

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated man in a crown, surrounded by various heraldic symbols including a castle, a lion, and a cross. The Latin motto "LETTERAS GRÆCIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS SENTENCIAS
DE AMPARO EN MATERIA LABORAL DICTADAS POR LA
CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**

MARIO FERMÍN LÓPEZ CIFUENTES

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS SENTENCIAS
DE AMPARO EN MATERIA LABORAL DICTADAS POR LA
CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIO FERMÍN LÓPEZ CIFUENTES

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Urbina Mejía
Vocal:	Lic. Milton Danilo Torres Caravantes
Secretaria:	Licda. Sandra Marina Ciudad Real

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Guillermo Díaz Rivera
Vocal:	Licda. Rosa Acevedo Nolasco de Saldaña
Secretario:	Lic. José Dolores Bor Sequén

RAZÓN “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

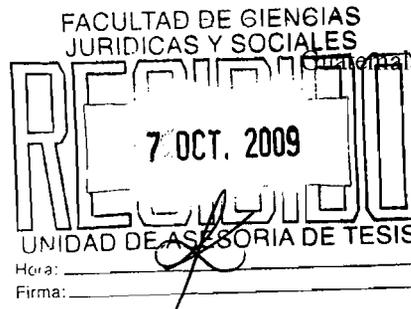


Licda. Vivian Anabella Álvarez Arévalo
Abogada y Notaria

Avenida Reforma 12-01, zona 10, Edificio Reforma Montufar, Oficina 1301.
Teléfono: 55725179

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado Castro:



Guatemala, 7 de octubre de 2,009

En cumplimiento del nombramiento emitido por esa Jefatura, el día diecisiete de junio de dos mil ocho, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante MARIO FERMÍN LÓPEZ CIFUENTES intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO EN MATERIA LABORAL DICTADAS POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD”**.

Con el estudiante López Cifuentes sostuvimos varias sesiones de trabajo, con el objeto de efectuar una revisión conjunta del plan de investigación, el que se encontraba acorde al tema planteado y, como consecuencia, determinamos la forma de cómo elaborar el trabajo de tesis.

Durante el desarrollo del trabajo relacionado, el estudiante mencionado demostró empeño y atención cuidadosa con relación a la elaboración de cada uno de los temas que lo conforman y luego de efectuar una revisión minuciosa del mismo logré determinar lo siguiente:

- a) Su contenido es científico y técnico, debido a que es resultado de un procedimiento de investigación científica agotado en todas sus fases.
- b) Los métodos utilizados para la realización del trabajo de tesis (jurídico, analítico, inductivo y sintético), así como las técnicas utilizadas (bibliográfica, documental y fichaje), guardan relación con el tema presentado y, por ende, fueron de gran utilidad para el desarrollo del trabajo aludido.
- c) Las ideas del Bachiller Mario Fermín López Cifuentes fueron redactadas de manera clara y sencilla y cuando fue necesario utilizó terminología jurídica, elementos que al conjugarse dan como resultado que el lector comprenda sin mayor dificultad los temas abordados.
- d) Con relación al aporte que el presente trabajo contiene, se considera que el tema presentado por dicho Bachiller es de gran trascendencia, pues constituye una herramienta jurídica no sólo para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino para los operadores de justicia guatemaltecos, ya que revela el hecho de que algunos jueces de trabajo y previsión social no son especialistas en esa rama, situación que trae como consecuencia la emisión de fallos violatorios a los derechos de los particulares, siendo el amparo el único medio legal que aquéllos tienen a su alcance para que se les restituya en el goce de sus derechos conculcados.



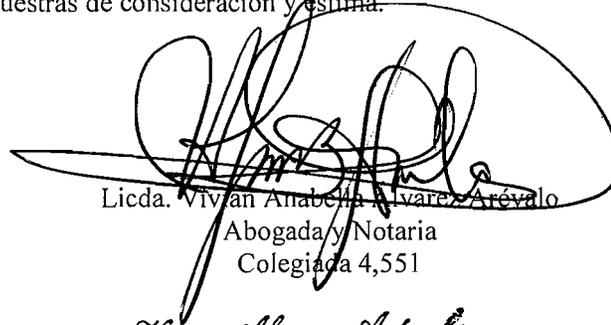
Licda. Vivian Anabella Álvarez Arévalo
Abogada y Notaria

Avenida Reforma 12-01, zona 10, Edificio Reforma Montufar, Oficina 1301.
Teléfono: 55725179

- e) Se colige que las conclusiones vertidas por el ponente y las recomendaciones que propuso se interrelacionan con el tema presentado.
- f) La bibliografía utilizada por el autor del presente trabajo está actualizada y también es acorde al tema planteado.

En virtud de lo anterior, pongo de manifiesto que el trabajo mencionado sí cumple con los requisitos previstos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, los cuales han quedado descritos en las literales precedentes. De esa cuenta, me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación, y así poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

Con mis altas muestras de consideración y estima.



Licda. Vivian Anabella Álvarez Arévalo
Abogada y Notaria
Colegiada 4,551

Vivian Alvarez Arévalo
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. tres de noviembre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIO FERMÍN LÓPEZ CIFUENTES. Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO EN MATERIA LABORAL DICTADAS POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



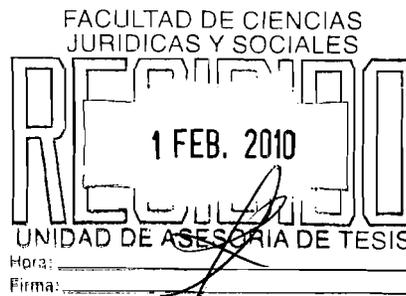
cc. Unidad de Tesis
CMCM/hmmr.



Lic. José Miguel Hidalgo Quiroa
Abogado y Notario
43 Av. "A" 3-98 zona 3, Mixco, Colonia Lomas del Rodeo
Teléfono 24356748

Guatemala, 1 de febrero de 2,010

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado Castillo:

De manera respetuosa me dirijo a usted, para comunicarle que he procedido a dar fiel cumplimiento a la resolución de fecha tres de noviembre de dos mil nueve, proferida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, habiendo tenido conocimiento del contenido de la misma oportunamente, en la cual se me facultó para revisar el trabajo de tesis del Bachiller Mario Fermín López Cifuentes intitulado: "**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO EN MATERIA LABORAL DICTADAS POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**". En ese orden de ideas, le manifiesto lo siguiente:

1. El trabajo de tesis se sustenta en un procedimiento de investigación agotado en todas sus fases, lo cual implica que el contenido del mismo se encuentra revestido de conocimiento científico y técnico, situación que cobra especial relevancia en trabajos como el presente.
2. Los métodos empleados para la realización del trabajo de tesis fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. Se aplicaron los métodos jurídico, analítico, inductivo y sintético. El primero, con el objeto de establecer los fines que en el Derecho se puedan manifestar en la interpretación de los principios laborales; el segundo, con la finalidad de realizar un examen pormenorizado de las sentencias en materia laboral emitidas por la Corte de Constitucionalidad y así comprender la forma adecuada de interpretar los principios laborales en congruencia con las normas constitucionales y ordinarias; el tercero, para analizar cada uno de los fallos emitidos por dicha Corte que tienen como antecedentes las decisiones emitidas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social, para determinar cuáles son los más adecuados para resolver el problema planteado; y el último, se utilizó al emitirse las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación. Además, se utilizaron la técnica bibliográfica, la documental y el fichaje, las cuales son apropiadas para este tipo de trabajos.
3. Las ideas del autor del trabajo de tesis se redactaron con una terminología jurídica y guardan congruencia entre sí, por lo que esa circunstancia incide en que el lector tenga un entendimiento inmediato del contexto dentro del cual se desarrolla la problemática planteada en dicho trabajo.

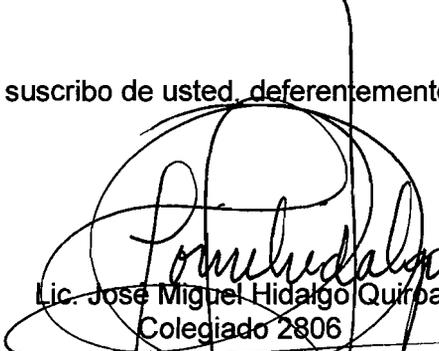


Lic. José Miguel Hidalgo Quiroa
Abogado y Notario
43 Av. "A" 3-98 zona 3, Mixco, Colonia Lomas del Rodeo
Teléfono 24356748

4. En cuanto al aporte que el trabajo contiene, estimo que el tema seleccionado por el Bachiller Mario Fermín López Cifuentes reviste vital importancia, puesto que constituye un gran soporte científico y técnico no sólo para nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, sino para el sistema de justicia guatemalteco, habida cuenta que nos ilustra cómo los interesados pueden acudir al amparo, con el objeto de que se les restituya en la situación jurídica afectada, luego de haber agotado la jurisdicción privativa de trabajo.
5. Se establece que las conclusiones a las que arribó el ponente y las recomendaciones que propuso guardan congruencia con el tema presentado.
6. El análisis de la bibliografía utilizada por el autor del presente trabajo, permite colegir que la misma es actualizada y acorde al tema planteado.

En virtud de lo anterior, quiero manifestar que el trabajo relacionado sí cumple con los requisitos previstos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, los cuales han quedado descritos en los numerales referidos; razón por la cual, me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación, y así poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo de usted, deferentemente.


Lic. José Miguel Hidalgo Quiroa
Colegiado 2806
JOSE MIGUEL HIDALGO QUIROA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

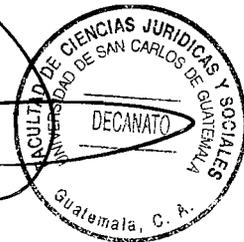


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once de octubre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARIO FERMÍN LÓPEZ CIFUENTES, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO EN MATERIA LABORAL DICTADAS POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD . Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por llenar cada uno de mis pensamientos, siendo su presencia y poder mi alimento.
- A MIS PADRES:** Isidro Alejandro López López y Lilian Cifuentes Figueroa, por ser el asidero de mi vida, brindándome la oportunidad de alcanzar este sueño, que constituye un mínimo agradecimiento al amor que he recibido de ellos.
- A MI ESPOSA E HIJOS:** Linda, Marito y Valeria, quienes son la inspiración para alcanzar mis metas, disculpándome con ellos porque la concreción de este sueño implicó renuncia al tiempo que debí brindarles.
- A MIS HERMANOS:** Jurany y Nelson, que este triunfo constituya una evidencia de que todo sueño es posible alcanzarlo, esforzándose al máximo. Gracias por su amor incondicional.
- A MIS ABUELOS:** Andrés, Marcelina, Jorge y Julia, porque los consejos que desde pequeño me dieron, constituyen pilares sobre los cuales se construyó esta meta.
- A MI FAMILIA:** Por el apoyo que me brindaron, especialmente a Nivea Luz, Walter Efraín, Walter Mynor, Alma y Leslie.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme dado la oportunidad de forjarme académicamente en las aulas de la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A MIS MAESTROS:

Por haberme transmitido sus conocimientos y experiencias de manera desinteresada, siempre con el ánimo de engrandecer el nombre de dicha casa de estudios.

A MIS AMIGOS:

Porque juntos compartimos tristezas, alegrías, fracasos y triunfos, pero al final, resultamos avantes.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	3
1.3. Origen.....	4
1.4. Contenido.....	11
1.5. Denominación.....	13
1.6. Importancia.....	13
1.7. Características.....	15
1.8. El derecho del trabajo como ciencia.....	16
1.9. Autonomía del derecho del trabajo.....	17

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo.....	19
2.1. Funciones.....	20
2.2. Principios Doctrinarios.....	21
a. Protectorio.....	21
b. Irrenunciabilidad.....	23
c. Continuidad en la relación laboral.....	24
d. Primacía de la realidad.....	25
e. Buena fe.....	26
f. No discriminación e igualdad de trato.....	27
g. Justicia social.....	28
h. Gratuidad.....	29
i. Razonabilidad.....	29



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Especialidad en materia laboral.....	35
3.1. Jurisdicción privativa de trabajo.....	36
3.2. Función.....	40
3.3. Fundamento legal.....	41
3.4. La importancia de la justicia del trabajo en la dinámica de las relaciones laborales.....	44
3.5. Conclusiones respecto a la especialidad en materia laboral	50

CAPÍTULO IV

4. Justicia constitucional y derecho laboral.....	53
4.1. La constitución y los órganos de control.....	54
4.2. Jurisdicción y competencia constitucional.....	55
4.3. El amparo como control constitucional.....	59
4.4. Control de legalidad y control constitucional.....	65

CAPÍTULO V

5. Las sentencias de amparo laborales emitidas por la Corte de Constitucionalidad.....	69
5.1. Definición.....	69
5.2. Estructura.....	73
5.3. Principios de la sentencia de amparo.....	79
5.4. Emisión.....	81
5.5. Motivación.....	82

CAPÍTULO VI

6. Análisis jurídico y doctrinario de las sentencias de amparo en materia laboral dictadas por la Corte de Constitucionalidad.....	85
--	----



6.1. Casos concretos.....	85
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113



INTRODUCCIÓN

El autor eligió el tema objeto del presente trabajo, por el interés que tiene en la materia laboral y en los pronunciamientos emitidos por la Corte de Constitucionalidad vinculados a esa temática, pues la materia mencionada, por su naturaleza y principios que la informan, necesita un trato diferenciado respecto de las otras ramas del derecho y ello repercute en la resolución de casos concretos.

El objetivo principal de la investigación es determinar si la falta de especialidad de los jueces de trabajo y previsión social incide en que no apliquen o interpreten de manera errónea los principios laborales en sus fallos. Además, la hipótesis como posible solución al problema planteado, se refiere a que los jueces mencionados, al resolver los casos sometidos a su juzgamiento, no toman en cuenta los principios a los que se ha hecho alusión, lo que denota su falta de especialización con relación al cargo que desempeñan.

La garantía constitucional de amparo tiene como función esencial la protección y restauración de los derechos de las personas que han sido vulnerados por algún ente estatal o persona en ejercicio de poder (que ejerza acto de autoridad). El acceso a la jurisdicción constitucional no es directo, puesto que previamente debe procurarse la subsanación de las violaciones denunciadas mediante el agotamiento de los procedimientos administrativos y procesos judiciales respectivos. Dentro de ese contexto, es necesario puntualizar que el estudio de las sentencias emitidas por la Corte de constitucionalidad, permite advertir que ésta, al tener habilitada su competencia, esa situación propicia una vinculación directa entre la jurisdicción constitucional y la privativa de trabajo y previsión social, pudiendo restablecerse a los afectados en el goce de sus derechos conculcados, cuando ello derive del hecho de que los jueces del fuero laboral no apliquen o no interpreten de manera adecuada los principios que informan al Derecho del Trabajo en sus fallos, lo que es motivado por su falta de especialidad en la materia.



Para una mejor comprensión, el trabajo se desarrolló en seis capítulos. En el primero se realiza un estudio del Derecho del Trabajo; el segundo se refiere al análisis de los principios del Derecho del Trabajo; el tercero se circunscribe a la especialidad en materia laboral; en el cuarto se aborda lo relativo a Justicia Constitucional y Derecho Laboral; el quinto está vinculado a las sentencias de amparo laborales emitidas por la Corte de Constitucionalidad; y el sexto se refiere al análisis jurídico y doctrinario de las sentencias de amparo en materia laboral dictadas por la Corte de mencionada, estudiándose los casos concretos que se propusieron para la presente investigación.

Para la realización de este trabajo se aplicó el método jurídico, con el objeto de establecer los fines que en el Derecho se puedan manifestar en la interpretación de los principios laborales; así como el analítico, inductivo y sintético; y se utilizaron la técnica bibliográfica, la documental y el fichaje. Mediante el método analítico se realizó un examen pormenorizado de las sentencias que en materia laboral ha emitido la Corte de Constitucionalidad, para comprender la forma adecuada de interpretar los principios laborales en congruencia con las normas constitucionales y ordinarias. El método inductivo contribuyó para analizar cada una de las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en las que subyacen las resoluciones emitidas por los jueces de trabajo y previsión social, para determinar cuáles son las más adecuadas para resolver el problema planteado, es decir, la falta de especialidad de los jueces de trabajo, situación que se advierte porque no aplican o hacen una interpretación errada de los principios laborales en sus fallos.

Para concluir, se estima que el tema abordado constituye un aporte técnico-jurídico para los estudiantes del Derecho, cobrando especial relevancia para los jueces y magistrados de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, ya que éstos al resolver los casos sometidos a su conocimiento, deben tomar en cuenta la naturaleza y principios que sirven de asidero al Derecho del Trabajo, con el objeto de resolver las contiendas con equidad y justicia social.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo

1.1. Concepto

Julián De Diego, laboralista argentino, expresa: “el derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes”.¹ “Al derecho del trabajo se le puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas, que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado”.²

A nivel de derecho, podemos definirlo como: “El conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo. Por lo tanto el derecho del trabajo abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado, pues el trabajo autónomo o independiente no se encuentra regulado en nuestra legislación, exceptuándose únicamente lo relacionado al ejercicio del derecho de sindicalización que regula el Artículo 2 del Código de Trabajo”.³

¹ De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 49.

² Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 10.

³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20



La esencia de esta rama del derecho, la configura el contrato individual de trabajo, ya que el resto de la normativa, incluidas las referidas a las actuaciones colectivas de los trabajadores, resultan un medio para mejorar los contenidos de los contratos individuales. El fin perseguido por el derecho del trabajo es proteger a los trabajadores; se constituye así, en un medio (una herramienta) para igualar a trabajadores con los empleadores: de ésta manera genera desigualdades para compensar las diferencias preexistentes.

Los elementos principales son:

- a. El trabajo humano libre y personal;
- b. La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena;
- c. El pago de la remuneración como contraprestación.

El derecho del trabajo, puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo; a estas dos partes se suman el derecho internacional del trabajo y el derecho administrativo y procesal del trabajo.

- Derecho individual: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados. Por un lado, el trabajador (persona física) y, por el otro, el empleador (persona física o jurídica).
- Derecho colectivo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos; por un lado la asociación sindical de trabajadores, comités ad-hoc y grupos coaligados, y, por el otro,



los grupos o entidades representativas de los empleadores; y también el Estado como órgano de aplicación y control.

- Derecho internacional: está constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países, y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

- Derecho administrativo y procesal: se ocupa del procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo, en el que actúa como veedor, mediador o árbitro en los conflictos individuales y colectivos. También se refiere al procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales de trabajo, tanto respecto de conflictos individuales como colectivos.

1.2. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es de utilidad teórico-práctica, evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a. Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.



- b. Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c. Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- d. Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros juristas afirman que el derecho laboral, constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris.

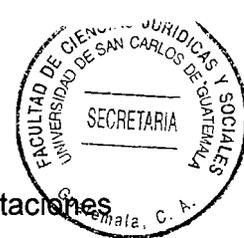
La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del derecho laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta, ya que lo integran de modo inescindible instituciones del derecho público y del derecho privado.

El derecho del trabajo, de acuerdo con el orden jurídico guatemalteco, es una parte del derecho público, que está integrado por normas de orden público. Doctrinariamente se lo considera como derecho público, derecho privado e incluso, como un derecho mixto.

