

Revista Científica Internacional

Centro de Investigación de la Sociedad del Conocimiento

Volumen 7 / No. 1 / 2024

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la Revista Científica Internacional y sus miembros.

Artículo científico

Abuso del Incidente de Reinstalación Laboral por Simulación de Contrato en la Jurisprudencia Constitucional

Abuse of the Labor Reinstatement Incident by Contract Simulation in Constitutional Jurisprudence

Gerardo Andrés Prado Mendía

Maestro en Derecho Laboral con Gestión Empresarial

Universidad Mariano Gálvez de Guatemala

licgapmendia@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-4404-0158>

Referencia

Prado Mendía, G. A. (2024). Abuso del Incidente de Reinstalación Laboral por Simulación de Contrato en la Jurisprudencia Constitucional. *Revista Científica Internacional*, 7(1), 167-185. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v7i1.86>

Recibido 16/02/2024

Aceptado 26/07/2024

Publicado 31/07/2024

Resumen

PROBLEMA: El problema surge del abuso de la jurisprudencia constitucional al permitir abordar la simulación laboral a través de un incidente de reinstalación, contradiciendo el artículo 380 del Código de Trabajo que prohíbe prejuzgar sobre despidos.

OBJETIVO: Analizar el abuso del incidente de reinstalación laboral por simulación de contrato en la jurisprudencia constitucional para establecer las tendencias de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en materia de interpretación de los derechos laborales. **MÉTODO:** Estudio de casos mediante análisis de tres sentencias de la Corte de Constitucionalidad.

RESULTADOS: La Corte de Constitucionalidad resalta la importancia de identificar relaciones laborales genuinas, incluso cuando se intenta disfrazar la temporalidad bajo contratos a plazo fijo. Se subraya la responsabilidad de los jueces en detectar simulaciones contractuales y la necesidad de autorización judicial previa en casos de terminación laboral en contextos de conflicto colectivo, con la posibilidad de reinstalación del trabajador despedido como consecuencia del incumplimiento de los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. **CONCLUSIÓN:**

La Corte de Constitucionalidad está excediendo su poder al ordenar reinstalaciones laborales sin seguir el procedimiento establecido en el Código de Trabajo. Esto desencadena una invasión de competencias y una modificación del proceso laboral sin respaldo normativo, socavando la separación de poderes y la legalidad en la resolución de conflictos laborales.

Palabras clave: Incidente de reinstalación, simulación de contrato, jurisprudencia constitucional

Abstract

PROBLEM: The issue arises from the abuse of constitutional jurisprudence by allowing the consideration of labor simulation through a reinstatement incident, contradicting Article 380 of the Labor Code that prohibits prejudging dismissals. **OBJECTIVE:** To analyze the abuse of the labor reinstatement incident due to contract simulation in constitutional jurisprudence to establish the trends of the Constitutional Court of Guatemala regarding the interpretation of labor rights. **METHOD:** Case study through the analysis of three judgments of the Constitutional Court. **RESULTS:** The Constitutional Court highlights the importance of identifying genuine labor relationships, even when attempting to disguise temporality under fixed-term contracts. It emphasizes the judges' responsibility in detecting contractual simulations and the need for prior judicial authorization in cases of labor termination in collective conflict contexts, with the possibility of reinstating the dismissed worker because of non-compliance with Articles 379 and 380 of the Labor Code. **CONCLUSION:** The Constitutional Court is exceeding its power by ordering labor reinstatements without following the established procedure in the Labor Code. This triggers an invasion of competencies and a modification of the labor process without normative support, undermining the separation of powers and legality in resolving labor disputes.

Keywords: Reinstatement incident, contract simulation, constitutional jurisprudence

Introducción

El problema radica en el abuso de la jurisprudencia constitucional al permitir que, a través de un incidente de reinstalación, se aborde la controversia de la simulación laboral de los contratos de trabajo. Esto contradice el artículo 380 del Código de Trabajo, el cual establece que no se debe prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido en esta vía, ya que dicha determinación corresponde al juicio ordinario laboral. La Corte de Constitucionalidad ha justificado esta práctica argumentando celeridad procesal, lo que implica una forma de legislar fuera del marco legal establecido. Este abuso obliga a los jueces a cometer ilegalidades al resolver sobre la relación laboral en un incidente que tiene una función específica distinta, manipulando así el propósito del artículo 380 y distorsionando el debido proceso legal.

