



Recopilación jurisprudencial

## CAUSAS DE DESPIDO



IURIS taller

29 de agosto de 2017

*Lic. Juan Pablo Gramajo Castro*

---

### ESTABILIDAD LABORAL

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 5228-2016**

**6 de febrero de 2017**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20170206-0000-5228-2016>

...esta Corte considera indispensable hacer referencia al criterio sostenido en reiteradas oportunidades, relativo a que la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea ésta por plazo determinado o indeterminado. Según la intensidad con la que se garantice el derecho a la estabilidad, esta puede clasificarse en estabilidad propia o impropia.

La estabilidad propia -que puede ser absoluta o relativa- se presenta cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a reincorporar al trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada (relativa). En el derecho guatemalteco del trabajo, se podrían considerar como casos de estabilidad propia absoluta, entre otros, el de la mujer embarazada (o en período de lactancia), el de los dirigentes sindicales o de los trabajadores que participen en la constitución de un Sindicato, el del conjunto de trabajadores cuando el patrono se encuentra emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social. Lo cierto es que la estabilidad propia no se encuentra consagrada por nuestra legislación como principio general que rige las relaciones laborales, estableciéndose la misma sólo para casos específicos como los mencionados anteriormente.



La estabilidad impropia -que es la aplicable a la mayoría de casos en la legislación guatemalteca- se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa justa; se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone, es decir, se ha dispuesto una reparación tarifada, que abarca todos los daños y perjuicios que pueda causar la decisión rescisoria.

## DAÑOS Y PERJUICIOS

### Corte de Constitucionalidad

**Expediente 5619-2014**

**31 de agosto de 2015**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20150831-0000-5619-2014>

También denuncia como agravio que la condena al pago de daños y perjuicios ordenada por la Sala reprochada no fue acertada, debido a que el postulante actuó en defensa de sus intereses de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, razón por la que no se le debe condenar la pago respectivo. En ese sentido, se estima necesario indicar que el pago de daños y perjuicios son consecuencia de haber declarado con lugar la demanda ordinaria laboral por despido injustificado, esto en concordancia con los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, de esa cuenta, se aplica el contenido del inciso b) del artículo 78 del Código de Trabajo, porque como quedó establecido, el trabajador que sea despedido directamente, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el plazo de prescripción el pago de indemnización y demás prestaciones laborales, por lo que en atención a que el patrono fue condenado al pago de indemnización, procede, como consecuencia, el pago de los daños y perjuicios a que alude la norma referida, derivado del despido directo.

En ese sentido, es importante destacar que los daños y perjuicios en materia laboral son producto sancionador para el patrono por el tiempo que este tarde en cancelar las prestaciones laborales o la indemnización a que está obligado de conformidad con la ley, cuando el trabajador se ve obligado a acudir a la vía ordinaria para requerir el pago de estas, por lo que deviene de la tardanza en que incurre el empleador en efectuar el pago referido, de lo cual se puede establecer que no son producto de una prestación laboral para el trabajador, motivo por el cual lo decidido por la autoridad reclamada se encuentra de conformidad con la ley y las constancias procesales. De manera que, resulta evidente que la Sala cuestionada, al reconocer el derecho del empleado al pago de indemnización por despido directo, debió condenar al empleador al pago de los daños y perjuicios ocasionados por el retraso en el pago de aquella, puesto que esta es una consecuencia jurídica prevista en la ley de la materia, que está vinculada directamente a la declaratoria de aquel derecho -indemnización-, atendiendo al retardo por parte del patrono para hacer efectivo ese rubro, sin hacer distinción a que tipo de despido se deba si es directo o indirecto, simplemente es consecuencia de la condenatoria al patrono al pago de indemnización. Este criterio ha sido sostenido por este Tribunal en las sentencias de veintisiete de enero, veinte de marzo y veintinueve de mayo, todas de dos mil quince, en los expedientes dos mil seiscientos sesenta y tres - dos mil catorce, tres mil ciento sesenta y siete - dos mil catorce y doscientos treinta y seis - dos mil quince (2663-2014, 3167-2014 y 236-2015), respectivamente.



## DESPIDO INJUSTIFICADO

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 1156-2011**

**22 de julio de 2011**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1156-2011-0000>

El despido injustificado es el decidido por el empleador en forma unilateral, sin invocar ninguna causa para despedir (*ad nutum*, arbitrario o inmotivado), o cuando expresa la causa en forma insuficiente o, habiéndola invocado, posteriormente no la prueba. Es el que no se funda en ningún motivo legalmente contemplado, más allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo (reestructuración, incompatibilidad, supresión del puesto de trabajo, entre otros), y genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por antigüedad, que para el caso de los trabajadores del Estado, no excederá de diez meses de salario.

## INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 130-2016**

**8 de junio de 2016**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20160608-0000-130-2016>

...esta Corte en repetidas ocasiones ha determinado que la indemnización por renuncia tiene una naturaleza jurídica distinta a la indemnización *per se*, -como reparación económica que el empleador se encuentra obligado a hacer cuando ha despedido al trabajador sin justa causa, y tiene como fin reparar en forma tarifada los daños y perjuicios originados en la desvinculación del contrato-, debido a que aquélla -la motivada por la renuncia del trabajador- tiene su origen, en algunos casos, por una liberalidad del patrono, por la negociación colectiva, por el acuerdo entre las partes y por la costumbre; además, no tiene como fin reparar los daños y perjuicios que se produzcan por la ruptura de la relación laboral, todo lo contrario, es una retribución que por el tiempo de servicio el patrono le reconoce a su trabajador. Como puede advertirse en el caso concreto, el origen de la indemnización por renuncia pretendida por la ex trabajadora, es la costumbre, y aquélla representa una superación a las garantías mínimas reconocidas por las normas que integran el orden público laboral, por lo que su cumplimiento resulta obligatorio. El criterio aludido, fue proferido por esta Corte en sentencias de tres de julio y veintiuno de agosto, ambas de dos mil siete, dictadas en los expedientes 72-2007 y 896-2007, respectivamente.

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 4219-2011**

**3 de diciembre de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20131203-0000-4219-2011>

...la indemnización así regulada, es la típica compensación que reconoce la doctrina y la ley, a favor de aquellas personas que se ven frente al imprevisto de perder su trabajo por la simple arbitrariedad del patrono, como consecuencia, obedece a la necesidad de tutelar preferentemente el derecho de los trabajadores imponiendo al patrono como sanción pecuniaria, la obligación de pagar indemnización. No ocurre lo mismo con el derecho frecuentemente denominado como "indemnización por renuncia", el cual ha implicado en



algunos centros de trabajo, la universalización del derecho de los trabajadores a percibir un beneficio económico cuando su vínculo de trabajo termina, sin perjuicio de que ello ocurra por decisión unilateral del trabajador, caso en que, la norma general desconoce a éste el derecho a percibir retribución económica alguna precisamente por el hecho de la finalización del vínculo, pues tal retribución se prevé más como sanción al patrono por su decisión discrecional de poner término a la relación laboral cuando no haya una razón justificativa. Este razonamiento es congruente con lo que expuso la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, al emitir la sentencia que se conoce ahora en apelación, efecto para el cual dicha autoridad tomó como base para su razonamiento, la sentencia de veintiuno de agosto de dos mil siete, que esta Corte dictó en el expediente ochocientos noventa y seis guión dos mil siete (896-2007), en la cual se sostuvo, precisamente, que en el caso de un empleado del Organismo Judicial, la indemnización por renuncia no constituye el mismo derecho que se reconoce legalmente como indemnización por despido injustificado.

### CAUSAS DE DESPIDO JUSTIFICADO

***Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.***

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 5353-2016**

**17 de enero de 2017**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20170117-0000-5353-2016>**

...esta Corte estima que la decisión que constituye el acto reclamado provocó agravio a la peticionante del amparo, debido que la Sala denunciada no se circunscribió a resolver el aspecto jurídico fundamental del asunto sometido a su conocimiento en la autorización de la terminación de la relación laboral de Robins Darío Chacón Aldana, relativo a sí la solicitud de autorización de despido del trabajador encuadraba en uno de los supuestos previstos en el artículo 77 del Código de Trabajo, para dar por terminada su relación laboral, así como a determinar si tal decisión obedecía a represalias por la participación del trabajador en actividad sindical y sobre esa base legal, establecer la procedencia o improcedencia de la autorización judicial requerida.

De igual forma, esta Corte considera meritorio establecer que en el antecedente del amparo, la Sala reclamada omitió considerar que la entidad nominadora le inició procedimiento administrativo al trabajador por la supuesta comisión de falta laboral, de conformidad con la literal a), del artículo 77 del Código de Trabajo, en el que establece que se incurre en aquella falta *“cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores”*, habiendo tenido la oportunidad el trabajador, en el procedimiento disciplinario, de defenderse respecto de los hechos que se le atribuyeron, según lo constataron las autoridades judiciales al dictar sus respectivas resoluciones.

Dicho lo anterior, resulta claro que la Sala cuestionada no atendió la doctrina legal sostenida en esta instancia constitucional, en la que se ha establecido que la garantía contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, tiene por objeto proteger a los trabajadores que pudieran resultar afectados por represalias tomadas por su empleador como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, disposición que



únicamente considera que el juez conozca una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo, con el objeto de determinar si la conclusión de la relación laboral afecta o no el conflicto en cuestión. Este criterio ha sido reiterado por este Tribunal al conocer casos similares, en sentencias de diez de diciembre de dos mil trece, diecisiete de septiembre de dos mil catorce y veintiocho de abril de dos mil quince, en los expedientes cuatro mil trescientos treinta y uno – dos mil trece, dos mil setecientos veinticinco – dos mil catorce y cuatro mil ochocientos trece – dos mil catorce (4331-2013, 2725-2014 y 4813-2014), respectivamente.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 5259-2013**

**2 de octubre de 2014**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20141002-0000-5259-2013>

...la entidad demandada asumió la postura en juicio relativa a que el despido fue justificado, debido a que el trabajador demandante se dirigió en forma inmoral contra otra trabajadora (sujeta a su supervisión), configurándose así las causales de despido previstas en el artículo 77, literales b), g), h), k), del Código de Trabajo. El Juzgado mencionado, al emitir sentencia, estableció que el actor incurrió en el hecho imputado, lo que a su juicio era reprobable por conllevar una ofensa a la dignidad de una persona (por su condición de mujer). Sin embargo, concluyó que prescribió el derecho de la entidad patronal para despedir justificadamente al trabajador, puesto que tuvo conocimiento de la falta atribuida a éste el siete de junio de dos mil diez y aceptó haberlo despedido el siete de julio del citado año, cuando había transcurrido el plazo de veinte días hábiles que para el efecto contempla el artículo 259 del Código de Trabajo. De esa cuenta, el Juzgado referido concluyó que el despido se tornaba injustificado, dado que no podía basarse en las causales invocadas por la entidad empleadora. (El Juez de Trabajo tuvo por probado que el hecho denunciado fue conocido por la entidad empleadora en la fecha indicada –diez de junio de dos mil diez-, con base en el acta administrativa que se suscribió en la sede de tal entidad el siete de julio del citado año, obrante a folio ciento setenta del juicio de primera instancia antecedente del amparo). Después de describir en qué forma se desarrolló la actividad decisoria del Juez de Trabajo, es meritorio esbozar cómo fue la actuación de la Sala denunciada al resolver en alzada. Dentro de ese contexto, se advierte que aquélla reprochó el hecho inculcado al actor -postulante- a tenor de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Guatemala, la normativa constitucional y legislación ordinaria vigente en el país, que protegen a las mujeres por su condición de género y, derivado de ello, tuvo por probada la causal justa de despido y se limitó a indicar que no era factible respaldar la prescripción declarada en primera instancia, por lo que liberó a la entidad demandada del pago de indemnización, costas judiciales, daños y perjuicios.

Se establece que lo relativo a determinar si aconteció la prescripción del derecho de la entidad empleadora para despedir justificadamente al trabajador (ahora postulante), constituye una de las cuestiones de fondo que no puede ser conocida directamente en amparo, dada la ubicación que la legislación concede a éste como garantía constitucional, porque lo contrario implicaría suplir la labor que corresponde con exclusividad a los tribunales ordinarios para resolver las contiendas surgidas entre las partes. Zanjado lo anterior, esta Corte colige que lo que tiene relevancia constitucional en el caso concreto, es que la Sala denunciada, al emitir el acto reclamado, concluyó que no debía acogerse la prescripción declarada en primera instancia en cuanto al derecho de la empleadora para despedir con causa justa, omitiendo consignar las razones o motivos que le condujeron a hacer ese pronunciamiento, no obstante que se trataba de un aspecto sobre el cual se formó el contradictorio en la alzada y, por ende,



era de conocimiento obligado. En ese orden de ideas, cabe mencionar que la Sala cuestionada centró su análisis en el hecho imputado al actor y que a su juicio era reprobable conforme la normativa que versa sobre la protección de los derechos de la mujer, es decir, estudió directamente la causal justa de despido y determinó que ésta se produjo. Sin embargo, y en atención a la materia sobre la cual versa el asunto -laboral- sólo era necesario determinar que la entidad patronal ejerció su derecho de despido en tiempo, aspecto sobre el cual, se reitera, la Sala cuestionada no emitió pronunciamiento fundamentado, a pesar de ser una cuestión trascendental para dilucidar si al demandante corresponde el derecho al pago de indemnización, costas judiciales, daños y perjuicios. De lo anterior se advierte que la Sala reprochada, contrario a lo actuado por el Juez de Trabajo de primer grado, emitió un fallo carente de motivación sobre el tópico relacionado -prescripción en los términos indicados-, de ahí que lo resuelto por aquélla resulta arbitrario, puesto que denota un defecto absoluto de forma que, para el caso objeto de estudio, provoca agravio al postulante por violar el derecho a una tutela judicial efectiva, cuya reparación es posible por vía del amparo. (El criterio de esta Corte relativo a la exigencia de fundamentación de las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales, se encuentra contenido, entre otras, en las sentencias de trece de julio de dos mil once, veinticuatro de abril de dos mil doce y uno de abril de dos mil catorce, proferidas en los expedientes 1719-2011, 4721-2011 y 3195-2013, respectivamente).

[...] Los argumentos expuestos permiten concluir que debe declararse sin lugar el recurso de apelación (...) y, como consecuencia, confirmar el otorgamiento de la protección constitucional solicitada, pero por los motivos aquí considerados, con la única modificación en cuanto a que los efectos de tal otorgamiento deben circunscribirse a dejar en suspenso en forma definitiva la resolución que constituye el acto reclamado, que deberá ser sustituida por otra que, indistintamente del sentido en que sea pronunciada, sí cuente con una fundamentación sobre si prescribió o no el derecho de la entidad demandada para despedir con causa justa (...).