Resulta indudable que en materia de derecho individual prevalece el orden público, por lo que cabe afirmar que se trata de un Derecho Privado limitado por el orden público laboral.

1.3 Origen

“En la evolución histórica del trabajo humano se distinguen dos épocas que resultan claramente diferenciables. El punto de inflexión lo marcó el movimiento social-económico



denominado Revolución Industrial, con el cual comienzan a aparecer las prestaciones laborales en relación de dependencia y por cuenta ajena”.⁴

“La primera, denominada PREINDUSTRIAL, entendiéndose por tal el período que corre desde las prestaciones rudimentarias de la Roma clásica hasta la aparición de los primeros emprendimientos industriales del siglo XVIII. A la segunda etapa se la designa INDUSTRIAL, por cuanto en ella hay que incluir las distintas formas de prestación laboral que se han venido verificando desde la revolución industrial hasta hace algunos años. Finalmente, hace algunos años ha surgido una tercera etapa que se la puede llamar POSINDUSTRIAL, y presenta características propias, debido a que a partir de la década del 70, se va conformando un nuevo orden económico y político”.⁵

a. Primera época (Las prestaciones laborales preindustriales): tiene antecedente en los primitivos romanos, que realizaban una locación de servicios o *locatio conductio operarum* (sólo los ciudadanos romanos, como hombres libres, podían realizarlas). Las prestaciones que realizaban los esclavos, no eran laborales, porque para el derecho romano eran cosas u objetos. Por carecer de libertad, la relación entre el dador del trabajo y el beneficiario era de dominio.

Con la caída del Imperio Romano y la estructura de la nueva sociedad medieval, las prestaciones que antes efectuaban los esclavos fueron trasladadas a los siervos de la gleba, mientras que las que hasta entonces venían desarrollando los romanos libres fueron asumidas por los artesanos.

⁴ Grisollá, Julio Armando. *Ob. Cit.* Pág. 10.

⁵ *Ibid.* Pág. 21.



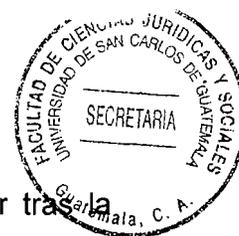
Los nuevos siervos, continuaron desarrollando las tareas encomendadas por sus amos de manera inhumana, ya que seguían siendo considerados como cosas y no como personas o sujetos de derecho. Estos siervos que en su mayoría realizaban tareas de siembra y cosecha, eran parte inescindible de los fundos de los señores feudales para los que trabajaban. El sistema de prestaciones, tal como se venía pactando desde la antigüedad clásica en su doble dimensión esclavo-hombre libre, no varió demasiado durante la Edad Media y los comienzos de la modernidad. Pese a los avances científicos y al desarrollo intelectual y artístico de la humanidad que se verificaron entre los siglos X y XVIII, no se produjo un cambio trascendente en el ámbito del trabajo humano, donde seguían laborando los hombres libres y los esclavos con la misma división de tareas y la misma construcción retributiva heredada de la Roma antigua.

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, las leyes de Manú (año 1280 a.C.) establecían el trabajo de sol a sol: se trabajaba mientras duraba la luz, y estaba limitado el trabajo nocturno, que era considerado perjudicial.

En esta época cabe observar tres etapas bien diferenciadas:

- La antigua (hasta el siglo X), caracterizada por el trabajo esclavista, por las industrias familiares y por el agrupamiento de los artesanos en colegios.

- La medieval (siglos X a XV), las comunas se liberan de la tiranía feudal y comienzan a aparecer, y luego a afianzarse, los gremios de practicantes de oficios y las corporaciones.



➤ La monárquica (siglos XVI a XVIII), los monarcas, reforzados en su poder tras la decadencia y disolución del sistema feudal, trataron de desarrollar algún tipo de industria rudimentaria y emitieron reglamentaciones para los gremios.

b. Segunda Época (Las prestaciones laborales de la etapa industrial): con la aparición de las primeras máquinas, de la consecuente producción en serie y de la iluminación de gas de carbón (que permitía el trabajo nocturno), comienza una etapa de industrialización, en la cual se verificó una mutación de los típicos papeles de artesano, vasallo, propietario, hasta lo que hoy se conoce como obrero, empleador. A diferencia de lo que ocurría en las etapas anteriores, en las cuales el fundo o el pequeño taller eran el eje absoluto de la vida del trabajador, en la etapa industrial los obreros comenzaron a desplazarse en movimientos migratorios internos.

El hacinamiento que se fue produciendo en los suburbios de las grandes ciudades y, como consecuencia de ello, el exceso de mano de obra ofrecida a cada establecimiento fabril, originaron nuevas relaciones de abuso, en las cuales el empresariado naciente sometió a sus obreros a condiciones infrahumanas de labor. En cuanto a la jornada, el trabajo era realizado de día y se descansaba el sábado o el domingo por razones religiosas. Las jornadas de trabajo eran extenuantes, ya que se extendían hasta dieciséis horas diarias; sólo a fines del siglo XVIII, en Inglaterra se redujeron a doce horas, y a fines del siglo XIX se intentaba reducirlas a diez horas. Las primeras leyes sobre la jornada datan de la mitad del siglo XIX en Inglaterra, Francia y Australia. Sin embargo, la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, a nivel internacional, fue establecida luego de la finalización de la Primera Guerra Mundial en el Tratado de Versalles, que creó



la Organización Internacional del Trabajo (1919). El trabajo, en la primera mitad del siglo XIX se caracterizó por jornadas extenuantes en lugares carentes de seguridad e higiene, el trabajo de niños de corta edad y mujeres en cualquier actividad, la exigua retribución salarial y la inexistencia de los descansos.

Esta nueva concepción del trabajo, en un marco de maquinismo y de liberalismo político y económico, trajo como consecuencia una construcción con las siguientes características:

- Aplicación del trabajo de una energía distinta de la del hombre;
- Propiedad de los medios de producción y la apropiación del producto del trabajo por los patronos;
- Trabajo por cuenta ajena y asalariado, aunque de manera insuficiente;
- Producción en gran escala y estandarizada;
- Concentración industrial;
- División del trabajo;
- Formación de monopolios y sindicatos;
- Disociación entre los factores de producción;
- División de la sociedad en clases;
- Antagonismo profundo entre los patronos como elementos fundadores de una nueva forma de capitalismo y los trabajadores, que comenzaban a considerarse como una verdadera clase.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial y el uso de las máquinas, los accidentes y riesgos en el trabajo se multiplicaron. La necesidad de terminar con las altas tasas de



mortalidad entre las mujeres, niños y obreros en general, y los socialistas utópicos científicos, el Levantamiento de la Comuna de París (1848 y 1870) y los pensadores católicos franceses de mediados del siglo XIX, conformaron un hecho social de suficiente magnitud como para exigir una legislación que contemplara la siniestralidad en el trabajo. Con la aparición de la doctrina de Josserand, que impuso la responsabilidad objetiva, se logró dictar las primeras leyes sobre accidentes de trabajo. La legislación inglesa toma en cuenta el riesgo que produce la industria, dejando un lado la culpa, y aparece la teoría del riesgo. La teoría de Josserand responsabiliza al dueño de un establecimiento por haber generado el riesgo y repara el daño hasta determinado monto: la indemnización no era integral, sino tarifada. Situación diferente se da en la Alemania de Bismarck (1889-1890) en la que se consagró los seguros obligatorios para supuestos de accidente, enfermedad, muerte y otras consecuencias emergentes de los siniestros laborales.

“En esta segunda época, dominaba el sistema capitalista de producción, que cobró fuerza en Francia con la disolución de las corporaciones y las regulaciones y con la libertad de contratar, de comerciar y de trabajar. En 1776, el ministro Turgot dispuso la abolición de las corporaciones, y en 1791 se votó la famosa Ley Chapelier, que abolió de manera definitiva el sistema corporativo. El régimen que estableció la Ley Chapelier implicaba cuatro facultades:

- La de establecimiento: toda persona, nativa o extranjera, podía instalar una empresa en el territorio del país, sin otras restricciones que las de la policía;

- La de acceso al trabajo: desaparecido el régimen corporativo, el trabajo quedaba despojado de la traba del aprendizaje;
- La de elección de los procedimientos técnicos: todo productor podía realizar su trabajo según la técnica que estimase correcto emplear;
- La de libre contratación: las condiciones de trabajo (jornadas, salarios, descansos, etc.) quedaban liberadas a la voluntad de las partes contratantes⁶.

c. Tercera Época (Etapa Postindustrial): representada por un nuevo orden económico, caracterizado por la globalización y la flexibilidad laboral. También por la itprocesos de producción, y la búsqueda de eficiencia y bajo costo. Se materializa en los procesos de globalización, flexibilización laboral y precarización del empleo.

A mediados del siglo XX los obreros industriales se habían convertido en el grupo más numeroso en todos los países desarrollados, incrementando sus ingresos y beneficios complementarios, pero también su poder político, lo que contribuyó a que campesinos y sirvientes pasaran también al empleo industrial. En los años que van de 1970 a 1990 se observa un fenómeno paradójico: se incrementa la producción industrial pero los trabajadores industriales no aumentan su número, sino que disminuyen, duplicándose en cambio, en sectores no industriales. Este proceso, fruto de diversos factores, contribuyó a que al iniciarse la última década del siglo XX, tanto los obreros industriales como sus sindicatos disminuyeran en número y en participación. Las nuevas modalidades de trabajo

⁶ Grisolia, Julio Armando. **Ob. Cit.** Pág. 29.

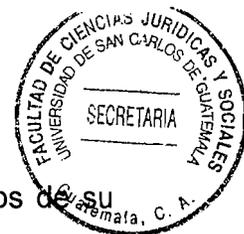


y tecnologías, provocaron una revolución en cuanto al modo en que se organiza el trabajo en los diferentes ámbitos. La tecnología de la automatización ya no requiere gran cantidad de trabajadores, sino sólo un puñado de personas que ni siquiera deben estar unas al lado de las otras para comunicarse; y las microtecnologías permiten muchas veces que las máquinas o herramientas de trabajo estén en cualquier lugar, con lo cual el trabajo comienza a desplazarse hacia la persona, y no a la inversa.

1.4 Contenido

Aunque la relación de trabajo y la dependencia específica del trabajador son el eje del derecho del trabajo -relación privada e individual entre trabajador y empleador-, también se extiende a las relaciones colectivas en las que intervienen las asociaciones profesionales de ambas partes y el Estado, adquiriendo especial importancia los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

a. En cuanto al derecho individual del trabajo, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, y sus reformas, constituye el cuerpo normativo principal. Rige todo lo atinente al contrato de trabajo, se haya celebrado en el país o en el exterior, mientras se ejecute en nuestro territorio. El Código de Trabajo, establece las condiciones mínimas de trabajo de todo contrato ejecutado en el territorio guatemalteco, sin que importe el lugar de celebración, ni la nacionalidad de las partes (principio de territorialidad).



Tal como surge de los Artículos 2 y 191 del Código de Trabajo, están excluidos del ámbito de aplicación los dependientes de la Administración Pública Nacional o Municipal. Desarrolla en los Articulados los caracteres del contrato de trabajo, la forma, prueba y objeto, las modalidades, los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador, la remuneración, el régimen de jornada y descanso, las suspensiones del contrato, las distintas formas de extinción, el despido y las indemnizaciones, entre los temas más importantes.

b. Respecto del derecho colectivo, que se ocupa esencialmente de las relaciones de los sindicatos y los representantes de los empleadores, de los pactos colectivos y de los conflictos, la mayoría de la regulación se encuentra también en el Código de Trabajo, en los capítulos relativos a los sindicatos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y los conflictos colectivos de carácter económicos social, vinculados, también, al ejercicio del derecho de huelga.

También resultan trascendentes otras normas, como el Decreto 78-89, Ley de Bonificación Incentivo del Sector Privado, el Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado, el Decreto 76-78, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, el Decreto 15-70, que establece las Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia, 18-97, que establece las zonas económicas para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social, el Decreto 23-79, Prestación post-mortem de los trabajadores del sector privado, el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, el Acuerdo Gubernativo 143-96, que contiene el



Reglamento para el reconocimiento de la Personalidad Jurídica, Aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales, el Acuerdo Gubernativo 221-94, que contiene el Reglamento para el trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado, y el Acuerdo Gubernativo 528-2003, que contiene el Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado, entre otras.

1.5 Denominación

La terminología más adecuada, es la de derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como por ejemplo: derecho social, legislación social, derecho obrero, legislación obrera, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

1.6 Importancia

“El derecho está dirigido a la composición de los conflictos sociales. Durante siglos se prestó trabajo para otros, sin que apareciera la necesidad de darle a estas relaciones una normativa especial. Pero esa necesidad aparece con el conflicto social inherente al capitalismo industrial. Los intereses de los dueños del capital y de los trabajadores, que cambian su tarea por un salario, son contrapuestos. El empresario busca aumentar sus beneficios con el menor costo posible, por ejemplo, aumentando la jornada y



disminuyendo los salarios. Los trabajadores, a la inversa, pretenden una mayor participación en las riquezas y la disminución de su tiempo de trabajo”.⁷

El derecho del trabajo aparece, así como, el conjunto de normas que, teniendo en cuenta la hiposuficiencia de los trabajadores, busca componer el conflicto a través de la imposición de normas que garanticen la disminución de las tensiones a través de una legislación protectoria.

El trabajo humano tiene características que imponen su consideración con criterios propios, que obviamente exceden el marco del mercado económico, y que se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, normativamente comprendidos en la Constitución Nacional. Así, debe entenderse que el trabajo no es sólo el medio de sustento del hombre y de su realización como persona y como integrante de la comunidad a la que pertenece. No basta que con él se produzcan bienes o servicios y se obtenga una compensación económica suficiente; es además indispensable, como en todas las actividades de la vida, que brinde satisfacción, haciendo sentir al protagonista, participe e integrante de la comunidad con una función digna que cumplir.

En tanto el protagonista de este derecho es el hombre de trabajo, sus normas tienen un contenido dirigido a su dignificación. De ahí que la empresa y sus objetivos deban contemplar de manera particular el hecho de que no solamente se trata de obtener beneficios del trabajo humano, sino también, de que el trabajador ocupe el lugar que le corresponde, como persona, en el mundo económico y social. Por eso, ante una

⁷ Caubet, Amanda Beatriz. **Trabajo y seguridad social**. Págs. 3 y 4.



tendencia que intenta minimizar el rol del Estado, como promotor de la justicia social, lo que produce en general la agudización del conflicto entre el capital y trabajo, debería tenerse en cuenta que para recuperar el relativo equilibrio que desactiva la cuestión social; evitar el agravamiento de los enfrentamientos de los intereses contrapuestos, los empresarios, alejándose de las posiciones puramente economicistas, deberían promover la subsistencia de un régimen justo que privilegie la condición del hombre como centro del sistema normativo.

De otro modo se arribará a una repetición dramática de la cuestión social que la instauración de este sistema económico y social -el capitalismo industrial-, desencadenó en el siglo XIX. La exclusión inhumana de pueblos enteros del modelo de producción, ha cobrado ya muchas víctimas.

1.7 Características

“El derecho del trabajo presenta los siguientes caracteres:

- a. Es un derecho dinámico: se trata de un derecho en permanente formación y en constante evolución.
- b. Es un derecho de integración social: sus principios y normas -principio protectorio, de irrenunciabilidad, normas de orden público, limitación de la autonomía de la voluntad-, obedecen al interés general y se vinculan con la realidad social.



- c. Es profesional: se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.
- d. Es tuitivo: protector, tutelar del trabajador que es la parte más débil en la relación laboral; el derecho del trabajo parte del presupuesto de que no existe un pie de igualdad entre las partes, es decir, que no hay paridad en el cambio.
- e. Es un derecho especial: se aplican las normas del derecho del trabajo sobre las del derecho civil, que tienen carácter complementario o supletorio y pueden ser aplicadas en tanto no estén en pugna con el principio protectorio.
- f. Es autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver motu proprio el objeto de la materia. Obviamente, esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes. El derecho forma una unidad sistémica, sin perjuicio de que sus distintas ramas como el derecho del trabajo, tengan contenidos propios. Sus fuentes (por ejemplo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo), y sus principios (por ejemplo, el protectorio y el de irrenunciabilidad), también son distintos de los de otras ramas y sirven para justificar su autonomía”. 8

1.8 El derecho del trabajo como ciencia

La posibilidad de reconocer al derecho del trabajo, como ciencia, se manifiesta en el hecho de que sus diversas materias e instituciones, son susceptibles de una

⁸ Grisolfía, Julio Armando. **Ob. Cit.** Pág. 14.



sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

1.9 La autonomía del derecho del trabajo

“El derecho del trabajo, es una rama autónoma y diferenciada del derecho en general y de las distintas ramas del derecho en particular, diferenciación que se exterioriza a través de los sujetos, el objeto, el contenido, los caracteres y principios y las técnicas propias”.⁹

a. Los sujetos: el trabajador, el empleador, el sindicato, las entidades empresarias, son sujetos peculiares de esta rama del derecho. De ellos, el trabajador que presta servicios en relación de dependencia y subordinado al empleador es el centro de atención del sistema jurídico, por encontrarse en una posición de desventaja frente al principal.

b. El objeto: el contrato de trabajo, eje del derecho laboral, tiene dos objetos esenciales, a saber: el trabajo mismo, traducido en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, y el pago de la remuneración como objeto por parte del empleador.

c. Contenido: dado que el trabajador es el sujeto esencial del derecho del trabajo, el contenido de esta particular rama del derecho está orientada a protegerlo frente a la posibilidad de que se generen abusos de parte del empleador, atento a la superioridad de éste en los distintos planos de la relación.

⁹ De Diego, Julián Arturo. *Ob. Cit.* Págs. 56 y 57.



d. Caracteres peculiares: el tener un sujeto diferenciado de otras ramas del derecho, en el marco de relaciones jurídicas diferenciadas, basado en la existencia de dos partes en la relación que no se encuentran en un plano de igualdad, bajo la peculiaridad de la relación de dependencia, y con un régimen legal que permite la autorregulación de las partes a través de los pactos y convenios colectivos.

e. Recursos técnicos propios: el derecho del trabajo cuenta, además, con recursos técnico - legales propios, como son la limitación que existe en el marco de la autonomía de la voluntad, las limitaciones al poder jerárquico del empleador, el tratamiento especial de la negociación colectiva, y la intervención del Estado como custodio de ciertos principios y derechos que se consideran esenciales para proteger al trabajador sin vulnerar el bien común y el bienestar general.

f. Principios propios y específicos: el derecho del trabajo consolida su identidad y autonomía con los principios generales que no sólo son una fuente de orientación para el legislador, sino un medio de integración de la materia que orienta su interpretación, tanto en el plano de las relaciones laborales como en el marco judicial. Entre esos principios se destacan; el protectorio, el de irrenunciabilidad, el de continuidad, el de primacía de la realidad y los principios de buena fe, justicia social y equidad.

g. El fin del derecho del trabajo: prácticamente, la razón esencial de la existencia del derecho del trabajo es la protección del trabajador, que en el marco de la relación con el empleador se encuentra, en general, en inferioridad de condiciones. Es por eso que el derecho laboral genera una serie de mecanismos que tiene por fin restablecer la igualdad, equilibrando los términos de la relación.

