

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



**IMPACTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN EL COMPONENTE FINANCIERO DEL ESTADO DE
GUATEMALA**

ROMILIO CÉSAR ESTRADA MORALES

GUATEMALA, ABRIL DE 2023

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

**IMPACTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN EL COMPONENTE FINANCIERO DEL ESTADO DE
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ROMILIO CÉSAR ESTRADA MORALES

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2023

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

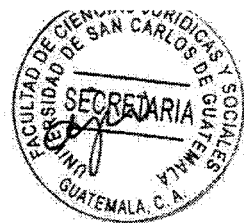
Primera Fase:

Presidente: Lic. Víctor Alfonzo Noj Romero
Vocal: Licda. Heidy Yohanna Argueta Pérez
Secretario: Lic. Adonay Augusto Catavi Contreras

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez
Vocal: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Secretario: Lic. David Ernesto Sánchez Recinos

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, veintitres de marzo de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN CARLOS RÍOS ARÉVALO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ROMILIO CÉSAR ESTRADA MORALES, con carné 201402346,
 intitulado IMPACTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL
COMPONENTE FINANCIERO DEL ESTADO DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
 Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción 19 / 03 / 21

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Licenciado
Juan Carlos Ríos Arévalo
Abogado y Notario

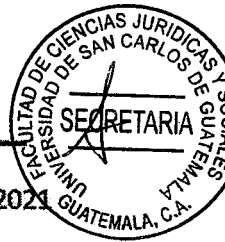


Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo

Abogado y Notario

Teléfono: 5916-5885

6 av. 0-60 Zona 4 torre profesional 1 oficina 701 Ciudad Capital



Guatemala, 8 de noviembre del 2021

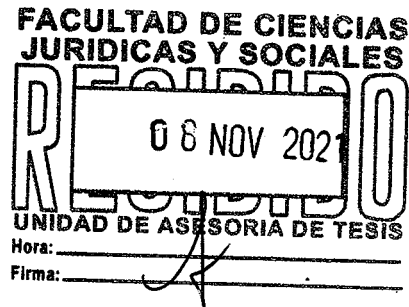
Licenciado

Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



En virtud de la resolución de fecha quince de marzo del 2021, en la cual se me nombra como asesor de tesis del bachiller Romilio César Estrada Morales quien se identifica con el número de carné universitario 201402346 de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Expresamente declaro que no soy su pariente dentro de los grados de ley y por lo tanto procedo a asesorar el trabajo de tesis titulado **"IMPACTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL COMPONENTE FINANCIERO DEL ESTADO DE GUATEMALA"**. Me dirijo a usted, para informar sobre mi labor y expongo lo siguientes:

Al realizar la asesoría, sugerí correcciones que fueron subsanadas por considerar necesarias y adecuadas para el trabajo de investigación a nivel científico. Se procedió a la revisión del trabajo de tesis, en la cual, se discutieron los objetivos generales y específicos de acuerdo con el plan de investigación del autor, a efecto de saber cuáles son las técnicas y métodos de investigación que el autor emplearía para realizar este trabajo de tesis. De esta forma, se realizaron cambios y correcciones que la investigación requirió, estableciendo lo siguiente:

- a) **El contenido científico y técnico de la tesis:** El bachiller abarco la rama del Derecho Constitucional y Derecho Laboral. Se hizo un estudio exhaustivo relacionando todo el marco normativo que regula la negociación colectiva en el sector público, teniendo en cuenta que es un amplio abanico de leyes, reglamentos, convenios internacionales, acuerdos gubernativos, jurisprudencia que no consolidan reglas claras sobre la utilización del presupuesto del Estado en la negociación colectiva.
- b) **La metodología y técnicas de investigación:** Sobre los métodos empleados los cuales fueron: el analítico, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo, ya que se partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético, mediante el cual se relacionaron hechos aislados para formular una teoría unificando diversos elementos, y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia. La técnica usada fue la observación. Los métodos y técnicas fueran aplicados adecuadamente en virtud que con ellos se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo;



- c) **Redacción utilizada:** La investigación quedo estructurada en cuatro capítulos, secuenciados entre sí, empezando con temas que introducen al lector poco a poco hacia el desarrollo del tema central además reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad, precisión y coherencia. Habiendo el bachiller redactado con un lenguaje técnico y comprensible al lector.
- d) **Contribución científica:** Esta impacta en el marco del Derecho laboral. Es novedoso y especial, por tratar de manera directa la negociación colectiva a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y el impacto que esta genera en el componente financiero del Estado de Guatemala. Tomando en cuenta que la negociación colectiva en el sector público es diferente a la que se genera en el sector privado teniendo distintos efectos en cada una de ellas. Además, se hizo una relación del derecho laboral, con el derecho constitucional y administrativo ya que sobre ellas se desenvuelve la negociación colectiva. Por ello a mi juicio esta investigación se convierte en una fuente de estudio y de idónea consulta.
- e) **Opinión acerca de la bibliografía:** Se verifico que fuera la correcta, teniéndose a la mano la información necesaria para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.
- f) **Opinión acerca de la conclusión discursiva:** Obedece a la realidad social y jurídica, por ello comparto con el investigador, por estar debidamente fundamentada, previamente en el plan de investigación. El bachiller concluyó la presente investigación aportando jurídica, doctrinaria y legalmente como una solución a la problemática presentada en la investigación realizada. Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo deben de ser regulados sobre los principios de justicia social como también en los principios de Legalidad y Juridicidad.

II. Concluyo este dictamen en atención al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico; informando a usted que **APRUEBO** la presente investigación y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a el bachiller **ROMILIO CÉSAR ESTRADA MORALES**, para que prosiga con el trámite necesario para su orden de impresión y graduación.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente.