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 2628-2010**

**24 de marzo de 2011**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2628-2010-0000>**

La entidad mencionada contestó la demanda en sentido negativo, argumentando que la actora incurrió en causal de despido contemplada en el Código de Trabajo, específicamente la que se refiere a acudir a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, pues aquélla difundió en el centro de trabajo un rumor que comprometía aspectos morales de una empleada con Federico Guillermo Godoy Mazariegos (Director General de la entidad patronal), además, dicha entidad interpuso las excepciones perentorias que estimó pertinentes para desvanecer las pretensiones de la demandante. El Juzgado referido prosiguió con la audiencia de juicio oral y, por ende, llevó a cabo la diligencia en la que se recibió declaración de los testigos propuestos por cada una de las partes. En esa oportunidad la actora tachó la declaración testimonial prestada por Federico Guillermo Godoy Mazariegos, dada su condición de Director y Representante Legal de la entidad emplazada, solicitando que esa petición se acogiera en sentencia. El Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, al proferir sentencia, declaró con lugar parcialmente la demanda promovida, en consecuencia, condenó a la entidad demandada al pago de indemnización, vacaciones proporcionales, bono vacacional, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, salarios retenidos, bonificación incentivo, daños y perjuicios, y costas judiciales; y le absolvió en



cuanto al pago de horas extraordinarias, ventajas económicas y reajuste salarial reclamados por la actora. Para ese cometido, el Juzgado aludido consideró que la demandada no acreditó la causal de despido invocada con los medios de prueba que aportó al proceso, acogiendo la tacha que hizo valer la actora respecto de la declaración testimonial del Director relacionado. La trabajadora y la empleadora apelaron esa decisión, en lo que fue desfavorable a sus intereses, y la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la resolución que constituye el acto reclamado, revocó parcialmente lo dispuesto en primera instancia, en consecuencia, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral referida, en lo que concierne al pago de indemnización, daños y perjuicios, y costas judiciales; y confirmó en cuanto a lo demás la sentencia apelada. Para el efecto, estimó que el despido de la actora fue justificado, pues se estableció el hecho que configuró la causal invocada por la demandada, situación que se probó con la declaración testimonial de Federico Guillermo Godoy Mazariegos, la que a pesar de haber sido tachada por la actora, no fue tramitada de conformidad con la ley por el juez de la causa, habiendo consentido la demandante esa circunstancia.

Resulta evidente que en la solución del proceso que subyace al amparo, las autoridades judiciales competentes que intervinieron en ambas instancias concedieron valor probatorio opuesto a la declaración testimonial prestada por Federico Guillermo Godoy Mazariegos. El juez de primer grado desvirtuó el valor de la prueba por haber sido tachado el testigo, y la autoridad de segundo grado le reconoció fuerza probatoria a la misma declaración, considerando básicamente que hubo error en el diligenciamiento de la tacha. Tal apreciación - el error aludido por la Sala- no es compartida por esta Corte, dado que conforme la normativa aplicable -artículo 351 del Código de Trabajo-, para hacer valer la tacha el interesado debe denunciarla para su admisión dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas, debiéndose pronunciar el juez sobre ella - tacha- al dictar sentencia; tal proceder fue precisamente el observado en el caso concreto por la demandante y, por ello, fue tomada en cuenta la tacha por el juez de primera instancia al dictarse la sentencia respectiva. Como consecuencia, el argumento en el cual justificó la ahora autoridad impugnada no tomar en cuenta la tacha que se hizo valer, para reconocer fuerza probatoria a la declaración testimonial objetada, no puede prevalecer. Contrario a lo analizado precedentemente, para este Tribunal resulta evidente que el testigo tachado podría enmarcarse en ciertos supuestos contemplados en el artículo 351 *ibídem* que lo inhabilitaban para declarar, tal el caso de desempeñar un puesto en el que ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa; y lo relativo a que se encuentra directamente vinculado al hecho atribuido a la trabajadora y que a juicio de la demandada configuró la causal de despido invocada contra aquélla.

En virtud de lo anterior, se colige que la Sala reclamada, al no haber hecho pronunciamiento expreso sobre los aspectos anteriores, incumplió la obligación de fundamentar debidamente su fallo, ello especialmente porque además de la declaración de Federico Guillermo Godoy Mazariegos, hubo otros medios probatorios sobre los cuales también debió centrar su análisis para arribar a la conclusión que le permitiera decidir la contienda sometida a su conocimiento, estableciendo qué fuerza probatoria tenía cada uno de aquellos medios con relación a los demás. Dentro de ese contexto, se estima que la Sala mencionada, al emitir el acto que por esta vía se enjuicia, vulneró el debido proceso y dejó en estado de indefensión a la ahora postulante, siendo el amparo el único mecanismo legal para restablecer a aquélla en la situación jurídica afectada.



Con base en lo expuesto, es meritorio otorgar la protección constitucional solicitada, dejándose sin efecto en forma definitiva el acto reclamado, para que sea sustituido por la Sala impugnada por la resolución que en derecho corresponde, en la cual deberá hacer los pronunciamientos necesarios que justifiquen su decisión, especialmente en función de las razones que permitan reconocer fuerza probatoria a la declaración testimonial prestada por Federico Guillermo Godoy Mazariegos, que fue tachada por la demandante, así como la implicación que sobre el hecho sujeto a prueba -justicia o injusticia del despido- produzcan las demás evidencias vertidas al proceso (...).

## **Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 103-2012**

**16 de abril de 2012**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20120416-0023-01148-2011-00009>

El conflicto legal se originó, en virtud de que el día veintisiete de octubre del año dos mil diez, el señor FIDEL CAX NOJ se encontraba laborando sin cumplir debidamente sus obligaciones, por lo que el señor Marlon Bosvelí Samayoa Martínez, representante del patrono, procedió a requerirle el debido cumplimiento de sus atribuciones, tal y como debe ser en atención a la subordinación patronal a la que se somete un trabajador dentro del marco de un contrato de trabajo, por lo que dicho trabajador respondió de forma abusiva en contra del representante del patrono, profiriéndole amenazas de muerte y escupiéndole directamente a la cara del representante del patrono. Razón por la cual, se procedió a despedir al nombrado trabajador, notificándole por escrito la causa de su despido, finalizando ese mismo día la relación laboral, negándose –por el estado de ánimo- a recibir la notificación por escrito que le formuló la empleadora, razón por la que se procedió a remitir la comunicación por escrito del trabajador a través de la Inspección General del Trabajo, como lo exige el artículo 78 del Código de Trabajo. Al mismo tiempo el representante legal de la entidad demandada, denunció el hecho a través de la Fiscalía Municipal de Mixco, pues se sospecha –arguye el patrono- la comisión de un hecho punible.

[...] se alcanza a constatar que efectivamente existe tal denuncia y que aún cuando no se cuenta con el documento que acredite la existencia de un auto de procesamiento o sentencia de condena por falta penal o algún hecho delictivo, en el caso sublitis, la experiencia nos orienta para inferir, en íntima relación con lo reflejado en la fotografía obrante a folio cuarenta y cinco de los antecedentes, la existencia de circunstancias, que cuando menos llevan el ánimo judicial al convencimiento pleno de la responsabilidad del trabajador de la comisión de la falta grave, de acudir a las vías de hecho contra Marlon Bosvelí Samayoa Martínez, representante de la parte trabajadora en la dirección de las labores. Por las razones apuntadas, además de la aceptación de los hechos de la oposición en la confesión ficta, a la rebeldía del actor, no debe hacerse lugar a la demanda en cuanto al pago de indemnización, daños y perjuicios y costas, como lo resuelve el Juez de Primer Grado, habida cuenta que el patrono probó su oposición, al dar por terminado el contrato de trabajo de Fidel Cax Noj, sin responsabilidad de su parte, extinguiéndose por causa justa, de conformidad con el artículo 77 inciso a) del Código de Trabajo; salvo lo relativo al pago de prestaciones irrenunciables, cuyo impago fue reconocido en la secuela del juicio por el patrono y condenado el patrono a su pago, como acertadamente resuelve el Juez a quo en la sentencia venida en grado que también permanece inmodificable.





***Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.***

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 4095-2012**

**23 de mayo de 2013**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130523-0000-4095-2012>**

La entidad demandada se opuso a la demanda y la contestó en sentido negativo, argumentando que el actor incurrió en faltas que dieron motivo a su despido, las contenidas en las literales b) y f) del artículo 77 del Código de Trabajo, relativas a la conducta abiertamente inmoral del trabajador con sus compañeros y la inasistencia al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos. El Juez de primera instancia dictó sentencia el quince de abril de dos mil diez, declarando parcialmente con lugar la demanda instada, reconociendo el derecho de la parte actora a percibir el pago de las prestaciones laborales irrenunciables -vacaciones, aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado-; no así, el pago de la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales pretendidas, al considerar que había quedado probado en juicio la causa justa del despido. Al no estar de acuerdo Ronald Adalberto Rodríguez Cristales apeló y la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en resolución de treinta de julio de dos mil once revocó la decisión asumida en primera instancia, considerando que el actor fue despedido sin causa justa, por lo que estimó procedente el recurso de apelación y condenó a la entidad demandada al pago de la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales. Posteriormente, la entidad Castelli y Castelli, Sociedad Anónima, promovió acción de amparo contra la sentencia de alzada al estimar vulnerados sus derechos constitucionales, tutela que fue otorgada en forma definitiva por la Corte Suprema de Justicia, que al dictar sentencia consideró que en el caso concreto el hecho de que los tribunales de trabajo determinaran que las acciones cometidas por el trabajador fueran o no constitutivas de delito no implicaba que no existieran causas administrativas que justificaran el despido, como las contenidas en el artículo 77 del Código de Trabajo, por lo que la Sala recurrida al revocar el fallo de primer grado tomando en cuenta aspectos de índole penal vulneró los derechos de la entidad postulante, ya que en el antecedente de aquel amparo se probó que el trabajador incurrió en faltas administrativas que facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral. Encontrándose firme el fallo aludido y en cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal de Amparo de Primera instancia, la Sala denunciada dictó nueva resolución el veintiocho de octubre de dos mil once -acto reclamado- en la que luego del nuevo examen de las actuaciones, consideró que las causas que motivaron el despido fueron debidamente probadas en juicio por lo que confirmó la sentencia apelada. Esta última decisión es la que el accionante señala en esta instancia como lesiva de sus derechos y, reprocha que la autoridad denunciada al emitirla, no consideró que no existió causa que justificara su despido, ya que las señaladas por la entidad demanda, son falsas y carecen de sustento.

Analizado el acto reclamado se encuentra que, la Sala impugnada, al emitirlo, acató lo resuelto en la acción constitucional promovida por la entidad Castelli y Castelli, Sociedad Anónima, contra la sentencia de treinta de julio de dos mil once y luego del nuevo estudio de las actuaciones, declaró con lugar parcialmente la demanda ordinaria laboral promovida por Ronald Adalberto Rodríguez Cristales contra la entidad Castelli y Castelli, Sociedad Anónima, habiendo establecido que existió causa justa para su despido, debido a que el trabajador,



incurrió en las faltas administrativas contenidas en los incisos b) y f) del artículo 77 del Código de Trabajo –conducta abiertamente inmoral contra compañeros de trabajo y el abandono de su puesto de trabajo por más de dos días consecutivos sin permiso del patrono o sin causa justificada-, por lo que consideró que al empleado no le correspondía el pago de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales reclamadas, sino únicamente el pago de sus prestaciones irrenunciables.

Ante lo relatado, esta Corte advierte que lo resuelto por la Sala impugnada no provoca agravio al postulante, puesto que su decisión se fundamentó en la normativa aplicable al caso concreto, es decir, el Código de Trabajo y en estricto cumplimiento de los principios jurídicos que informan el derecho de trabajo, especialmente los principios jurídicos del debido proceso y seguridad y certeza jurídicas.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 1271-2013**

**10 de diciembre de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20131210-0000-1271-2013>

Respecto a los agravios denunciados por la postulante, de que no se valoraron adecuadamente los medios de prueba aportados por ella, específicamente, que no se advirtió la existencia de la causa justa del despido, conforme el artículo 77, literal b), del Código de Trabajo, la sentencia de primera instancia analizó: *“quien juzga estima que para que el despido realizado por la parte demandada, sea justificado se debe determinar quien fue la que provocó la riña debido a que como consta en las pruebas aportadas al proceso tanto la actora como la señora Damaris Subgeidy Carcuz Flores participaron en la misma, pero para que dicha causal surta efectos se debe determinar claramente si la hoy actora fue la que incurrió a las vías de hecho, lo cual no fue aceptado por ella pues indicó que únicamente le hizo un reclamo a la señora Carcuz Flores, y fue ésta última quien la agredió, tal como consta en el acta notarial de fecha diez de diciembre del dos mil diez, en donde constan las declaraciones tanto de la actora como de la señora Carcuz Flores.... Sin embargo nótese en el acta notarial de fecha diecinueve de noviembre del dos mil diez en donde consta la declaración de los guardias de seguridad, se puede establecer que quien provocó la pelea al extremo de llegar a las agresiones fue la señora Carcuz Flores y no la actora. Ante tal situación dudosa, la juzgadora debe aplicar dicha duda a favor de la trabajadora pues no existe plena prueba en su contra, por lo que no se puede afirmar que ella haya incurrido en las causales indicadas en el artículo 77 incisos a y b del Código de Trabajo...”*. Esta Corte establece que el juez de primer grado efectuó un análisis de las pruebas aportadas e indicó la existencia de duda, por lo que de conformidad con la ley y las constancias procesales resolvió a favor de la trabajadora. La autoridad denunciada confirmó la sentencia de primer grado sin modificaciones.

Lo anterior evidencia que la autoridad impugnada al emitir el acto reclamado no produjo agravio a la postulante, debido a que emitió su juicio valorativo de los extremos expuestos y de los medios de convicción incorporados al proceso ordinario en el legítimo ejercicio de sus facultades, habiendo arribado a la convicción de que, en el caso concreto, no se estableció la causa justa del despido de Olga Marina Flores Monzón; por ello, a la entidad Koa Modas, Sociedad Anónima, se le condenó al pago de indemnización por el período laborado.



## **Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 1177-2011**

**7 de septiembre de 2012**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20120907-0023-01173-2011-01177>

...queda probado con lo depuesto por las testigos presenciales, el hecho descrito por el demandado en su oposición a la demanda y que subsume el Juez A Quo dentro de la disposición contenida en el artículo 77 inciso b) del código de Trabajo, (...). En el caso sublitis, la trabajadora Bernal Torres, llegó al asiento de su compañera Evelyn Patricia Escobar (único apellido), iniciaron a formularse reclamos entre ambas; la primera comienza a golpear a la señora Escobar, se van al suelo, Evelyn Patricia Escobar queda encima, se patean, se dan de manos, se toman del pelo; llega la seguridad de la empresa, las llevan a la oficina; y el Jefe de Personal y el Oficial Administrativo le comunica a la actora el despido, obrante a folio treinta y seis de los antecedentes, el cual firma la actora. Todo esto acontece en el día de labores, que corría con fecha dos de septiembre de dos mil once, entre nueve y media y diez de la mañana. Los trabajadores que se encontraban en las filas de las máquinas en el Salón de Trabajo, se levantaron de sus puestos de trabajo, se fueron a ver este suceso, y se altera gravemente el orden, la disciplina y se interrumpen las labores. Este hecho queda palmariamente probado en todos sus extremos, con las declaraciones contestes de sus compañeras de trabajo Egly Janneth Montezuma López, Ricka Lucía Isem Gabriel, así como la agredida Evelyn Patricia Escobar (Único Apellido) que también fue despedida así como la comunicación del despido del que se ha hecho mérito; y la única repregunta fue protestada por el demandado, pero en realidad, lo que la actora adiciona es que en el pasillo del baño, se habían cruzado ofensas verbales entre sí las trabajadoras que ocasionaron el hecho descrito; medios de prueba que por su claridad, espontaneidad y precisión en cuanto a los hechos, tiempo y lugar, se les otorga el valor de plena prueba para acreditar la contestación negativa de la demanda.

***Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.***

## **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 1246-99**

**12 de julio de 2000**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1246-99-0000>

...la Ley de Servicio Municipal remite la solución de controversias entre trabajadores municipales y las municipalidades al contenido de tal ley y al Código de Trabajo. De esta manera, se advierte que para los asuntos laborales queda expedita la vía que autoriza el Código de Trabajo. Se entiende, desde luego, que previo a utilizar la última debe agotarse la administrativa; de manera que en el caso concreto son regulaciones aplicables los artículos 12, inciso c), 44 y 57 de la Ley de Servicio Municipal, garantes del derecho de defensa en caso de sanción o despido. En efecto, según tales normas, previo a la destitución el trabajador pudo instar la vía conciliatoria, con intervención de autoridad facultada para ello (artículo 12); empero, en todo caso, la causa de despido tendría que estar debidamente comprobada en la vía administrativa (artículo 44), previa audiencia al interesado, pues es claro que si éste derecho asiste en el caso de suspensión, con mayor razón tiene que darse en el de despido (artículo 57, inciso d).



En el subjúdice, los autos muestran que su destitución se debió a lo siguiente: a) un analista del sistema de cómputo de la Municipalidad de Quetzaltenango, encargado de hacer cargos y descargos en las cuentas de deudores, fue descubierto haciendo descargos supuestamente no autorizados; b) debido a tal situación el analista se presentó ante la autoridad reclamada, cuando ésta celebraba su sesión del día diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve, justificando su actuación y, además, agregó que "desde hace algunos meses fue abordado por (...) Marlon Morales (...) laborantes de la Empresa Eléctrica Municipal para que él hiciera algunas rebajas, pero él no accedió a dicha petición y fue hasta en el último caso que motiva el reporte de Auditoría que sucumbió ante la tentación por esa persona que conoce de vista pero que no sabe su nombre..."; c) en el mismo acto y, en virtud de la manifestación del analista, la Corporación acordó destituir al postulante.

Se advierte de lo anterior que a la destitución del postulante sólo le antecedió la incriminación que de él hizo una persona implicada en aceptadas anomalías, de las cuales no se le puso en conocimiento para que se pronunciara sobre ello, ni fue investigado por la autoridad, como se desprende del hecho de que, en la misma sesión en que compareció el denunciante, el Concejo resolvió la destitución del accionante, sin haberle proveído de la garantía mínima del derecho de defensa que garantiza el artículo 12 de la Constitución, desarrollado también en normas de la Ley de Servicio Municipal antecitada.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 2973-2009**

**24 de septiembre de 2009**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2973-2009-0000>

Consta en los antecedentes que Galindo Eduardo Pérez Martínez fue destituido del puesto de trabajo por su empleador, Embotelladora Central, Sociedad Anónima y, por considerar que la misma era injustificada interpuso demanda ordinaria laboral, pretendiendo el pago de indemnización y demás prestaciones que, según afirmó, le correspondían; el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, por medio del auto de veintiocho de abril de dos mil ocho, declaró con lugar parcialmente la demanda, y condenó a la empleadora al pago de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales, no obstante, ordenó certificar lo conducente contra el demandante por la presunta comisión de un delito. Inconforme con la decisión la empleadora apeló y el demandante se adhirió a la misma igualmente por inconformidad con el fallo. La Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al resolver, revocó la sentencia que conoció en alzada, absolvió a la entidad empleadora del pago a que había sido condenada y, de igual forma, revocó lo decidido en cuanto a certificar lo conducente en contra del demandante con sustento en que el despido fue justificado y, como consecuencia, no había responsabilidad para el patrono, además, agregó que el trabajador había atentado contra el patrimonio de su empleador y, con relación al presunto delito por el que se había ordenado certificar lo conducente, afirmó que éste no era un hecho controvertido en el proceso laboral, por lo que no era meritorio dicho encausamiento y revocó tal orden.

El relato precedente evidencia en parte la realidad de lo que ocurrió y, esta instancia constitucional, al analizar detenidamente las actuaciones, encuentra que el ahora amparista fue destituido de su trabajo por haber incurrido en una falta contra el patrimonio de su empleador. En los antecedentes consta además, que por encontrarse emplazada Embotelladora Central, Sociedad Anónima, promovió incidente de autorización de despido



contra el ahora amparista, debido a que a éste se le sorprendió cuando sustraía producto propiedad de su empleador, sin embargo, dicho incidente de autorización para poner fin a la relación laboral no fue necesario terminarlo, debido a que se dejó sin efecto el emplazamiento de que era objeto la parte patronal, por lo que procedió a poner fin a la relación laboral, circunstancia ésta que resultó suficiente a juicio de la autoridad impugnada para absolver a la parte empleadora del pago de indemnización, daños y perjuicios y costas procesales a que había sido condenada en primera instancia. Debe resaltarse además, que de igual forma para el ahora amparista fue favorable el fallo que constituye el acto reclamado, en el sentido de que se revocó la decisión que ordenaba su encausamiento por la presunta comisión de un delito.

Los elementos anteriores a juicio de esta Corte, son suficientes para determinar que los tribunales ordinarios, en pleno ejercicio de su quehacer judicial, conocieron el caso de mérito y emitieron cada uno la respectiva decisión que ameritó el asunto, función que da cumplimiento a la razón de ser de éstos, en el sentido de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, que como encomienda constitucional, tienen aparejada, sin que sea acogible el argumento relativo a la violación de procedimiento que implicaría haber basado la decisión judicial con base en prueba cuya incorporación al proceso se hizo al margen de las leyes aplicables, pues en el caso concreto tuvo respaldo no solamente en la prueba que en dicha condición se denomina obtenida, sino en otras evidencias probatorias.

#### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 5556-2013**

**19 de junio de 2014**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20140619-0000-5556-2013>

...esta Corte advierte que, la autoridad denunciada no causó ningún agravio a la postulante, debido a que consideró, entre otros aspectos: **a)** que en la carta de despido de Carmen Saidet Fernández Monterroso no se indicó específicamente la causa del despido; **b)** en las providencias cautelares de urgencia que la demandante promovió, ésta solicitó el embargo de las cuentas bancarias de depósitos monetarios de Werner Danilo González Guzmán; **c)** no consta que la actora haya pedido el embargo de las cuentas bancarias a nombre Colegio Mixto Bilingüe Juvenil Americano; **d)** que el despido ocurrió cuando había transcurrido en demasía el plazo de prescripción que señala la ley para sancionar las faltas que cometan los trabajadores, es decir que había prescrito la faltad del empleador para sancionar la supuesta falta; y **e)** que no quedó comprobado que la ex empleada haya cometido la falta contra la propiedad que se le imputó. Por lo anterior, la Sala reprochada arribó a la conclusión que no existió causa justa para despedir a la demandante y, como consecuencia, condenó al patrono al pago de indemnización, costas judiciales, daños y perjuicios. Lo anterior fue efectuado conforme las reglas señaladas en el artículo 361 *ibíd* y en ejercicio de las facultades que le han sido conferidas por el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, porque el pronunciamiento relacionado es el producto de los medios de convicción aportado tanto por las partes como del auto para mejor proveer que dictó el órgano jurisdiccional aludido, puesto que si bien el informe rendido por el juez del ramo de familia formó un pilar de la resolución que se enjuicia, no fue el único medio de convicción que permitió a la Sala indicada advertir que el despido fue injusto, sino el análisis integral de todos los medios de convicción que obran en autos y los argumentos expuestos por quienes intervinieron en el proceso.

Agregado a lo anterior, es atinente manifestar que una orden de embargo emitida por juez competente en el ejercicio de las facultades que la ley confiere, es un acto jurídico legítimo que



no puede ocasionar, *per se*, un daño patrimonial al sujeto pasivo de esa resolución, debido a que la finalidad de ese pronunciamiento es asegurar las resultas de un juicio o proceso, según se trate; de ahí que, en el caso que ahora se analiza, el haberse embargado las cuentas bancarias del Colegio Mixto Bilingüe Juvenil Americano por el Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Familia del departamento de Guatemala, indistintamente el plazo que ésta situación haya durado, en el caso concreto no puede considerarse como causante de un daño al patrimonio de empleador, porque si ello ocurriera derivaría en un desconocimiento de las potestades que se le han otorgado a los órganos jurisdiccionales, quienes tienen a su cargo juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, es decir, que por ningún motivo puede considerarse el aludido pronunciamiento -embargo de cuentas bancarias a nombre del Colegio Mixto Bilingüe Juvenil Americano- como causa justa para finalizar un contrato de trabajo, tratando de encuadrar esa circunstancia en el precepto establecido en el artículo 77, literal d), del Código de Trabajo.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 1198-2014**

**15 de enero de 2015**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20150115-0000-1198-2014>

Esta Corte considera que la Sala reclamada se pronunció sobre el aspecto jurídico fundamental del juicio, relativo a establecer si en el caso concreto concurrió la causal que la entidad empleadora hizo valer para dar por concluida la relación laboral del accionante y, como consecuencia, si procedía o no, el pago de indemnización y las prestaciones laborales pretendidas por Darío Blawinir Ramírez Álvarez -postulante-. En ese orden de ideas, cabe indicar que el Tribunal reprochado estableció que la entidad Operadora de Agencias, Sociedad Anónima, -demandada- demostró la existencia de causal para dar por finalizado el vínculo laboral con el amparista, fundamentándose en lo que preceptúan los artículos 20 y 77, incisos d) y K), del Código de Trabajo.

El artículo 20, literal b) del Código de Trabajo, preceptúa: *“El contrato individual de Trabajo obliga, no sólo a lo que establece en él, sino: ... b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley...”*. Asimismo, el artículo 77, incisos d) y h) señalan: *“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ...d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono... h) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato...”*.

La normativa precitada permite establecer que el tribunal referido determinó que el empleado -accionante- infringió los deberes de buena y fe y fidelidad y, además, tuvo una conducta anómala al haber ingresado las órdenes de servicio realizadas por él en la Agencia del municipio de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, en la Agencia ubicada en el Naranjo departamento de Guatemala, sin el respaldo y permiso de los Gerentes de ambas agencias, tal y como indica el contrato de trabajo suscrito entre ambas partes. Cabe destacar que el ex trabajador simuló que las ventas habían sido efectuadas en una agencia distinta a la que él pertenecía. A este respecto, el interesado argumentó en la instancia que subyace al amparo, que decidió trasladar las ventas realizadas en el mes de diciembre de dos mil siete a la Agencia el Naranjo, porque en su agencia había alcanzado la meta a la cual estaban obligados los trabajadores <ochenta y cinco por ciento (85%) de las ventas fijadas> y, en aquella agencia, los empleados no la habían alcanzado, situación que evidenciaba que los



trabajadores de esa agencia no recibirían el beneficio denominado “*bonificación unilateral y complementaria por productividad*” (folio 115 del expediente de apelación). Es importante destacar que el propio trabajador aceptó expresamente en la diligencia de prueba de confesión judicial llevada a cabo en la jurisdicción ordinaria que antecede a esta instancia, que trasladó las ventas a otra agencia distinta de la cual él laboraba (folio 115 y 116 del expediente de apelación); de esa cuenta, tal y como indica la entidad apelante, tenía pleno conocimiento de que estaba obligado a ingresar las ventas que realizaba en su centro de trabajo, esto de acuerdo a lo expuesto por él mismo al indicar que los empleados podían hacerlo, siempre y cuando tuvieran autorización expresa de los gerentes de las agencias en donde se solicitara el referido traslado. Asimismo, la Sala cuestionada estableció que el contrato de Trabajo suscrito por las partes sí especifica las condiciones y la forma en que será pagada la referida prestación; de manea que, esta Corte advierte que los argumentos expuestos por el *a quo* carecen de sustentación legal al otorgar el amparo con el asidero de que no se comprobó que existiera un procedimiento específico en la entidad patronal de cómo se deben llevar las ventas y, por ende, declararlas, toda vez que quedó demostrado en el juicio laboral que antecede a esta instancia, que en el propio contrato de trabajo se detalla con claridad la forma y procedimiento de cómo llevar a cabo las ventas referidas; por consiguiente, no se podía, bajo el ropaje de los principios que inspiran el derecho, ignorar la falta cometida, bajo la argumentación de la necesidad de que existiera una prohibición directa y explícita que impidiera al trabajador reportar ventas en una agencia a la cual no pertenecía, pues era razonable que el interesado conociera los patrones ampliamente aceptados en la empresa para la cual prestaba sus servicios. Por ello, quedó demostrado que el accionante cometió una falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, al haber simulado una venta que nunca existió, y aunque la misma no fue pagada a los empleados de la Agencia ubicada en el Naranjo, el hecho que constituyó la falta aludida infringió los deberes de buena fe y fidelidad que debe contener una relación de trabajo.

En ese mismo orden de ideas, cabe destacar que la Sala reprochada en ningún momento resolvió que la causal que motivó el despido fuera constitutiva de delito, como argumenta la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejucio, ya que de ser así los tribunales laborales no serían los apropiados para resolver esa cuestión, siendo otra la vía jurisdiccional pertinente para resolver esa circunstancia.

Es importante señalar que lo más destacado para esta Corte es que la Sala, con certero fundamento en las constancias procesales, concluyó que la entidad Operadora de Agencias, Sociedad Anónima, durante el trámite del juicio laboral, comprobó la existencia de causal para dar por finalizado el contrato de trabajo del ahora accionante, consistente en que Darío Blawinir Ramírez Álvarez, simulando que las ventas habían sido realizadas en la Agencia el Naranjo <lugar distinto en el que él trabajaba>, se había alcanzado la meta en las ventas de un ochenta y cinco por ciento (85%); consecuentemente, a los empleados de ese lugar les correspondía la prestación denominada “*bonificación unilateral condicionada y complementaria por productividad*”, situación que el propio trabajador aceptó expresamente en la instancia que subyace al amparo, lo que al final demostró la concurrencia de causal que le fue imputable a él.



## **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 131-2016**

**27 de septiembre de 2016**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20160927-0000-131-2016>

Este Tribunal estima que debe respaldarse lo resuelto por la Sala reclamada, puesto que esta consideró que el patrono no probó la causa justa del despido, de conformidad con el literal d) del artículo 77 de Código de Trabajo que invocó. Por lo tanto, se colige que el criterio valorativo de la Sala mencionada es resultado de una actividad intelectual que efectuó en el uso de la facultad de juzgar que le confiere la ley, sin que tal proceder provoque agravio al postulante. Dentro de ese contexto, es pertinente señalar que la comisión de delito que constituyera causal de despido, en el presente asunto, atendiendo a las circunstancias particulares del caso, constituía un aspecto jurídico fundamental que debía forzosamente determinar la Sala aludida, puesto que solo así estaría en condiciones de comprobar si a la demandante le asistía o no el derecho a reclamar el pago de indemnización, daños y perjuicios que pretendió. En virtud de que la Sala reclamada se percató que el patrono no aportó medios de prueba que demostraran la comisión del delito y que su pretensión era que el Juez de trabajo declarara la consumación del ilícito, esa situación viabilizó que sostuviera que a la demandante le correspondía el pago de indemnización, daños y perjuicios que reclamó, en virtud de haberse concretado un despido injustificado. De esa cuenta, se concluye que, con relación a la procedencia del pago de indemnización, lo actuado por la autoridad denunciada se encuentra ajustado a Derecho y, como consecuencia, tampoco provoca lesión a derechos fundamentales del Banco de los Trabajadores –postulante-, por lo que el amparo solicitado deviene improcedente.