CAPÍTULO II



2. Principios del derecho del trabajo

“Son los postulados que sirven para interpretar y dar luz a las normas laborales. Se denominan así a las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador, además de preservar la unidad sistemática y orientar al intérprete como al legislador dentro de la rama específica”.¹⁰

“Los principios del derecho del trabajo son líneas directrices o postulados que le dan determinado sentido a cada una de las disposiciones que componen el orden normativo laboral; son las ideas fundamentales de la organización jurídica que resultan indispensables para aplicar correctamente sus normas”.¹¹

“Los principios generales del derecho del trabajo, son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”.¹²

¹⁰ *Ibid*, Pág. 87.

¹¹ *Ibid*. Pág. 87.

¹² Grisolfá, Julio Armando. *Ob. Cit.* Pág. 141.



2.1 Funciones

Los principios cumplen una triple función:

- Interpretación: operan como criterio orientador del juez o del intérprete en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta. También esta dirigida al abogado -que debe encuadrar una norma en un caso determinado-, y al jurista y al doctrinario, que fuera de los litigios concretos deben interpretar una norma.
- Información u orientación: inspiran al legislador para la creación de nuevas normas, sirviendo de fundamento al ordenamiento jurídico. Porque ilustra al legislador y delimita su actuar conforme a las pautas superiores; orienta también a quien debe sancionar una ley y, por ende, sirve como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Integración o normativa: actúan como fuente del derecho, integrándolo, otorgándole al juez los criterios directivos a fin de permitir la resolución de una cuestión en caso de ausencia de normas aplicables.

Algunos doctrinarios agregan una cuarta función:

- Unificante o de armonización de la política legislativa y judicial: vela por la seguridad jurídica al preservar la unidad sistémica del derecho, evitando que tanto el legislador -cuando sanciona la ley- como el juez -al interpretarla- se aparten del sistema.



2.2 Principios doctrinarios

a. Principio protectorio: es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio (hiposuficiencia) que existe frente a la superioridad del empleador. El principio precitado se desarrolla a través de tres fórmulas: i) la regla in dubio pro operario; ii) la regla de la norma más favorable; y iii) la regla de la condición más beneficiosa.

Es considerado junto con el principio de irrenunciabilidad el más importante. Tiene su razón de ser en el amparo de una de las partes, el trabajador, para que, mediante esa protección, alcance una igualdad sustantiva y real frente a la contraparte, el empleador. Trata de equilibrar las posiciones que por naturaleza son desiguales, en atención a la hiposuficiencia, debilidad y estado de necesidad en que se encuentra el trabajador, e intenta que quien se desempeña bajo la dependencia jurídica de otro no sea víctima de abusos o explotaciones a los que se vería sometido sin una regulación protectoria dictada a su favor. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador.

El principio protectorio se manifiesta en tres reglas:

a.1. In dubio pro operario: aforismo de hermenéutica que propugna que en caso de duda se debe estar a favor del trabajador. Nace como consecuencia de las desigualdades económicas y sociales.



Es una directiva dirigida al juez o al intérprete. Si una norma resulta ambigua y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador. Esta regla implica que, en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador, armonizando la solución con el resto del ordenamiento jurídico y buscando el remedio más valioso de acuerdo a la finalidad y el bien protegido. Esto no significa que este precepto posibilita la existencia de una desigualdad jurídica en perjuicio del empleador, sino que tiende a equilibrar posiciones que, por cuestiones económicas y sociales, se encuentran desiguales, atendiendo a la debilidad del trabajador frente a su empleador.

Establece que si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador; esta regla no juega respecto de la apreciación de los hechos y tampoco cuando no hubo duda en los juzgadores en la aplicación de la ley que rige el caso sometido a su decisión.

a.2. Aplicación de la norma más favorable: esto significa que cuando dos o más normas tratan el mismo instituto, se deberá estar por la que resulte más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque



sea de jerarquía inferior. Mientras el in dubio pro operario es una regla de interpretación, ésta es una regla de aplicación.

a.3. Reconocimiento de la condición más beneficiosa: esta regla establece que toda modificación contractual que se produzca, no puede ir en detrimento de los mínimos inderogables contenidos en la ley, los regímenes especiales o los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar. La modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. Resulta indiscutible que el contrato no puede ser modificado en perjuicio del trabajador por debajo del orden público laboral.

Esta regla está referida a la sucesión de normas en el tiempo. Implica la existencia de una situación concreta y supone que debe ser respetada en la medida en que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

b. Irrenunciabilidad: es el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos o regímenes especiales, los convenios y los pactos colectivos, que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor.

El principio de irrenunciabilidad, constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente



a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones, y para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas, estatutos especiales o pactos colectivos. Todo acto del trabajador que implique una renuncia de los derechos fijados por las normas laborales carece de eficacia.

La irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

El derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho, lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador. Para evitar esas renunciaciones, se establece que lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente.

c. Continuidad en la relación laboral: concretamente se refiere a la duración en el tiempo del contrato de trabajo; o mejor dicho, a la vida prolongada de las relaciones laborales.

Según este principio, cuando existieren dudas sobre la interrupción o extinción del contrato o por su continuidad se estará siempre a favor de esta última. En caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir que se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo, es de ejecución continuada.



El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo. El contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, ya que la ocupación fija le asegura ingresos para su subsistencia y lo aleja de la frustración que provoca el desempleo, y se vincula con el concepto de estabilidad, con la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla con las obligaciones contractuales. Esto beneficia también a los empresarios, ya que la excesiva rotación de empleo produce un alto costo económico (tareas de reclutamiento y aprendizaje de los nuevos trabajadores) y la continuidad se manifiesta en mayor experiencia y se concreta en los premios por antigüedad, que es un reconocimiento al trabajador por los servicios prestados a la empresa a lo largo del tiempo.

El principio de continuidad se observa en la legislación laboral, que apunta a conservar el empleo, que prefiere los contratos de tiempo indeterminado y evita la extinción del contrato de trabajo, admite cambios (por ejemplo en la persona del empleador) y suspensiones en los contratos, manteniéndolos a pesar de la nulidad de alguna de sus cláusulas y sancionando la resolución del contrato sin causa.

d. Primacía de la realidad: se denomina así, al principio que afirma que siempre se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características, la verdadera sustancia de una relación, con prescindencia de los mantos, ropajes, designación o apariencia que las partes le hayan dado a la misma. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han converido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió. Por lo tanto, a diferencia del



derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entienden libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por la partes, o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos. Prima la verdad de los hechos, la esencia de la relación que vinculó a las partes, sobre la apariencia, la forma o denominación que asignaron éstas al contrato.

Significa que deben prevalecer los hechos verificados en la causa sobre las formalidades o apariencias, más allá de lo que las partes hayan pactado o entendido convenir y aún sin necesidad de examinar el grado de intencionalidad o responsabilidad de cada una de ellas.

Es un principio de interpretación que impone la prevalencia de la naturaleza de los hechos, actos o negocios sobre las formas, las apariencias o las designaciones escogidas por las partes al margen de la regulación legal. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos.

e. Buena fe: del latín bona fide (de buena fe, con sinceridad, con honesta intención). La buena fe es concebida como una directiva del ordenamiento jurídico que impone a los sujetos, el deber de proceder, tanto en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, como en la celebración, interpretación y ejecución de los negocios jurídicos, con rectitud y honradez. No sólo implica la recíproca confianza, sino también la seguridad en el cumplimiento de lo establecido. Alude a un estilo moral de la persona, que le recuerda la



palabra empeñada y la hace fiel a los compromisos adquiridos, representando el espíritu de recíproca lealtad y respeto de los intereses ajenos. Significa que cada uno debe guardar fidelidad a la palabra empeñada y no defraudar la confianza o abusar de ella, ya que ésta se halla en la base de todas las relaciones humanas.

Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta. Comprende el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, aplicándose durante toda la relación laboral.

La buena fe laboral significa que las partes vinculadas por un contrato de trabajo están obligadas a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar como al ejecutar o extinguir el contrato de trabajo, debiendo sus comportamientos ajustarse a criterios de colaboración y solidaridad.

f. No discriminación e igualdad de trato: la discriminación está prohibida porque no condice con el carácter y naturaleza de las instituciones republicanas de este país.

Según este principio, al empleador le está vedada la posibilidad de realizar discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, estado civil, raza, religión, ideas políticas y otras causales (aspecto físico, enfermedades, discapacidad, etc.). Comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc. También se puede hacer



extensivo al aspecto físico y a la discapacidad. Lo que prohíbe la ley son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, es decir, distinciones infundadas; no impide que el empleador otorgue un trato desigual en situaciones desiguales, el principio se refiere a identidad de situaciones.

La Corte de Constitucionalidad y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, entre otros de gran importancia, han señalado que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, pero la desigualdad debe tener una justificación objetiva y razonable. Existen distintos tipos de discriminaciones, pero lo importante es que la distinción que se realice no sea ilícita, arbitraria o irrazonable.

g. Justicia social: consiste en dar a cada cual lo que corresponde a fin de lograr el bien común y el bienestar general. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical.

La justicia social es un principio al que el intérprete debe recurrir para resolver aquellas situaciones no previstas por la legislación.

No es solamente una fórmula económica, sino que es una aspiración humana tendiente a mejorar las condiciones materiales y morales de los hombres. No cabe entenderla como mero reparto igualitario de las riquezas. Sus fines son más amplios y pretenden terminar con las injusticias. La función de la justicia social es el bien común y la paz social. Es



llamada, por algunos autores, justicia general, pues no mira directamente al bien particular, sino al bienestar común.

h. Gratuidad: es el principio por el cual se le garantiza al trabajador el derecho de defensa a través de la gratuidad de los procedimientos, de modo que dicho derecho no resulte comprometido por el costo económico que podría significar para el dependiente, cuando dicho costo pueda ser una limitación para su ejercicio.

Es el principio que garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos. Se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de timbres o sellados para iniciar un proceso; y en la etapa prejudicial en la posibilidad de hacer denuncias en sede administrativa sin costo alguno. Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos.

i. Razonabilidad: es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones disvaliosas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales. Exige que las normas legales mantengan coherencia con las reglas constitucionales durante el lapso que dure su vigencia en el tiempo, de suerte que su aplicación concreta no resulte contradictoria con lo establecido por la Ley Fundamental. Significa que: el Congreso cuando legisla, el Organismo Ejecutivo cuando administra y los jueces cuando dictan sentencia, deben hacerlo en forma razonable: el contenido de los actos debe ser razonable, el acto irrazonable o arbitrario es defectuoso y es inconstitucional. El principio de razonabilidad de las leyes exige una adecuada relación



entre éstas y la moralidad y el bienestar de la población y otros valores morales, éticos y religiosos. Importa, dentro del sistema constitucional, la exclusión de toda arbitrariedad o irrazonabilidad en el ejercicio de los poderes públicos; esto es, existe un estándar jurídico que obliga a la ley y a los actos estatales derivados inmediata o mediatamente de ella a tener un contenido razonable, justo y valioso.

La legislación guatemalteca, ha recogido la mayoría de los principios analizados y descritos en los párrafos anteriores.

El Código de Trabajo, en su considerando cuarto, se refiere a la tutelaridad y a la limitación de la autonomía de la voluntad, que es el reflejo del principio protectorio.

En el mismo considerando, también se menciona al principio de irrenunciabilidad, el que también ha quedado plasmado en el artículo doce del Código referido y en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, mediante la fórmula que declara nulos todos los actos o estipulaciones que impliquen renunciaciones a los derechos reconocidos a los trabajadores.

El considerando referido, también abrevia por el principio de la realidad o de primacía de la realidad, como se conoce en otras legislaciones. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.



El considerando cuarto, también regula lo relativo al principio de justicia social, abogando por la armonía social, en la que los intereses de patronos y trabajadores son favorecidos. Este principio consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común.

El Artículo 11 del Código de Trabajo, es la consolidación del principio de gratuidad que debe regir en todo lo concerniente a las actuaciones administrativas y judiciales que se verifiquen entre patronos y trabajadores, o de cada uno de ellos en forma individual.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo, prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, desarrollo concreto del principio de no discriminación.

El Artículo 20 del Código mencionado, se refiere a la buena fe, principio que debe respetarse al iniciarse una relación laboral, durante su desarrollo y al momento de su extinción.

La Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, en su Artículo 1, reconoce el principio de irrenunciabilidad; norma que al igual que el Código de Trabajo, ha establecido la fórmula que declara nulos todos los actos o estipulaciones que impliquen renunciaciones de derechos.

En el Artículo 3 de la Ley mencionada, se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, desarrollo concreto del principio de no discriminación.



Las normas que surgen de la negociación colectiva, léase pactos colectivos y contratos colectivos de condiciones de trabajo, en las que se plasma la voluntad real de los actores de la negociación, también recogen los principios del derecho del trabajo.

El pacto suscrito entre el Instituto Nacional de Electrificación y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación en su cláusula tercera reconoce el principio de irrenunciabilidad, “(...) no podrán ser disminuidos o restringidos, los derechos (...)”; también la de la aplicación de la norma más beneficiosa, “(...) disposición legal de carácter laboral favorable al trabajador (...); y la norma in dubio pro operario, al establecer: “En caso de duda en la interpretación y/o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Pacto (...), la interpretación y/o aplicación debe sujetarse a la aplicación de los principios del derecho del trabajo (...)”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala, en su Artículo 11 se refiere al principio protectorio, concretamente a la regla in dubio pro operario, “(...) Conforme al principio constitucional de aplicación de la norma legal más favorable al trabajador, (...)”; y en su Artículo 12, se destaca el principio de irrenunciabilidad, al expresar: “(...) tienen calidad de garantías mínimas y por consiguiente sólo podrán ser superados y o disminuidos o tergiversados por ningún motivo”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio de Energía y Minas y el Sindicato de Trabajadores de Energía y Minas, en el Artículo 5, reconoce los principios protectorio, en su vertiente de aplicación de la regla más beneficiosa para el



trabajador, y de irrenunciabilidad, al indicar lo siguiente: "(...) En virtud del principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador y de acuerdo a los principios doctrinarios contenidos en el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil, (...) Queda entendido que los derechos de los trabajadores derivados de este pacto, no serán menoscabado por el cambio o modificación jerárquica del Ministerio (...)".

El pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, en el Artículo 11, se reconoce el principio de irrenunciabilidad, al considerar: "(...) Si por el contrario, tales disposiciones o reformas implicasen disminución, limitación o tergiversación de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes y prevalecen las disposiciones de este pacto"; y el Artículo 12 contiene la norma de aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador. Además, en el artículo referido precedentemente, se reconocen los principios que se enumeran seguidamente: "(...) Se tomarán como principios del derecho del trabajo los siguientes: a) tutelaridad; b) de irrenunciabilidad; c) imperatividad; d) de realismo y objetividad; e) democrático; f) de sencillez o antiformalismo; y g) el conciliatorio, los cuales aparecen consignados como principios ideológicos en considerando cuarto del Código de Trabajo actualmente en vigencia".

El Régimen de Servicio Civil y de las Clases Pasivas de la Corte de Constitucionalidad y sus reformas, reconocen el principio de irrenunciabilidad, porque en el Artículo 2 expresa: "(...) Son nulos de pleno derecho todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución y / o tergiversación de los derechos consignados en la Constitución Política



de la República de Guatemala y la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad.”

El Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, en el Artículo 2, tiene incorporado el principio de irrenunciabilidad de derechos, al manifestar: “(...) son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del Instituto, su reglamento y todos los adquiridos con anterioridad y la legislación que fuere aplicable”.

CAPÍTULO III



3. Especialidad en materia laboral

En una época, los problemas derivados del contrato de trabajo eran tramitados ante los tribunales ordinarios. La aplicación del procedimiento civil no resultaba de beneficio para los trabajadores. Faltaban la celeridad y la gratuidad en los procesos judiciales. Entre las razones que se mencionan para justificar el procedimiento laboral independiente del proceso civil, señalaba que las normas del derecho del trabajo son, en principio, de orden público y de ello emana su carácter de forzosas, imperativas e irrenunciables, y por ello, en la mayoría de los litigios laborales se persigue el cobro de salarios o beneficios de las leyes de accidentes de trabajo o las que establecen indemnizaciones por la ruptura del contrato de trabajo. Las leyes de forma deben estar íntimamente vinculadas a las leyes de fondo desde que aquéllas se proponen poner en movimiento los derechos reconocidos por éstas.

En lo que a Guatemala se refiere, conviene arrancar del concepto que sobre la jurisdicción trae la Constitución Política de la República vigente. Conforme al Artículo 203: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia



del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.

“La razón de ser de esta división, radica actualmente, en la necesidad de acomodar el órgano jurisdiccional, el procedimiento a seguir y los principios que informan a éste, a la distinta fisonomía y características de las controversias y asuntos que tratan de solucionar, y de ahí, que para los negocios y conflictos de tipo civil, penal, contencioso administrativo, laboral, etc., se establezcan jueces apropiados, con facultades para conocer, fallar y ejecutar lo juzgado, hasta la agotación de las pretensiones propias de sus especialidades. Sin embargo, estos fueros especializados actualmente -insisto en ello- son determinados por razones de división de trabajo y especialización, y no por razones discriminatorias, de privilegio o antidemocráticas, como fue su pretérita justificación, ya con residuos tan sólo en los tribunales militares”.¹³

3.1 Jurisdicción privativa de trabajo

Los tratadistas estiman que existen fundamentalmente tres sistemas de organización de las autoridades encargadas de componer y dirigir los conflictos relativos al trabajo. Estos sistemas son los siguientes:

¹³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Págs. 186 y 187.



a. Conocimiento de los conflictos laborales a los jueces del orden común: "Este sistema consiste en asignar el conocimiento y composición de los conflictos de trabajo, a los jueces civiles del orden común. Quizá la única ventaja de este sistema, es el de su baratura en cuanto a los gastos de la administración del servicio, pues no se tiene que sostener una judicatura privativa. Sin embargo, las desventajas son claras, categóricas y determinantes. Valga repetir aquí la cita de Mossa, cuando exige que para hablarse de una rama especial autónoma dentro del derecho procesal debe existir un juez propio. Los principios que informan y que deforman a la justicia civil, hacen poco menos que imposible que pueda rendir un buen fruto en la solución de los conflictos laborales. Sin duda por ello es que el sistema cuenta con tan pocos defensores".¹⁴

b. Conocimiento de los conflictos de trabajo individuales a los jueces del orden común y de los conflictos colectivos o de intereses a jueces especiales: "Los propiciadores de este sistema, aducen que las controversias individuales y jurídicas del trabajo guardan tal similitud y paralelismo con los conflictos de orden civil, que en realidad no ameritan la creación de una judicatura especial para su conocimiento. Para ellos, únicamente el conocimiento y composición de los conflictos colectivos o de intereses (ordinariamente de naturaleza económica o social) justifica la creación y mantenimiento de órganos especializados en controversias laborales, ya que la mayoría de sus institutos y procedimientos no tienen un equivalente en el proceso civil, ni pueden explicarse ante la ciencia procesal respectiva. El código procesal italiano es un ejemplo típico dentro de esta tendencia".¹⁵

¹⁴ Grisolí, Julio Armando. *Ob. Cit.* Pág. 189.