LIC. JUAN CARLOS RÍOS ÁREVALO

ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO No. 7792

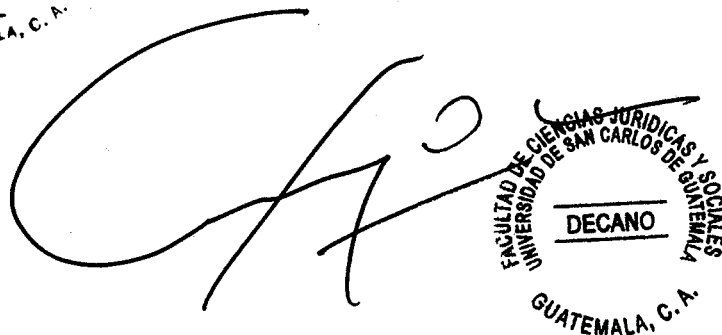
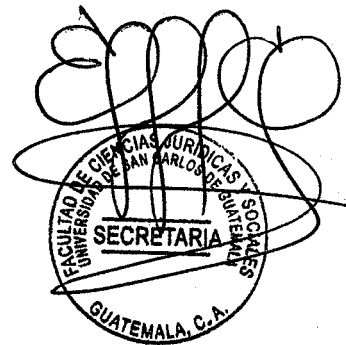
*Licenciado
Juan Carlos Ríos Arévalo
Abogado y Notario*



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ROMILIO CÉSAR ESTRADA MORALES, titulado IMPACTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL COMPONENTE FINANCIERO DEL ESTADO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A MIS PADRES:

Marco Romilio Estrada Muy y Delmy Aracely Morales García, por su amor, esfuerzo, sacrificio, aliento, trabajo y comprensión, a quienes amo.

A MIS HERMANOS

Marco Polo, Flor de Lys y Ginebra Sofia por estar a mi lado, compartiendo buenos y malos momentos, quienes soportaron mis locuras mientras estudiaba.

A MIS AMIGOS:

Quienes han hecho que la vida sea mucho más bonita, alegre y llena de aventuras. A mis amigos que me apoyaron en cualquier momento. A mis amigos de la infancia y que aún están junto a mí. A mis amigos que conocí en esta casa de estudios. A mis amigos que, aunque hayan sido pocos, han sido mucho para mí. Los quiero.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, que me enseñó a ser más que un estudiante.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias.



PRESENTACIÓN

El estudio realizado pertenece a la rama del derecho laboral porque se desarrolló el tema de la negociación colectiva y su desenvolvimiento como objeto de estudio con relación al impacto que tiene en la parte financiera del Estado. En este sentido, se plantearon estas variables para determinar cómo afecta la negociación colectiva a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público. De este modo, se realizó la investigación dentro del período fiscal correspondiente al año 2019 en Guatemala.

El informe realizado tiene una naturaleza mixta, ya que mediante el método cualitativo se observó que, por medio de la recopilación y análisis de leyes, jurisprudencia, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, principios en materia administrativa y laboral se afecta el componente financiero del Estado porque hacen falta reglas claras y precisas sobre los techos presupuestarios máximos a los que se debe llegar un acuerdo entre el Estado y los sindicatos, quienes son el sujeto de estudio.

En virtud de lo anterior, también se desarrolló un estudio cuantitativo, ya que, se recopiló información sobre diferentes investigaciones que se han realizado en el sector público con relación al número de empleados públicos, se recopiló información sobre diferentes pactos colectivos de condiciones de trabajo con relación al monto económico que se negocia y se analizó la legislación vigente para determinar si hay o no relación con la regulación de la negociación colectiva.

El aporte académico que se plantea, es el estudio exhaustivo de las reglas con que cuenta Guatemala para el desarrollo de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público, como también el análisis jurídico y teórico sobre el deber ser de la negociación colectiva en el Estado, según los principios que rigen el derecho constitucional, administrativo y laboral.



HIPÓTESIS

La negociación colectiva de trabajo en el sector público dentro del componente financiero del Estado, no cuenta con leyes y reglamentos claros sobre la regulación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo ya que, aunque haya un amplio abanico de leyes y reglamentos sobre su regulación, estos no se consideran como normas imperativas pues, el Ministerio de Finanzas Públicas está obligado a rendir un dictamen sobre la capacidad, solvencia y el respaldo financiero del Estado, pero este no se considera vinculante. Ya que, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que está en la última instancia para decidir si se homologa o no los pactos colectivos de condiciones de trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Como resultado de la técnica de observación realizada, la hipótesis formulada fue comprobada, a través de los métodos analítico, descriptivo y de diferencias, logrando establecer que, en atención a lo anterior, no se cuenta con una legislación adecuada para el desenvolvimiento de la negociación colectiva a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que beneficien en su generalidad a la población del país y no a una minoría.

La legislación vigente, se contradice entre sí ya que por el principio de *In Dubio Pro Operario*, el trabajador aplicará la ley que más le favorezca. En este sentido, el Ministerio de Finanzas Públicas tiene el deber de rendir un dictamen mediante la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas que indiquen las posibilidades presupuestarias y financieras para permitir que se den dichos compromisos económicos, pero el dicho dictamen no es vinculante y por lo mismo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiende a homologar los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público.

Además que, con las restantes leyes analizadas, se demuestra que hay un método lógico y claro para que se remunere de forma correcta al empleado público según su rendimiento académico, técnico y sobre su temporalidad, según la disponibilidad económica que tiene el Estado, pero que en la actualidad no se utiliza.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Origen y concepto.....	1
1.2. Naturaleza jurídica	4
1.3. Características del derecho colectivo.....	4
1.4. Fuentes del derecho colectivo.....	6
1.5. Objetivos y finalidades.....	6
1.6. Instituciones del derecho colectivo.....	7
1.6.1. Instituciones en cuanto a las formas de organización colectiva.....	8
1.6.2. Instituciones en cuanto a las formas de expresión colectiva.....	9
1.7. Formas de normación colectiva.....	10
1.8. La organización colectiva del trabajo.....	13
1.9. Sujetos del derecho colectivo de trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	15
2.1. Conceptos y generalidades.....	15
2.2. Contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo	18
2.3. Fines de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	21



2.4. Proceso de creación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	
2.5. Pactos colectivos de condiciones de trabajo del sector público.....	23
2.5.1. Sobre el marco legal de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público.....	26
2.6. Instituciones que intervienen en los pactos colectivos de condiciones de trabajo del sector público.....	33

CAPÍTULO III

3. La negociación colectiva.....	35
3.1. Conceptos, finalidades y objetivos.....	35
3.2. Diferencia entre la negociación colectiva y la negociación individual.....	38
3.3. Negociación colectiva en el sector privado y en el sector público.....	40