Se denuncia como agravio que la autoridad reclamada no consideró que quedó demostrada la causa justa del despido. Al respecto, esta Corte considera que al haber señalado el demandado como causa para la terminación de la relación laboral el literal d) del artículo 77 del Código de Trabajo, que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, debió aportar medios de comprobación que demostraran que la trabajadora llevó a cabo hechos que fueron declarados como delito, en sentencia condenatoria por un Juez del ramo penal. Aunado a lo anterior, se estima que la facultad declarar que los hechos cometidos por la trabajadora constituyeron delito, corresponde con exclusividad a los Juzgados del ramo penal, como lo establece el artículo 5 del Código Procesal Penal: “El proceso penal tiene por objeto la averiguación de un hecho señalado como delito o falta y de las circunstancias en que pudo ser cometido; el establecimiento de la posible participación del sindicado; el pronunciamiento de la sentencia respectiva, y la ejecución de la misma”, por lo que no podía el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Quetzaltenango pronunciarse sobre los hechos que el Banco de los Trabajadores señaló como delito y dictar la sentencia condenatoria correspondiente contra Lilian Marcela Gracias Guzmán, para concluir que se probó la causal de despido. Además, el análisis de los antecedentes permite apreciar que ninguna sentencia condenatoria contra la trabajadora fue aportada como medio de prueba por el Banco de los Trabajadores en jurisdicción ordinaria, habiéndose limitado a relatar hechos y aportar medios de prueba para tratar de convencer al Juez que la trabajadora había realizado acciones que eventualmente hubieran podido llevar a inferir que cometió un delito. Por lo tanto, se concluye que la comisión del delito no fue probada por el demandado, por lo que al haberla invocado como causal de terminación de la relación, se trató de un despido injustificado.





## **Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 2458-2012**

**1 de marzo de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130301-0023-01173-2012-02458>

Que la entidad ACS BPS de Guatemala, Sociedad Anónima apela la sentencia de primera instancia, emitida por la Jueza Décima de Trabajo y Previsión Social, alegando despidió a la trabajadora CRISTINA EMILIA JEREZ GONZÁLEZ, con causa justa, ya que ha demostrado en autos que la actora presentó una constancia falsa de haber asistido al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el día veinticinco de octubre de dos mil once y que prueba documentalmente que la constancia es falsa con la nota emitida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde hace constar que el día y hora señalados, la actora no se presentó a su cita en dicha institución, y tampoco se presentó a sus labores, de esta forma la parte demandada estima que la trabajadora incurrió en las causales de despido contenidas en las literales d) e i) del artículo 77 del Código de Trabajo.

La jueza de primera instancia, entiende que los hechos descritos y probados no encuadran dentro de las causales de despido que invoca la entidad patronal, criterio que esta Sala comparte, pues el literal d) del artículo en mención establece como causal de despido cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de tercero en el interior del establecimiento; asimismo que cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma indudable e inmediata al trabajo. Realmente la actuación de la trabajadora no causa ningún daño material a la empresa, ni perjuicio a la propiedad del patrono o de terceros, o al menos no se presentaron medios de prueba que hagan llegar a los juzgadores a conclusión diferente. Tampoco incurre en la causal del literal i) del artículo precitado, pues no indujo a error al patrono en cuanto a los conocimientos que tiene del trabajo desempeñado y tampoco entregó documentos falsos al momento de celebrar el contrato de trabajo, por lo que esta Sala estima que debe de mantener la sentencia impugnada, confirmándola en todos sus aspectos.

## **Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 539-2012**

**28 de marzo de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130328-0022-01173-2012-00539>

Que el despido fue con causa justificada de conformidad con el artículo 77 inciso d) del Código de Trabajo, por haber cometido delito o falta a la propiedad o perjuicio del patrono. Del análisis del presente agravio esta Sala determina que en las constancias procesales la parte demandada no ofreció medios de prueba para demostrar que la terminación de la relación laboral fuera por abandono del cargo por lo cual no demostró la justa causa en que se fundó el despido; que el sólo hecho de indicar que el trabajador cometió delito en contra del patrimonio del patrono no es suficiente para que el juzgador de primera instancia lo absolviera del pago de las prestaciones reclamadas, por el que el presente agravio no puede ser acogido (...).

[Q]ue el juez indicó la existencia una relación y unidad económica con el fin de evadir el pago de prestaciones laborales; que el señor Gilberto Maldonado Castro fue nombrado como interventor de la entidad Comercial Industria Cosmética, Química, Sociedad Anónima, por lo



que es necesario tener como tercero a la entidad interventora dentro del presente proceso. Al analizar el presente agravio, del estudio de las constancias procesales se establece el juzgador al dictar su sentencia del estudio de los hechos y pruebas ofrecidas en aplicación de los artículos 15 y 361 del Código de trabajo, concluyó que con los medios de prueba ofrecidos quedó demostrada la existencia de una vinculación económica entre las tres entidades y que a su juicio constituyen una unidad económica, lo cual esta Sala acoge; así también que la entidad Comercial Industrial Cosmética, Química, Sociedad Anónima en la contestación de la demanda en el apartado de hechos mencionó, que se debía tener como tercero a la entidad interventora dentro del presente proceso, sin concretar su petición de conformidad con la ley en el apartado de peticiones correspondiente, por lo que este acto constituye un acto consentido por las partes, ya precluido, que no es procedente resolver en esta instancia.

### **Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 3336-2012**

**10 de junio de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130610-0022-01173-2012-03336>

...al actor al ser despedido por la demandada (...) le hizo saber que fue despedido con causa justa de conformidad con el artículo 77 literal d y k del Código de Trabajo. (...). En la audiencia a juicio ordinario laboral de fecha ocho de agosto de dos mil doce, la parte demandada al presentar confesión judicial, en la pregunta número cuatro confesó que efectivamente al actor se le despidió con base a lo que para el efecto establecen los incisos d) y k) del artículo 77 del Código de Trabajo, en virtud de lo cual se establece los hechos imputados al actor no encuadran en los incisos de la norma indicada, motivo por el cual, no habiendo probado la parte demandada que el actor hubiera cometido un delito o falta en contra de la propiedad del patrono o de un tercero en el interior del establecimiento, ni que causó intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo, y, al revisar el Contrato Individual de Trabajo suscrito entre las partes, no se desprende que haya cometido falta grave en contra de las obligaciones que le impuso el contrato relacionado, motivo por el cual se deduce que la causa justa del despido no fue probada por la parte demandada.

A juicio de esta Sala se considera que en la sentencia apelada el juzgador emitió un criterio equivocado, con la errónea apreciación de la prueba rendida por la entidad demandada, consistente en fotocopia simple del acta administrativa de fecha veintiocho de marzo del año dos mil doce, faccionada por la entidad PRODUCTOS AVON DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, documento al que esta instancia no le concede valor probatorio, ya que con ella se pretende probar la supuesta falta que se le imputa al actor, ya que como bien lo advierte él al evacuar la audiencia que por cuarenta y ocho horas se le concedió la misma no fue faccionada por la entidad demandada, extremo que fue ratificado por la parte demandada al presentar el alegato para la vista, al indicar que la misma no fue levantada por el patrono, que quien compareció fue el contacto de Grupo Cosein en las oficinas de AVON. Por lo que el argumento del juzgador para declarar sin lugar la demanda, no es válido ya que el hecho que se tiene por demostrado en este juicio por medio de la prueba documental analizada y que es fundamental para decidir la procedencia o improcedencia de la demanda instaurada por la parte actora, es que el demandante no es responsable de los actos imputados y falazmente respaldados por la norma citada anteriormente, quedando probado que su conducta no se enmarcó en actos que se le imputan, ya que obviamente al juez de trabajo no le es permitido declarar la comisión de un delito por ser competencia exclusiva de los jueces del ramo penal, sin embargo, como ya se



apuntó, en este proceso laboral lo que se ha quedado demostrado es el hecho de que la parte demandada no probó la causa justa del despido, por las razones anteriores, es procedente revocar la sentencia apelada (...).

***Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario. / La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.***

## **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 3573-2007**

**22 de enero de 2008**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3573-2007-0000>**

...esta Corte considera que es improbable, como se pretendió demostrar inicialmente, que la trabajadora haya renunciado a sus labores, incluso en forma verbal; o que haya abandonado las mismas como se resolvió en la jurisdicción ordinaria. Es conteste la doctrina y también la jurisprudencia, al considerar que una renuncia verbal es inadmisibles y carece de todo valor jurídico, porque el acto de renuncia implica la abdicación del status laboral y, en principio, la imposibilidad de efectuar reclamo alguno por la ruptura del vínculo; y además, porque de esa forma se pretende evitar actos de fraude a la ley o que la renuncia encubra un despido directo. Además, no consta en los antecedentes de la presente acción, un documento escrito que haya exteriorizado la voluntad de la trabajadora de extinguir en forma unilateral el vínculo contractual que tenía con la entidad demandada. La circunstancia mencionada, se sustenta en las propias manifestaciones de la compañía que en su escrito de contestación de demanda indicó: *“Tomando en cuenta que la demandante, no presentó su renuncia por escrito, sino continuó laborando para mi representada teniendo en su poder el material de apoyo y equipo que utilizaba para la realización de su trabajo (...)”* (folio 43 del expediente mil seiscientos cuarenta y tres - dos mil cinco). También se advierte la circunstancia referida, en la comunicación que remitiera el Representante Legal de la demandada a la Directora de Recursos Humanos el diecisiete de febrero de dos mil cinco, en la que se indicó que no se le permitiría a la trabajadora presentar su renuncia con fecha seis de marzo porque no lo admitían las políticas de la empresa. Incluso se puede inferir, que el patrono estaba ejecutando acciones -no recibir el material y el vehículo de la compañía y la posterior denuncia penal en contra de la misma- con la intención de obtener previamente la renuncia de la trabajadora, y ello se verifica en las comunicaciones de veintiocho de febrero de dos mil cinco, en la que la trabajadora denuncia esa circunstancia a la Directora de Recursos Humanos de la compañía, y en la respuesta que aquélla le remite a la amparista en la que le manifestó que *“junto con tu renuncia le puedes devolver el material y el equipo a la Licda. Carmen de Lara”*.

Por las circunstancias descritas, es evidente que la relación de trabajo se había extinguido con anterioridad a la fecha en la que la entidad patronal denunció que la amparista había abandonado sus labores; y esta aseveración se sustenta en la comunicación de diecisiete de febrero de dos mil cinco en la que el Representante Legal de la demandada en el juicio ordinario laboral expresó que la amparista iba a dejar la compañía; en la comunicación de veintidós de febrero de dos mil cinco en la que la Directora de Recursos Humanos de la compañía le manifestó a la accionante que el Representante Legal le había comunicado su supuesta renuncia; en la intención que tuvo la trabajadora de devolver los instrumentos y materiales de trabajo; y además, con el texto de la comunicación que la Directora de Recursos



Humanos de la entidad demandada le remitió a todos los integrantes de la compañía en la que manifestó que la amparista no laboraba más para la firma y que su último día de trabajo fue el 28 de febrero de dos mil cinco. Es por ello, que el patrón pretendió perpetrar un fraude en materia de despido para encubrir la terminación del contrato en forma injustificada que había producido; en primer lugar cuando pretendió obtener una renuncia de la trabajadora; y posteriormente, al denunciar el abandono de tareas desde el uno de marzo del año dos mil cinco, circunstancia que no podía acontecer porque según la comunicación de la Directora de Recursos Humanos de la demandada, el último día de trabajo de la empleada en la compañía fue el veintiocho de febrero de dos mil cinco. Por lo considerado, cuando la autoridad impugnada en su decisión manifestó que la trabajadora fue la que cesó la relación laboral por abandono de tareas y que por esa circunstancia no tenía derecho a reclamar indemnización, daños y perjuicios y costas procesales, violó los derechos enunciados por la amparista en la presente acción.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 2928-2008**

**12 de febrero de 2009**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2928-2008-0000>

La mayoría de la doctrina y algunas legislaciones consagran la buena fe contractual como uno de los principios generales del Derecho del Trabajo. Comprende a ambas partes del contrato y según aquélla, a partir del momento mismo de la celebración están obligadas a cumplir con una manifestación inicial de la buena fe que es el denominado deber de veracidad e implica que cada parte, al inicio del contrato laboral, debe expresar sin engaños y con honestidad las modalidades y alcances del contrato, las posibilidades de su cumplimiento y también, todas aquellas circunstancias que eventualmente podrían impedir o alterar las condiciones pactadas o el fin perseguido por dicho contrato de trabajo. También al extinguirse un contrato debe primar la buena fe, porque en esa circunstancia, están en juego varios valores que pertenecen a las partes, entre ellos, la dignidad del trabajador. Si el patrono, mediante una conducta que puede ser considerada como abuso del Derecho, invoca una causa válida de rescisión cuando aquélla no se ha configurado de manera definitiva, viola la obligación de actuar de buena fe, no ajusta su conducta a lo que es propio de un buen empleador e incumple el deber contractual de preservar la dignidad y personalidad del trabajador.

“La buena fe es un valor esencial de las relaciones humanas, nacida del Derecho Romano, donde se hablaba del buen padre de familia (*pater familiae*), y luego fue receptado por el Derecho Comercial como lo que es propio del ‘buen hombre de negocios’. 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, interacción positiva entre las partes coordinadas a cumplir con el fin común, etc. Este principio que parece tener un contenido teórico es de importante aplicación práctica. Veamos ejemplos. Si un trabajador falta sin avisar al trabajo, la buena fe aconseja al empleador intimarlo a que informe su situación o a que reanude tareas, por un plazo razonable, antes de tomar una medida inconsulta”. (Julián A. de Diego, “Manual de Derecho Laboral para Empresas”, Segunda Edición, Editorial Errepar, año 2005, Buenos Aires, República Argentina.)



El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo. No se puede despedir a un trabajador por abandono del trabajo si antes no se hizo la intimación mencionada. Incluso el propio artículo 77 del Código de Trabajo acoge esa línea de pensamiento al indicar en la parte conducente de la literal f) que *“la justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes”*. “Como requisito primordial se requiere la previa constitución en mora. Se deberá intimar al trabajador su reintegro al trabajo dentro del plazo que se fije a tal efecto. De no cumplir el dependiente con su reincorporación, se considerará -salvo prueba en contrario- que hizo abandono del trabajo. (Santiago J. Rubinstein, “Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Editorial Depalma, año 1983, Buenos Aires, República Argentina.)

Las definiciones transcritas, exigen la interpelación como requisito para la constitución en mora, es decir la existencia de un reclamo dirigido al deudor, en este caso el trabajador que supuestamente ha abandonado sus tareas, en el que constase claramente el objeto de la obligación y la exigencia categórica de que vuelva a cumplir con las obligaciones que surgen del contrato de trabajo. Por ello, es menester señalar que no basta con que el acreedor -patrono-, manifieste su intención de obtener la prestación de trabajo, sino que es necesario que su reclamo esté dirigido a la persona que debe cumplir la obligación -trabajador al que se le imputa el abandono de trabajo-, y que ésta se entere del reclamo, o la ley presuma que debe considerarse que lo conoce. En resumen para que la interpelación produzca el efecto de constituir en mora debe estar dirigida al sujeto obligado a cumplir, de manera que éste conozca el reclamo, o deba considerarse legalmente que lo conoce.