¹⁵ *Ibid.* Pág. 189.



c. Conocimiento de toda clase de conflictos laborales por órganos especializados

autor Grisolia señala "Indiscutiblemente, no es sino con el sistema de crear órganos especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales (individuales y jurídicos, y colectivos o de intereses), con el que se está en mejor posibilidad para realizar la justicia social, fin último del proceso de trabajo. Es cierto que las normas instrumentales del derecho procesal civil, guardan mayor analogía con las del derecho procesal individual de trabajo que con las del derecho procesal colectivo, pero inducir de este hecho la consecuencia de que la jurisdicción civil es idónea para ventilar con fortuna los conflictos individuales y jurídicos del trabajo, es a mi entender y pese a sus numerosos simpatizantes, una posición equivocada. Bastaría remitir sobre lo dicho a propósito de los principios formativos del proceso laboral y del tema de la autonomía, para no abundar más en argumentos en pro de esta tesis. Una mayoría de juslaboralistas sostienen este punto de vista, que por otra parte es el que inspira a la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y afortunadamente también a la ley de Guatemala. Ahora bien, dentro de este sistema todavía podría intentarse una subdivisión, según que los órganos especializados dependan del Organismo Judicial o del Ejecutivo. Estimo que es preferible, por mayor idoneidad técnica, que los órganos encargados de conocer de los conflictos laborales dependan del Organismo o Poder Judicial, siempre que la judicatura privativa de trabajo goce de cierta autonomía que la libre de la interferencia de los tribunales de mayor jerarquía del orden común, que puede llegar a ser sumamente perjudicial y aún hasta congelar el dinamismo propio de las instituciones y procedimientos laborales. Nuestra experiencia nos previene, en contra de doctrinas antilaboralistas que ha sostenido en diversas oportunidades la Corte Suprema de Justicia (que carece de una Cámara para lo laboral), en materia de competencia *ratione materiae*. Esta preferencia por órganos



jurisdiccionales dependientes del Poder Judicial también queda condicionada, a su integración con jueces y magistrados especialistas en la materia (como lo prefiere la ley), y no con personas que llegan a tener su primer contacto con las disciplinas laborales, al tomar posesión de la magistratura”.¹⁶

“Además, No puede desconocerse que, en la actualidad, la cuestión propuesta se presenta en una doble vertiente, además de otros aspectos secundarios de mayor o menor importancia: la de aquellas doctrinas que reafirman su posición de que nos encontramos ante una jurisdicción más o menos especializada, pero siempre dentro del orden judicial y técnico, es decir, dentro del Poder Judicial o del Organismo Judicial, entiéndase de un país dado; y la de aquellas otras que, además, pareciéndoles insuficiente, cuando no también ineficiente, por envejecimiento y otras causas, el sistema procesal imperante en su aspecto común, que puede ser una consecuencia de la estructura procesal actual, aspiran a encontrar, sistematizar y aun perfeccionar una forma procesal contenciosa de tipo social o con nuevas implicancias en el campo social, en sus variados aspectos, como verdadera avanzada del derecho procesal social o laboral, que sirva de espejo y aún de modelo a imitar por los otros sistemas procesales. La jurisdicción laboral es parte del llamado Orden Social de la jurisdicción y representa una serie de conocimientos que han de tener los tribunales para conseguir solucionar ciertos conflictos laborales. La jurisdicción laboral tiene la siguiente organización y competencias: a) Conocer las demandas por despido, prestaciones, sanciones laborales, seguridad social (...), sin limitación por razón de la cuantía de lo reclamado. b) Juzgado de lo Social: de ámbito provincial y son componentes para conocer en instancia de conflictos individuales

¹⁶ Ob. Cit. Págs. 190 y 191.



y conflictos colectivos en sentido amplio. c) Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia: su ámbito es el de la Comunidad Autónoma. Conoce los Recursos de Suplicación presentados por las partes contra decisiones - sobre todo sentencias- de los Juzgados de lo Social en dicha Comunidad Autónoma. d) Sala 4º del Tribunal Supremo: conoce de los Recursos de Casación de carácter laboral y de los Recursos de Interés de Ley. e) Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: conoce exclusivamente en instancia de conflictos colectivos que sobrepasen el ámbito de una Comunidad”.¹⁷

3.2 Función

La competencia de estos Tribunales se determina por la concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto. Las personas que pueden acudir a esta jurisdicción especializada habrán de ostentar la condición de trabajador, asegurado o beneficiario, o la de empresario, o entidad aseguradora, administradora o colaboradora de seguros o sistemas de previsión social. La calidad del asunto requiere que se halle comprendido entre los siguientes; 1º Todos los conflictos que se produzcan, entre empresarios y trabajadores, o entre trabajadores del mismo o distinto empresario, como consecuencia del contrato de trabajo. 2º La decisión de los conflictos colectivos de trabajo, en los casos dispuestos en la legislación. 3º Los referentes a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, seguros sociales y prestaciones del mutualismo laboral. Conforme a la Ley de Bases de la Seguridad Social, se establece un régimen jurisdiccional por virtud del cual corresponde a esta jurisdicción de trabajo el conocimiento de los litigios que se promuevan entre las entidades gestoras y las personas comprendidas en el campo de

¹⁷ Ley Orgánica 19/2003, modificación de la ley orgánica 6/1985, del Poder judicial de España.



aplicación de esta normativa. 4° Las cuestiones contenciosas que se promuevan entre asociados y sus Mutualidades, o entre estas Entidades, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas. 5° Todas aquellas cuestiones litigiosas en las que de una manera expresa le atribuyan competencia los preceptos legales. 6° Las reclamaciones por incumplimiento de las Leyes y disposiciones de carácter social que afecten particularmente al demandante y que no tengan señalado otro procedimiento especial. Estos son, en términos generales, los límites de la Jurisdicción privativa de trabajo en la mayoría de los países del mundo, sin dejar de lado las cuestiones particulares de cada una de ellas.

3.3 Fundamento legal

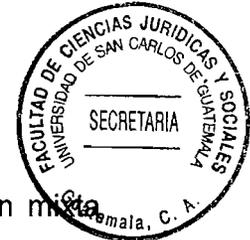
En algunos países ha sido puesta en duda la naturaleza jurisdiccional de los órganos encargados de intervenir en la solución de los conflictos de trabajo (tal caso de México), o bien su dependencia del Organismo Judicial (tal el caso en Chile). En algunos otros países en fin, dichos órganos no tienen facultades para fallar o bien para ejecutar lo juzgado, asimilándose más bien sus decisiones a los laudos arbitrales. Entre nosotros no cabe ninguna discusión al respecto. La naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo, tuvo y sigue teniendo su base en normas constitucionales y, se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo. En efecto, la naturaleza jurisdiccional de la judicatura de trabajo, arranca de la Constitución de la República promulgada el 11 de marzo de 1945, establecía en el capítulo II del título III destinado a la regulación de las garantías sociales, el siguiente precepto: Artículo 64. Los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. Los tribunales de



trabajo dependen del organismo judicial; la ley determina su número y organización. Este precepto se complementaba con el Artículo 162 de la misma Constitución que decía: “Los tribunales de la República tienen a su cargo el ejercicio de las funciones judiciales con exclusividad absoluta”. La Constitución de 1956 no contempló ningún artículo equivalente al Artículo 64, recién citado, sino que se circunscribió a establecer que la función judicial se ejercería por los tribunales de jurisdicción ordinaria y privativa que contemplaran las leyes ordinarias (Artículo 187), entre los cuales desde luego se contaban los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (regulados en el Código de Trabajo). La Constitución de 1965, volvió a la posición anterior, cuando en el Artículo 113 previene que: “... Los conflictos relativos al trabajo estarán sometidos a jurisdicción privativa. La Ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. La Constitución vigente, en el Artículo 103 establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. Estos preceptos tienen su complemento en el Artículo 283 del Código de Trabajo (que sigue intacto desde su redacción original en el Decreto 330 del Congreso de la República), y que dice: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Es decir, que la judicatura de Trabajo y Previsión Social, formal y materialmente hablando, tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a la calidad de tal (*notio*,



vocatio, coertio, iudicum y executio), a excepción repito, de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, cuyas facultades son más limitadas. En cuanto al sistema de órganos competentes para ventilar los conflictos laborales, ya se ha visto que nuestro legislador escogió el sistema que tiene mayor acogida por la doctrina: judicatura privativa para dirimir toda clase de conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos o de intereses. No insistiré más aquí, en las bondades del sistema elegido por la legislación guatemalteca. La judicatura privativa de Trabajo y Previsión Social, depende del Organismo Judicial, lo cual constituye un acierto, siempre que se respete la autonomía de criterio por la jurisdicción común y que su personal sea realmente especializado en la materia, como lo deseó el legislador. Sobre la debatida cuestión de si los magistrados que integran la judicatura privativa laboral, deben ser jueces de derecho, o bien jueces de conciencia y representativos de sus pares, me concreto a señalar que el Código guatemalteco siguió un sistema ecléctico, aunque no puede negarse cierta preponderancia de los jueces de derecho sobre los legos. En efecto, el Código de Trabajo, atribuye el conocimiento de las diferencias individuales, jurídicas y de previsión social a los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social, integrados por jueces de derecho, unipersonales en primera instancia y colegiados en la segunda, mientras que para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social, establece Tribunales de Conciliación (para sus primeras etapas) y de Arbitraje, integrados en forma tripartita más que paritaria, puesto que preside un juez letrado como representante estatal, además de los representantes (debieran ser vocales) obrero y patronal. En la segunda instancia, aún para la solución de los conflictos de intereses conocen jueces de derecho -las mismas Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social-, a diferencia del Código de Trabajo de Costa Rica que fue el modelo más cercano del



nuestro, en donde también en segundo grado conocen tribunales de integración mixta (letrados y legos), en la solución de conflictos colectivos de carácter económico y social. Aunque la experiencia guatemalteca hace muy discutible la eficacia de la composición mixta de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, no encuentro una razón de peso para que tal sistema mixto en la primera instancia, se abandone en la segunda, con lo cual a mi entender se enervan todas las bondades del sistema, pues son los jueces letrados los que deciden en último término.

3.4 La importancia de la justicia del trabajo en la dinámica de las relaciones laborales.

La celeridad en los procesos judiciales y la independencia y eficiencia de la Justicia del Trabajo adquiere esencial importancia en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral.

Y se realiza esa afirmación no sólo desde el punto de vista cuantitativo, es decir, considerando el factor tiempo, sino también desde el punto de vista cualitativo, esto es, en lo concerniente al contenido de las sentencias y al perfil del juez laboral.

a. Aspecto cuantitativo. (La demora como disvalor del orden).

Desde el punto de vista cuantitativo, es decir, en lo atinente al tiempo de la duración de los pleitos, la demora de los procesos es un disvalor del orden que produce denegatoria de Justicia.



Pero también debe destacarse que la dilación de las causas judiciales en un fuero del trabajo lento indirectamente fomenta despidos y conciliaciones en montos bajos.

➤ Por un lado, propende indirectamente a generar despidos, ya que el empleador sabe de antemano que si despide al trabajador o incumple sus deberes y el trabajador se coloca en situación de despido indirecto, pagará lo que debe bastante tiempo después. Por otro lado, produce conciliaciones en cifras menores a las que corresponden, ya que el trabajador que reclama muchas veces es un desocupado o un trabajador precario que necesita la indemnización para seguir viviendo.

➤ La realidad indica que ese trabajador despedido, por imperio de la situación social (desocupación, subocupación y trabajo no registrado) no se puede reinsertar rápidamente en el sector formal de la economía, y no puede esperar el tiempo que demora un juicio laboral porque necesita el dinero para su subsistencia y la de su familia (crédito alimentario).

Así, termina conciliando en la práctica -y a pesar de la vigencia de los Artículos de la Constitución Política de la República, del Código de Trabajo e incluso de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que hacen referencia a la irrenunciabilidad de los derechos-, en montos bajos, acuciados por la necesidad económica.

Por lo tanto, los montos indemnizatorios consagrados en las normas laborales en la práctica lo termina cobrando efectivamente sólo un segmento de trabajadores en relación de dependencia: aquellos que litigan y pueden esperar el resultado del juicio. A ello debe



agregarse -lo que es más grave-, que aún logrando una sentencia favorable solo logran percibirla cuando sus ex empleadores en ese momento todavía son solventes. En efecto, la demora también produce que en muchos casos no llegue finalmente a lograr cobrar efectivamente el monto establecido en el pronunciamiento judicial, que así termina adquiriendo un mero carácter declarativo de derechos.

Por el contrario, si los procesos judiciales laborales tuviesen una corta duración la situación variaría sustancialmente: El empleador habrá de revisar su conducta antes de despedir sin causa justificada. Deberá estar seguro de la decisión de despedir con causa o bien meditará un despido sin justa causa ante la inminente condena judicial al pago de las indemnizaciones pertinentes en un plazo razonable.

Además, si prima la celeridad procesal juicios breves con tribunales que den respuestas rápidas a los planteos, el empleador con su propia conducta reducirá la posibilidad de despidos indirectos, cumplirá más adecuadamente sus deberes contractuales que surgen de las normas laborales. Y esto es así porque sabrá que el trabajador obtendrá una respuesta de la justicia a sus planteos sin dilaciones.

También puede afirmarse, cuando ya se produjo el despido, en los procesos caracterizados por la celeridad procesal, será el propio empleador quien propenderá al trabajador arribar en forma inmediata a un acuerdo conciliatorio.

En efecto, será él quien intente conciliar y el ofrecimiento de dinero será más elevado porque sabrá que en corto tiempo deberá afrontar una condena judicial por un monto



mayor. Y finalmente, habrá mayores posibilidades de que los montos de condena puedan ser efectivamente cobrados, ya sea cumpliendo el mandato judicial o bien porque las medidas de ejecución serán más efectivas; es decir, es “más cobrable” un juicio cuanto menos demora.

Se debe fomentar los métodos adecuados de resolución de conflictos y profundizar las técnicas y herramientas para la gestión del conflicto laboral siempre con la debida intervención del Estado para revisar los acuerdos y homologándolos cuando constituyan una justa composición de derechos e intereses.

Obviamente que en épocas de crisis se debe extremar los recaudos para homologar y ser el producto de una consciente y meditada resolución, para evitar violaciones al principio de irrenunciabilidad de los derechos y al orden público laboral.

b. Aspecto cualitativo: (El valor de los pronunciamientos y el rol de los jueces).

No sólo la celeridad de los procesos judiciales es esencial en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral, sino también la independencia y eficiencia de la Justicia del Trabajo adquiere esencial importancia. Es decir, que no es suficiente contar con una justicia laboral rápida sino que resulta determinante el contenido de los fallos.

Desde el punto de vista cualitativo adquiere relevancia el valor de los pronunciamientos judiciales como fuente de derecho: las doctrinas se expanden por las sentencias que la receptan.



Los fallos que receptaron doctrinas limitativas de los derechos de los trabajadores en distintas épocas tuvieron influencia negativa en la dinámica de las relaciones laborales, ya que dieron señales a los mercados y otorgaron una especie de bill de indemnidad a los empleadores para incumplir.

Se insiste, la gravedad mayor está en la jurisprudencia y no en la doctrina. Y esto es así, ya que sin jueces que las recepten esas doctrinas no se hubiesen expandido. Un ejemplo negativo, son los fallos que no aceptan el cambio de tasa de interés en las sentencias firmes, admitiendo la renuncia de derechos patrimoniales, afectando la garantía de la retribución justa y violentando el principio de afianzar la justicia o de garantizar el sistema de justicia. Ante esa situación de suma gravedad se imponía una respuesta jurisprudencial inmediata y concreta que mantuviese incólume el valor patrimonial del crédito laboral y no que diera amparo al deudor moroso, que fue el responsable de los mayores daños. Técnicamente puede afirmarse, lo que hacía cosa juzgada era el fundamento consagrado en la sentencia, no el porcentaje. Se podía interpretar de este modo y decidir mantener la obligación original corregida en su expresión nominal, ya que se cumplía con la esencia del pronunciamiento: la cosa juzgada busca amparar más que el texto formal del fallo la solución real.

Una doctrina judicial protectoria de los derechos esenciales, previsible, en permanente avance, reduce incumplimientos, marca los caminos a seguir y evita gastos innecesarios.



Los pronunciamientos judiciales y el valor esencial de los jueces en épocas de crisis erigen como fuente esencial del derecho del trabajo, brindando respuestas concretas e inmediatas a las situaciones que se van planteando.

De allí que la función de los jueces tenga un papel preponderante no sólo en la dinámica de las relaciones laborales sino también como política laboral: El rol del juez laboral en épocas de crisis adquiere aun mayor trascendencia. El juez no puede estar aislado. Debe actuar como gestor del orden y la paz, debe tener sensibilidad social y no puede estar divorciado de la situación real en que se desarrollan los conflictos laborales ni obviar las consecuencias de su pronunciamiento.

Ni el derecho del trabajo ni los jueces laborales deben ceder al chantaje de la crisis. La función de los jueces básicamente no es hacer ciencia del derecho sino hacer jurisprudencia, la ciencias lo construyen a través de procesos científicos los juristas, los doctos o estudiosos del derecho; usar de la prudencia en la realización efectiva del derecho. La interpretación judicial debe equilibrar la desigualdad para que efectivamente, en la realidad, se mantenga la voluntad del trabajador, cuando se afecten sus derechos y de manera principal observar los principios constitucionales, y buscar el contexto de la base fundamental de la norma jurídica. No se puede dar amparo jurisprudencial a la concepción económica del derecho, para la cual lo único importante es que las relaciones laborales no sean una desventaja competitiva para la productividad.

El juez no puede renunciar conscientemente al deber moral de administrar justicia. Como sostiene Fernández Moore, la sociedad no necesita jueces de agua (incoloros, inodoros e



insípidos) sino realmente comprometidos: no es juez solo de la ley sino de la Constitución Nacional, de los tratados internacionales y de las normas supralegales.

3.5 Conclusiones respecto a la especialidad en materia laboral:

- Sin justicia, entendida desde el punto de vista axiológico como virtud y valor ideal al servicio de la verdad objetiva y fin esencial del Estado, no hay sistema de convivencia.
- La demora en la resolución de las causas judiciales y el contenido de las sentencias tienen incidencia directa en la dinámica de las relaciones laborales.
- Se debe bregar por una justicia del trabajo ágil y oportuna (celeridad procesal) pero también confiable y eficiente (seguridad jurídica): un servicio de justicia más eficiente en tiempo y forma tiene directa incidencia sobre la política laboral.
- Para lograr estos objetivos se debe propender a un procedimiento judicial simplificado, más flexible y despojado de excesos rituales, que no pueden prevalecer sobre lo sustancial; el exagerado apego a las formas es un abuso de derecho incompatible con un adecuado servicio de justicia.
- “Pero también deben efectivamente internalizar estos objetivos los distintos sectores; al decir de Augusto Morello solidificar un reducido pero robusto cuerpo de ideas-fuerza que al interiorizarse (...) en los operadores jurídicos (legisladores, jueces y abogados) desalienten las resistencias a la reforma y las posturas de los francotiradores que, al



cabo, son los que torpedean los mejores propósitos y terminan por descabezar propuestas afanosamente elaboradas".¹⁸

- Es preciso simplificar la legislación con normas justas, precisas, previsibles y ejecutables efectivamente. Evitar ambigüedades en la redacción, falta de claridad, conceptos equívocos, superposición de normas, resulta importante para facilitar la interpretación judicial. Se debe contar con reglas de juego claras para todos los sectores.
- Los pronunciamientos judiciales y el valor esencial de los jueces en épocas de crisis se erigen como fuente esencial del derecho del trabajo, brindando respuestas concretas e inmediatas a las situaciones que se van planteando.
- Los fallos laborales protectorios de los derechos esenciales marcan señales al mercado y evitan incumplimientos: tienen carácter preventivo, sancionatorio y disuasivo de conductas antisociales.
- Las sentencias formal y materialmente justas, con apego a la legislación vigente, a la Constitución, a los principios de la disciplina, a los tratados y convenios internacionales, resultan previsibles y también coadyuvan a la paz social y a la seguridad jurídica.