CAPÍTULO IV

4. El impacto de las negociaciones colectivas de trabajo del sector público en el componente financiero del estado.....	45
4.1. La relación entre el marco normativo de las negociaciones colectivas con el componente financiero del Estado.....	45
4.2. Ejemplo del impacto de las negociaciones colectivas de trabajo relacionado con el marco normativo en el que se fundamenta.....	49
4.2.1. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala y Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.....	49



4.3. Análisis de los efectos de las negociaciones colectivas de trabajo en el marco financiero del Estado.....	56
4.4. La declaración de lesividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El estudio que se realizó tiene importancia en el área jurídico y social ya que se encuentra en el ordenamiento jurídico; es un tema de naturaleza laboral, ya que estudia las normas y principios que regulan las relaciones de los trabajadores con el Estado, por medio de la negociación colectiva y los pactos colectivos de condiciones de trabajo. También toma relevancia porque las negociaciones deben de basarse y desarrollarse con respecto al bien general de la población, en el sentido que todas las condiciones que se pacten, tendrán efectos en los fondos públicos de los que dispone la institución con la cual se está realizando la negociación colectiva para su cumplimiento. Es importante mencionar que este trabajo se compone de cuatro capítulos los cuales se desarrollan según su importancia, es decir, se van desarrollando desde lo general hasta lo particular.

En ese sentido, como se menciona en el capítulo I, se considera relevante el tema planteado ya que el fin de cada institución es velar por los deberes que tiene el Estado hacia sus habitantes a través de los distintos recursos con los que cuenta. Dicho lo anterior, la mayor parte de los fondos públicos deben de dirigirse en un mismo sentido, y por ello, la realización de las políticas públicas debe de ser primordial a comparación de los recursos estatales que se utilizan en las negociaciones colectivas, que son en todo caso, un interés particular. Pues un derecho no puede tener mayor o menor importancia que otro.

Se tornan importantes los resultados encontrados dentro del ámbito jurídico, porque se considera que los impactos de las negociaciones colectivas de trabajo del sector público dentro del componente financiero del Estado se determinan en el marco normativo en el cual se fundamentan dichas negociaciones, permitiendo que surjan a la vida jurídica, sin analizar la realidad nacional, el interés general y la capacidad financiera del Estado.



Por medio del método cualitativo, se realizó en el capítulo II una recopilación del contenido del derecho de trabajo, por medio de la integración de enfoques doctrinarios sobre sus antecedentes históricos, su caracterización; sus fundamentos, su autonomía y sus instituciones. Además, en el capítulo III, se establece la importancia de la negociación colectiva, así como el derecho de huelga y el de sindicalización los cuales son pilares fundamentales del derecho laboral. Se plantea el contenido y los fines de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y la legislación aplicable a los mismos con relación al componente financiero del Estado.

En el capítulo IV se logran identificar los efectos de las negociaciones colectivas de trabajo en el sector público a través del impacto en el componente financiero del Estado como consecuencia del marco normativo en el que se fundamentan, también se logró alcanzar el objetivo planteado ya que, se determinó una serie de efectos que producen los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público y que afectan de una u otra forma a la población.

Según lo expuesto, es significativo mencionar que la negociación colectiva en principio es considerada una de las bases del derecho laboral y que por lo mismo debe de ser regulada de tal forma que el empleado público la utilice de la mejor manera, en el entendido que es el trabajador quien representa a la mayoría de los habitantes del país y que, por lo mismo, deben de sujetarse en los principios del bien común y en el principio de Justicia Social.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho del trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, la convención colectiva, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga. Este derecho estudia las relaciones colectivas de trabajo, busca la igualdad entre las partes como también que las normas del derecho colectivo sean fundamentalmente instrumentales.

1.1. Origen y concepto

Sobre origen del derecho colectivo de trabajo, primero se debe tener en cuenta que es una de las fuentes más importantes del derecho de trabajo, ya que los trabajadores organizados han logrado obtener derechos mínimos escritos en ley, los cuales son tres derechos fundamentales: la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Pues son tres derechos diferentes pero que cada uno depende de otro para su cometido. Además, como mencionan algunos autores “El ejercicio libre de la asociación sindical está enraizado con la estructura de los Estados sociales y democráticos de derecho”¹. Por ello es claro que el presupuesto de la libertad sindical es el respeto de los derechos humanos, como ha sido reconocido en múltiples ocasiones por la Organización Internacional del Trabajo, lo cual constituye un derecho inherente a la persona.

El surgimiento del derecho de trabajo individual y colectivo está relacionado puramente con hechos políticos y sociales que sirvieron como sustento a las instituciones que hoy en día se demuestran en leyes ordinarias como también en convenios internacionales en

¹ Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, **Derecho laboral colectivo**, pág. 24



materia de derecho de trabajo. “Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legal; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no logró destruirlos”².

Uno de los primeros países en consolidar los primeros pasos del derecho de trabajo fue Inglaterra con la Revolución Industrial (1760) y la formación de la primera y más numerosa clase obrera. La Revolución Industrial sustituyó de manera definitiva los talleres artesanales y el trabajo a domicilio por las manufacturas y luego por las grandes fábricas. De este proceso surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo, el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato.

En 1871 se consagra legalmente el derecho de sindicalización y en las décadas siguientes hubo un incremento importante de las conquistas laborales. Luego viene la Primera Guerra Mundial y la Revolución Rusa, que impactan de manera especial en el movimiento obrero inglés y producen realineamientos en función de estos hechos. El otro gran proceso fue la Revolución Francesa (1789). De esta revolución surgieron las libertades democráticas centrales: de reunión, de expresión, de conciencia, de asociación y la democracia parlamentaria. Momentos importantes en su evolución fueron: la conspiración de los iguales, los movimientos sociales y políticos de 1848; en 1864 se establece la libertad de coalición o sea de organización para la lucha sindical.

Sobre la Organización Internacional del Trabajo, “En virtud del Tratado de Paz de Versalles (...) los estados miembros, adoptan decisiones de carácter laboral que se deben incorporar en la legislación nacional y aplicarse con carácter general.”³ Por ese

² De la Cueva, Mario citado en Edgar Ospina Duque, **El derecho colectivo de trabajo**, Pág. 8.