Al efectuar el análisis de los antecedentes del caso, se constata que en el acto reclamado la autoridad impugnada revocó lo dispuesto por el juez de primera instancia y, por ende, consideró que era procedente la reinstalación de la trabajadora -quien se encontraba en período de lactancia-, con el argumento de que el patrono no había probado el supuesto abandono de labores por parte de aquélla, no obstante que tenía la carga de acreditar ese extremo dentro del juicio. Esta Corte no advierte que tal decisión provoque agravio alguno en los derechos de la entidad amparista, pues la autoridad impugnada tomó su decisión con base en el examen de las actuaciones obrantes en autos, que le permitieron determinar que en el caso que subyace al amparo no existió un abandono de labores por parte de la trabajadora -tal como lo afirmó la entidad patronal-, conclusión a la que arribó la Sala reclamada porque la postulante no pudo probar el retiro injustificado de la empleada de su trabajo. Para robustecer la tesis sustentada por la Sala reclamada, cabe destacar que no constan en los antecedentes, alguna comunicación remitida a la trabajadora como forma de interpelación para constituirla en mora, en la que se le solicitara información respecto de los motivos de su ausencia o se la intimara a que se reincorporara a sus actividades, lo que hubiere permitido a la entidad empleadora reclamar judicialmente contra aquélla y así poder justificar el despido por abandono de labores; sin embargo, de la secuela del proceso la autoridad impugnada no pudo determinar esa circunstancia. Es por ello que la entidad patronal pretendió perpetrar una simulación en materia de despido para encubrir la terminación del contrato en forma injustificada que había producido, vulnerando así 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. En conclusión, la Sala reclamada determinó que no existió abandono de labores por parte de la trabajadora, por lo que no es factible que la postulante pretenda trasladar al plano constitucional la discusión de ese tema, puesto que el mismo ya fue debatido ante las



autoridades competentes en el ámbito jurisdiccional y, sobre el cual ya obtuvo pronunciamiento en esa vía, por lo que el hecho de que lo decidido por la autoridad impugnada no sea coincidente con sus pretensiones, no implica que se hayan vulnerado sus derechos constitucionales.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 5881-2013**

**4 de septiembre de 2014**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20140904-0000-5881-2013>

Consta en las actuaciones que Lilia Ninett Orantes Dávila, solicitó con fecha veintinueve de abril de dos mil once, a su empleador el Ministro de Educación, autorización de licencia sin goce de sueldo, para que se hiciera efectiva del uno de mayo al treinta de septiembre del año citado, debido a que, habiéndosele diagnosticado a su menor hija, Dulce Liliana Escobedo Orantes, leucemia linfoblástica aguda riesgo intermedio, era necesario que permaneciera en compañía de ésta en las instalaciones de la Unidad Nacional de Oncología Pediátrica de la Ciudad de Guatemala, y ella prestaba sus servicios en la Ciudad de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez. Según consta a folio siete y ocho de la copia del incidente de reinstalación, con fecha seis de julio de dos mil once, se le notificó por parte de su empleador, la resolución administrativa de fecha cuatro de julio de dos mil once, en la que se denegó la licencia sin goce de sueldo que pidió y, asimismo, se le hizo saber que se formularon cargos en su contra por abandonar su puesto de trabajo. Al promover su reinstalación, la incidentante expuso que no abandonó sus labores, sino que se le impidió el ingreso a las instalaciones del establecimiento donde prestaba sus servicios. En ese orden de ideas y, debido a que su empleador estaba emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico social y no pidió autorización previa para despedirla, la empleada solicitó su reinstalación, la que fue autorizada por el Juez y confirmada por la Sala reprochada en amparo.

Expuestos los elementos anteriores, esta Corte determina que la Sala cuestionada, al confirmar la orden de reinstalación decretada por el Juez de primera instancia, advirtió que el empleador estando emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico social, no solicitó autorización previa para despedir a la trabajadora y, si bien se le formularon cargos por abandono de labores, esto no fue probado por el empleador y, en todo caso, de constatarse que razonablemente ocurrió dicho abandono, ello debió servir de sustento para solicitar autorización de despido y, hasta encontrarse firme aquella autorización, podía poner fin a la relación laboral, sin embargo, como lo afirmó la Sala cuestionada, la forma en que actuó el empleador, infringió las prevenciones de las que era objeto (...).

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 3014-2009**

**5 de octubre de 2010**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20101005-0000-3014-2009>

En el presente caso, esta Corte, del estudio de los antecedentes, advierte los siguientes hechos relevantes: **a)** durante el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social promovido por el Comité Permanente del Grupo Coaligado de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el diecinueve de enero de dos mil cinco, el empleador solicitó al Juez Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, autorización para dar por finalizada la relación laboral con el trabajador Erick Rodolfo López Chajón; **b)** durante la tramitación de la autorización aludida, mediante Acuerdo



de Gerencia dos mil novecientos ochenta y dos (2982), el empleado en mención fue traslado del Hospital “Juan José Arévalo Bermejo” a la “Unidad Periférica de la Zona Cinco”; **c)** el veinticinco de septiembre de dos mil siete, el Juez de mérito autorizó a dar por terminada la relación laboral referida, por lo que el postulante emitió el Acuerdo un mil seiscientos cuarenta y cuatro (1644), de seis de marzo de dos mil ocho, destituyendo al referido trabajador; **d)** inconforme con tal decisión, Erick Rodolfo López Chajón planteó incidente de reinstalación ante el mismo órgano jurisdiccional que autorizó el despido, argumentando que no era procedente dar por terminada la relación laboral, porque cuando se le trasladó de centro de trabajo, tácitamente existió una nueva relación laboral, por lo que el Instituto en mención debió contar con una nueva autorización para dar por concluidos sus servicios laborales; **e)** el incidente aludido fue declarado con lugar por el Juez de conocimiento, en resolución de cinco de mayo de dos mil ocho, con fundamento en que: “...*el trabajador manifiesta que fue despedido sin que la parte empleadora siguiera el procedimiento regulado por la ley; y en virtud de que la empleadora se encuentra prevenida a no despedir a ningún trabajador sin la autorización del Juzgado, por lo que es procedente ordenar la inmediata reinstalación del trabajador afectado e imponerle por imperativo legal a la parte empleadora la multa igual al equivalente de diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, previniéndole que si su conducta dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida...*”; **f)** el postulante apeló, medio de impugnación que fue conocido por la autoridad impugnada, Tribunal que, mediante la emisión del acto cuestionado por esta vía, indicó: “...*deviene procedente sostener la decisión del Juez de primer grado, habida cuenta que la parte demandada no se pronunció en ningún momento en esta instancia ni aportó medios de prueba que acrediten que contaba con autorización judicial para dar por terminada la relación laboral del denunciante, por lo que al ejecutarla infringió la disposición legal contenida en el artículo 379 del Código de Trabajo, de donde debe soportar las consecuencias jurídicas de su proceder, sin perjuicio de reinstalar inmediatamente al trabajador en su puesto...*”.

Al hacer el análisis respectivo, esta Corte considera que la autoridad impugnada, al emitir el acto señalado como lesivo, conculcó los derechos constitucionales enunciados por el postulante, debido a que no valoró, de conformidad con la ley, los medios de prueba aportados al proceso, ya que el argumento de la Sala cuestionada de que el ahora postulante no aportó ningún medio probatorio que acreditara que contaba la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, carece de sustento fáctico, pues, consta a folios del catorce al dieciséis de la pieza de apelación del incidente de reinstalación que subyace al amparo, la resolución de veinticinco de septiembre de dos mil siete, emitida por el Juez Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, en la que, en su parte resolutive, declaró: “...*Con lugar la solicitud de Autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de Erick Rodolfo López Chajón, promovido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. II) En consecuencia, la institución actora queda eximida de toda responsabilidad en relación con el trabajador Erick Rodolfo López Chajón...*”.

Es importante mencionar que, en estos casos, tal y como lo establece la ley, dicha autorización **no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido**. Ello significa que al momento de presentarse oposición, debe alegarse y probarse que la terminación de la relación laboral obedeció a represalias tanto del patrono como del trabajador, provenientes del conflicto planteado, situación que no ocurrió en el presente caso.



## **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 5619-2014**

**31 de agosto de 2015**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20150831-0000-5619-2014>

...el ahora postulante para desvirtuar la continuidad en la relación laboral con el ex trabajador presentó entre otros, documentos consistentes en constancias de la empresa Noviagro y Constructora R.E.S, por medio de los cuales afirmó que el actor sostuvo relación laboral con las referidas empresas del siete de enero al treinta de diciembre de dos mil siete, y del catorce de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil seis, respectivamente. Así como recibos emitidos por la entidad Trasca, Sociedad Anónima por medio de los cuales, -indica el patrono- que se probó que el ex empleado sostuvo una relación laboral con la referida empresa del quince de octubre de dos mil cuatro al veinticinco de mayo de dos mil cinco. El Tribunal de conocimiento otorgó pleno valor probatorio a los referidos documentos y resolvió que el amparista demostró que en esos períodos, Elder Smith González Ortega no laboró para él, motivo por el cual la reclamación de las prestaciones laborales respecto de los períodos reclamados resultaban improcedentes. Cabe destacar que la Sala reprochada, al analizar la documentación, también examinó la prueba aportada por el demandado consistente en libros de planillas, con los cuales evidenció que el señor González Ortega nunca fue reportado como empleado de las empresas aludidas, por lo que no se pudo constatar si efectivamente laboró para ellas, determinado una clara contradicción entre lo manifestado y lo aportado por el demandado como prueba dentro del juicio que antecede a esta instancia. Aunado a lo anteriormente expuesto la autoridad reclamada evidenció una carta proferida por el ahora postulante de quince de noviembre de dos mil siete, por medio de la cual expresamente indica que Elder Smith González Ortega laboró para él durante los últimos quince años en el puesto de maestro de obra, situación que tuvo por demostrada la relación laboral entre las partes desde el doce de enero de mil novecientos noventa y cuatro -folio 26 del expediente de primera instancia ordinario-. Ante lo expuesto, esta Corte considera que la Sala reclamada determinó que la relación laboral nunca fue interrumpida como el empleador argumentó, habiendo explicado los motivos que la llevaron a concluir tal extremo y sobre todo el documento que el propio patrono firmó y en el cual afirmó expresamente que sostuvo una relación laboral con Elder Smith González Ortega y le dio valor probatorio, además el amparista aceptó haberlo extendido con el argumento que lo hizo por buena fe. Situación que motivó a la Sala reclamada a resolver la continuidad del vínculo laboral.

El ahora postulante también denuncia que se vulneran sus derechos y principios jurídicos enunciados, porque la Sala reprochada no consideró que el Juez de primera instancia ordinario le otorgó valor probatorio al acta notarial de dieciséis de febrero de dos mil diez, por medio de la cual dio aviso a la Inspección General de Trabajo del abandono de labores en que incurrió Elder Smith González Ortega, hechos que fundamentaron su despido de acuerdo a lo dispuesto en el inciso f) del artículo 77 del Código de Trabajo, con lo cual violó su derecho de defensa y debido proceso al excederse en sus facultades al desestimar una prueba que era fundamental para demostrar la justicia del despido.

Esta Corte advierte que el agravio relacionado no puede sustentar la tutela constitucional pedida, debido a que al no otorgar valor probatorio al documento presentado por el ahora postulante, realizó las valoraciones y consideraciones jurídicas pertinentes por medio de las cuales razonó debidamente que el referido documento (acta notarial de dieciséis de febrero de dos mil diez por medio del cual el patrono comunicó a la Inspección General de Trabajo del supuesto abandono de labores en que incurrió el empleado <folio 22 del expediente de





primera instancia ordinario>) y al cual se le otorgó valor probatorio en primera instancia, no podía ser tomado en consideración para basar el contenido de la declaración efectuada por el Juez de los autos, pues si bien fue cierto que el patrono informó a la Inspección General de Trabajo la presunta ausencia del trabajador, tenía derecho de emplazarlo con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa, situación que si hubiese sido acreditada por el patrono, hubiera obligado al juez de conocimiento a resolverle sobre las consecuencias que enmarca la ley, por lo que, al no ocurrir de esa manera, no era viable otorgar valor probatorio al aviso presentado ante la Inspección General de Trabajo, como lo hizo el Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y, al hacerlo, se apartó de la ley y la conciencia. Motivo por el cual con ese documento el patrono no probó la justa causa del despido como pretendió en la instancia que subyace al amparo. [Criterio similar respecto del derecho de que goza el empleador de emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa, pues al no ocurrir de esa manera, no es viable otorgar valor probatorio al aviso presentado ante la autoridad administrativa respectiva, fue sostenido por esta Corte en sentencia de quince de noviembre de dos mil once en el expediente un mil ochocientos treinta y ocho – dos mil once <1838-2011>].

### **Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 539-2012**

**28 de marzo de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130328-0022-01173-2012-00539>

Del análisis de las constancias procesales, se determina que en la confesión judicial prestada por la parte actora, ésta en ninguna de las posiciones que absolvió acepto haber abandonado el cargo que desempeñaba con la entidad demandada, motivo por el cual el presente agravio no puede ser acogido en esta instancia; (...) en las constancias procesales la parte demandada no ofreció medios de prueba para demostrar que la terminación de la relación laboral fuera por abandono del cargo por lo cual no demostró la justa causa en que se fundó el despido; que el sólo hecho de indicar que el trabajador cometió delito en contra del patrimonio del patrono no es suficiente para que el juzgador de primera instancia lo absolviera del pago de las prestaciones reclamadas, por el que el presente agravio no puede ser acogido (...) el juzgador al dictar su sentencia del estudio de los hechos y pruebas ofrecidas en aplicación de los artículos 15 y 361 del Código de trabajo, concluyó que con los medios de prueba ofrecidos quedó demostrada la existencia de una vinculación económica entre las tres entidades y que a su juicios constituyen una unidad económica, lo cual esta Sala acoge; así también que la entidad Comercial Industrial Cosmética, Química, Sociedad Anónima en la contestación de la demanda en el apartado de hechos mencionó, que se debía tener como tercero a la entidad interventora dentro del presente proceso, sin concretar su petición de conformidad con la ley en el apartado de peticiones correspondiente, por lo que este acto constituye un acto consentido por las partes, ya precluido, que no es procedente resolver en esta instancia.

### **Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 145-2010**

**27 de abril de 2012**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20120427-0023-01089-2010-00145>

...el Juez del conocimiento de la primera instancia, se equivocó en la valoración de la prueba documental presentada al juicio; a tenor de los razonamientos legales a saber: A) Que con la fotocopia simple que contiene la certificación del acta administrativa número dieciocho guión diez del trece de Mayo de dos mil diez, (...), se comprueba: a) Que el actor se presentó a



reanudar sus labores el día del acta, b) La comunicación del despido por parte del patrono por la causa que invoca en su defensa, y c) La justificación por parte del trabajador del porqué de su inasistencia al trabajo, presentándole a Recursos Humanos, en ese momento –según se expresa en el acta-, los documentos justificativos de la enfermedad que dijo padecer los días que se ausentó de sus labores. Este documento, que el Juez únicamente valora para la desestimación de la excepción de prescripción, los Jueces de Segunda Instancia al hacer el justiprecio de su contenido, le conferimos valor para la notificación del despido y tener por justificada el mismo día de reanudar sus labores, la inasistencia del trabajador ISEM BUC, a su trabajo en la División de Mantenimiento de Vías Urbanas y Maquinaria Supervisora de Ventas; de conformidad con el último párrafo del Artículo 60 literal e) de la Ley de Servicio Municipal y 77 literal f) del Código de Trabajo.

b) Que el aserto anterior se fortalece, y se comprueba el hecho de la enfermedad del trabajador, con el documento diligenciado en juicio, obrante a folio veinte de los antecedentes, en donde el facultativo tratante afirma, previa evaluación, que el señor ISEM BUC se encuentra enfermo y que necesita reposo hasta nueva orden para su recuperación;

y c) Hemos de agregar en abono de la pretensión demandada, que los oficios obrantes del folio treinta al treinta y cuatro de los antecedentes y en los que descansa la convicción del Juez A quo para absolver al patrono del despido injusto, no tienen ningún valor probatorio para acreditar el abandono, pues de conformidad con el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, inciso c) y 80 literal e) y literal a) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, (El Artículo 60 de la Ley de Servicio Municipal ni la Ley Profesional del demandado disciplinan un procedimiento para la sanción de las faltas), sólo tienen valor para informar a Recursos Humanos la falta cometida por el servidor y esta dependencia debía formularle los cargos y correrle audiencia por un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación, para que presentara sus justificaciones y aportara las pruebas pertinentes. Trámite ausente en este conflicto legal.