¹⁸ Morello, Augusto. *Revista la ley*. Pág. 120





CAPÍTULO IV

4. Justicia constitucional y derecho laboral

La justicia constitucional equivale a un conjunto de mecanismos que se sustentan principalmente en el principio de supremacía constitucional que tienen por finalidad hacer cumplir dicho principio. Ese conjunto de mecanismos reúne elementos de distinta naturaleza que sólo tienen en común el hacer prevalecer a la Constitución como normativa máxima del ordenamiento jurídico. Por otra parte, cabe señalar que las normas, principios e instituciones del derecho del trabajo que sirven de base para solucionar cualquier tipo de controversia con ocasión de un contrato laboral, en muchas ocasiones no son aplicados de manera correcta por los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo en casos concretos. Es por ello que los interesados en que se les restaure en el goce de sus derechos, tienen expedita la posibilidad de que las decisiones de los jueces del fuero laboral puedan ser revisadas mediante la acción constitucional de amparo, que opera como un control de mera legalidad, haciendo prevalecer los derechos y garantías consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala. En conclusión, resulta evidente que ante la violación de derechos cometida por los jueces de la jurisdicción ordinaria, si los perjudicados acuden al amparo, ello propicia una vinculación directa entre la jurisdicción constitucional y la privativa de trabajo y previsión social, con el objeto de hacer prevalecer la aplicación de la normativa contenida en el Texto Fundamental.



4.1 La Constitución y los órganos de control

El Estado de derecho en la actualidad, conformado por el sistema de separación de poderes, y su clásica división tripartita -ejecutivo, legislativo y judicial-; se complementa con un sistema de jurisdicción constitucional. Así, puede afirmarse que la justicia constitucional adquiere especial importancia en el Estado moderno, porque constituye un mecanismo por medio del cual se logra la plena vigencia de las disposiciones contenidas en la norma suprema.

Dentro del modelo que diseñaron los cultores del constitucionalismo como disciplina científica, se destaca como norma fundamental la Constitución, que es el instrumento jurídico que consagra los valores y principios que deben regir a la sociedad y a la persona humana en lo particular, por ello, entre sus principales objetivos está la limitación de los organismos del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. La limitación apuntada, se efectúa mediante el mecanismo que se denomina de control constitucional, y que tiene por finalidad primordial, limitar el poder, y además, frenar o dejar sin efecto los abusos, arbitrariedades o excesos en el ejercicio del poder que cometan los organismos del Estado, que para el Estado guatemalteco se resolvió mediante la creación de dos acciones fundamentales, el amparo y la de constitucionalidad, circunstancia que, además, generó la necesidad de crear un Tribunal específico, especializado, independiente, el cual esté encargado del control constitucional en el Estado, entidad que en la mayoría de los Estados se conoce como Tribunal de Justicia Constitucional, Tribunal Constitucional, Corte de Garantías Constitucionales, y que en Guatemala se conoce como Corte de Constitucionalidad.



4.2 Jurisdicción y competencia constitucional

La jurisdicción constitucional, es el conjunto de procesos y mecanismos procesales o judiciales, establecidos para asegurar y garantizar la supremacía y vigencia de la Constitución, a través, de la intervención de un órgano jurisdiccional, tanto con respecto al control de la constitucionalidad de las leyes y normas jurídicas como de la protección y defensa de los derechos constitucionales.

Comprende a todo el conjunto de procedimientos judiciales establecidos para garantizar la supremacía de la Constitución, a través de la intervención de un órgano jurisdiccional, tanto respecto del control de constitucionalidad de las leyes como la protección y defensa de los derechos constitucionales.

En la actualidad todavía se discute si el sistema de control constitucional tiene naturaleza jurisdiccional, circunstancia que en nuestro país ya no se discute, al haberse establecido que el control constitucional se realiza mediante la jurisdicción constitucional.

La jurisdicción constitucional existe y se reconoce como la tarea más importante ya que los jueces deben observar no sólo la norma en su interpretación expresa, sino el contexto del espíritu de la misma, bajo el principio de primacía constitucional; y más cuando se trata de violaciones a los derechos individuales, se debe de interpretar de manera extensiva. Se trata, precisamente, de controlar el principio que inspira a la efectiva protección del hombre en sus derechos fundamentales. Estas disposiciones podrán ser constitucionales, provenir de tratados o convenciones entre naciones, ser normas,



principios o meras disposiciones internas sostenidas en leyes comunes; en todos los casos será deber de los tribunales integrar el ordenamiento para una verdadera aplicación de la justicia.

“Conclusivamente al referirme a jurisdicción constitucional asumo, también, la explicación desde dos criterios: Razonándola a partir del órgano que actúa, y por eso será jurisdicción constitucional la que producen los tribunales de esa naturaleza, o bien la interpretación se fundamenta en la materia sobre la que conocen los jueces al aplicar los principios de supremacía y control constitucional. Los Artículos 268 de nuestra Constitución y 149 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad (LAEPC), establecen que la Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional. Esa función esencial no está limitada al enjuiciamiento de leyes sindicadas de inconstitucionalidad, sino abarca otras competencias, a saber: La defensa de los Derechos Fundamentales a través del Amparo; la interpretación de la Constitución mediante la Opinión Consultiva; el encuadramiento de la actividad del Estado a las normas constitucionales, la protección de los Derechos Humanos, etc.”¹⁹

La jurisdicción constitucional de Guatemala, se extiende a un campo de competencia que comprende: la defensa de los derechos fundamentales de las personas mediante la acción de amparo; la defensa de la libertad y de su integridad corporal y personal, con el uso de la exhibición personal; y la defensa contra agravios a la Constitución, por medio de la inconstitucionalidad general de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general, o bien, acudiendo a la inconstitucionalidad de estas en casos concretos.

¹⁹ Flores Juárez, Juan Francisco. *Constitución y justicia constitucional /apuntamientos*. Págs. 86 y 87.



“La jurisdicción constitucional constituye el medio por el cual se aspira a lograr la plena vigencia de las normas contenidas en las leyes fundamentales. El principio de superlegalidad constitucional, que informa a los diferentes sistemas jurídicos, se puede resumir diciendo que la Constitución representa la ley suprema, que es vinculante, tanto para gobernados como para todos los órganos constituidos, 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 fundamental del Estado”.²⁰

El profesor Flores Juárez, en su obra citada, expresa: “Cumplido Cereda y Nogueira Alcalá se adscriben a esta consideración al admitir que en la Justicia Constitucional es posible distinguir tres sectores: la jurisdicción constitucional de la libertad, la jurisdicción constitucional orgánica y la jurisdicción constitucional transnacional. La primera incluye los instrumentos articulados para la protección de los derechos humanos en su dimensión individual y social, dentro de los cuales figuran el proceso de amparo y la exhibición personal. La segunda se refiere a los mecanismos para resolver las contiendas o conflictos de competencias entre los distintos órganos que integran el poder del Estado y entre las autoridades centrales y locales en los Estados federales. Y la tercera, nace de la influencia cada vez mayor de las normas jurídicas internacionales como del derecho comunitario transnacional sobre los ordenamientos constitucionales en la segunda mitad del siglo XX, generándose nuevas posibilidades de conflictos en la aplicación de las disposiciones del derecho interno en relación con las disposiciones jurídicas transnacionales”.²¹

²⁰ Pinto Acevedo, Mynor. *Las sentencias interpretativas en el derecho procesal constitucional*. Págs. 35 a 42.

²¹ *Ob. Cit.* 18, Pág. 87.



La preocupación por hacer real y efectiva la supremacía de los preceptos constitucionales, ha hecho posible la configuración de dos sistemas judiciales de control de constitucionalidad: el americano y el europeo, también conocidos como difuso y concentrado, según que la mayoría de los jueces conozcan de la materia constitucional, o si esa función la ejerce con exclusividad u solo órgano u órganos afines. En el sistema difuso, el control de constitucionalidad es ejercido por todos los jueces y tribunales judiciales del país. Se le conoce también como sistema de revisión judicial o judicial review. Este sistema hace valer la supremacía de la Constitución y determina que todos los jueces en cualquier proceso deben seleccionar la norma constitucional frente a una norma de inferior jerarquía que la contradiga, produciéndose una inaplicación de la norma contraria a la suprema. El sistema concentrado, establece la existencia de un órgano autónomo, independiente y con una función específica, consistente en el control de la constitucionalidad de las leyes. Los procesos que se plantean ante el Tribunal mencionado producen como consecuencia, en caso de la declaratoria con lugar de la acción, la anulación de la ley. En estos casos, el Tribunal Constitucional actúa como un legislador negativo, eliminando del ordenamiento jurídico las normas que no se conformen con la Ley Suprema. A los dos sistemas tradicionales, se les ha adicionado un tercer sistema, al que se denomina sistema mixto, que propugna por la existencia de un órgano independiente de los demás órganos del Estado, de naturaleza eminentemente jurisdiccional, como el encargado de velar porque en ninguna forma se vulnere la norma fundamental. Haciendo acopio de la doctrina descrita anteriormente, en Guatemala, se fundó la Corte de Constitucionalidad, es un tribunal permanente del Estado, cuya función esencial es el desarrollo y defensa del orden constitucional y de los derechos inherentes a la persona, protegidos por la Constitución Política de la República, las leyes y convenios



internacionales ratificados por Guatemala. La Corte de Constitucionalidad cumple con las funciones de gran magnitud: la primera, como unificadora de la interpretación de la normativa constitucional; la segunda, normativa, al producirse tres fallos contestes, que son necesarios para que la jurisprudencia forme doctrina legal obligatoria.

4.3 El Amparo como control constitucional

Las garantías constitucionales, son instrumentos técnico-jurídicos con los cuales se asegura que la persona se encuentre en posibilidades de ejercitar y hacer respetar sus derechos, instituidos en los convenios o tratados internacionales, en la Constitución Política de la República y las demás leyes del derecho interno, ya sea ante el mismo Estado, ante los particulares u otros grupos de individuos; ello es, que dichas garantías son oponibles erga omnes. La definición anterior evidencia la necesidad de que los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales y la Constitución Política de la República no sean simples enunciados teóricos, sino por el contrario formen parte eficaz de la realidad jurídica de nuestro ordenamiento constitucional. Dentro de esas garantías, que indican y aseguran cómo hacer efectivos los documentos jurídicos mencionados, encontramos: a) el amparo; b) la exhibición personal; y c) la inconstitucionalidad de las leyes.

“El amparo es un instituto jurídico procesal, de naturaleza excepcional, solo utilizable en las delicadas y extremas situaciones en las que, por inexistencia de otras vías legales aptas, peligra la salvaguarda de derechos constitucionales, y requiere para su apertura circunstancias de marcada excepción, tipificadas por la presencia de arbitrariedad,



irrazonabilidad e ilegalidad manifiestas que configuren, ante la ineficacia de los procesos ordinarios, la existencia de un daño concreto y grave, sólo eventualmente reparable por dicha acción”.²²

“El amparo, no es propiamente un recurso, sino un proceso diferenciado y distinto destinado exclusivamente a depurar la violación de derechos fundamentales producida por poderes públicos o, al menos, la violación de derechos no remediada por los órganos encargados de hacerlo; presenta, por tanto, un alcance revisor de los actos u omisiones de esos poderes, pero circunscrito al restablecimiento o preservación de los derechos, sin que pueda extender sus facultades correctoras a la interpretación o aplicación del derecho efectuada por la administración o por los jueces”.²³

“Como noción de amparo, también conocido como juicio de garantías o de defensa constitucional, tenemos que es la institución que tiene su ámbito dentro de las normas del derecho político o constitucional. Según lo considerado en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el amparo es una garantía contra la arbitrariedad, o sea cuando hay un atropello por parte de la autoridad -cualquiera que ésta sea-, porque ha actuado fuera de sus atribuciones legales o excediéndose en ellas, generalmente vulnerando las garantías establecidas en la Constitución”.²⁴

²² Richter, Marcelo Pablo Ernesto. **Diccionario de derecho constitucional. con definiciones y conceptos jurídicos emitidos por la Corte de Constitucionalidad.** Pág. 30.

²³ Prieto Sanchís, Luis. **Estudios sobre derechos fundamentales.** Pág. 236.

²⁴ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco.** Pág. 86.



La incoación del amparo descansa en la necesaria concurrencia de ciertos elementos:

a. Es indispensable que exista un nexo de autoridad; generalmente se concibe a la autoridad como una potestad que ejerce, en exclusiva, el Estado, ente investido del poder de imperio, el cual es uno de los elementos que conforma su naturaleza y lo hace garante de la eficacia y observancia del orden público, es tan difundida esta idea que, concretamente, se identifica a la autoridad en un órgano del Estado, con una persona o funcionario o un cuerpo colegiado que ejerce el imperium.

b. Un elemento subjetivo, configurado en las personas que intervienen en la relación de autoridad: el ente depositario de la misma se extralimita, al punto de arbitrariedad, afectando la esfera de derechos e otra persona, que se identifica como el agraviado.

c. Un elemento conductual, constituido por el proceder, activo u omisivo, de quien ejerce la autoridad identificado como acto reclamado, el cual, lógicamente, conlleva inobservancia de la ley y por tanto lesiona la esfera de derechos del postulante.

En el caso del proceso constitucional de amparo, éste se origina del planteamiento de una pretensión de amparo.

La pretensión puede ser instaurada:

- Buscando el efecto preventivo del amparo (amenaza cierta e inminente de violación de derechos fundamentales).



- Buscando un efecto reparador -de restitución- del amparo (restricción, privación o violación consumada de derechos fundamentales).

Las características del amparo son las siguientes:

1. Es un proceso judicial.

2. Posee rango constitucional, esto significa, que su nacimiento como instituto a la vida jurídica, se encuentra establecido en la Constitución Política de la República.

3. Es especial por razón jurídico - material. Esta característica le atribuye la circunstancia de ser un proceso extraordinario y subsidiario, lo que significa que opera exclusivamente cuando los procedimientos o recursos de rango ordinario fallaron en la misión de proteger o preservar los derechos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y las leyes.

4. Es político porque opera como institución contralora del ejercicio del poder público.

5. Es un medio de protección. Preventivo, cuando existe amenaza cierta y latente de violación a derechos fundamentales. Restaurador, cuando la violación contra esos derechos fundamentales ocurrió.

6. Su ámbito de aplicación es amplio. La protección que conlleva, opera sobre cualquier área en que se ejerza el poder público y, por disposición legal, sobre otras consideradas



de naturaleza privada, señaladas taxativamente en la ley, en que se genera una relación de poder.

Finalidades del amparo, entre otras, son las siguientes:

a. Definir, y en cuanto sea necesario, redefinir continuamente, el contenido de los derechos fundamentales. Con ello consigue dar sustancia jurídica precisa y a la vez abierta, a la evolución de las fórmulas ambiguas y valorativas en que se traducen frecuentemente las declaraciones de derechos.

b. Transformarse en una técnica que permite a los tribunales constitucionales, asumir su papel de intérpretes definitivos de los derechos fundamentales.

c. Su institucionalización, opera como prevención permanente sobre los órganos del poder público, orientándolos a una atenta y pronta actuación y reconocimiento de los principios y valores constitucionales, que se reflejan en las normas constitucionales.

“Los principios que rigen al amparo son:

a. Iniciativa o instancia de parte: El amparo no puede operar en forma oficiosa, o no se acciona oficiosamente. Para que el proceso constitucional se inicie, es necesario que alguien lo promueva, ya sea en forma personal o por medio de mandatario que lo represente.

b. Agravio personal y directo: El daño es todo menoscabo y ofensa a la persona, sea ésta física o moral, que puede o no ser patrimonial, siempre que sea material y apreciable en forma objetiva. Es personal porque debe concretarse específicamente en alguien, no puede ser abstracto; y es directo porque debe haberse producido, estarse ejecutando o ser de realización inminente.

c. De la prosecución judicial del amparo: Se sustancia por medio de un proceso judicial, que importa formas jurídicas típicas del derecho procesal, como la demanda, el período de prueba, alegatos, sentencias, etc. No es necesariamente una litis entre el promotor y la autoridad responsable.

d. Relatividad de la sentencia de amparo: El efecto de la sentencia de amparo se constriñe exclusivamente al accionante. Es la llamada fórmula de Otero. Las sentencias solo surten efectos en relación con las personas que promovieron el amparo, jamás respecto de otros. El principio se extiende a las autoridades: las sentencias contraen sus efectos a las que fueron partes como responsables, excepción que se hace cuando el Procurador de los Derechos Humanos, actúa en protección de los intereses generales de los habitantes, que le han sido encomendados.

e. Definitividad: Como el amparo es un medio de defensa subsidiario y extraordinario, no un recurso, sólo procede respecto de actos definitivos, en relación con los cuales no existe recurso alguno cuya interposición pueda dar lugar a la modificación, revocación o anulación del acto reclamado. El amparo puede plantearse en los tribunales de primera instancia del orden común en sus respectivas jurisdicciones, las Salas de la Corte de



Apelaciones y la Corte Suprema de Justicia; estos órganos judiciales actúan constituidos o en calidad de Tribunales de Amparo. Así, existen amparos de doble instancia o bi-instanciales, que son los que se plantean ante un juez de primera instancia, Sala de Apelaciones o Corte Suprema de Justicia, en cuyo caso la resolución será apelable ante la Corte de Constitucionalidad y contra cuya sentencia únicamente procede aclaración y ampliación. Supone que previo a que la persona, presuntamente agraviada por la actividad autoritaria o arbitraria, inste la acción constitucional, debe haber agotado todos los recursos con los que la ley que rige el acto reclamado, pueda ser atacado. Existen excepciones: Cuando el particular no ha sido emplazado legalmente en un proceso determinado. Cuando el acto afecta derechos de terceros que son extraños a un juicio o proceso, de tal forma que esos terceros tiene la posibilidad de incoar al acción constitucional, sin agotar previamente, los medios ordinarios de impugnación.

f. De estricto derecho: También se le puede denominar de congruencia, porque el juzgador debe concretarse a examinar la constitucionalidad del acto contra el cual se reclama, a la luz de los argumentos expuestos en los hechos que motivan la acción, que se encuentran contenidos en la demanda”²⁵.

4.4 Control de legalidad y control constitucional

Los tribunales de la jurisdicción ordinaria tienen a su cargo el control de legalidad, pero también, ejercitan el control constitucional porque deben observar el principio de prevalencia constitucional en cada caso.

²⁵ Guzmán Hernández, Martín Ramón. **El amparo fallido**. Pág 42.