³ **Ibíd**, Pág. 22.



motivo, se han creado más de 170 convenios y recomendaciones, entre los cuales citaremos algunos en la presente investigación.

En cuanto a Guatemala, es importante conocer que la Constitución Política de la República de Guatemala del año 1921, admite el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar, este es un hecho importante, por cuanto la gran mayoría de países latinoamericanos reconoció el derecho de huelga de sus trabajadores hasta después de 1930. Debemos de tomar en cuenta la legislación guatemalteca con respecto al derecho laboral y sector público ya que se creó el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala que modificó el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que suprime el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, al convertir casi todos los servicios que presta éste en servicios de carácter esencial.

Pero para ampliar el presente tema, se considera importante hacer referencia al Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual a la presente fecha no ha sido ratificado por Guatemala. Dicho convenio, trata lo relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades competentes y las organizaciones de empleados públicos.

En Guatemala se reconoció la negociación colectiva a partir de la entrada en vigor de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y por primera vez se desarrolló en la legislación ordinaria lo relativo a dichas instituciones en el primer Código de Trabajo, promulgado precisamente el 1 de mayo de 1947, conocido como el Decreto 330.



1.2. Naturaleza jurídica

Para hablar de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, es importante mencionar que hay distintas corrientes u opiniones que han predominado a través de la historia, entre estas corrientes podemos mencionar:

- a. Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b. Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c. Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- d. De Derecho Social: menciona que es una disciplina eminentemente de carácter social, en donde el interés social es lo prioritario.

1.3. Características del derecho colectivo

Dentro de las características del derecho colectivo de trabajo se encuentran las siguientes:

“Es la relación de un grupo de trabajadores con el empleador”⁴, por cuanto es requisito que se reúnen los trabajadores organizados en sindicatos frente al empleador para la negociación y solución de conflictos; “El Punto de partida es la igualdad de las partes.”⁵

⁴ Nava Guibert, Luis, **Manual de derecho laboral I**, pág. 10.

⁵ **Ibíd**, pág. 10.



ya que es indispensable observar la posición económica de las partes y de esa forma trata de compensar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador. También se expone que “La negociación colectiva, se inicia con el pliego de reclamos mediante la cual se solicita mejorar las remuneraciones, las condiciones de trabajo concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleadores”⁶.

Es un derecho fundamentalmente contractual más que legal, por cuanto la celebran a través de un acta suscrita entre los que representan a los trabajadores y empleadores. Las normas de derecho colectivo son fundamentalmente instrumentales porque los acuerdos de las partes deben constar por escrito. Ya que se debe de presentar copia de lo actuado por las partes ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a juez competente, como se establece en el Código de Trabajo. El derecho colectivo tiende a ser protector con el trabajador, por ello tiende a ser efectivo el principio de Justicia Social y de tutelaridad.

Es importante mencionar que el derecho colectivo “Se ve influenciado en grado sumo por las distintas variaciones políticas y sociales de los pueblos”⁷ pues los sindicatos se ven enfrentados ante la realidad nacional, buscando la igualdad y superación de los derechos mínimos. También se toma en cuenta que “El proceso de formación del movimiento obrero depende de la acción política frecuente y la negociación colectiva se subordina a otros medios como la legislación o los cambios revolucionarios destinados a mejorar la condición del trabajo.”⁸

⁶ Nava Guibert, Luis, **Manual de derecho laboral I**, pág. 10.

⁷ Lima Osvaldo, José, **Derecho colectivo de trabajo**, pág. 13.

⁸ Ojeda Avilés, Antonio, **Derecho sindical**, pág. 29.



1.4. Fuentes del derecho colectivo

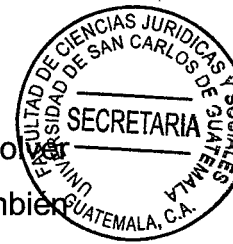
El derecho al trabajo se caracteriza por tener una pluralidad de fuentes, lo que hace su aplicación un poco más compleja o difícil siendo necesario aprender las reglas para su aplicación. La clasificación de las fuentes son las tradicionales y las específicas. Entre las tradicionales se encuentran tres que son las fuentes reales que son factores de índole social, económica, cultural, ideológica, moral, que originan formas de derecho orientadas hacia valores jurídicos.

También se encuentran las históricas, éstas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes. Las formales son los modos como el derecho se manifiesta. En otras palabras, son las formas que este adopta para adquirir su fuerza obligatoria como norma de derecho. Sobre las fuentes específicas en esta sección se encuentran las fuentes formales, las cuales se dividen en dos, las generales y las especiales.

Las generales son la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Tratados y Convenios Internacionales, las normas con rango o condición de ley y reglamentos administrativos. Y las especiales son el Contrato Individual de Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

1.5. Objetivos y finalidades

Dentro de los objetivos del derecho colectivo de trabajo, se encuentra la regulación de la relación laboral entre patronos y trabajadores, los derechos y obligaciones de cada parte



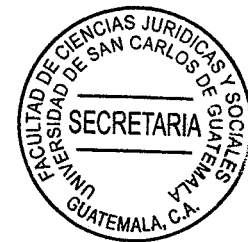
y más importante la regulación de las instituciones en las cuales se puede desenvolver los patronos y los trabajadores para la defensa y estudio de sus derechos como también la superación de los derechos mínimos alcanzados, de esta forma también se establece como objetivo los diferentes mecanismos para la solución de conflictos que surgen en el desarrollo de las relaciones laborales.

Dentro de las finalidades se encuentra principalmente a la persona humana como fin supremo, tal como lo establece la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su Artículo 101 “Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...” pero también encontramos las siguientes finalidades que también se consideran importantes:

- Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.
- Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores. La finalidad primordial es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

1.6. Instituciones del derecho colectivo

Las instituciones del derecho colectivo son aquellas por medio del cual los trabajadores como también los patronos se agrupan para la solución de conflictos que surgen en el desempeño de la realización de sus funciones.



1.6.1. Instituciones en cuanto a las formas de organización colectiva

Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores: los grupos coaligados regulado en el Código de Trabajo que también se pueden llamar “Comités *Ad Hoc*” son todos aquellos grupos temporales de trabajadores que se reúnen con el propósito de materializar las peticiones de todos los trabajadores para luego presentarlo al patrono, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo. Se toma en cuenta que al igual que los sindicatos, el grupo coaligado o comité *Ad Hoc* están amparados por el derecho de asociación de la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 34. Además “Dentro de la categoría de libertad de asociación lo relativo a los comités *Ad Hoc* (...) a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita”⁹.