La jurisprudencia constitucional se concibe como el conjunto de decisiones emanadas del tribunal constitucional, que se enfocan en la interpretación y aplicación adecuada de las normas de un ordenamiento jurídico, con la finalidad de contribuir a darle un sentido a los preceptos ordinarios que deben ser acorde a los constitucionales.

La jurisprudencia es necesaria como argumenta Camille Jauffret-Spinosi (2010) que, para comprender la influencia de las decisiones judiciales en la evolución del derecho, es necesario abandonar los clichés que menosprecian el valor de la jurisprudencia como fuente jurídica. Estas fórmulas parecen inapropiadas, dado el papel fundamental que ha desempeñado la jurisprudencia en el desarrollo del derecho, mientras que la doctrina a menudo se limita a interpretarla (p. 97).

La jurisprudencia es esencial para la interpretación normativa según Zaccaria (2010) enfatiza que, las corrientes jurisprudenciales arraigadas ejercen una influencia significativa en las resoluciones judiciales, la labor legislativa y en la sociedad en general. Se destaca que las decisiones de los magistrados, especialmente los de

mayor jerarquía, se consideran referencias válidas tanto en las prácticas de los abogados como en los fundamentos de las sentencias, y son tenidas en cuenta por la doctrina (p. 98). La jurisprudencia desempeña un rol elemental para la comprender los alcances de las disposiciones del ordenamiento jurídico, Soberanes Díez (2013) afirma que la jurisprudencia va más allá de ser simplemente una interpretación obligatoria de las leyes, al también desempeñar un destacado papel en la interpretación de la constitucionalidad de las mismas, pudiendo respaldar su validez o invalidez. Actualmente coexisten dos tipos de jurisprudencia: la de legalidad, comúnmente tratada en textos académicos, y la de constitucionalidad, la cual define el sentido y alcance de la Constitución y limita al legislador, representando la norma de las normas (p. 319).

Mediante la jurisprudencia se confiere significado a los preceptos jurídicos, Andaluz Vegacenteno (2013) explica que, en el ámbito jurídico, la interpretación no persigue una única verdad absoluta, sino que constituye un proceso argumentativo y de justificación de decisiones. Este procedimiento implica tanto la argumentación práctica para respaldar el significado normativo como el acto de atribuir significados legales a disposiciones específicas. Se destaca que no hay métodos definitivos y absolutos para determinar interpretaciones jurídicas unívocas, dado que una disposición puede admitir múltiples lecturas. La selección del enfoque y la interpretación final recae en el intérprete, cuya corrección lógica se juzga mediante la argumentación (pp. 30-31).

El conjunto de sentencias de los tribunales de mayor jerarquía, como la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad en Guatemala, abarca distintas materias, según Taruffo (2018), la jurisprudencia representa un corpus de resoluciones, potencialmente extenso, como lo evidencia la vasta recopilación de fallos referentes a temas similares (p. 9).

El artículo 268 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece la función esencial de la Corte de Constitucionalidad como la defensa del orden constitucional. Opera como un tribunal permanente con jurisdicción privativa, actuando de manera independiente de los demás poderes del Estado y cumpliendo funciones específicas definidas por la Constitución y la ley correspondiente.

Entre estas funciones destaca lo que establece el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad (1986) que establece que las sentencias de la Corte de Constitucionalidad que interpretan las normas de la Constitución y otras leyes crean doctrina legal que los tribunales deben respetar cuando existen tres fallos unánimes en el mismo sentido. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad tiene la facultad de apartarse de su propia jurisprudencia justificando la innovación, la cual no es vinculante para los demás tribunales a menos que se emitan tres fallos consecutivos unánimes en esa misma dirección.