La presente investigación, obliga a determinar si el control de legalidad y el control constitucional son tareas semejantes. Para ello, debe iniciarse por entender a la casación como aquel medio de impugnación de las resoluciones definitivas dictadas en apelación, mediante el cual se somete la conocimiento de un tribunal superior, a fin de que por el mismo sea examinada la aplicación del derecho objetivo, efectuada por el inferior y su actuación procesal.

A diferencia de lo anterior, la materia que tiene encomendada la Corte de Constitucionalidad en Guatemala, es una materia completamente distinta a la descrita en el párrafo anterior, porque tanto el amparo como la inconstitucionalidad de las leyes, sean de carácter general o en caso concreto, son medios procesales de defensa, instituidos como contralores de la constitucionalidad, circunstancia que implica una función esencialmente distinta a la que se describió en el párrafo anterior, aunque de alguna manera exista vinculación entre ellas. Es que el Tribunal Constitucional en Guatemala, tiene la última palabra en materia de amparo, y éste, como lo explica el autor mexicano, Ignacio Burgoa, "su fin no consiste en revisar el acto reclamado, es decir, en volverlo a considerar en cuanto a su procedencia y pertinencia legales, sino en constatar si implica o no violaciones constitucionales, ... el amparo, de acuerdo con su naturaleza pura, no pretende establecer si el acto autoritario que le da nacimiento se ajusta o no a la ley constitucional, por lo que considera como un medio de control de constitucionalidad, a diferencia del recurso que es un medio de control de legalidad, pura y simplemente..."²⁶. La relación de la cita anterior, obedece a que en materia de Trabajo y Previsión Social, no existe lo que se denomina contralor de la legalidad de lo actuado por la justicia ordinaria,

²⁶ Burgoa, Ignacio. *El juicio de amparo*. Págs. 29 y 30.



de tal caso, no hay, por la misma naturaleza del proceso laboral (sencillez, celeridad y economía), recurso de casación, por lo que las personas que consideren que se les ha ocasionado un perjuicio, o un agravio personal y directo, acudir, en forma extraordinaria, a la acción constitucional de amparo. Es por ello, que un gran porcentaje de amparos en materia de Trabajo y Previsión Social son los que se tramitan en la Cámara de Amparo y Antejucio de la Corte Suprema de Justicia y en la Corte de Constitucionalidad.





CAPÍTULO V

5. Las sentencias de amparo laborales emitidas por la Corte de Constitucionalidad

5.1 Definición

Atendiendo al objeto del presente trabajo, cabe hacer referencia a los procesos de amparo llamados bi-instanciales, es decir, aquéllos en los cuales la Corte de Constitucionalidad adquiere jurisdicción para emitir pronunciamiento como consecuencia de examinar en alzada el fallo emitido por un tribunal de primer grado, en el que se enjuicia como acto reclamado (resolución denunciada por el amparista como violatoria de sus derechos) precisamente una decisión de índole laboral, la cual ya no es susceptible de ser impugnada mediante los recursos ordinarios previstos en la ley. En virtud de lo anterior, se efectuará un estudio partiendo de la definición de sentencia desde la óptica de la Teoría General del Proceso, para luego concluir con un estudio de la sentencia de amparo, su definición, clases, efectos, estructura y principios que la rigen.

“Vista desde la óptica de la teoría general del proceso, es el acto procesal por el cual normalmente concluye el proceso. La sentencia pone fin a éste, y en ella se materializa la decisión que respecto de lo debatido en aquél asume quien conoce de la controversia y ostenta facultad decisoria respecto de la pretensión incoada, bien sea acogiendo o desestimando ésta última. Por ello, un presupuesto para la validez de una sentencia es



precisamente que se haya ejercitado de manera previa una pretensión, cuya admisibilidad formal haya originado un proceso judicial".²⁷

La sentencia, constituye el acto en virtud del cual el órgano jurisdiccional emite su opinión respecto de la conformidad o inconformidad de la pretensión del actor con el derecho objetivo, es decir, resuelve en definitiva el fondo de aquélla.

Toda sentencia, entonces, resuelve una pretensión deducida ante el órgano jurisdiccional. De manera que un presupuesto para la validez de una sentencia es, precisamente, que se haya ejercitado de manera previa una pretensión, y ésta haya originado un proceso judicial.

La sentencia de amparo constituye el acto del órgano jurisdiccional que después de considerar el expediente que lo originó (o el informe circunstanciado que lo sustituya), así como los fundamentos de hecho y de derecho, las pruebas rendidas y las alegaciones pertinentes, declara la procedencia o improcedencia de la pretensión de la protección de los derechos fundamentales que se han hecho valer en el proceso.

Este tipo de sentencia constituye una de aquellas que en la doctrina procesal se conocen como sentencias declarativas. Esto último es porque la pretensión del amparo es meramente una pretensión declarativa, pues por medio de ella se trata de conseguir una declaración respecto de la tutela de un derecho fundamental (amenazado de violación o violado propiamente), y de ahí que por la debida congruencia que debe existir entre la

²⁷ Richter, Marcelo Pablo Ernesto. Ob. Cit. 21, Pág. 156.



causa petendi y la decisión final, el fallo debe ostentar tal naturaleza. Así, la sentencia de amparo será entonces el acto procesal por el cual, una vez agotadas todas las fases de un proceso de amparo, el tribunal que conoce de la pretensión de amparo ante él deducida, se pronuncia respecto de la misma, bien estimándola (otorgando amparo), o bien desestimándola (denegando amparo).

Para que pueda producirse válidamente una sentencia, se requiere entonces:

✓ Observancia estricta de presupuestos procesales, entre los que se encuentran: la constitución legítima del tribunal, en lo atinente a su jurisdicción, competencia y capacidad, y la intervención obligatoria de todos aquellos quienes deban intervenir obligadamente en el proceso.

✓ Cumplimiento de los presupuestos sentenciales de existencia de un proceso previo, válido y completo, en su forma y grado.

La sentencia de amparo será entonces en la que el Tribunal de Amparo se pronunciará sobre la pretensión de amparo deducida ante él, bien estimando la pretensión (otorgando amparo), o bien desestimando aquélla (denegando amparo).

En virtud de lo anteriormente expuesto, las sentencias de amparo se clasifican en:

a. Estimatorias: son aquellas que determinan la existencia de un agravio al postulante de amparo, y con base en esa determinación otorgan la protección constitucional solicitada



por éste. Esa protección puede darse de dos maneras: (i) bien restableciendo al afectado en la situación jurídica en la que él se encontraba antes de que la violación ocurriera; y (ii) manteniendo al postulante en el goce de sus derechos fundamentales que se consideran amenazados, de manera cierta e inminente, de violación. Dentro de este tipo de sentencias, dependiendo si el proceder reclamado es una acción u omisión, tenemos:

➤ Restitutorias: son aquellas por las que una vez se ha establecido la concurrencia del agravio denunciado (amenaza de violación o violación propiamente, consistente en una acción o conducta material emanada de un acto de autoridad) restituyen o protegen el derecho fundamental agraviado o susceptible de ser agraviado mediante el otorgamiento de amparo, ordenando la inmediata cesación del acto reclamado, y protegiendo el goce de derecho amenazado. Artículo 49, inciso a), de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

➤ Aditivas: son aquellas por las que se ordena a la autoridad accionada en amparo, la realización de una conducta omitida, cuya omisión causó agravio al postulante de amparo. La realización de esa conducta omitida debe realizarse, por la autoridad responsable del agravio, dentro de un plazo perentorio que el tribunal de amparo fijará. Artículo 49, inciso b), de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

b. Desestimatorias: son aquellas sentencias por las cuales se desestima la pretensión de amparo, bien sea porque el agravio que se haya denunciado sea inexistente, ya no exista materia sobre la cual el tribunal deba pronunciarse, se considere que el amparo no es la vía idónea para resolver el conflicto sub litis, la pretensión fue promovida de forma



prematura o bien no se cumplieron con los presupuestos de procedibilidad de la pretensión de amparo.

En este tipo de sentencias concurren dos efectos: el económico, relativo a la condena al pago de costas procesales del promoviente de amparo; y el sancionatorio, que consiste en la imposición de una multa pecuniaria al abogado patrocinante del planteamiento de amparo, por su responsabilidad en la juridicidad de dicho planteamiento. Artículo 46 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

5.2 Estructura

La estructura formal atiende a todas aquellas formalidades o requisitos que deben observarse al momento de redactar una sentencia de amparo.

Para el caso guatemalteco, Los requisitos formales que deben observarse al momento de redactar una sentencia de amparo, son los establecidos en los Artículos 14 y 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

En el Artículo 14 antes citado, se establecen los requisitos estructurales de la sentencia de primera o única instancia y la de segunda instancia. Brevemente, analicemos algunos de ellos que son comunes a ambas:

❖ **Antecedentes:** en el apartado de antecedentes de la sentencia, se elabora lo que se conoce como la resulta del proceso, es decir que aquí quedan contenidos todos los



elementos fácticos y argumentaciones jurídicas expresadas por las partes, que permitan al tribunal que, en función de lo descrito en ellos, pueda asumirse la decisión judicial en la parte considerativa y en la parte resolutive de la sentencia. Este apartado se subdivide:

a) Interposición y autoridad: en ese orden, debe consignarse la fecha de promoción de la acción de amparo, y la autoridad ante la que fue presentado el escrito contentivo del planteamiento de amparo. Esto es, fundamentalmente, para establecer la temporalidad de la promoción de la acción.

b) Acto reclamado: debe aquí consignarse lo relativo al acto que el solicitante de amparo señale como agravante de sus derechos, con indicación concreta y precisa de su fecha de emisión, autoridad que emitió dicho acto, efecto decisorio de dicho acto y proceso en el que fue emitido (si fuera el caso, pues existen acciones arbitrarias que no necesariamente se dan dentro de un proceso y que son pasibles de ser irripugnadas por medio de la acción de amparo).

c) Violación(es) que se denuncia(n): aquí debe concretizarse, puntualmente, qué derechos fundamentales son los que el postulante del amparo estima amenazados de violación o violados con la emisión del acto reclamado.

d) Hechos que motivan el amparo: aquí deben consignarse todos aquellos hechos relevantes que dieron origen a la pretensión, como lo es la existencia del conflicto de intereses que dio origen a un proceso en el que se emitió el acto, la autoridad que conoce de dicho proceso, la oportunidad (procesal) en la que fue emitido el acto reclamado, los



efectos de dicho acto sobre el proceso y la forma como éstos causan agravio a quien solicita amparo. Para una mejor concretización, y concreción de lo anterior, se sugiere también utilizar la siguiente estructura:

- d.1 Producción del acto reclamado
- d.2. Agravios que se reprochan al acto reclamado.
- d.3. Pretensión.

e) Uso de recursos: en este apartado debe consignarse si contra aquel acto que se señala como acto reclamado se hizo valer algún recurso (o remedio) procesal. Esto es para determinar la definitividad del acto reclamado y, en su caso, el correcto señalamiento del acto que se indicó como agravante de derechos fundamentales; todo ello, con el objeto de determinar la procedencia del examen de fondo de la pretensión de amparo.

f) Casos de procedencia: aquí se consignan aquellos sobre los que, con apoyo en lo regulado en el Artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, se pretende apoyar la pretensión de amparo. Se entiende que los que aquí se mencionan son los indicados por el promoviente del amparo.

g) Leyes violadas: en este apartado se consignan todas aquellas leyes que se estiman como violadas con la emisión del acto reclamado, y que tengan íntima relación con el derecho o derechos fundamentales que el postulante de la acción de amparo estime como violados.



❖ Trámite del amparo: para comprender de mejor manera este apartado de la sentenciade amparo, se hace menester describir de manera muy generalizada el trámite del proceso constitucional de amparo, tal como se aborda a continuación. Presentada la solicitud de amparo, el tribunal competente dará trámite a la misma, ordenando a la autoridad impugnada que remita los antecedentes o el informe circunstanciado en el término de cuarenta y ocho horas. Recibidos los antecedentes o informe respectivo, el tribunal resolverá lo relativo a otorgar o denegar el amparo provisional, concediendo audiencia por cuarenta y ocho horas a las partes, terceros interesados y al Ministerio Público. Posteriormente, se abre a prueba el proceso por el improrrogable término de ocho días, pudiendo pedirse el relevo de prueba (en este caso no hay segunda audiencia, pero sí puede haber vista pública). Vencido el período de prueba se da audiencia por cuarenta y ocho horas a las partes (segunda audiencia) para que presenten sus argumentaciones. Si se solicita vista pública se señala día y hora para la misma, y si no el expediente queda en estado de resolver, procediéndose a dictar la sentencia respectiva. Antes de dictarse sentencia puede el tribunal solicitar auto para mejor fallar. En caso de amparo bi-instancial, la sentencia puede ser apelada, conociendo en alzada la Corte de Constitucionalidad. El apartado aludido se divide en:

a) Amparo provisional: aquí se consigna si en el proceso de amparo se otorgó o no amparo provisional, para establecer si es revocado o no expresamente en la parte resolutive de la sentencia.



b) Terceros interesados: aquí se consigna a quienes se les dio intervención como terceros interesados en el proceso de amparo, independientemente si hayan participado o no en dicho proceso.

c) Remisión de antecedentes o informe circunstanciado.

Inicialmente, si existe únicamente remisión de antecedentes, el apartado será: "c. Remisión de antecedentes" sin hacer relación alguna a informe circunstanciado. Aquí debe consignarse la identificación del antecedente que se remitió, y la autoridad a la que pertenece dicho antecedente (expediente).

Si solamente se remitió informe circunstanciado, el apartado será "c. Informe circunstanciado". Posteriormente, puede hacerse la acotación (por medio de un apartado) de que no existió remisión de antecedentes ('d. Remisión de antecedentes: no hubo').

Cuando sólo existe remisión de informe circunstanciado, en la sentencia deben consignarse datos relativos al origen y existencia del acto reclamado, sin que sea necesario consignar argumentos de parte de la autoridad informante, que pretendan atacar la pretensión de amparo.

En caso de que la autoridad impugnada remita los antecedentes y también informe circunstanciados, se sugiere que el orden de apartados deba ser el siguiente:

"c) Informe circunstanciado".

"d) Remisión de antecedentes".



Posteriormente, viene el apartado de Pruebas (apartado d o e, según el caso). pretende aquí consignar qué fue lo que se admitió como prueba en el proceso, y de ser necesaria su individualización, no debe incurrirse en consignar más que los datos descriptivos de dichos medios probatorios, sin hacer apreciaciones sobre lo que de ellos se ha obtenido, pues ésta es una labor propia de apreciación.

❖ Si la sentencia de amparo es la de primera o única instancia, debe existir un apartado denominado: “Alegaciones de las partes”. En este apartado, cuando se trata de sentencia de segundo grado, se le denomina: “Alegatos en el día de la vista”.

Se sugiere aquí que, en ambos eventos, se haga un breve resumen de las argumentaciones de quienes intervienen en el proceso, sobre todo aquéllas destinadas a determinar cuál es la real actitud (posición) de quienes intervienen en el mismo, respecto del resultado pretendido con la incoación de la pretensión de amparo.

Se sugiere además, que el orden que se utilice para el resumen sea el siguiente:

- a. Alegaciones del postulante de amparo.
- b. Argumentaciones de la autoridad impugnada (si las formula).
- c. Argumentaciones de los terceros interesados.
- d. Alegaciones que sobre la pretensión de amparo formule el Ministerio Público.

La racionalidad de la sugerencia pretende atender, conforme la lógica jurídica, a una elemental observancia del principio de contradictorio con intereses opuestos que también



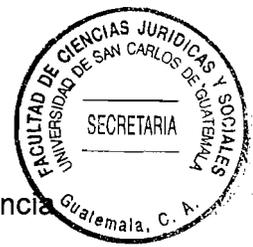
se da en el proceso de amparo. En materia de amparo, usualmente no es la autoridad judicial accionada la que controvierte la pretensión del amparista, sino aquellos terceros interesados cuyo interés radica en la subsistencia del acto reclamado.

Si se trata de una sentencia de amparo de segundo grado, debe consignarse en un apartado (e o f, según sea el caso) lo relativo a la sentencia de primer grado. En este apartado, de forma muy concreta, debe extractarse el parecer del tribunal de amparo de primer grado, y consignarse la decisión asumida en la parte resolutive del fallo de primera instancia. Así también, como se trata de una sentencia de segunda instancia, el fallo debe consignarse un apartado en el que se indique por quién fue apelada la sentencia de primera instancia. Ese apartado, es el que aparece como apartado: Apelación.

❖ Una vez consignado todo lo anterior, procede que se emita la parte considerativa (motivación) de la sentencia.

5.3 Principios de la sentencia de amparo:

a) Relatividad de la sentencia: en cuanto al sujeto activo, la protección se otorga única y exclusivamente a favor del perjudicado (del solicitante), sin que alcance a otras personas, aunque éstas tengan relación directa con el acto denunciado y, consecuentemente, estén soportando el agravio comprobado (inciso a) del Artículo 49 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad).



En cuanto al sujeto pasivo, el cumplimiento de lo ordenado y su estricta observancia competen con exclusividad a dicho sujeto procesal. No obstante lo anterior, debe tenerse presente que por imperativo legal las decisiones emitidas en esta materia deben ser respetadas y observadas por todos, ante lo cual se advierte la obligación de no producir actitud alguna que contravenga lo ordenado por el tribunal constitucional; por consiguiente, tal principio no aplica cuando se trata de una autoridad ejecutora, debido a que ésta está obligada a acatar la sentencia protectora si por virtud de sus funciones tiene que intervenir en el acto contra el cual se haya amparado, aún cuando no haya figurado como impugnada en el proceso.

b) Estricto derecho: el acto impugnado se examina a la luz de los argumentos expuestos en la demanda. No puede realizarse libremente el examen del acto que se denuncia como lesivo (Artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil).

Obligación del postulante de señalar las normas violadas y en las cuales descansa su petición, las argumentaciones y los planteamientos de derecho.

Garantiza la igualdad procesal de los sujetos que intervienen en el amparo.

Delimitación del ámbito de conocimiento del juez constitucional.

c) Limitación de la Prueba: la sentencia de amparo no puede fundamentarse en prueba que no haya sido debidamente ofrecida y diligenciada en la jurisdicción ordinaria.



5.4 Emisión

Procesalmente, la sentencia, es el acto por el cual concluye el proceso. De manera que una vez agotado éste, el tribunal de conocimiento está en posibilidad jurídica de emitir la decisión judicial, por medio del acto sentencial.

En el caso del proceso de amparo, la oportunidad de emitir la sentencia de amparo es:

a. Si el amparo es en única instancia la sentencia se emitirá, según el caso:

➤ Después de que el tribunal ha decidido el relevo de prueba del proceso (Artículo 35, 2º párrafo de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad).

➤ Después de que se ha conferido una segunda audiencia a las partes y al Ministerio Público, por el término común de cuarenta y ocho horas (Artículo 37 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad).

En ambos casos, desde luego, se deja a salvo la facultad que tienen las partes de pedir que el asunto se vea en vista pública, por lo que será una vez que se haya efectuado ésta, en el proceso se estará ya en la oportunidad procesal de dictarse la sentencia correspondiente (Artículo 38 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad).