Enfatizamos; estos reportes no hacen prueba para el evento del abandono acusado por el patrono, a quien se le vedó la oportunidad de defenderse conforme el procedimiento legal contenido en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil y así continuar en su trabajo, en caso de desvanecer la falta imputada; razones más que suficientes para estimar la apelación y declarar que el despido de JAVIER ISEM BUC, entraña un despido injusto, cuya consecuencia inmediata nos lleva a ordenar el pago de la indemnización, daños y perjuicios y costas procesales, toda vez que el patrono no probó el despido justo como lo exige la Ley.



***Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.***

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 5335-2012**

**4 de septiembre de 2013**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130904-0000-5335-2012>**

**Agravios que se reprochan al acto reclamado:** denuncia la entidad accionante: **a)** la Sala impugnada no valoró correctamente la prueba idónea que aportó al proceso, con la cual demostró que Luis Alberto Artola Sub incurrió en la causal justa de despido prevista en el inciso g), del artículo 77, del Código de Trabajo, por dejar de aplicar en sus labores la capacitación y certificación para realizar las funciones que le fueron asignadas, platicar constantemente sin realizar sus labores, interrumpir el trabajo de otras personas, y retirarse de su lugar de trabajo; **y b)** lo resuelto por la Sala mencionada provoca violación de sus derechos, porque en el caso concreto no era objeto del juicio establecer si se había instado o no un procedimiento disciplinario, sino probar que existió justa causa para el despido, por lo que la actuación de aquélla evidencia un abuso de la tutelaridad que las leyes laborales otorgan a los trabajadores.

[...] Analizado el acto reclamado se encuentra que, la Sala impugnada, al emitirlo, consideró que la entidad demandada en el juicio ordinario laboral -ahora postulante- centró su defensa en el argumento relativo a que el despido del trabajador se fundó en la causal justa prevista en el inciso g), del artículo 77, del Código de Trabajo, que refiere: *“Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores”*; sin embargo, la entidad mencionada no aportó prueba idónea para el efecto, porque si bien ofreció varios medios probatorios, con éstos simplemente acreditó hechos que no guardan relación con aquella causal que invocó para dar por finalizada la relación laboral que le unía con el demandante, es decir, la contemplada en el inciso g), del artículo 77 *ibídem*.

Esta Corte estima que la Sala impugnada se pronunció sobre el aspecto jurídico fundamental del juicio ordinario laboral respectivo y, derivado de ello, dilucidó que en el caso concreto, la entidad postulante no probó la justa causa que hizo valer para despedir al trabajador. El criterio sostenido por la Sala citada es corolario del análisis integral de las constancias procesales, las cuestiones fácticas expuestas por los sujetos procesales, los fundamentos de derecho en que éstos basaron sus pretensiones y los medios probatorios que propusieron. Dentro de ese contexto, es menester señalar que aquella Sala realizó una actividad intelectual respecto de la *litis* suscitada en el juicio relacionado, habiendo dirimido el fondo del asunto dentro del juicio antecedente del amparo, lo que es acorde a la facultad de juzgar que le concede la ley. Es pertinente acotar que la autoridad impugnada señaló de manera clara y precisa las razones o motivos que sirvieron de asidero a su decisión y, con relación a los medios probatorios incorporados al proceso, determinó la fuerza probatoria relativa de cada uno de ellos respecto de los demás, para llegar al resultado de la correspondencia que en su conjunto debía atribuirles en función del contradictorio formado, situación que le permitió



determinar que la prueba propuesta por la entidad accionante no era idónea para acreditar la causal justa de despido que hizo valer. La postulante debe respetar la valoración que la Sala denunciada efectuó sobre el contenido y eficacia probatoria de los medios de prueba que propuso, pues éstos se incorporaron para el juicio en definitiva y no precisamente debían probar a su favor por haberlos aportado. De lo anterior se desprende que la actividad de la Sala impugnada en el plano meramente de valoración de la prueba, no denota violación alguna de los derechos fundamentales de la entidad postulante, por lo que ante esa circunstancia, la protección constitucional solicitada debe ser denegada.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 4061-2009**

**3 de marzo de 2010**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:4061-2009-0000>

Con relación al motivo de inconformidad expuesto por la entidad postulante, en lo que concierne a que la Sala impugnada sostuvo que su actuación fue ilegal, al no tomar en consideración que de conformidad con la Ley Orgánica de la Empresa Portuaria Quetzal y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sí está facultada para despedir a cualquier trabajador, y si en el juicio ordinario laboral no se prueba la justicia del despido lo que nace es la obligación de pagar indemnización pero no es viable pretender la nulidad del despido, ya que ésta es una figura que no existe en el Derecho Laboral, así como el relativo a que la Sala mencionada no consideró que el hecho atribuido al trabajador, en el momento de concedérsele la audiencia respectiva dentro del expediente disciplinario, fue también el que se hizo valer en el acuerdo de destitución respectivo, fundado en las causales contenidas en los incisos a), b), f) e i) del artículo 78 del Reglamento de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal, habiendo quedado acreditado que el hecho se produjo en el lugar de trabajo y que la falta cometida por el servidor público sí afectó los intereses de la empresa, se advierte que la Sala mencionada, con base en las actuaciones y medios de prueba obrantes en el proceso subyacente al amparo, revocó el fallo conocido en alzada y, como consecuencia, acogió la demanda ordinaria laboral promovida por Oscar Humberto Dueñas Hernández contra la entidad ahora postulante, declarando la nulidad del acuerdo de despido de dicha persona, así como la reincorporación a sus labores y el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir. Para el efecto, la Sala aludida estimó que el hecho imputado al trabajador en virtud del cual se le concedió audiencia en el expediente disciplinario respectivo, no es exactamente el mismo al que se hizo referencia en el acuerdo de destitución. Además, argumentó la Sala referida que las causales de despido contenidas en el artículo 78 del Reglamento General de Trabajo invocadas por la Empresa Portuaria Quetzal, se refieren a conductas que atentan contra autoridades superiores, jefes o compañeros de trabajo de la Empresa aludida y respecto de reincidencia de las mismas sancionadas con antelación; sin embargo, en el caso particular al trabajador se le señala un supuesto altercado con un guardia de seguridad privada y éste según informe de la Sub Jefe del Departamento de Personal no tiene relación alguna con la Empresa mencionada, es decir, no se dan los supuestos relacionados. Aunado a lo anterior, la autoridad impugnada determinó que el hecho reprochado al servidor público se produjo en un lugar distinto a la sede de su trabajo. Todos esos elementos le permitieron a la Sala reclamada arribar a la conclusión de que la Empresa Portuaria Quetzal vulneró el principio de legalidad, puesto que no señaló la norma específica que la facultaba para despedir al trabajador con causa justa y sin responsabilidad de su parte, siendo evidentes las incongruencias existentes con relación al hecho concreto atribuido al demandante para justificar su remoción, tanto en sede administrativa como en el juicio



ordinario laboral, cobrando relevancia la circunstancia de que la conducta imputable al trabajador no encuadra en los supuestos legales contenidos como causa de destitución.

Lo anteriormente descrito, revela que la Sala reclamada se pronunció sobre el aspecto jurídico fundamental del juicio, pues determinó la nulidad del acuerdo de destitución en ausencia de causal justa, situación que viabilizó la reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir. Se colige que lo actuado por la autoridad impugnada encuentra asidero en el artículo 23 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Empresa Portuaria Quetzal y el Sindicato de Trabajadores de dicha entidad que establece que sólo por causa justificada o por retiro voluntario se pueden extinguir los contratos de trabajo y que, en caso contrario, la empresa debe abstenerse de cancelar las relaciones laborales existentes. Es por ello que la autoridad impugnada, al percatarse que la entidad amparista no sujetó su actuación a ese precepto, restituyó las cosas al estado anterior del despido, lo que es viable conforme a lo regulado en el artículo 7 del Pacto mencionado, que expresa que los actos realizados en contravención a lo establecido en dicha Ley Profesional son nulos de pleno derecho, por lo que se puede acudir a los tribunales competentes para que se determine esta declaratoria y, en caso de ser procedente, se restituya al afectado en la situación jurídica anterior a la emisión del acto.

Esta Corte, si bien ha sostenido el criterio que en caso de concurrir un despido directo e injustificado, esa situación trae como consecuencia jurídica el pago de indemnización a favor del trabajador, también reconoce que existen excepciones a esa regla general contenidas en instrumentos de normación colectiva, cuyo contenido es de carácter obligatorio para las partes que los suscriben, tal como ocurre en el caso concreto, en el cual la reinstalación resulta procedente como consecuencia jurídica derivada de la declaratoria de nulidad del despido, lo cual, a su vez, surge de la normativa propia del centro de trabajo respectivo, que sujeta la viabilidad del despido a la concurrencia de causal justa para tal efecto. Dentro de ese contexto, se advierte que la autoridad impugnada, al proferir la resolución que por esta vía se enjuicia, actuó en el uso de las facultades que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo, sin que su proceder configure los agravios manifestados por la entidad solicitante y que fueron descritos precedentemente.

Respecto del agravio denunciado por la entidad accionante, en lo que concierne a que la condena al pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir por el trabajador, no tiene asidero legal, se estima que tal condena constituye un efecto íntimamente ligado al restablecimiento de la situación jurídica afectada del trabajador como consecuencia de la nulidad del despido dispuesta, por lo tanto dicho agravio no puede prosperar.

### **Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 97-2012**

**14 de mayo de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130514-0023-01173-2012-00097>

De los hechos de la demanda los que fueron repetidos en la contestación verbal de la demanda en el juicio en este sentido, la destitución se subsume en la hipótesis normativa del Convenio que dice: que procede la destitución "...Después de haber agotado las vías disciplinarias...". De tal manera que para aplicar la sanción de destitución debió haberse observado previamente el trámite a que se refiere el artículo 39 del Pacto. En ese sentido no obra en los autos que tal procedimiento se haya agotado en el caso de la destitución que nos ocupa. (...)



El oficio remitido por la Dirección de Recursos Humanos (...) tiene el valor único y exclusivo que le atribuye el artículo 78 del Código de Trabajo, la de ser la comunicación por escrito al trabajador indicándole la causa del despido, y por cuya virtud se hace efectiva la extinción de la relación laboral. Ello significa que éste documento no contiene más que la noticia de su despido, pero con el mismo, no es dable probar el hecho alegado que consiste en acreditar la comisión de la falta que como causa se le señala para el despido.

(...) el documento (...) consistente en la fotocopia simple de la llamada de atención (...) contiene la sanción de suspensión sin goce de salario por la comisión de falta grave la que se presume fue cumplida por el actor, se comprueba el requisito previo a la destitución, pero no exime a la empleadora de que al trabajador despedido, no se le hubiese corrido previamente la audiencia de cinco días hábiles por la destitución a que se refiere el artículo 39 del Pacto; además, con este oficio y al examinar (...) en ninguno de ellos se precisa en que consistió la comisión de la última falta, la fecha en que se incurrió en tal falta, y el día y disposiciones legales, convencionales o estatutarias que contengan las instrucciones que transgredió el Anestesiólogo, y que concluyeron con la extinción de la relación laboral por el no desempeño de las atribuciones que tenía a su cargo como Jefe Anestesiólogo, y por cuya virtud la institución se ha visto afectada financieramente, asimismo que se ha afectado la economía a pacientes de escasos recursos.

(...) Acto seguido a los documentos obrantes (...) no se les confiere ningún valor probatorio, habida cuenta del contenido normativo del artículo 262 del Código de Trabajo, (prescripción) de tal manera, que ante el emplazamiento para la probanza de la causa justa opuesta, el demandado, asaz de la violación esencial del procedimiento que disciplina el Pacto, el demandado no probó la causa por la que se le destituyó al actor.

***Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.***

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 1254-2010**

**11 de enero de 2011**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1254-2010-0000>**

Al efectuar el análisis de las constancias procesales, esta Corte establece que la Sala recurrida al proferir las sentencia que constituye el acto reclamado, constató, entre otras cosas, que obra en el expediente copia de la sentencia del veinticuatro de febrero de dos mil seis dictada por el Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica dentro del juicio ordinario dos mil ochocientos setenta y seis – dos mil cinco (2876-2005), en la que se declaró sin lugar la demanda presentada por el postulante en contra del Estado de Guatemala, reconociéndose que existió causa justa del despido, sentencia que fue confirmada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y además, obra en autos fotocopia del expediente administrativo disciplinario del Organismo Judicial en el que consta que el ahora amparista laboraba como agente de seguridad en el complejo departamental de Huehuetenango y que un día abandonó su puesto para ingerir licor, regresando a sus labores en estado de ebriedad, poniendo en riesgo a sus compañeros de labores, ya que por su trabajo



tenía asignada un arma, y que dicha falta es considerada como gravísima en el artículo 58 literal f) de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 747-2014**

**27 de noviembre de 2014**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20141127-0000-747-2014>

Esta Corte considera que el juez de primera instancia y la Sala reclamada, se pronunciaron sobre el aspecto jurídico fundamental del juicio, relativo a establecer si en el caso concreto concurrió la causal que la entidad empleadora hizo valer para dar por concluida la relación laboral con el accionante y, como consecuencia, si procedía o no, el pago de indemnización y las prestaciones laborales pretendidas por Emigdo Otoniel Gamez Morales -postulante-. En ese orden de ideas, cabe indicar que ambos tribunales de trabajo, establecieron que la entidad Operadora Laboral, Sociedad Anónima, -demandada- demostró la existencia de causal para dar por finalizado el vínculo laboral con el amparista, fundamentándose en lo que preceptúan los artículos 44, inciso o), del Reglamento Interior de Trabajo de la entidad nominadora, 64 incisos c) y d), y 77, inciso h), del Código de Trabajo.

El artículo 44 literal o) del Reglamento Interior de Trabajo de la entidad Operadora Laboral, Sociedad Anónima, preceptúa: *“Además de las prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo y disposiciones legales en vigor, se determinan las prohibiciones siguientes: ... o) usar los ... vehículos o cualquier otra pertenencia de la empresa para fines personales o para diferentes propósitos de aquel al que están destinados, salvo que exista autorización al respecto...”*. Asimismo, el artículo 64 incisos c) y d) señalan: *“Se prohíbe a los trabajadores: ...c) Trabajar en estado de embriaguez... d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados...”*

La normativa precitada permite establecer que ambos tribunales determinaron que el empleado -demandante- en horario de trabajo y en estado de ebriedad, utilizó para fines personales un vehículo que le fue asignado para llevar a cabo las tareas propias del cargo que desempeñaba como Supervisor Técnico de Cable TV en la multicitada entidad, durante el tiempo que duró la relación laboral, por ende, usó el automóvil para un propósito diferente para el que está destinado, situación que el propio trabajador aceptó expresamente en el escrito de ocho de febrero de dos mil doce, por medio del cual evacuó la audiencia que la empleadora le confirió en el procedimiento administrativo y que se tuvo como prueba documental en el proceso que subyace al amparo, con la cual se demostró que el día que acaecieron los hechos que motivaron el despido, se encontraba en estado de embriaguez y, por su negligencia, provocó el accidente referido (folio 122 del expediente de primera instancia ordinaria y 25 de la sentencia emitida por la Sala reprochada).