El objetivo de la investigación consiste en analizar el abuso del incidente de reinstalación laboral por simulación de contrato en la jurisprudencia constitucional para establecer las tendencias de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en materia de interpretación de los derechos laborales.

Materiales y métodos

El método de estudio de casos, una técnica de investigación cualitativa que se emplea para analizar en profundidad fenómenos dentro de su contexto real. En el ámbito legal, implica revisar decisiones judiciales para identificar patrones y aplicaciones de la ley, permitiendo entender cómo los tribunales interpretan normativas y su impacto en la práctica jurídica. En este estudio específico, se emplea el análisis jurisprudencial de tres sentencias de la Corte de Constitucionalidad para examinar la interpretación de la ley en casos de simulación de contratos laborales y

reinstalación, buscando identificar posibles abusos y desviaciones de la normativa establecida en el Código de Trabajo, artículo 380.

Resultados

Para el análisis de casos de estudio se seleccionaron tres sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el año 2024. La síntesis de su argumentación se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1 Sentencias de la Corte de Constitucionalidad analizadas (síntesis)

Sentencia	Síntesis de la argumentación de la Corte de Constitucionalidad
Expediente 2253-2024	El Tribunal de Trabajo no causa agravio al declarar la existencia de una relación laboral por tiempo indefinido, incluso cuando se intenta encubrir esta temporalidad bajo un contrato a plazo fijo. Esta declaración se basa en pruebas concretas y en las características que establece el artículo 26 del Código de Trabajo. En situaciones donde se simula la temporalidad del vínculo, no resulta perjudicial que los jueces laborales ordenen la reinstalación de un trabajador despedido sin autorización judicial, a pesar de prevenciones por un conflicto colectivo de carácter económico-social en curso.
Expediente 1126-2024	Los jueces laborales tienen la responsabilidad de detectar la simulación de contratos cuando se observan elementos propios de una relación laboral, incluso si se intenta ocultar la verdadera naturaleza del vínculo bajo una forma contractual distinta. Además, según lo dispuesto en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, cuando la parte empleadora se enfrenta a un conflicto colectivo de carácter económico-social, cualquier terminación de contratos de trabajo existentes

	<p>debe contar con la autorización previa del respectivo juez; en caso de no seguir esta regla, la consecuencia es la reinstalación del trabajador en su posición anterior al despido.</p>
Expediente 2046-2024	<p>El Tribunal de Trabajo no causa perjuicio al declarar una relación laboral por tiempo indefinido al identificar las características necesarias según el artículo 26 del Código de Trabajo, incluso si se intentó disfrazar la naturaleza del vínculo bajo un contrato a plazo fijo. En situaciones donde se declara la simulación de la temporalidad del vínculo, tampoco resulta perjudicial que los jueces laborales ordenen la reinstalación de un trabajador despedido sin autorización judicial, a pesar de existir disposiciones vigentes derivadas de un conflicto colectivo de carácter económico-social.</p>

La Tabla 1 resume las argumentaciones de la Corte de Constitucionalidad en tres expedientes distintos, destacando la importancia de identificar relaciones laborales genuinas, incluso cuando se intenta encubrir la temporalidad bajo contratos a plazo fijo. Se enfatiza la responsabilidad de los jueces en detectar simulaciones contractuales y la necesidad de autorización judicial previa en casos de terminación laboral en contextos de conflicto colectivo, subrayando la reinstalación del trabajador despedido en su posición anterior como consecuencia del incumplimiento de los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo (1947). Esto significa que, para la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal de Trabajo no causa daño al declarar la existencia de una relación laboral indefinida, incluso cuando se intenta ocultar esta temporalidad bajo un contrato a plazo fijo. Esta afirmación se basa en pruebas concretas y en las características establecidas en el Artículo 26 del Código de Trabajo. En situaciones donde se simula la temporalidad del vínculo, no es perjudicial que los jueces laborales ordenen la reinstalación de un trabajador despedido sin autorización judicial, a pesar de las precauciones por un conflicto colectivo de carácter económico-social en curso.

