRESA Y NAVARRO, José María y, García Valdés, Rafael. **Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil.** Tomo IV. Instituto Editorial Reus, Madrid, 1945.
- SCHMITT, Carl. **La defensa de la Constitución.** Traducción de Manuel Sánchez Sarto. Editorial Santillana, Barcelona, 1931.
- SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del Trabajo, Conflictos Colectivos, Seguridad Social, Derecho Procesal del Trabajo.** Universidad nacional de Educación a Distancia, Madrid, 1997.

Diccionarios:

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual.** Editorial Eliasta, Buenos Aires, Argentina, 1978.

- **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española.** Editorial Sopena, Barcelona, España, 1974.

- PALLARÉS, Eduardo. **Diccionario de Derecho Procesal Civil.** Editorial Porrúa, México, D.F. 1973.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
Decretada en 1985.

Código de Trabajo. Manuel Ydígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala,
Decreto 1441 del Congreso de la República, 1971.

Código Penal. Vinicio Cerezo Arévalo, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto
17-73, 1986.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de
Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, 1989.

Otras Fuentes:

- **Gacetas Jurisprudenciales.** Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala, números:
6, 8, 10, 13, 17, 19, 20, 26, 27, 28, 31, 32, 35, 36, 39, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54 y 57.

- **Gaceta No. 20.** Tribunales de Trabajo y Previsión Social