Es importante destacar que aunque el referido vehículo hubiere sido propiedad de una entidad distinta del patrono (como aduce el accionante), este era utilizado por sus empleados para ejecutar las labores cotidianas de aquella, situación que fue comprobada en la instancia ordinaria y que evidenció que entre el patrono y la entidad que pudo ser propietaria del vehículo existía un contrato por medio del cual dispusieron el uso que se daría al automotor respectivo. Empero lo más destacado para esta Corte es que la entidad Operadora Laboral, Sociedad Anónima, durante el trámite del juicio comprobó la existencia de causal para dar por finalizada la relación laboral del ahora accionante, consistente en que el trabajador utilizó el vehículo proporcionado por la entidad empleadora para fines personales y, conduciendo el



referido automotor, ingirió bebidas alcohólicas hasta quedar en estado de embriaguez, incurria que provocó un accidente y, consecuentemente, daños materiales al referido vehículo, los que fueron cubiertos por la entidad demandada, puesto que ésta pagó el deducible del seguro por los daños causados al bien mueble en cuestión. Aunado a lo expuesto, el trabajador aceptó expresamente haber ocasionado la falta al haber ingerido bebidas alcohólicas dentro del horario de trabajo, lo que al final demostró la concurrencia de causal que fue imputable al ex trabajador.

### **Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 1800-2012**

**30 de enero de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130130-0022-01173-2012-01800>

Esta Sala acoge lo considerado y resuelto por el juez a quo en virtud que del estudio de las constancias procesales se establece que la parte demandada, al contestar la demanda en sentido negativo manifestó que la parte actora fue su empleado; que ella como entidad le presta servicios de personal a Telecomunicaciones de Guatemala Sociedad Anónima; por lo que desde que el trabajador le presta sus servicios, el mismo ha desempeñado sus labores en las instalaciones y centros de trabajo propiedad de Telecomunicaciones de Guatemala, Sociedad Anónima, utilizando para el desempeño de sus labores vehículos propiedad de la misma, por lo que esta le había asignado el vehículo marca Chevrolet con placas de circulación número P doscientos treinta y tres DXM, el cual conducía para ejecutar única y exclusivamente sus labores todos los días de la semana durante su jornada de trabajo, con la salvedad que debía dejarlo aparcado en su sede laboral al finalizar su jornada laboral.

Del estudio de la sentencia recurrida y las constancias procesales, se aprecia que efectivamente: a) quedó demostrada la relación laboral existente entre las partes; b) que también con la fotocopia del Formulario de Reporte de Siniestro de Automóvil de Seguros y Fianzas el Roble, Sociedad Anónima se establece que efectivamente el ajustador de dicho seguro atendió el accidente de tránsito a las nueve horas de la noche en el que se vio involucrado el actor, (...) y “el formulario de conformidad”, utilizado por Seguros el Roble, el cual fue firmado por la parte actora; c) Según lo expuesto por el trabajador, quedó demostrado también que el citado accidente sucedió fuera de la jornada de trabajo, como también que el trabajador debía de dejar aparcado el vehículo en el predio de su empleador, después de la finalización de su jornada de trabajo; como también quedó demostrado que la entidad demandada de conformidad con el artículo 47 del Reglamento Interior de trabajo, le concedió audiencia por veinticuatro horas para que se pronunciara sobre el accidente de tránsito ocurrido el catorce de enero de dos mil doce, quien al evacuarla en oficio de fecha ocho de febrero de dos mil doce en forma expresa “solicitó mil disculpas por lo suscitado indicando que lamentablemente ese día se le dio por tomar, pero quiere mencionar que tenía varios años de no beber, pidiendo disculpas y aceptando su error por lo sucedido” apreciándose que con los hechos expuestos por las partes, la valoración de las pruebas aportadas y la aceptación expresa del trabajador de haber cometido el error y de que si había bebido el día del accidente de tránsito, esta Sala estima que el trabajador sí se enmarcó dentro de lo contemplado en los artículos 64 inciso c) y d; artículo 77 inciso h) del Código de Trabajo al trabajar en estado de embriaguez usando el vehículo propiedad de la entidad Telecomunicaciones de Guatemala Sociedad Anónima a quien por recibir servicios de personal de la entidad demandada le había proporcionado el citado vehículo al actor, del cual no tenía autorización a utilizar fuera de su jornada de trabajo, siendo evidente que la terminación de la relación laboral fue con justa causa.





Referente al pago de prestaciones laborales de carácter irrenunciable, del estudio de los autos se establece que el actor tenía préstamo con el banco de los Trabajadores a quien la demandada le hizo el pago adeudado apegado a la ley, la cual compensó el pago de dichas prestaciones; motivo por el cual se considera que en el presente caso no existe agravio que afecte los derechos de la parte actora, por lo que se acoge lo considerado y resuelto por el juez a quo (...).

### **Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 180-2011**

**27 de julio de 2012**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20120727-0023-01087-2011-00180>

La demandada a través de su mandatario argumenta hasta en esta instancia que de conformidad con los artículos 64 literales a) y c), así como del artículo 77 literal f) del Código de Trabajo existió causal de despido, este argumento no puede ser considerado como válido por los juzgadores debido a que en su oposición a la demanda no lo hizo valer, tampoco consta con los medios idóneos que el trabajador llegara en estado de embriaguez, ni consta que por el abandono de labores haya sido apercibido conforme lo indica el artículo 77 inciso h) del Código de Trabajo y de conformidad con el artículo 80 del Código de Trabajo el patrono goza del derecho a emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa, actitud que fue pasiva por parte del demandado; en tal razón, al no haberse demostrado que el despido fue justo la excepción perentoria de falta de derecho del trabajador a recibir pago por indemnización por inexistencia de despido directo y la prescripción planteada se desestiman conforme lo considerado por la jueza a quo integrando dicho criterio con el de los juzgadores de la alzada.

*Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para la cuales haya sido contratado.*

### **Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 2458-2012**

**1 de marzo de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130301-0023-01173-2012-02458>

Que la entidad ACS BPS de Guatemala, Sociedad Anónima apela la sentencia de primera instancia, emitida por la Jueza Décima de Trabajo y Previsión Social, alegando despidió a la trabajadora CRISTINA EMILIA JEREZ GONZÁLEZ, con causa justa, ya que ha demostrado en autos que la actora presentó una constancia falsa de haber asistido al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el día veinticinco de octubre de dos mil once y que prueba documentalmente que la constancia es falsa con la nota emitida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde hace constar que el día y hora señalados, la actora no se presentó a su cita en dicha institución, y tampoco se presentó a sus labores, de esta forma la parte demandada estima que la trabajadora incurrió en las causales de despido contenidas en las literales d) e i) del artículo 77 del Código de Trabajo.



[...] Tampoco incurre en la causal del literal i) del artículo precitado, pues no indujo a error al patrono en cuanto a los conocimientos que tiene del trabajo desempeñado y tampoco entregó documentos falsos al momento de celebrar el contrato de trabajo, por lo que esta Sala estima que debe de mantener la sentencia impugnada, confirmándola en todos sus aspectos.

***Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada.***

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 1603-2015**

**4 de agosto de 2015**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20150804-0000-1603-2015>**

El artículo 108 de la Constitución Política de la República preceptúa: *“Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”*. Dentro de ese contexto, cabe destacar que no obstante la existencia de una ley específica -Ley del Régimen Penitenciario y su Reglamento-, que se encuentra vigente, ésta no regula lo relativo a las relaciones de trabajo con los empleados del Régimen mencionado, por lo que la aplicación de la Ley de Servicio Civil deviene obligatoria. En ese orden de ideas, el artículo 74 de la última ley en mención, establece en el numeral 4: *“La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga si se ordenare la libertad del detenido, o se dictare sentencia absolutoria en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión; (...)”*. Asimismo, el artículo 81, numeral 2, literales a) y b) del Reglamento de la ley en referencia, regula: *“Para el reintegro del servidor público a su puesto o cargo, deberá procederse de la manera siguiente: Por aprehensión y detención: a) El interesado al obtener su libertad, deberá solicitar por escrito ante la Autoridad Nominadora respectiva, ser reintegrado a su puesto o cargo y adjuntar certificación extendida por el tribunal competente que demuestre su libertad y constancia del centro de detención que indique la fecha en que salió de prisión; b) Con base a la documentación recibida, la Autoridad Nominadora emitirá resolución, para que el interesado sea reintegrado a su puesto o cargo, dentro del plazo de treinta días contados a partir de la fecha en que salió de prisión;”*. De conformidad con la normativa trascrita, se reconoce que una vez absuelto el trabajador del Estado, del proceso penal incoado en su contra, éste puede acudir ante la autoridad nominadora con el objeto de que se le restituyan sus derechos laborales suspendidos y de esta forma ser reincorporado a su puesto de trabajo.

En el caso que subyace a la presente acción constitucional, se advierte que las autoridades judiciales respectivas, al efectuar el pronunciamiento correspondiente, debieron examinar si al ahora postulante le asistía o no el derecho a ser reinstalado en sus labores, debido a que, como quedó expuesto, el trabajador interesado gestionó oportunamente en sede administrativa su respectiva solicitud, la que al ser denegada –con sustento en que era el órgano jurisdiccional en materia laboral el que debía disponerlo-, habilitó al accionante a promover su pretensión en la vía judicial. Dentro de ese contexto, este Tribunal, luego de analizar la decisión que constituye el acto reclamado, advierte que la Sala cuestionada al confirmar la decisión asumida por el juez de los autos, y denegar la solicitud de reinstalación efectuada por el ahora amparista, solamente se limitó en indicar que no constaba que el trabajador hubiera sido despedido, y que en todo caso, aún se encontraba en trámite un proceso administrativo.



Por lo expuesto, este Tribunal establece que la resolución adoptada carece de la fundamentación debida, toda vez que la Sala cuestionada omitió resolver respecto de todos los motivos de inconformidad alegados por el postulante al apelar la sentencia emitida en primera instancia, especialmente lo relacionado con que ya había solventado su situación jurídica, dentro del procedimiento penal por el que fue suspendido de su puesto. Motivo por el que la autoridad reclamada debió fundamentar su decisión luego de analizar las circunstancias particulares del caso sometido a estudio, y determinar si concurrían las condiciones para acoger la pretensión del accionante. En virtud de lo anterior, se colige que la decisión de la Sala reprochada no contó con la motivación debida y ante esta falta se violaron los derechos del ahora amparista, por lo que el amparo es el mecanismo reparador de la situación relacionada. Criterio similar ha sido sostenido por esta Corte en sentencias de veinticuatro de abril, cinco de agosto y veintitrés de octubre, todas de dos mil catorce dentro de los expedientes ciento cincuenta y siete – dos mil catorce, un mil ciento cuarenta y cuatro – dos mil trece y trescientos nueve – dos mil catorce (157-2014, 1144-2013 y 309-2014), respectivamente, en lo que se refiere a que es obligatorio fundamentar las resoluciones judiciales, circunstancia que deriva de las garantías del debido proceso, y por ese motivo, todo acto jurisdiccional debe contar con la debida motivación, de lo contrario se incurriría en arbitrariedad.

#### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 2629-2013**

**21 de enero de 2016**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20160121-0000-2629-2013>

En el caso objeto de estudio, el trabajador fue suspendido de sus labores con fecha veintidós de abril de dos mil uno (22 de abril de 2001), por estar sujeto a proceso penal y mediante medida sustitutiva recobró su libertad el veintiséis de abril de dos mil uno (26 de abril de 2001), sin embargo, éste no acudió dentro del plazo previsto en la Ley de Servicio Civil (30 días), y menos dentro del que regula el Código de Trabajo (2 días) desde que obtuvo su libertad, a solicitar su reincorporación, sino que su petición en ese sentido la formuló fuera de aquellos plazos (13 de febrero de 2006), por lo que el departamento Jurídico del Ministerio de Gobernación, en oficio de treinta y uno de abril de dos mil seis (folios 147 y 148 del juicio ordinario), dictaminó que era improcedente la reincorporación del trabajador a sus labores, por haber acudido fuera del plazo previsto en la ley.

La circunstancia anterior permitió que el ente nominador presentara solicitud de autorización judicial para despedir al trabajador por abandono del cargo, debido a que se encontraba emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico social, solicitud que fue declarada con lugar oportunamente por el Juez, sin embargo, posteriormente y, debido a que durante el trámite de aquel incidente, la Corte de Constitucionalidad dictó sentencia de fecha veintinueve de marzo de dos mil siete, en la acción de inconstitucionalidad general parcial 3046-2005, en la que declaró que los trabajadores que pertenecen a los cuerpos de seguridad no están protegidos por las prevenciones que derivan del emplazamiento decretado en el conflicto colectivo, el ente nominador emitió el acuerdo 2471-2008, el cual tiene fecha (03 de octubre de 2008), siendo posterior a la fecha de la sentencia aludida, por medio del cual destituyó al trabajador mencionado por abandono del cargo.

[...] En el caso que subyace a la presente acción constitucional de amparo, se advierte que Sala cuestionada, al examinar en alzada la sentencia que declaró sin lugar la demanda del



trabajador, debió examinar si al demandante le asistía o no el derecho a ser reinstalado en sus labores, debido a que, como quedó expuesto, el trabajador interesado no gestionó dentro del plazo previsto en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento su reincorporación a sus labores, circunstancia que hacía inviable su pretensión.

Dentro de ese contexto, este Tribunal, luego de analizar la decisión que constituye el acto cuestionado, advierte que la Sala reprochada, al revocar la sentencia que conoció en grado, y declarar con lugar la reinstalación y pago de salarios dejados de percibir reclamados por el demandante, únicamente se limitó a indicar: *“la juzgadora al momento de valorar los medios de prueba, no tomó en cuenta lo resuelto por la Honorable Corte de Constitucionalidad en la sentencia de fecha siete de enero de dos mil diez (...) y tampoco valoró las pruebas ofrecidas y diligenciadas por ambas partes (...) ya que evidentemente el actor laboró dentro del marco del servicio exento definido en la Ley de Servicio Civil, y fue amparado en su oportunidad a efecto de otorgársele los derechos contemplados en el artículo 68 del Código de Trabajo”. (...) donde sustancialmente se habilita el plazo para que el actor ejercite el derecho de reincorporación que le asiste conjuntamente con los beneficios colaterales*”. El subrayado no aparece en la transcripción.

Lo transcrito y subrayado del fallo de la Sala cuestionada, evidencia que tal autoridad le atribuyó alcances mayores y distintos a lo dispuesto en la sentencia que esta Corte dictó en el expediente 3599-2008, debido a que en aquel fallo, esta instancia no hizo pronunciamiento alguno relacionado con los parámetros y alcances contenidos en artículo 68 del Código de Trabajo, razón por la cual, al hacer aquellas afirmaciones la Sala reprochada incurrió en violación a los derechos del amparista que deben restituirse.

(...) Con relación al contenido conducente del artículo 68 del Código de Trabajo, que se refiere a la posibilidad de que el patrono cubra al trabajador los salarios correspondientes al tiempo que deba durar el proceso, tal posibilidad está condicionada al hecho de que el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono y, que éste tampoco haya prestado sus servicios a otro patrono mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso. El primer caso, supone la imposibilidad de reclamar el pago de salarios mientras duró el proceso penal, debido a que el delito por el que se procesó al trabajador fue el de evasión culposa, el cual encuadra en aquél que se comete contra el patrono y, en relación a la imposibilidad de reclamar el pago que dispone la ley, cuando el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, es de suponer que, encontrándose en libertad el trabajador desde el veintiséis de abril de dos mil uno, no puede concebirse que estuvo sin percibir un salario durante cuatro años y nueve meses, debido a que fue hasta el trece de febrero de dos mil seis cuando acudió a solicitar su reintegración al puesto de trabajo; por tales motivos, tampoco resultaba procedente la demanda del trabajador; en ese sentido, debe concluirse que la sentencia que declaró con lugar la reinstalación y pago de salarios dejados de percibir violó los derechos del amparista que impone su restitución.