Asociaciones profesionales o sindicatos: en cuanto a los sindicatos, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, leyes en materia laboral y Convenios Internacionales, regulan esta institución y además están amparados por el derecho de asociación. Cabe mencionar que los sindicatos se rigen por sus estatutos, y por las reglas establecidas en el Código de Trabajo, el cual también nos indica que los sindicatos tienen principios, órganos y un número necesario de trabajadores para constituirse, como también nos indica que hay clases de sindicatos, tienen personalidad jurídica, bienes, derechos y obligaciones y se constituyen por tiempo indefinido a diferencia de los grupos coaligados.

En la Novena Conferencia Internacional Americana menciona, la importancia de los sindicatos así: “La organización sindical ha sido, para las clases trabajadoras un instrumento eficaz con el objeto de defender sus derechos, impulsar sus aspiraciones de mejoramiento, llamar la atención hacia sus necesidades, influir en la expedición de

⁹ Valenzuela Herrera, Augusto, **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: teoría y práctica**, pág. 74-94.

estatutos justicieros, participar en la organización del trabajo y obtener para estas condiciones equitativas”.

Patronos individuales constitutivos de una negociación colectiva: los patronos también se consideran que están dentro del derecho colectivo de trabajo, ya que, al momento de realizar las respectivas negociaciones, se encuentran frente a un grupo de trabajadores ya sea en forma de sindicatos o como grupo coaligado. Es importante mencionar que los patronos también pueden asociarse en sindicatos, ya que la ley así lo establece y lo permite, con el objetivo de defender sus intereses económicos frente a los trabajadores.

1.6.2. Instituciones en cuanto a las formas de expresión colectiva

Se encuentra la huelga que es la institución que de una forma u otra se desarrollará en el derecho colectivo de trabajo, pues surge en los momentos más críticos de los conflictos colectivos, es importante mencionar que la huelga es “Una especie de navaja que se puede llevar cerrada en el bolsillo”¹⁰ pues se debe de llevar a cabo el debido proceso para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social. Las huelgas pueden ser legales o ilegales, legítimas o no legítimas y justas o no justas como lo establece el Código de Trabajo.

Se ha destacado que la huelga tiene una naturaleza polimorfa, ya que “Como derecho de la persona, como derecho natural, como derecho social, como hecho social que va más allá de las relaciones laborales regulares y como hecho político. Por tanto, su regulación se interrelaciona en forma directa con la dinámica social”¹¹ como se mencionó

¹⁰ Luxemburgo, Rosa, **Huelga de masas, partido y sindicato**. Pág. 23.

¹¹ Gamonal Contreras, Sergio, **El derecho de huelga en la constitución chilena**. Págs. 105-127.

anteriormente. Por ello se debe de tener en cuenta que los sindicatos, la huelga y negociación colectiva son las bases del derecho colectivo.

La definición legal de la huelga se encuentra en el Código de Trabajo en el Artículo 239, el cual establece: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.”

Por la otra parte encontramos el paro que es otra forma de expresión colectiva de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, que al igual que los trabajadores, los patronos pueden expresar sus inconformidades a través del Paro. Pues se constituye como un mecanismo de defensa en contra de las acciones desmedidas o no justificadas de los trabajadores. El Artículo 245 del Código de Trabajo establece “Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífico y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare”.

1.7. Formas de normación colectiva

Se dan exclusivamente en la negociación colectiva como instrumento para la solución de conflictos económicos-sociales. Esta “tiene como base la disputa por el precio de la fuerza de trabajo y las ganancias que se generan en el proceso productivo capitalista.”¹² En

¹² Ospina Duque, Edgar, **El derecho colectivo de trabajo**, Pág. 249.



esta misma lógica, el derecho colectivo de trabajo intenta acordar nuevas condiciones de trabajo favorables para las partes, en este caso, para el derecho de trabajo se constituyen nuevos “derechos nacidos y actuales”¹³ que no pueden ser renunciados posteriormente para los trabajadores. A continuación, se presentan cinco formas de normación colectiva:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo: los pactos colectivos de condiciones de trabajo son instrumentos de negociación colectiva, los cuales están normados en el Código de Trabajo en su Artículo 49 su definición legal es “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.”

Es importante mencionar que los pactos colectivos se clasifican doctrinariamente en ordinarios y extraordinarios, pero para este estudio, solo se hará una descripción de los ordinarios que son de empresa o de centro de producción determinado. Estos tienen como característica que los trabajadores deben de estar sindicalizados para pactar con el patrono. Además, se realiza este pacto colectivo por la vía directa y el patrono está obligado a comparecer a la negociación colectiva cuando se llenen los requisitos establecidos en la ley. La duración de este, es de un año mínimo y de tres años máximo, los cuales pueden ser prorrogables, y también se puede denunciar para realizar un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El contrato colectivo de condiciones de trabajo: es un instrumento de negociación colectiva. Según su definición legal la cual se encuentra en el Artículo 38 del Código de Trabajo el “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad,

¹³ Ospina Duque, Edgar, **El derecho colectivo de trabajo**, Pág. 250.



a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

Dentro de la doctrina se define como: “El celebrado entre un patrono individual, o una empresa o grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero, se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de este, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último”.¹⁴

Convenio colectivo de condiciones de trabajo: el convenio colectivo es el instrumento que se desarrolla en la negociación colectiva. Se encuentra normado en el Código de Trabajo, entre los diferentes procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico-social. Este convenio es el que se desarrolla específicamente en la conciliación. Es importante mencionar que se da este tipo de convenio cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro.

En el convenio pueden intervenir trabajadores sindicalizados o no sindicalizados y el patrono. En la conciliación se delegará a tres trabajadores el poder suficiente para presentar las peticiones correspondientes, como también para firmar cualquier arreglo en definitivo. Otro sujeto que interviene es el juez respectivo. Es importante mencionar que la conciliación tiene una duración de 15 días máximo, en el cual se llega a la solución de los conflictos por medio de un convenio en el cual las partes quedan obligadas a cumplirlo, por no menos de un año. Este convenio tiene carácter de título ejecutivo, como lo indica el Artículo 278 del Código de Trabajo.