Además, entre los hallazgos se encuentra que, para la Corte de Constitucionalidad, los jueces laborales tienen la responsabilidad de detectar simulaciones de contratos cuando se observan elementos propios de una relación laboral, incluso si se intenta ocultar la verdadera naturaleza del vínculo bajo una forma contractual distinta. Además, según lo dispuesto en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, cuando la parte empleadora se enfrenta a un conflicto colectivo de carácter económico-social, cualquier terminación de contratos de trabajo existentes debe contar con la autorización previa del respectivo juez; en caso de no seguir esta regla, la consecuencia es la reinstalación del trabajador en su posición anterior al despido.

Según la Corte de Constitucionalidad el Tribunal de Trabajo no causa perjuicio al declarar una relación laboral indefinida al identificar las características necesarias según el Artículo 26 del Código de Trabajo, incluso si se intentó disfrazar la naturaleza del vínculo bajo un contrato a plazo fijo. En situaciones donde se declara la simulación de la temporalidad del vínculo, tampoco resulta perjudicial que los jueces laborales ordenen la reinstalación de un trabajador despedido sin autorización judicial, a pesar de existir disposiciones vigentes derivadas de un conflicto colectivo de carácter económico-social.

La postura sostenida por la Corte de Constitucionalidad refleja un compromiso con la defensa de los derechos laborales y garantizar un trato justo a los empleados, especialmente en casos donde los arreglos contractuales son manipulados para distorsionar la verdadera naturaleza de la relación laboral. Al seguir las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo y considerar las particularidades de cada caso, el Tribunal de Trabajo puede abordar eficazmente las instancias de simulación contractual y despidos injustos, protegiendo así los intereses de los trabajadores.

A través de sus decisiones, la Corte de Constitucionalidad sostiene que los jueces laborales desempeñan un papel esencial en mantener la integridad de las leyes laborales y prevenir el abuso de arreglos contractuales que socavan la seguridad y los

derechos de los empleados. Al interpretar y aplicar el marco legal de una manera que se alinea con los principios de justicia y equidad, el Tribunal de Trabajo contribuye a fomentar un ambiente laboral donde los trabajadores están protegidos de prácticas explotadoras y despidos injustos.

En el ámbito de la simulación contractual en materia laboral, se refleja que la Corte de Constitucionalidad considera la dependencia en disposiciones legales específicas y criterios establecidos para determinar la naturaleza de las relaciones laborales subraya la importancia de cumplir con los marcos regulatorios y la aplicación consistente de las leyes laborales. Este enfoque no solo garantiza claridad y previsibilidad en las decisiones relacionadas con el trabajo, sino que también sirve para promover la transparencia y la responsabilidad dentro del sistema judicial, mejorando así la confianza en el proceso legal.

En ese sentido, la aplicación consistente de principios legales y la evaluación minuciosa de la evidencia en los casos relacionados con el trabajo son esenciales para defender los derechos de los trabajadores y mantener la integridad del sistema de justicia laboral. Al examinar los arreglos contractuales e identificar instancias de simulación o despidos injustos, los jueces laborales pueden defender los principios de equidad y justicia, promoviendo un ambiente laboral justo y de apoyo para todas las personas involucradas.

Por otro lado, la Corte de Constitucionalidad sostiene que la consideración cuidadosa de cada caso y la evaluación exhaustiva de las circunstancias que rodean las relaciones laborales permiten a los jueces laborales tomar decisiones informadas que se basan en principios legales y buscan proteger los derechos de los trabajadores. Este enfoque diligente no solo garantiza el trato justo de los empleados, sino que también contribuye a la eficacia y credibilidad en general del sistema de justicia laboral, fomentando la confianza y la confianza en su capacidad para resolver disputas de manera justa e imparcial.