Como punto adicional al tema discutido en el fondo del presente amparo, debe considerarse que para viabilizar el procedimiento de reinstalación, es necesario que concurra indispensablemente y en forma previa, la figura de destitución y, solamente así, se expedita la vía para procurar la reinstalación prevista en la ley, acción que debe ejercitarse dentro del tiempo que expresamente señalen las leyes aplicables. El caso de la suspensión de labores, sin embargo, tiene prevista la figura de reincorporación a sus labores para el suspendido y, para cumplir con ese fin, la ley expresamente establece los procedimientos y plazos impostergables, en cada uno de los cuerpos normativos que los regula, (Código de Trabajo y



Ley de Servicio Civil y su Reglamento); de esa cuenta, en el caso concreto, siendo que el trabajador en esencia nunca fue despedido de su trabajo, sino suspendido de labores por estar sujeto a proceso penal, éste tenía el deber de acudir dentro del plazo de la ley que le resultara aplicable a solicitar su reincorporación, y de ahí, que al pretender ser reinstalado mediante juicio ordinario de reinstalación, además de no ser esa la figura a la que debió acogerse, ello resultaba improcedente porque nunca fue despedido, pero en todo caso, la solicitud presentada se hizo fuera de los plazos regulados legalmente. En otro orden de ideas, lo que procedía era que el trabajador ejercitara su derecho de reincorporación al trabajo, sin embargo, para obtener tal beneficio también debía cumplir con el plazo que la ley establece y, al haberse intentado fuera de aquellos parámetros de temporalidad su reincorporación, su pretensión resultaba improcedente.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 2068-2013**

**23 de agosto de 2013**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130823-0000-2068-2013>

Las normas mencionadas precedentemente, destacan la competencia tanto de las autoridades administrativas –la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Junta Nacional de Servicio Civil– como de los jueces del fuero laboral para resolver con exclusividad los conflictos sometidos a su jurisdicción. En consecuencia, procede acudir ante tales autoridades para que sean ellas –administrativas y judiciales– las encargadas de pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de reclamos que, por su naturaleza, deben ser dilucidados en tales instancias, ya que a aquellas autoridades corresponde con exclusividad provocar un verdadero contradictorio entre partes legitimadas por la situación jurídica material que ha dado lugar al litigio, ello en correcta aplicación de los principios que informan el Derecho del Trabajo y en estricta observancia de las disposiciones aplicables al caso concreto, emitiendo para el efecto las resoluciones que en Derecho corresponden.

Esta Corte, del análisis de las constancias obrantes en autos, establece que el postulante acudió directamente al amparo para impugnar la resolución número cero cero un mil cuatrocientos treinta y siete, de diecinueve de agosto de dos mil once, dictada por el Ministro de Gobernación que declaró improcedente la solicitud formulada para reintegrarse al puesto de trabajo que ocupaba en la Dirección General de Migración, en virtud de que había solventado su situación jurídica - prisión preventiva- por la que había sido suspendido de sus labores sin goce de salario. Denunció que la autoridad reclamada al desestimar su pretensión, vulneró sus derechos constitucionales porque: **i)** resolvió la solicitud de reincorporación fuera del plazo contenido en el artículo 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y **ii)** le negó la reincorporación a su puesto de trabajo, no obstante que acompañó los documentos con los que probó que resolvió en definitiva su situación jurídica en el proceso penal a que se encontraba sujeto, de conformidad con el artículo 81, numeral 2) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. No obstante lo anterior y ante lo relatado, cabe resaltar que esos agravios se encuentran conformados por cuestiones que deben dar lugar a un contradictorio tanto en sede administrativa como en la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social, debido a que el amparo por su naturaleza extraordinaria y subsidiaria, no puede constituirse en una vía procesal paralela a la jurisdicción ordinaria, por medio del cual, el agraviado pretenda dirimir un litigio que debe dilucidarse previamente de conformidad con el procedimiento específico normado en la ley. En similares términos se pronunció esta Corte en las sentencias de veintisiete de julio y, veinte de noviembre, ambas de dos mil doce y veintiuno de marzo de dos mil trece, dictadas en los expedientes cuatrocientos noventa y tres

guión dos mil doce (493-2012), dos mil ciento setenta y cuatro guión dos mil doce (2174-2012) y tres mil novecientos setenta y cuatro guión dos mil doce (3974-2012) respectivamente, en lo que se refiere a que se el amparo por su naturaleza extraordinaria y subsidiaria no puede suplir la labor del juez ordinario por lo que debe agotarse la vía idónea previo a acudir a la instancia constitucional.

La naturaleza del conflicto se corrobora al advertirse que frente a los argumentos del ahora amparista, del análisis de las constancias procesales y de la normativa aplicable al caso concreto, se extrae que la autoridad reclamada al resolver estimó que el interesado no cumplió con los requisitos contemplados en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento para solicitar su reincorporación, por lo que negó tal pretensión; apreciación que la autoridad reclamada realizó en el uso de sus facultades legales y que el amparista pudo rebatir por medio de las impugnaciones contenidas en la ley rectora del acto, tal como quedó anotado en el párrafo precedente, sometiendo el conflicto suscitado al conocimiento de las autoridades competentes tanto administrativas como judiciales; situación que confirma que el asunto trasladado al plano constitucional debió dirimirse previamente ante la autoridad competente y por medio del procedimiento contemplado en la ley, por tal razón se concluye que el amparo no es la vía idónea para resolver el conflicto planteado en esta instancia.

En atención a las razones que fundamentan este fallo, debe dejarse a salvo el tiempo corrido durante la tramitación del presente amparo, en ambas instancias, para que no se compute como tiempo durante el cual pudo acaecer prescripción alguna, respecto de los posibles derechos que el interesado pudiera pretender ejercer relativo a la reincorporación que pretende y que reclama en esta vía, sin que el pronunciamiento que en ese sentido se hace, prejuzgue sobre la procedencia o improcedencia de cualquier posible pretensión de aquel.

***Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.***

**Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

**Expediente 27-2011**

**17 de abril de 2013**

**<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20130417-0022-03004-2011-00027>**

La parte actora manifiesta expresamente que se le imputan en la demandada las causales contenidas en los artículos 20 del Código de Trabajo y 77 literal k. (...) Esta instancia al revisar las constancias procesales establece que la parte demandada dentro de las pruebas ofrecidas y aportadas al juicio, no adjuntó ningún Contrato Individual de Trabajo, con el objeto de establecer las obligaciones que le impusiera dicho contrato, para poder establecer si la actora cometió falta grave en contra de las obligaciones que le impusiera tal documento. Aunado a lo anteriormente indicado, la parte actora en ningún momento indicó a que otras obligaciones y derechos establecidos en el Código de Trabajo, estaba obligada la actora, como consecuencia el primer agravio no puede acogerse, ya que no se puede evidenciar que falta al trabajo cometió la actora que contravengan las obligaciones del contrato de trabajo y cuales de las establecidas en el Código de Trabajo.

En cuanto a la literal g) del artículo 50 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, éste establece: “g) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de las inspecciones; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levanten o



en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los afiliados; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes propios de su cargo, deben ser destituidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda.”, esta instancia advierte que la supuesta falta que se le imputa a la actora es que el día que se presentó al (...) se encontraba gozando de licencia sindical por lo que no estaba legitimada, ni autorizada, ni se le había nombrado, ni se le había instruido laboralmente para apersonarse (...) como inspector Patronal de su representado, menos acompañado de tres abogados. Sin embargo dentro de la secuela del juicio no se presentó prueba idónea para demostrar que la actora el día ocho de febrero de dos mil once se haya apersonado al colegio relacionado, aunado a que no existe una denuncia por parte de los personeros del colegio relacionado que respaldara lo argumentado por el actor, por lo que se puede establecer que la demandada haya incurrido en alguna de las faltas estipuladas en el artículo antes citado, y no quedó probado que la demandada se extralimitara en sus funciones, como consecuencia tampoco se puede acoger dicho agravio.

***IUS VARIANDI***  
**DESPIDO INDIRECTO**  
**TRASLADOS**

**Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 1038-2015**

**28 de octubre de 2015**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20151028-0000-1038-2015>

...es necesario analizar la naturaleza y alcances de la facultad que tienen los patronos de disponer el traslado de los empleados. Esa potestad deriva del denominado *ius variandi*, que consiste en la posibilidad de alterar las condiciones de un contrato de trabajo. Esta facultad, como se ha reconocido doctrinariamente, el patrono no puede ejercerla de manera irrestricta, especialmente no puede consistir en una decisión arbitraria, al contrario, el traslado de un trabajador debe ser justificado. Esa justificación de la decisión de traslado, normalmente se encuentra en la conveniencia que representa para el patrono para lograr beneficios generales en el centro de trabajo, consiguientemente, la decisión debe responder al principio de razonabilidad, el cual en esta materia implica que no pueden someterse enteramente los intereses del trabajador para hacer prevalecer los del patrono, sino que ha de buscarse un punto medio que facilite el alcance de los objetivos del servicio y no lesione sensiblemente los intereses del trabajador afectado, puesto que este debe permanecer ajeno a cualquier daño o perjuicio que puedan causar las decisiones del patrono con el objeto de mejorar las condiciones en la prestación del servicio. El criterio aludido fue expuesto por esta Corte en sentencias de diez de diciembre de dos mil trece, veinticinco de junio de dos mil catorce y diecisiete de septiembre de dos mil quince, emitidas en los expedientes 3189-2012, 4376-2013 y 981-2015, respectivamente.

Los autores Cabanellas y Flaibani sostienen que el *ius variandi* “...En el Derecho Laboral se refiere a la potestad que una y otra de las partes, el empresario y el trabajador, poseen para alterar las condiciones convencionales o iniciales del contrato. Más restrictivamente y por antonomasia, la facultad patronal de cambiar, por necesidades o conveniencias de la empresa, las prestaciones del trabajador. (...) El ‘*ius variandi*’, íntimamente relacionado con el poder directivo (...), le permite al patrono, a fin de dirigir, coordinar y fiscalizar la empresa, ciertas alteraciones en el régimen de la prestación de los servicios, pero siempre que no atenten contra



*las cláusulas esenciales del contrato ni mermen los beneficios del trabajador. (...) En principio, 'el patrono puede hacer uso del ius variandi, siempre que la medida no atañe para el empleado una disminución en la retribución o de su jerarquía...'* (Diccionario de Derecho Laboral, Cabanellas de las Cuevas, Guillermo y C. Flaibani, Claudia. Argentina, 2001).

En el presente caso, la autoridad denunciada, mediante el punto quinto del acta ocho - dos mil quince (8-2015), de veinticinco de febrero de dos mil quince, que modificó el punto décimo, numeral dos (2), literal a, del acta cinco - dos mil quince (5-2015), del cuatro del mismo mes y año, decidió renovar el nombramiento del postulante, como Juez de Primera Instancia, por un nuevo período constitucional contado a partir del trece de enero de dos mil quince al doce de enero de dos mil veinte e indicó que desempeñaría el cargo de Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Sololá' y en el punto noveno del acta siete - dos mil quince (7-2015), de dieciocho de febrero de dos mil quince, se le instruyó al accionante para que finalice los debates iniciados en el Tribunal de Sentencia Penal respectivo, con el objeto de que entregue el cargo, pese a que el judicante ocupaba el cargo de Juez Presidente del Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente del departamento de Huehuetenango, tal como quedó acreditado con las pruebas aportadas por las partes y que obran en autos.

Ese nombramiento como Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia, en un departamento que geográficamente se encuentra distante del lugar donde ahora presta sus servicios, se estima que constituye un traslado y, por ende, se están trasgrediendo los derechos que le asisten al amparista, debido a que, previo efectuar ese traslado, la autoridad nominadora debió cumplir con el procedimiento específico establecido en la Ley y, al no hacerlo, causó los agravios expuestos por el interesado al plantear la presente acción constitucional, en atención a los razonamientos expuestos en los párrafos precedentes.

### **Corte de Constitucionalidad**

**Expediente 4376-2013**

**25 de junio de 2014**

<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20140625-0000-4376-2013>

...ha de reconocerse particularmente que la decisión que el patrono adopte sobre el traslado de un trabajador no puede obedecer a la conducta de éste en el desempeño de sus labores, de manera que el traslado no constituye una sanción que, como tal, pueda adoptarse como consecuencia de la comisión de faltas por parte del trabajador. Ello dista notoriamente de la naturaleza del "traslado" como facultad del patrono, quien para disponerlo está sujeto a no afectar condiciones esenciales del contrato laboral. En el caso de la carrera judicial, cobra especial trascendencia la decisión de traslado de jueces como parte del *ius variandi*, puesto que existen ciertos valores y principios fundamentales que podrían verse afectados, como es el caso de la independencia judicial, que se denuncia violada en el caso concreto.

De todo lo expuesto esta Corte advierte que el Consejo de la Carrera Judicial, para emitir su recomendación, tomó en cuenta como antecedentes del caso, precisamente el informe que presentó la Supervisión General de Tribunales y el estudio de clima laboral elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial, siendo pertinente resaltar que tal actuación se encuentra ajustada a Derecho y a la normativa aplicable al caso concreto que viabiliza la posibilidad de verificar el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, sus titulares y demás personal auxiliar que labore en la sede judicial de que se trate, a través de





las investigaciones, estudios y demás informes que se recaben con el fin de obtener los resultados de la funcionalidad en la administración de justicia.

Además, cabe resaltar que un traslado dispuesto en esas condiciones es una atribución de la Corte Suprema de Justicia, como máxima autoridad administrativa, que vela por el debido cumplimiento de sus fines y por brindar a los usuarios los recursos necesarios para que obtengan una eficiente y cumplida administración de justicia.

No obstante lo anterior, es conveniente reconocer que la plaza de juez suplente a la que se dispuso trasladar al ahora interesado, resulta evidente que aunque pudiera ser de la misma categoría a la que corresponde el cargo que ejercía, por la investidura que concede y las prerrogativas que implica, no contiene las mismas condiciones en que el Juez afectado prestaba sus servicios al Organismo Judicial, pues de conformidad con el artículo 34 de la Ley de la Carrera Judicial, los jueces suplentes serán nombrados para atender las necesidades del despacho judicial de paz y de primera instancia en toda la República, quienes permanecerán a disponibilidad en las condiciones, forma y lugar que la Corte determine. De ello resulta evidente que los jueces suplentes pueden ser enviados a prestar servicio en distintos lugares y, ese solo hecho, en el caso concreto, implica una afectación a la condición de estabilidad geográfica del que gozaba el Juez interesado en el cargo que desempeñaba al momento en que se dispuso su traslado; por consiguiente, al adoptarse tal decisión, la autoridad reprochada excedió uno de los límites más significativos del *ius variandi*, constituido por la prohibición de afectar condiciones esenciales en la prestación del servicio, puesto que la permanencia geográfica se pierde al pretenderse nombrar al hoy requirente en una plaza de Juez de Primera Instancia Suplente, causándosele de tal manera un perjuicio y menoscabo en una condición que ya había adquirido, lo que resulta inaceptable, no solamente a tenor de los límites que tiene el patrono para tomar decisiones que afecten las condiciones de las relaciones de trabajo conforme lo antes considerado, sino porque ello vulnera el principio protectorio en la regla de la condición más beneficiosa, que es una garantía especial reconocida en el Derecho Laboral a favor de los trabajadores, y que implica que las mejores condiciones que han logrado en el desempeño de su trabajo, no pueden reducirseles o alterárseles significativamente. Este razonamiento no implica que la Corte Suprema de Justicia está vedada de la facultad de disponer el traslado geográfico de un juez, sino que para el efecto debe tomar en cuenta todas las condiciones personales y profesionales del caso, para adoptar la decisión por verdaderas razones de servicio, que en el caso concreto no fueron evidenciadas. En el mismo sentido resolvió esta Corte en sentencia de diez de diciembre de dos mil trece dentro del expediente tres mil ciento ochenta y nueve – dos mil doce (3189-2012).