¹⁴ Gutiérrez Dávila, Alejandro José ,**Análisis sobre los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo de Guatemala y los mecanismos para su defensa a nivel nacional e internacional reconocidos por la OIT**, pág. 45.



Reglamento interior de trabajo: de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Es importante mencionar que el patrono está obligado a elaborar el reglamento interno de trabajo cuando ocupe 10 o más trabajadores en la respectiva empresa.

Sentencia colectiva o arbitraje: en cuanto a la sentencia colectiva es el último de los procedimientos para la solución de conflictos de carácter económico-social, en el cual hay dos tipos: potestativo y obligatorio. Este arbitraje es único en el derecho laboral ya que no se utiliza el arbitraje en materia civil. Y tiene sus propias disposiciones en el Código de Trabajo.

Se emite un laudo arbitral por el tribunal de arbitraje el cual se define como una decisión definitiva que no se fundamenta en el principio de congruencia. Esta decisión es una sentencia *ultra petit* por lo que regula el Artículo 403 del Código de Trabajo, el cual establece: “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.”

1.8. La Organización administrativa del trabajo

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un ministro, tres viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales



de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las direcciones y la inspección tienen diversas secciones y en este apartado únicamente hablaremos de dos órganos, que son los que interesan más a nuestro tema:

La Inspección General de Trabajo es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor, así mismo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

La Dirección General de Trabajo tiene como función tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, proteger al trabajador, así mismo lleva el registro público de sindicatos, convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo.

1.9. Sujetos del derecho colectivo de trabajo

Los sujetos del derecho colectivo de trabajo son todos aquellos que participan en la negociación colectiva, es decir, los trabajadores no sindicalizados que participan en los pactos colectivos de condiciones de trabajo extraordinarios, en la conciliación y en el arbitraje; los trabajadores sindicalizados y el patrono o patronos sindicalizados o no, también es sujeto del derecho colectivo el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo y los jueces en materia laboral en lo que puedan ser parte para la resolución de conflictos económicos-sociales.



CAPÍTULO II

2. Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Los pactos colectivos cumplen la finalidad suprema del derecho colectivo, es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es decir que es la institución que pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

2.1. Concepto y generalidades

Tomando en cuanto lo relacionado a las formas de normación colectiva que se encuadran dentro derecho colectivo de trabajo como se mencionó en el capítulo I, es importante mencionar que los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte de la negociación colectiva que tanto uno como el otro dependen de sí mismos para hacer valer el derecho laboral entre patronos y sindicatos.

Según el Artículo 49 del Código de Trabajo: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.”

De la misma forma, el Código de Trabajo aclara que los pactos colectivos tienen características de ley profesional o, en otras palabras, tiene fuerza de ley. Es decir, que tiene eficacia *erga omnes* y está afecto a que todos los contratos individuales o colectivos existentes y deben adaptarse a lo que sus normas establezcan. Además, se hace el



análisis sobre los pactos colectivos y ley en general ya que es considerada como conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad humana, pero difiere en lo siguiente:

- a. No es creada por un órgano legislativo;
- b. Si bien tiene la característica de obligatoriedad, dicha obligatoriedad se extiende únicamente a las partes que han suscrito el pacto y a todos los trabajadores del centro de trabajo, pero no a la población en general, como sí lo es la ley ordinaria;
- c. Su aplicación es limitada a los centros de trabajo; y,
- d. El pacto colectivo tiene un plazo fijo, mientras que la ley ordinaria no lo tiene.

No obstante, lo anterior, existen razones que explican el por qué la legislación otorga a los pactos colectivos el carácter de ley profesional, dentro de las que se encuentran las siguientes:

- a. "Aplica a todos los trabajadores de una misma empresa o centro de producción, aunque no intervengan directamente en la negociación del pacto;
- b. Su vigencia es inderogable; y,
- c. Sus normas cuentan con la característica de generalidad."¹⁵

¹⁵ Fernández Molina, Luis, **Relaciones colectivas de trabajo**, págs. 207.



Se ha argumentado que se entiende por pacto colectivo de condiciones de trabajo el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes forman parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación”.¹⁶

Se toma en cuenta la definición que la Organización Internacional del Trabajo da, la cual establece en la recomendación sobre los contratos colectivos, (núm. 91) Artículo 2 “Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o uno o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra una o varias organizaciones representativas de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional”.

Para que los pactos colectivos de condiciones de trabajo surjan a la vida jurídica, son necesarios varios requisitos, entre los cuales, es que exista mínimo un sindicato en una empresa; que la cuarta parte de los trabajadores de la empresa ejecuten los trabajos en varias zonas del país y que además estos estén sindicalizados; que la negociación no puede ser por condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes.

Dentro de las generalidades se encuentra que parte de los sujetos que intervienen además del sindicato o sindicatos y patrono o patronos, participa la autoridad administrativa de trabajo, autoridad que recibe el proyecto de pacto por parte del patrono o del sindicato, a efecto que se discuta por la vía directa.

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo de trabajo**, pág. 214.



La negociación se hace efectiva cuando las partes llegan un acuerdo con la intención de obtener un beneficio. Es decir, ponen en manifiesto sus intereses para que las partes, en la mayoría de los casos obtengan iguales beneficios. Según el Código de Trabajo, hay una negociación libre y obligatoria. La negociación libre es la que hace el patrono y el sindicato cuando están en la disponibilidad de escuchar a la otra parte e intentar llegar a un acuerdo. La negociación obligatoria es cuando una de las partes se niega a negociar y acude a los tribunales de trabajo planteando el conflicto colectivo correspondiente.

Como se mencionó anteriormente, las partes aun estando obligadas a negociar, no están obligadas a aceptar cualquier proyecto de pacto. Pues se debe de tomar en cuenta la capacidad económica del patrono y las condiciones de trabajo que puede ofrecer como también se debe de tomar en cuenta la capacidad de los trabajadores para cumplir con determinadas tareas a ejecutar.