Al enfatizar la importancia del cumplimiento de las normas legales y la aplicación constante de las leyes laborales, la Corte de Constitucionalidad demuestra su compromiso de defender los derechos y protecciones otorgados a los trabajadores bajo el marco legal. A través de sus decisiones e interpretaciones, el Tribunal juega un papel fundamental en proteger los intereses de los empleados y garantizar que las disputas laborales se resuelvan de manera justa, equitativa y de acuerdo con los principios legales establecidos. Pero va más allá, porque incluso considera conveniente ordenar la reinstalación una vez determinada la simulación contractual, aunque no sea el procedimiento establecido legalmente para hacerlo.

Discusión

El artículo 18 del Código de Trabajo (1947) establece que el contrato individual de trabajo es el vínculo económico-jurídico en el cual una persona (trabajador) se compromete a prestar servicios personales o a llevar a cabo una obra para otra persona (patrono), bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración. Se menciona que, en el caso de ciertos cargos como gerentes o directores, la delegación de funciones puede incluso recaer en el propio trabajador.

Además, el artículo 19 del Código de Trabajo (1947) establece que para que exista y se perfeccione un contrato individual de trabajo, basta con el inicio de la relación laboral, es decir, la prestación de servicios o la ejecución de una obra en las condiciones establecidas en el artículo anterior. Se destaca que toda prestación de servicios debe regirse por las leyes y principios laborales, y que el patrono puede consentir que estas normas se apliquen desde la celebración del contrato, incluso si aún no ha comenzado la relación laboral.

El artículo 26 del Código de Trabajo (1947) establece que, a menos que exista prueba o estipulación contraria, los contratos laborales se consideran indefinidos. Contratos aparentemente a plazo fijo se convierten en indefinidos si la causa persiste al

vencimiento. Los contratos temporales son excepciones y deben justificarse por la naturaleza temporal del servicio o la obra. Desde una perspectiva doctrinaria, Irureta Uriarte (2013) sostiene que la simulación implica la creación de una representación falsa que contrasta con la verdad al exhibir algo que no existe. Esta discrepancia entre lo que se muestra y lo que es real surge cuando las partes ocultan la verdadera naturaleza de sus acciones. A menudo tiene como objetivo engañar a terceros y desemboca en acciones que son legalmente indebidas (p. 215).

En el Código de Trabajo (1947), el artículo 379 establece que, al presentarse un conflicto laboral, se prohíben represalias entre patronos y trabajadores. En el artículo 380 dicta que toda terminación de contratos en una empresa en conflicto debe ser autorizada por el juez, sin prejuzgar sobre la justicia del despido. La falta de autorización conlleva sanciones y la orden de reinstalación inmediata, incluso duplicando las multas en caso de desobediencia, destacando la celeridad del proceso de reinstalación en un plazo de veinticuatro horas.

Para la reinstalación debe tramitarse el procedimiento establecido en el artículo 209 del Código de Trabajo (1947), que establece la inamovilidad de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, protegiéndolos de despido desde el aviso de creación hasta sesenta días después de la inscripción. El incumplimiento resulta en reinstalación inmediata que se debe tramitar por la vía de los incidentes.

En el análisis de las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en los expedientes 2253-2024, 1126-2024 y 2046-2024, se observan similitudes y diferencias en la argumentación presentada. En los tres casos, se destaca la responsabilidad de los jueces laborales en detectar la simulación de contratos cuando se evidencian elementos propios de una relación laboral indefinida, incluso si se intenta encubrir la verdadera naturaleza del vínculo bajo una forma contractual diferente.

En cuanto a la declaración de la existencia de una relación laboral por tiempo indefinido, los tres expedientes coinciden en que el Tribunal de Trabajo no causa agravio al realizar esta determinación, siempre y cuando se base en pruebas concretas y en las características establecidas por el artículo 26 del Código de Trabajo. Esta postura refuerza la importancia de identificar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales, independientemente de la forma contractual empleada para aparentar lo contrario.

En relación con las repercusiones de la simulación de la temporalidad del vínculo laboral, tanto el expediente 2253-2024 como el 2046-2024 señalan que los jueces laborales pueden ordenar la reinstalación del trabajador despedido sin autorización judicial en casos donde se declara esta simulación, a pesar de existir prevenciones derivadas de un conflicto colectivo de carácter económico-social. Esta medida busca proteger los derechos laborales del trabajador afectado y garantizar un proceso justo en el ámbito laboral.