En los eventos anteriores, el plazo para dictar sentencia es de tres días, el cual puede aumentarse en cinco días más, siempre que sea la Corte de Constitucionalidad la que deba emitir la sentencia correspondiente (Artículos 37, 38 y 39 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad).

b. Si es un proceso de amparo bi-instancial: Una vez se haya celebrado la vista de la sentencia apelada y, en su caso, se hayan realizado las diligencias para mejor fallar (Artículo 65 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad).

En la sentencia de amparo, entonces, se decide si se estima o se desestima la pretensión de amparo.

En primera o en única instancia, se decidirá si otorga o si se deniega el amparo solicitado, con los consiguientes efectos que un pronunciamiento estimatorio o desestimatorio conlleven. Y si se trata de un fallo a dictarse en segunda instancia, la sentencia debe confirmar (puede ser con modificaciones) o revocar la que conoce en grado, y, en este último evento, emitir la que en derecho corresponda, ya sea otorgando o denegando amparo. (Artículo 67 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad)

5.5 Motivación

Una vez elaborada la resulta, el desarrollo del contenido de la sentencia continúa con la parte considerativa (motivación) de la misma. Para ello, debe entenderse que una de las garantías del juzgamiento conforme al debido proceso es precisamente el derecho que al



justiciable asiste respecto de que, una vez agotado el proceso, debe obtenerse una sentencia oportuna y fundada por lo que se decida el conflicto sometido a la jurisdicción, en este caso, constitucional. Sobre el particular indica Colombo Campbell: “La decisión de un proceso constitucional cumple además un rol social de gran trascendencia. En efecto, la sentencia no se limita a decidirlo, sino que, por los fundamentos que invoca en su fallo es que el resto de las instituciones, tanto políticas como del cuerpo social, se ven necesariamente influidas y afectadas por aquella decisión y sus fundamentos, lo que conduce a la construcción de una nutrida jurisprudencia que sirve esencialmente a la misión de interpretar y adoptar la Constitución”.²⁸

La importancia de una adecuada motivación ya ha sido determinada por la Corte de Constitucionalidad, en sentencia de siete de marzo de dos mil siete (Expediente 2628-2006) en la que se determinó lo siguiente: “(...) la motivación de las resoluciones judiciales constituye uno de los pilares sobre los cuales se erige el derecho de defensa (...) es evidente que resulta inútil garantizar a las partes el derecho de alegar, proponer pruebas, rebatir los alegatos y controlar la prueba de la contraparte si el tribunal, al tomar su decisión, no valora ni atiende los argumentos y elementos de convicción aportados por aquéllas (...) Por medio de la debida fundamentación de las decisiones jurisdiccionales, se garantiza el acceso a la tutela judicial, pues las partes intervinientes en la causa pueden conocer los motivos reales por los cuales su pretensión ha sido acogida o no, apreciar con plenitud que circunstancias y elementos de hecho y de derecho ha tenido en cuenta el tribunal al juzgar el caso concreto, percibir si sus alegaciones han sido o no estimadas y advertir qué valor ha sido conferido a los distintos elementos de prueba propuestos (...) es

²⁸ Colombo Campbell, Juan. **El debido proceso constitucional**. Pág. 238.



indudable que la Ley del Organismo Judicial, al establecer los requisitos de las sentencias (Artículos 147 al 149), regula el deber de explicar en forma precisa los fundamentos que revisten el sentido de su decisión, denotando la necesidad de que el tribunal exponga a cabalidad el análisis fáctico y jurídico que determina su postura, con lo cual la ley ordinaria reitera la exigencia de motivar los fallos judiciales (...)."



CAPÍTULO VI

6. Análisis jurídico y doctrinario de las sentencias de amparo en materia Laboral dictadas por la Corte de Constitucionalidad

6.1 Casos concretos

a. Apelación de Sentencia de Amparo. Expediente N° 1466-2008. Corte de Constitucionalidad. Log Fashion, Sociedad Anónima vs. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

a.1. Sumario: la entidad Log Fashion, Sociedad Anónima, con el argumento de que existía causa justificada fundada en el Artículo 77 del Código de Trabajo, decidió despedir a Aída Amarilis Gómez Hernández del cargo que desempeñaba en sus instalaciones. En el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, la trabajadora promovió demanda ordinaria laboral de reinstalación en contra de la entidad aludida, aduciendo que al momento de ser destituida gozaba de inamovilidad, porque se encontraba en estado de embarazo. El Juzgado mencionado al momento de dictar su sentencia, declaró con lugar la pretensión ejercida por la trabajadora, en consecuencia, le ordenó a Log Fashion, Sociedad Anónima, hacer efectiva la reinstalación de aquélla en su puesto de trabajo, así como el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su remoción. Por no estar conforme con la decisión del Juzgado de primera instancia, la demandada promovió recurso de apelación y la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, confirmó el fallo de primer grado, con el simple



argumento de que no se configuró la falta grave imputada a la trabajadora y que el motivo de fondo de su despido obedeció al estado de embarazo del que la empleadora se enteró mediante el aviso respectivo. La sentencia de la Sala es la decisión que se impugna en la acción constitucional de amparo.

a.2. Introducción: el Artículo 10, inciso h) de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86, dispone: "(...) Toda persona tiene derecho a pedir amparo, entre otros casos: (...) h) En los asuntos de los órdenes judicial y administrativo, que tuvieren establecidos en la ley procedimientos y recursos, por cuyo medio puedan ventilarse adecuadamente de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, si después de haber hecho uso el interesado de los recursos establecidos por la ley, subsiste la amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan. (...)".

La norma transcrita, habilita a los particulares que hayan sido o sean contendientes en un proceso judicial, a que impugnen, una vez agotados todos los recursos ordinarios, mediante la interposición de la acción de amparo, las decisiones de los jueces, si consideran que la actividad jurisdiccional le ha provocado una violación a los derechos reconocidos por la Constitución Política de la República, los tratados internacionales y las leyes. Esta situación es la que se produjo en el caso que se analiza, porque la entidad demandada en el juicio ordinario laboral, al no compartir los fundamentos de la Sala de la Corte de Apelaciones que confirmó en alzada la sentencia que ordenaba reinstalar en su puesto de trabajo a la mujer en estado de embarazo que había sido despedida, consideró



que se habían vulnerado sus derechos constitucionales y, en consecuencia, instó acción de amparo.

a.3 Falta de agravio: se ha establecido doctrina legal respecto de los denominados presupuestos procesales para la procedencia del amparo. Unos de los presupuestos mencionados, es el agravio, del que la Corte de Constitucionalidad ha mencionado que comprende todo perjuicio que afecte en forma cierta y directa a un sujeto, en su patrimonio, en su persona y en sus derechos o facultades; y que para constituirse como presupuesto jurídico del amparo requiere que el mismo sea ocasionado por un acto de poder que vulnere un derecho fundamental. Sin que se produzca su concurrencia en las condiciones descritas, no es posible que el amparo proceda porque no hay derecho que reparar.

En el caso de análisis, la Corte arribó a la conclusión de que la autoridad impugnada (Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social) actuó en el ejercicio de las atribuciones y funciones que le confiere la ley, entre ellas está la de confirmar una sentencia que haya venido en apelación; y concluyó que ante estas circunstancias no se produjo la violación de derechos constitucionales denunciada.

a.4. Protección de la maternidad: el Estado guatemalteco ha suscrito la mayoría de los convenios internacionales, tanto de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que protegen a las mujeres contra toda forma de violencia y discriminación, y ha establecido en su legislación interna, mecanismos de protección a la mujer tanto en la vida privada como en su actividad



laboral; es por ello que la Corte de Constitucionalidad, de manera atinada, en la sentencia que se analiza, hace referencia a la normativa internacional y a la normativa interna que tutela a la mujer en su condición de madre y de trabajadora, estableciendo la imposibilidad de que sea despedida de su trabajo, salvo por causa justificada y previa autorización del juez competente. La ley ha establecido mecanismos que le garantizan la estabilidad laboral a la mujer embarazada; en consecuencia, ningún empleador podrá despedir a una trabajadora por el solo hecho del embarazo o la lactancia; esto significa que la legislación interna ha instaurado un régimen de estabilidad propia absoluta para las mujeres en estado de embarazo.

Es necesario destacar que en la sentencia relacionada, se hizo una interpretación extensiva del derecho a de la mujer embarazada a no ser despedida. Primero, cuando hace referencia a la protección en su condición de madre para evitar la discriminación, adoptando con ello un criterio sociológico-jurídico que amplifica el contenido tutelar de la norma del Código de Trabajo. En segundo lugar, al establecer que la trabajadora embarazada tiene la posibilidad de dar el aviso correspondiente de su estado, incluso hasta el momento de que se produzca el despido, adoptando una postura de avanzada, sobre todo si se contemplan casos en el que la mujer desconoce o aún no cuenta con los medios de prueba que confirmen su estado de embarazo. Relacionada con la conclusión anterior, la Corte de Constitucionalidad se inclinó por la tesis de que las disposiciones legales que amparan a la madre y a la persona por nacer no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora; y concluye, la trabajadora debe comprobar ante las autoridades administrativas o judiciales, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia, y para ello requiere como medio de prueba



que aporte una certificación médica. Y define al certificado como un elemento probatorio y lo descalifica como un requisito solemne que pudiera erigirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho. En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir, no tener conocimiento por medio del aviso o del certificado médico del estado de la mujer. El porqué de la certificación, la constancia médica o el aviso, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de la protección que otorga la ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos.

a.5. Conclusiones del caso de estudio:

➤ La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado respecto a la especial protección, que consagra la Constitución, la normativa internacional que ha sido ratificada por el Estado y las normas internas respecto de la mujer en estado de embarazo; es así como en la sentencia que se analizó, se ha concluido que la mujer embarazada tiene un derecho reconocido a una estabilidad laboral reforzada.

➤ Además, el Tribunal Constitucional ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación, es nulo e ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro o la reincorporación a su lugar de trabajo, además del pago de los sueldos dejados de percibir y las indemnizaciones a las que haya lugar (daños y perjuicios, tal como lo contempla el Código de Trabajo).



➤ También ha destacado la Corte, que la mujer embarazada tiene el derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado en algunas legislaciones como fuero de maternidad.

➤ Dos aspectos fundamentales son: La dimensión temporal que reconoce la Corte de Constitucionalidad para el goce de la protección legal (la mujer embarazada podrá dar aviso de su estado hasta el momento del despido); y el reconocimiento de que la protección opera por el estado en el que se encuentra la mujer (embarazo o lactancia), y no por haber dado el aviso correspondiente o por presentar el certificado médico que acredite el embarazo.

➤ Los aspectos que fueron tomados en consideración por la Corte de Constitucionalidad en torno al derecho a la reinstalación de la mujer despedida en estado de gravidez, no fueron destacados por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al emitir el acto reclamado, situación que evidencia que si bien la Sala mencionada actuó en el uso de sus facultades legales -según criterio del máximo tribunal constitucional-, a juicio de este ponente la decisión del tribunal ordinario debió estar robustecida por todos aquellos elementos que sirvieron de asidero a la sentencia de amparo y así conferir seguridad y certeza jurídicas al fondo del asunto sometido a su juzgamiento, lo que pone de manifiesto la falta de especialidad de los jueces del fuero laboral.



b. Apelación de Sentencia de Amparo. Expediente N° 2150-2008. Corte de Constitucionalidad. Leopoldo Morales Díaz, en quien se unificó personería vs. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

b.1. Sumario: un grupo de trabajadores (médicos) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social le inició a su patrono, juicio ordinario laboral en el que le reclamaron salarios extraordinarios por los turnos realizados los días sábados y domingos por el período que comprende desde el uno de octubre de mil novecientos ochenta y seis hasta el último domingo de marzo de mil novecientos noventa y nueve. En el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, se tramitó el proceso referido, el que fue declarado con lugar, por lo que se condenó al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al pago de lo reclamado. Por no estar conforme con la decisión del Juzgado de primera instancia, el demandado promovió recurso de apelación y la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, revocó el fallo de primer grado. La sentencia de la Sala es la decisión que se impugna en la acción constitucional de amparo.

b.2. Procedencia del amparo: en el presente caso, la Corte de Constitucionalidad, siguiendo su vasta doctrina determinó que la decisión de la autoridad impugnada le produjo agravio a los amparistas, en el entendido que hay agravio cuando se causa un daño, es decir, un menoscabo patrimonial o no patrimonial, o un perjuicio en la persona que solicita el amparo o en su esfera jurídica, constituyendo lo anterior elemento material; y que concurre también en la configuración del agravio, el elemento jurídico que es la



forma, ocasión o manera como se causa el perjuicio mediante la violación de garantías individuales.

b.3. Prescripción vs. Irrenunciabilidad de los Derechos laborales: la Corte de Constitucionalidad en su sentencia, inicia describiendo algunas posturas que la doctrina ha expresado en relación a este asunto, y resalta que diversas corrientes doctrinarias del derecho del trabajo y la seguridad social, se pronuncian por la imprescriptibilidad de los créditos laborales, y se fundan, principalmente, en el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y en el carácter de orden público que tienen las disposiciones laborales; pero finalmente concluye, que en general la doctrina y las legislaciones admiten la aplicación de la prescripción extintiva como una concesión que la justicia social le debe hacer a la seguridad jurídica. Aunque reconoce que los principios del derecho del trabajo, entre los que se destaca el principio de irrenunciabilidad de derechos, en muchas oportunidades no se complementan con lo establecido en la legislación ordinaria vigente, destacándose, entre otros casos, lo relacionado con la prescripción, por lo que este instituto jurídico, debe ser interpretados y aplicados con criterio restrictivo.

Reconociendo las características especiales que tiene el contrato de trabajo, la Corte de Constitucionalidad, expresa que se justifica la necesidad de computar el plazo de prescripción desde que se produce la extinción del vínculo contractual para la exigibilidad de ciertos créditos laborales, por ejemplo, el pago de las horas extraordinarias o la posibilidad de gozar de las vacaciones anuales; a los que quien efectúa esta investigación le agrega el reclamo de bonos profesionales o el cómputo adecuado de las prestaciones



laborales, entre otras; conclusión con la que se concuerda, debido a que en la práctica, el empleado se muestra renuente a iniciar acción administrativa o judicial en contra de su patrono para evitar posibles represalias de éste.

Con buen criterio, el Tribunal Constitucional acepta la necesidad de formular criterios interpretativos e incluso, de realizar reformas a la legislación, para que sea luego de la extinción del contrato de trabajo, que el empleado tenga la posibilidad de exigir judicialmente sus derechos inherentes al contrato de trabajo, porque es a partir de ese momento, en el que el trabajador tiene la posibilidad real de accionar contra su ex empleador, porque debido a la situación de subordinación durante la vigencia del contrato o relación laboral, aquéllos se ven desmotivados para accionar en defensa de sus derechos; y tolerar ese tipo de situaciones, atentaría contra el derecho al trabajo, reconocido como derecho fundamental por la Constitución Política de la República.

Por lo expresado con anterioridad, la Corte de Constitucionalidad considera que el plazo de prescripción sólo puede comenzar a correr desde el momento en que el titular del derecho se encuentra en condiciones de ejercitar la acción correspondiente, lo que presupone que el derecho haya nacido, que este sea exigible y que la inacción del acreedor fuera voluntaria, o que la conducta omisiva responda a una decisión consciente y deliberada, adoptada con intención y libertad, es decir, que no se encuentre viciada por ignorancia, error, dolo o violencia física o moral. Y en el caso que se haya configurado alguno de estos vicios, la prescripción comenzaría a correr desde el momento en el que el trabajador tome conocimiento del hecho en que se funda la pretensión, que desconocía por ignorancia o error espontáneo o provocado por dolo del empleador, o haya cesado la



violencia o intimidación de la que fue víctima. Y concluye que según el ordenamiento legal vigente, el término prescriptorio debe girar en torno a su cómputo a partir de los dos años desde que se extinguió el vínculo o relación laboral, como lo establece el Artículo 264 del Código de Trabajo, que conforme a lo indica por el Tribunal Constitucional, es un plazo suficiente y extenso para que el trabajador inicie acciones referidas a sus derechos.

b.4. Conclusiones del caso relacionado.

En el presente caso, se arriba a las conclusiones siguientes:

- Para el caso concreto, el plazo de prescripción para que sea exigible el pago de horas extraordinarias como crédito laboral, debe comenzar a computarse cuando se ha extinguido el contrato de trabajo.
- No puede imputársele al trabajador la circunstancia de no demandar el pago de créditos laborales a su patrono mientras subsiste el contrato de trabajo.
- Para que sea oponible la prescripción, se debe probar que la inacción del trabajador fue voluntaria, caso contrario, esa excepción no puede prosperar.
- A efectos de brindar una mayor seguridad jurídica a las partes del contrato de trabajo, el plazo prescriptorio debería computarse a partir de un lapso determinado luego de extinguido el vínculo laboral.



➤ El plazo de prescripción para este caso concreto es el establecido en el Artículo 204 del Código de Trabajo.

En las conclusiones de la Corte de Constitucionalidad, se verifica la aplicación del principio protectorio y el de irrenunciabilidad de derechos y, además, se hace una interpretación extensiva, favorable a los trabajadores, respecto a cuándo debe iniciarse el cómputo del plazo de la prescripción. Lo anteriormente descrito, no fue tomado en consideración por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al emitir el acto reclamado, de ahí que devenía procedente otorgar la protección constitucional solicitada; en consecuencia, se restableció a los postulantes en el goce de sus derechos laborales, los cuales no fueron reconocidos en alzada por la Sala ordinaria, situación que hace palpable la falta de aplicación de los principios laborales en las sentencias proferidas por parte de los tribunales de trabajo, siendo evidente entonces la falta de especialidad de los juzgadores en esa materia, por lo que el máximo tribunal constitucional es llamado a otorgar una tutela judicial efectiva.

c. Apelación de Sentencia de Amparo. Expediente N° 740-2007. Corte de Constitucionalidad. Oscar Rolando Gómez Torres vs. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

c.1. Sumario: Oscar Rolando Gómez Torres, trabajador del Registro General de la Propiedad de la Zona Central, en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, promovió juicio ordinario laboral contra el Estado de Guatemala y contra la entidad referida como autoridad nominadora, reclamando el pago



de indemnización y demás prestaciones por haber sido despedido del puesto que desempeñaba como plomero albañil. La entidad demanda contestó la demanda en sentido negativo e interpuso excepciones, que se fundaron, principalmente, en que no existió relación laboral con el trabajador, sino un contrato de servicios técnicos de naturaleza civil, por el que se le pagaban honorarios en razón de los servicios prestados. El juzgado de primera instancia, declaró con lugar las excepciones, en consecuencia, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral, por lo que absolvió al Estado y a la entidad nominadora del pago de las prestaciones que el trabajador reclamó. El ex empleado del Registro General de la Propiedad de la Zona Central promovió recurso de apelación y la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, confirmó el fallo de primer grado. La sentencia de la Sala es la decisión que se impugna en la acción constitucional de amparo.

c.2. Procedencia del amparo: en el presente caso, la Corte de Constitucionalidad, siguiendo su vasta doctrina determinó que la decisión de la autoridad impugnada por ser manifiestamente arbitraria e ilegal, transgredió derechos reconocidos por la Constitución Política de la República, los tratados internacionales y las leyes. También indicó, que aunque en materia de amparo las sentencias no deben revocar el fondo de los fallos judiciales, sin embargo, cuando aquél afecta los derechos garantizados por la Constitución Política de la República y esta violación es denunciada, el Tribunal está obligado a analizar debidamente cada uno de los hechos que se someten a su examen, y si de ello se concluye que se ha tergiversado una norma constitucional, debe restituirse en el pleno goce de sus derechos a la parte afectada.



c.3. Los principios generales del derecho del trabajo como herramientas para identificar actos de simulación o fraude en las relaciones laborales: Inicialmente, en su sentencia, la Corte de Constitucionalidad menciona referencias doctrinarias vinculadas con los principios generales del derecho del trabajo y destaca para su decisión, la existencia del principio de primacía de la realidad o de realidad, tal como lo tiene regulado el Código de Trabajo. Destaca que este principio otorga prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, frente a las formas o apariencias o lo que las partes han convenido de buena o mala fe.