2.2. Contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

El contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo es amplio, pero se agrupa en su contenido normativo y en la acción de negociar. Se refiere a la acción de negociar ya que a partir de la negociación las partes ponen de común acuerdo los derechos y obligaciones a los cuales están dispuestos a cumplir por un tiempo determinado.

En el contenido normativo se encuentra la materialización de la negociación, es decir que a través de la negociación es que se llega al contenido normativo. Son estipulaciones para regular las relaciones individuales entre las partes que convienen en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, además este también es un elemento muy importante ya que al final el elemento normativo tiene carácter de ley profesional, como se mencionó anteriormente.



El contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo según la Organización Internacional del Trabajo es:

- i. Condiciones de trabajo;
- ii. Derechos y obligaciones de las partes.

Según el Código de Trabajo en su Artículo 53 establece “El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;
- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y

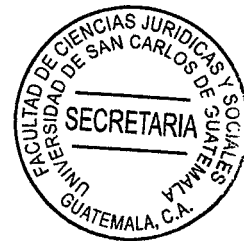


- El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de sus representantes de éstas. La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto”.

Pero recientemente los pactos colectivos de condiciones de trabajo han seguido un molde casi común para su creación, el cual es de la siguiente forma:

1. “Introducción o cláusulas generales, que contiene cuestiones de base como lo son el tiempo de vigencia del pacto, determinación de las partes que lo suscriben, aplicación de las normas tanto personales como espaciales, entre otros.
2. Clausulas sindicales, que contienen las disposiciones que de cierta manera respaldan la posición sindical.
3. Condiciones generales de trabajo, en las que se pactan condiciones como salarios, vacaciones, jornadas de trabajo, horarios, etc.
4. Las cláusulas de higiene y seguridad son disposiciones que varían dependiendo del lugar de trabajo.
5. Las condiciones económico-sociales que son aquellas cláusulas en las que se pactan beneficios para los trabajadores que realmente no tienen una relación directa con la prestación del trabajo, como celebraciones especiales, apoyos estudiantiles, etc.”¹⁷

¹⁷ Fernández Molina, Luis, **Relaciones colectivas de trabajo**, pág. 24.



2.3. Fines de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Teniendo en cuenta los grandes logros que ha tenido el movimiento sindical, los fines del pacto colectivo de condiciones de trabajo son varios, entre ellos podemos encontrar los siguientes.

Se hace valer el derecho de sindicalización de los trabajadores, ya que solo por medio del sindicato es posible realizar los pactos colectivos. Además, se reconoce el derecho a la negociación entre patrono y sindicato, lo cual significa que las partes están en igualdad de condiciones para presentar el proyecto del pacto según las preferencias e intereses que tiene cada parte y también se considera como uno de los principales fines la superación de los derechos mínimos establecidos en la legislación, es decir, superar las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral y la igualdad entre los trabajadores.

2.4. Proceso de creación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo

El proceso de creación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se regula por el Código de Trabajo y por el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado. Se hace esta aclaración para explicar paso a paso dicho proceso de creación.

Por parte del sindicato, se propone en asamblea general crear un pacto colectivo de condiciones de trabajo, y luego si la mitad más uno de los trabajadores del sindicato lo acepta, se comienza a discutir sobre el proyecto de pacto para que después, con la aprobación de los trabajadores que conforman el sindicato, el comité ejecutivo lo presente a la Inspección General de Trabajo. Además, como se establece en el Artículo 2 del



Acuerdo Gubernativo 221-94 en la solicitud debe señalarse lugar para notificaciones y adjuntar los documentos que establece la ley.

Por la parte patronal, el patrono debe de designar a sus delegados o, a sus representantes para que estos envíen el proyecto del pacto a la Inspección General de Trabajo, además de señalar lugar para recibir notificaciones y adjuntar los documentos que establece la ley.

Después de haber presentado el proyecto del pacto, la dependencia que reciba la solicitud y proyecto indicados, deberá en el plazo de 48 horas hacer llegar a la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su consideración, por medio de oficio, debiendo asimismo remitir a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, copia de lo actuado dentro del plazo de 24 horas cuando se trate del departamento de Guatemala, y dentro del mismo plazo, más un día por razón de la distancia cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la República.

Luego según el Código de Trabajo, se establece el plazo de 30 días para que las partes negocien y discutan el proyecto del pacto por la vía directa. El paso siguiente a la negociación es la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte del sindicato a través del comité ejecutivo y el patrono. Luego de la suscripción se extienden tres ejemplares por escrito, una a cada parte y la última copia es para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El motivo de dar una copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social es para hacer la homologación.

La homologación es el estudio del texto del pacto sin pérdida de tiempo y en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, se debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley. El Acuerdo Gubernativo 221-94 desarrolla los requisitos para su



homologación, los cuales, de no realizarse por las partes, la dependencia receptora del Ministerio de Trabajo que corresponda se abstendrá de recibirlos.

2.5. Pactos colectivos de condiciones de trabajo del sector público

Al igual que los pactos colectivos en el sector privado, los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, tienen los derechos a la sindicalización, la huelga y a la negociación colectiva, por lo tanto también tienen el derecho de negociar los pactos colectivos de condiciones de trabajos según lo establecido en el Código de Trabajo, el Acuerdo Gubernativo 221-94 y la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, el cual es el Decreto 71-86.

Es importante mencionar varios aspectos sobre los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público en comparación de los pactos colectivos en el sector privado. Primero mencionaremos que, para toda negociación colectiva en el sector público, se debe de tomar en cuenta que se agrega el Decreto 71-86 que regula parte de su proceso de creación, así como también se toman en cuenta la Ley Orgánica del Presupuesto Decreto 101-97, la Ley del Servicio Civil Decreto 1748 y la ley de Salarios de la Administración Pública Decreto 11-73.

Otro punto importante a mencionar es sobre la capacidad económica que tiene el sector privado en comparación con el sector público. En este punto se hace referencia a que los ingresos que percibe una entidad a diferencia de otra, es diferente, ya que en el sector público los ingresos provienen de los diferentes impuestos que existen. Por último, se menciona que el dueño del capital en el sector privado está en manos de una o en varias personas, pero en el sector público, el Estado es el dueño del capital por lo que los servidores públicos solo lo administran por cierto tiempo determinado para otorgar servicios públicos a la sociedad sobre los principios de eficacia, eficiencia y legalidad.