Por otro lado, el expediente 1126-2024 resalta específicamente la necesidad de obtener autorización judicial previa para la terminación de contratos de trabajo en situaciones de conflicto colectivo de carácter económico-social, según lo establecido en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. En caso de incumplimiento de esta norma, la consecuencia es la reinstalación del trabajador en su posición anterior al despido, lo que refleja un enfoque más centrado en el proceso legal de terminación laboral en contextos de conflicto.

En resumen, los expedientes analizados coinciden en la importancia de que los jueces laborales identifiquen la simulación de contratos y determinen la verdadera naturaleza de las relaciones laborales. Asimismo, destacan la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en situaciones de conflicto colectivo, asegurando que cualquier terminación de contratos laborales se realice de acuerdo con las disposiciones legales vigentes para garantizar un proceso justo y equitativo en el

ámbito laboral, por lo que explica que no existe contravención si al declarar la simulación laboral se ordena la reinstalación.

En ese sentido se debe comprender que, según Morales Arredondo (2021), la reinstalación de los empleados despedidos injustamente a sus puestos de trabajo constituye una forma de corregir la violación del derecho a la seguridad laboral, restaurando el derecho infringido y restableciendo las condiciones laborales, lo que garantiza a los trabajadores la continuidad en su empleo y en sus beneficios asociados.

La misma Corte de Constitucionalidad (2015) se ha pronunciado en el sentido de que la inamovilidad se otorga a los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, desde el momento en que notifican por escrito a la Inspección General de Trabajo, y se extiende hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato. Esta protección asegura que los empleados no puedan ser despedidos durante el período señalado, salvaguardando su derecho a la sindicalización tal como lo garantizan la Constitución y las leyes laborales vigentes. La no observancia de esta disposición resulta en la reinstalación del trabajador afectado por una terminación laboral arbitraria.

Si bien es cierto, la jurisprudencia constitucional es esencial para salvaguardar el derecho del trabajador a la reinstalación ante un despido injusto. Se debe tener en consideración que, para Guastini (2018), la aplicación judicial de principios constitucionales implica identificar, interpretar, balancear y concretar principios para resolver casos legales, garantizando su coherencia con otras normas en conflicto (p. 11). En los casos analizados surge un conflicto con el debido proceso, porque bajo el argumento de celeridad procesal, la Corte de Constitucionalidad ampara las órdenes de reinstalación cuando se discute la simulación laboral, sin que se siga el debido proceso establecido para el efecto, que es la vía incidental.

Estas decisiones sobrepasan las atribuciones establecidas por la legislación que regula el funcionamiento de la Corte de Constitucionalidad. Sarmiento E. (2020) considera que en ocasiones las decisiones judiciales, los tribunales constitucionales van más allá de sus funciones al emitir sentencias que incluyen medidas inmediatas y progresivas para proteger los derechos fundamentales afectados (p. 3). Sin embargo, pueden incidir negativamente en otros derechos, como el debido proceso, bajo argumentos de celeridad procesal.

Por lo tanto, la inamovilidad de los trabajadores cuando existe un conflicto colectivo garantiza que no puedan ser despedidos durante un período específico. La no observancia de esta protección puede llevar a la reinstalación del empleado despedido. Esto se ajusta a lo que establecen los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo (1947) por lo que ante represalias y la omisión de autorización judicial para la terminación de contratos en empresas en conflicto.

Esto significa que la falta de autorización judicial puede resultar en la reinstalación inmediata del trabajador despedido durante un conflicto laboral planteado ante la autoridad competente. Sin embargo, cuando la finalidad del proceso es determinar la simulación de un contrato de trabajo y se ordena la reinstalación, se hace en abuso de las atribuciones otorgadas a la Corte de Constitucionalidad, que debería limitarse a decidir sobre la existencia de la relación laboral y que sean las partes las que insten el incidente de reinstalación, en su caso.