La Corte establece entre sus consideraciones, que para tutelar el cumplimiento de las normas imperativas que constituyen el orden público laboral, el derecho del trabajo mediante sus normas ordinarias, y la propia Constitución Política de la República, establecen disposiciones generales y específicas direccionadas a evitar este tipo de prácticas que violen los derechos y deberes, para concluir que los actos o negocios simulados o conductas fraudulentas están dirigidos a evitar responsabilidades del empleador y son la contracara del orden público laboral. Por ello, el Código de Trabajo en su Artículo 12 y la Constitución Política de la República en su Artículo 106, sanciona con la nulidad el fraude laboral, al consignar que serán nulas *ipso jure* las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en reglamentos u otras disposición relativas al trabajo. Por lo que si tales circunstancias ocurren -simulación o fraude-, todo lo actuado es nulo y la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes, que son las del derecho del trabajo.



De acuerdo al análisis de las constancias procesales, principalmente lo relativo al inicio del contrato de trabajo y la forma de contratación original, y por la aplicación del principio de primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional arriba a la conclusión que entre Oscar Rolando Gómez Torres y el Registro General de la Propiedad de la zona Central existía un contrato de trabajo, por ello, cuando el trabajador mencionado instó su pretensión en la jurisdicción laboral, lo hizo correctamente y con fundamento en la existencia de un vínculo jurídico de carácter laboral, existente desde la fecha denunciada por éste.

Con una técnica clara, la Corte de Constitucionalidad describe los elementos que configuran un contrato de trabajo y constata que todos los elementos descritos sean reconocidos en el caso concreto que se analiza, al establecer que la persona que se desempeñó como plomero albañil, sí tenía la categoría de trabajador, porque esa relación reunía las características propias de un contrato de trabajo: dirección ejercida por las autoridades del Registro General de la Propiedad de la Zona Central, subordinación y dependencia -respecto de las mismas autoridades-.

c.4. De la sentencia anteriormente analizada se concluye:

➤ Se advierte la necesidad de que los jueces y magistrados de Sala en materia de Trabajo y Seguridad Social, sean especialistas porque el reconocimiento de los elementos de un contrato de trabajo y la aplicación de los principios generales del Derecho del Trabajo es una tarea que les compete en el ejercicio de sus atribuciones.



➤ Toda actuación simulada o en fraude a la ley laboral, es nula ipso jure, y cuando esas circunstancias se presenten, todo lo actuado es nulo y la relación jurídica iniciada entre las partes, debe regirse por las normas imperativas del Derecho del Trabajo.

➤ En materia laboral rige el principio de primacía de la realidad, por lo cual la naturaleza de las relaciones debe determinarse por el examen de las características que las conforman y definan en la realidad de los hechos y no por documentaciones cuya suscripción o emisión pudo constituir una imposición más del dador de trabajo. Por aplicación del principio de primacía de la realidad, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma.

d. Apelación de Sentencia de Amparo. Expediente N° 1545-2007. Corte de Constitucionalidad. Ana Elizabeth Alivat Barillas vs. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

d.1. Sumario: Ana Elizabeth Alivat Barillas, trabajadora del Banco Nacional para la Vivienda, en el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, promovió juicio ordinario laboral contra el Estado de Guatemala, reclamando el pago de indemnización y demás prestaciones por haber sido despedido del puesto que desempeñaba. La entidad demanda contestó la demanda en sentido negativo e interpuso excepciones, que se fundaron, principalmente, en que no existió relación laboral con la trabajadora, sino un contrato de servicios técnicos de naturaleza civil, por el que se le pagaban honorarios en razón de los servicios prestados. El juzgado de primera instancia, declaró con lugar las excepciones, en consecuencia, declaró sin lugar la demanda



ordinaria laboral. La ex empleada del Registro General de la Propiedad de la Zona Central promovió recurso de apelación y la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, confirmó el fallo de primer grado. La sentencia de la Sala es la decisión que se impugna en la acción constitucional de amparo.

d.2. Procedencia del amparo: en el presente caso, la Corte de Constitucionalidad, siguiendo su vasta doctrina determinó que la decisión de la autoridad impugnada por ser manifiestamente arbitraria o ilegal, transgredió derechos reconocidos por la Constitución Política de la República, los tratados internacionales y las leyes. También indicó, que aunque en materia de amparo las sentencias no deben revocar el fondo de los fallos judiciales, sin embargo, cuando aquél afecta los derechos garantizados por la Constitución Política de la República y esta violación es denunciada, el Tribunal está obligado a analizar debidamente cada uno de los hechos que se someten a su examen, y si de ello se concluye que se ha tergiversado una norma constitucional, debe restituirse en el pleno goce de sus derechos a la parte afectada.

d.3. Los principios generales del derecho del trabajo como herramientas para identificar actos de simulación o fraude en las relaciones laborales: Inicialmente, en su sentencia, la Corte de Constitucionalidad menciona referencias doctrinarias vinculadas con los principios generales del derecho del trabajo y destaca para su decisión, la existencia del principio de primacía de la realidad o de realidad, tal como lo tiene regulado el Código de Trabajo. Destaca que este principio es de amplia aplicación en el derecho del trabajo y es uno de los medios técnicos que deberían utilizar con frecuencia los jueces laborales para atacar actos fraudulentos o simulados. El principio referido, otorga prioridad a los hechos,



a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, frente a las formas o apariencias o lo que las partes han convenido de buena o mala fe.

La Corte establece entre sus consideraciones, que para tutelar el cumplimiento de las normas imperativas que constituyen el orden público laboral, el derecho del trabajo mediante sus normas ordinarias, y la propia Constitución Política de la República, establecen disposiciones generales y específicas que están dirigidas a evitar este tipo de prácticas que violen los derechos y deberes, para concluir que los actos o negocios simulados o conductas fraudulentas buscan evitar responsabilidades del empleador y son la contracara del orden público laboral. Por ello, el Código de Trabajo en su Artículo 12 y la Constitución Política de la República en su Artículo 106, sanciona con la nulidad el fraude laboral, al consignar que serán nulas *ipso jure* las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en reglamentos u otras disposición relativas al trabajo. Por lo que si tales circunstancias ocurren -simulación o fraude-, todo lo actuado en nulo y la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes, que son las del derecho del trabajo.

De acuerdo al análisis de las constancias procesales, principalmente lo relativo al inicio del contrato de trabajo y la forma de contratación original, y por la aplicación del principio de primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional arribó a la conclusión que entre Ana Elizabeth Alivat Barillas y el Banco Nacional de la Vivienda existía un contrato de trabajo, por ello, aunque la trabajadora suscribió contratos de tipo cero veintinueve (029) y,



además, renunció en forma expresa a derechos que conforman el orden público laboral y que tienen la categoría de irrenunciables; cuando aquélla instó su pretensión en la jurisdicción de Trabajo y Previsión Social, lo hizo correctamente y con fundamento en la existencia de un vínculo jurídico de carácter laboral, existente desde la fecha denunciada por ésta.

A juicio del autor del presente trabajo, la Corte de Constitucionalidad de manera correcta describió los elementos que configuran un contrato de trabajo y constató que todos los elementos descritos fueron reconocidos en el caso concreto analizado, puesto que la persona que se desempeñó como Jefe en el Departamento de Vivienda, sí tenía la categoría de trabajadora, porque esa relación reunía las características propias de un contrato de trabajo: dirección ejercida por las autoridades del Banco Nacional de la Vivienda-, subordinación y dependencia respecto de las mismas autoridades-.

d.4. Del análisis de la sentencia se concluye:

- Se advierte la necesidad de que los jueces y magistrados de Sala en materia de Trabajo y Seguridad Social, sean especialistas porque el reconocimiento de los elementos de un contrato de trabajo y la aplicación de los principios generales del Derecho del Trabajo es una tarea que les compete en el ejercicio de sus atribuciones.
- Toda actuación simulada o en fraude a la ley laboral, es nula ipso jure, y cuando esas circunstancias se presenten, todo lo actuado es nulo y la relación jurídica iniciada entre las partes, debe regirse por las normas imperativas del Derecho del Trabajo.

➤ La renuncia a los derechos que en la materia laboral se consideran irrenunciables, que se encuentra contenida en una cláusula contractual, hace nula esa estipulación y se reemplaza por lo establecido en la norma jurídica que efectivamente tendría que estar regulando ese vínculo jurídico.

➤ En materia laboral rige el principio de primacía de la realidad, por lo cual la naturaleza de las relaciones debe determinarse por el examen de las características que las conforman y definan en la realidad de los hechos y no por documentaciones cuya suscripción o emisión pudo constituir una imposición más del dador de trabajo. Por aplicación del principio de primacía de la realidad, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma.

e. Apelación de Sentencia de Amparo. Expediente N° 2928-2008. Corte de Constitucionalidad. Industria Metalúrgica Centroamericana, Sociedad Anónima vs. Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

e.1. Sumario: María Marcela Gurdian Ojeda de Recinos, trabajadora de Industria Metalúrgica Sociedad Anónima, en el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, promovió juicio ordinario de reinstalación contra la entidad mencionada, porque fue despedida en período de lactancia. La entidad demanda contestó la demanda en sentido negativo e interpuso excepciones de “prescripción” y “existencia de abandono de trabajo”. El juzgado de primera instancia, declaró con lugar las excepciones, en consecuencia, desestimó la pretensión de la actora. La trabajadora promovió recurso de apelación y la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y



Previsión Social, revocó el fallo de primer grado, en consecuencia, acogió la pretensión de la actora -reinstalación-, liritándose a argumentar que en el juicio quedó acreditado que la demandada no solicitó autorización judicial para despedir a la trabajadora, no obstante que ésta se encontraba suspendida en virtud de su estado de gravidez y posterior parto; además, sostuvo que el abandono de labores aducido por la empleadora no había quedado demostrado. La sentencia de la Sala es la decisión que se impugna en la acción constitucional de amparo.

e.2. Procedencia del amparo: la Corte de Constitucionalidad ha establecido doctrina legal respecto de los denominados presupuestos procesales para la procedencia del amparo. Unos de los presupuestos mencionados, es el agravio, del que el Tribunal Constitucional ha dicho que comprende todo perjuicio que afecte en forma cierta y directa a un sujeto, en su patrimonio, en su persona y en sus derechos o facultades; y que para constituirse como presupuesto jurídico del amparo requiere que el mismo sea ocasionado por un acto de poder que vulnere un derecho fundamental. Sin que se produzca su concurrencia en las condiciones descritas, no es posible que el amparo proceda porque no hay derecho que reparar.

En el caso de análisis, la Corte arribó a la conclusión de que la autoridad impugnada (Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social) actuó en el ejercicio de las atribuciones y funciones que le confiere la ley, entre ellas está la de confirmar una sentencia que haya venido en apelación; y concluyó que ante estas circunstancias no se produjo la violación de derechos constitucionales denunciada.



e.3. La aplicación del principio de buena fe para evitar la simulación en el despido: el principio de buena fe, reconocido como uno de los fundamentales, en lo que respecta a los principios generales del derecho del trabajo, debe ser reconocido, invocado y respetado durante todo el desarrollo del contrato de trabajo, incluso cuando se produce la extinción de éste. La buena fe exige del patrono y del trabajador las conductas necesarias de cada uno que los definan como un buen empleador y como un buen trabajador.

En el presente caso, la Corte de Constitucionalidad define un límite para que no se transgreda el principio de buena fe, e indica que si el patrono mediante una conducta que puede ser considerada como abuso del derecho, invoca una causa legítima para rescindir o extinguir el contrato de trabajo cuando ésta no se ha configurado, actúa al margen de la buena fe requerida en la relación laboral. Ese accionar contrario a Derecho, debe ser sancionado y además, se debe denunciar que la pretensión del empleador era mediante la denuncia de un inexistente abandono de trabajo, perpetrar una simulación en materia de despido, para encubrir la finalización del contrato en forma injustificada que había producido. Con ello, el patrono vulneró el principio de buena fe que debe regir en todas las etapas del contrato de trabajo, incluso al momento de su rescisión, debido a que no ajustó su conducta a lo que es propio de un buen empleador y, además, vulneró el deber contractual de preservar la dignidad y personalidad, en este caso, de la trabajadora en estado de lactancia.

e.4. Conclusiones de la sentencia objeto de análisis:



➤ En el derecho del trabajo, la buena fe es la conducta que debe esperarse del buen trabajador y del buen empleador, que opera como un deber común de la relación y a la vez como un principio rector bajo cuya óptica deben apreciarse las conductas. La buena fe hace la exaltación de valores, como lealtad, probidad, respeto por la dignidad de las personas, razonabilidad, comunicación y diálogo e interacción positiva entre las partes coordinadas a cumplir con el fin común.

➤ El patrono que invoca una causa justa o legítima para extinguir un contrato de trabajo, sin que ésta se haya configurado, incumple con su deber de actuar de buena fe, incluso su conducta puede ser calificada como un abuso del Derecho.

➤ Entre las obligaciones del patrono, está la de preservar la dignidad y personalidad de sus subordinados, sobre todo cuando se encuentran en situaciones especiales, como en el caso de análisis, que la trabajadora estaba en período de lactancia.

➤ Los elementos destacados por la Corte de Constitucionalidad en la sentencia analizada, no fueron tomados en cuenta por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al emitir el acto reclamado, lo que pone de manifiesto que aún cuando la Sala aludida actuó en el uso de sus facultades legales -según criterio del máximo tribunal constitucional-, a juicio del ponente la decisión del tribunal ordinario debió robustecerse con la aplicación del principio de buena fe como medio para evitar la simulación del despido. De esa cuenta, se establece que los tribunales de trabajo utilizan argumentos muy escuetos en sus sentencias, siendo evidente que los titulares de aquéllos no aplican los derechos que informan el derecho del trabajo, no obstante que los



mismos resultan indispensables para aplicar correctamente las normas que integran el ordenamiento jurídico laboral.





CONCLUSIONES

1. Los titulares de los juzgados de trabajo y previsión social de Guatemala, al emitir los fallos en los que dilucidan las controversias de índole laboral sometidas a su conocimiento, no aplican o interpretan de manera errónea los principios que informan al Derecho del Trabajo, no obstante que éstos sirven de guía al juzgador para resolver casos concretos.
2. El análisis jurídico y doctrinario de las sentencias de amparo en materia laboral dictadas por la Corte de Constitucionalidad, evidencia que los jueces del fuero laboral del país no son especialistas en la materia, a pesar de que los conflictos que deriven de una relación de trabajo o de hechos íntimamente ligados a ella, por mandato constitucional, deben someterse a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.
3. Los tribunales de amparo de primer grado, al emitir sus fallos, no ejercen el control de constitucionalidad respectivo, porque se limitan a sostener que los jueces de trabajo y previsión social emiten sus decisiones en el uso de sus facultades legales, soslayando de esa manera las violaciones en que aquéllos incurren, cuyo restablecimiento corresponde en última instancia a la Corte de Constitucionalidad.
4. El hecho de que los jueces de trabajo y previsión social no sean especialistas en la materia, ello conlleva a que el Estado de Guatemala, por medio del Organismo Judicial, no cumpla con los compromisos internacionales tendientes a hacer prevalecer



el Derecho Laboral como un medio conciliatorio entre el capital y el trabajo, con el objeto de que se mantenga la armonía social entre la parte trabajadora y la patronal.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Judicial debe impartir cursos de capacitación intensivos en materia laboral a las personas que se desempeñan como jueces de trabajo y previsión social, para que éstos obtengan los conocimientos necesarios para desempeñar la judicatura y así emitir fallos en los que apliquen de manera correcta los principios que informan al Derecho del Trabajo.
2. El Organismo Judicial debe propiciar la carrera específica en materia laboral, con la finalidad de que las personas egresadas de la misma y que hayan aprobado satisfactoriamente los cursos respectivos, sean nombradas como jueces de trabajo y previsión social, para dar cumplimiento al mandato constitucional que prescribe que todo conflicto laboral debe ser sometido a jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.
3. La Corte de Constitucionalidad debe impartir capacitaciones periódicas a todos los jueces, las que deben versar sobre garantías fundamentales, para que dichos jueces al constituirse en tribunales extraordinarios de amparo en casos concretos, ejerzan un control de constitucionalidad adecuado, por medio del cual restituyan a los afectados en el goce de sus derechos conculcados.
4. El Estado de Guatemala debe coordinar esfuerzos con el Organismo Judicial, propiciando la creación de una política adecuada para la formación académica y profesional de los jueces de laborales, con el objeto de que las resoluciones de éstos



tiendan a crear una armonía social, lo que traerá como consecuencia el cumplimiento por parte del Estado de los compromisos adquiridos a nivel internacional.



BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Conceptos básicos del derecho del trabajo.** Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1996.

CAUBET, Amanda Beatriz. **Trabajo y seguridad social.** 1ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Errepar, 2002.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social.** 6ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. LexisNexis Abeledo-Perrot, 2004.

FERREIRÓS, Estela Milagros. **Procedimiento laboral de la provincia de Buenos Aires.** 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. La Roca, 2007.

FLORES JUÁREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional / Apuntamientos.** Publicación de la Corte de Constitucionalidad, Guatemala, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo individual del Trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** 11ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. LexisNexis, 2005.

GUASP DELGADO, Jaime. **Derecho procesal civil.** Madrid, España: Editorial Madrid, 1977.

GUZMÁN HERNÁNDEZ, Martín Ramón. **El amparo fallido.** Publicación de la Corte de Constitucionalidad, Guatemala, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Instituto Nacional de Electrificación y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación.



Pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio de Energía y Minas y el Sindicato de Trabajadores de Energía y Minas.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala.

PINTO ACEVEDO, Mynor. **Las sentencias interpretativas en el derecho procesal constitucional.** Págs. 35-42. Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, número 47, julio a diciembre de 2003.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. Praxis, 2001.

PRIETO SANCHÍS, Luis. **Estudios sobre derechos fundamentales.** Madrid, España: Ed. Debate, 1990.

RICHTER, Marcelo Pablo Ernesto. **Diccionario de derecho constitucional con definiciones y conceptos emitidos por la Corte de Constitucionalidad.** 2ª. ed.; Guatemala, Guatemala: 2009.

Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto Número 1-86, 1986.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330, 1947 y sus reformas.



Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1968.

Régimen de Servicio Civil y de Clases Pasivas de la Corte de Constitucionalidad. Corte de Constitucionalidad, Acuerdo número 19-89, 1989.

Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal. Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo número 02-2000, 2000.