Conclusión

La Corte de Constitucionalidad está abusando de su poder jurisdiccional al decidir sobre la simulación laboral y ordenar la reinstalación. Esto representa una contradicción directa con lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, el cual establece el requisito del incidente para la autorización del despido. De esta manera se distorsiona el debido proceso establecido en la ley, el cual contempla que

este tipo de asuntos sean analizados y resueltos a través del procedimiento específico correspondiente. De esta forma, la Corte está excediendo el marco de su autoridad jurisdiccional y abusando de sus facultades al determinar que es procedente la orden judicial de reinstalación una vez determinada la simulación del contrato laboral.

Al justificar su proceder en aras de lograr celeridad procesal, la Corte de Constitucionalidad termina actuando como un verdadero órgano legislativo toda vez que sus decisiones son vinculantes y con ello los jueces deben resolver asuntos relacionados con la reinstalación laboral cuando se discute la simulación contractual. Estos no son los mecanismos procesales establecidos para tales efectos según el marco normativo. De esta forma, la máxima instancia constitucional termina invadiendo competencias del órgano legislativo al modificar el debido proceso laboral vigente mediante sus interpretaciones jurisprudenciales.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala.

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

Camille Jauffret-Spinosi, R. D. (2010). *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2792-los-grandes-sistemas-juridicos-contemporaneos-1a-reimp-de-la-11a-ed>

Congreso de la República de Guatemala. (1947). Código de Trabajo. *Decreto 1441*.

Corte de Constitucionalidad. (30 de abril de 2015). Expediente 1166-2014. *Sentencia de apelación de amparo*. Guatemala.

<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfTextoLibre.aspx>

Corte de Constitucionalidad. (20 de junio de 2024). Expediente 1126-2024. *Sentencia de apelación de amparo*.

<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfTextoLibre.aspx>

Corte de Constitucionalidad. (4 de julio de 2024). Expediente 2046-2024. *Sentencia de apelación de amparo*.

<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfTextoLibre.aspx>

Corte de Constitucionalidad. (18 de julio de 2024). Expediente 2253-2024. *Sentencia de Apelación de Amparo*.

<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfTextoLibre.aspx>

Gramajo Gramajo de Rosales, G. N. (2012). *Metodología de la investigación jurídica en la academia*. Universidad Rafael Landívar.

http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/url/IIJ/cuadren_estu105.pdf

Guastini, R. (2018). Aplicar principios constitucionales. *Revista de Derecho*, 3(1), 11-22.

<https://www.redalyc.org/pdf/6718/671871235001.pdf>

Irureta Uriarte, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. *Revista de Derecho (Valparaíso)*(40), 213-250.

<https://www.redalyc.org/pdf/1736/173628597007.pdf>

Morales Arredondo, L. E. (2021). La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano. *Revista latinoamericana de derecho social* (33), 69-101.

<https://www.redalyc.org/journal/4296/429671778004/html/>

Sarmiento E., J. P. (2020). Los ecosistemas como sujetos de derecho, entre la conexidad y las sentencias estructurales. *Revista de Derecho* (54), 1-4.

<https://www.redalyc.org/journal/851/85168441001/85168441001.pdf>

Soberanes Díez, J. M. (2013). La igualdad ante la jurisprudencia. *Cuestiones Constitucionales* (29), 313-345.

<https://www.redalyc.org/pdf/885/88531578010.pdf>

Taruffo, M. (2018). *Aspectos del precedente judicial*. México: Coordinación Editorial, Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

<https://www.pjenl.gob.mx/Publicaciones/Libros/70/docs/70.pdf>

Zaccaria, G. (2010). La jurisprudencia como fuente de derecho: una perspectiva hermenéutica. *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho* (32), 93-117.

<https://www.redalyc.org/pdf/3636/363635638005.pdf>

Sobre el autor

Gerardo Andrés Prado Mendía

Maestro en Derecho Laboral con Gestión Empresarial, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario por la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.

Financiamiento de la investigación

Con recursos propios.

Declaración de intereses

Declara no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derechos de uso

Copyright© 2024 por Gerardo Andrés Prado Mendía.



Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.