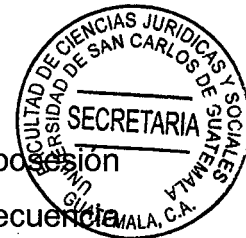


Al mencionar a los funcionarios y servidores públicos, estos se rigen por las disposiciones de los decretos y reglamentos que dan vida jurídica a las instituciones públicas del Estado, las descentralizadas y autónomas. Por lo tanto, su labor se dirige a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 2: “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”

Por lo tanto, al momento de negociar los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público, se debe de tomar en cuenta los gastos de funcionamiento, pero aún más importante, se tienen que observar la ejecución de los recursos públicos con que cuenta la institución para hacer posible el desarrollo de las políticas públicas con que cuenta el gobierno de turno para que se desarrollen y mejoren las condiciones de vida de los habitantes del país.

Toda negociación colectiva de pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público debe de ser más regulada ya que se debe de cumplir con el principio del Bien Común, es decir, dirigir los recursos públicos a la generalidad, que sean distribuidos de forma proporcional. Se toma en cuenta que el funcionario público no es dueño de los recursos que poseen las instituciones sobre la que tiene su dirección, por lo tanto, la negociación colectiva debe de versar no sobre sus propios intereses si no sobre la realidad nacional que atraviesa el país en el momento de su negociación.

Otro dato importante que se debe de abordar es sobre los costos-beneficios de utilizar los pactos colectivos de condiciones de trabajo como elemento importante para obtener un caudal electoral amplio para estar en el poder más tiempo, refiriéndonos al gobierno y por el lado de los sindicatos, a estar más tiempo en dichas instituciones con mejores condiciones de trabajo. Se puede calificar como moneda de cambio que tienen los gobiernos y los sindicatos a su favor, pero que traen consecuencias perversas y lesivos al Estado.



Como menciona Platón “Hablando de justicia, a cada quien se debe asegurar la posesión de lo que le pertenece y el ejercicio de lo que a cada uno le es propio”¹⁸ en consecuencia los funcionarios y empleados públicos le es justo la negociación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo fundamentándose en el principio de justicia social, es decir que las condiciones se pueden mejorar según el trabajo que se esté realizando (que sea proporcional) y sobre la capacidad que tiene dicha institución para otorgar esas condiciones.

Los empleados públicos tienen un deber que ningún otro ciudadano tiene, que es hacer cumplir los deberes (obligaciones) del Estado y, por otro lado, los ciudadanos tienen el derecho de exigir lo que le es propio, que son los derechos adquiridos por las leyes del país como también por los convenios y tratados internacionales. Por eso mismo, una institución no puede dar mejores resultados o mejores condiciones a sus mismos trabajadores que las que da a los ciudadanos.

Mencionando el lugar que ocupa el funcionario que negocia el pacto colectivo, “Se puede ser muy generoso y muy liberal con lo que no es tuyo ni de tus vasallos”¹⁹ según esta idea, es necesario que los funcionarios tengan reglas establecidas en ley para que esa misma “generosidad” no sea grande ni perjudicial para la población. Ya que, si se otorgan pactos colectivos onerosos, conduciría a: 1) redistribuir los gastos e inversiones del Estado hacia los sindicatos o 2) a endeudarse para financiar dichos pactos.

Siguiendo la misma idea “La liberalidad conduce a inspirar odio o desprecio”²⁰ y este odio y desprecio va dirigido no solo al funcionario que acepta el pacto colectivo, sino también a los sindicatos que no están en sintonía con las necesidades de la población en general. Maquiavelo sigue mencionando que en ocasiones debe importarles poco a los

¹⁸ Amurrio, Jesús, **Clásicos del pensamiento político**. Pág. 9.

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 91

²⁰ **Ibíd.** Pág. 95



funcionarios, como sea prudente, aun cuando lo califiquen de tacaño, porque la gente varía de parecer cuando sepan que ajusta sus salidas a sus entradas.

Cabe mencionar que la suma de fuerzas entre funcionarios públicos y sindicatos constituye uno de los principales instrumentos para la conservación de la relación laboral estable. Pero la pregunta es ¿cómo pueden comprometerse sin perjudicarse, sin descuidar las obligaciones que tiene cada uno consigo mismo? Se debe de crear un pacto colectivo que proteja la fuerza común que por la cual cada uno, uniéndose todos, obedezca así mismo, que al mismo tiempo obedecerá a todos.

Por lo mismo se revisan los pactos colectivos para que se califiquen según la capacidad de los recursos públicos de la institución como también de las verdaderas condiciones que se deban mejorar. De esta forma saber si son lesivos o no para el Estado. Dicho esto, en el sector público es necesario “Una regla constante de política prudente”²¹

Si bien es cierto, se hace referencia al deber ser sobre lo que debiesen de hacer los funcionarios y sindicatos, pero también es importante fijarse en la realidad, en el hecho pues de esa forma sería un criterio válido para calificar los resultados propuestos, es decir, las metas, de esa forma se pudiera establecer si se justifican ponerle límites o no a los pactos colectivos en el sector público.

2.5.1. Sobre el marco legal de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público

Para comenzar se tiene en cuenta que el Código de Trabajo no hace diferencia entre los pactos colectivos de condiciones de trabajo del sector público con el sector privado.

²¹ Morales, Abelardo, **Poder y orden mundial**. Pág. 26.



Entonces existe la necesidad de relacionar estos pactos colectivos del sector público entre las normas legales más importantes, con la Constitución Política de la República de Guatemala, La ley del Servicio Civil, la Ley Orgánica del Presupuesto de la Nación, el Plan Anual de Salarios y Normas para su administración, la Ley de Salarios de la Administración Pública, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos.

Según lo que establece el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “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” Según el primer párrafo de este artículo, la relación de los trabajadores del Estado con el Estado está regulada por la ley del Servicio Civil, lo cual es idóneo ya que pone de cierta manera límites a esta relación laboral.

El segundo párrafo del artículo citado anteriormente, supone que se pueden superar esos límites que impone la Ley del Servicio Civil, el cual establece “Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley del Servicio Civil, conservaran ese trato”, es entendible que se superen las prestaciones ya establecidas ya que la sociedad se desarrolla constantemente pero, este trato debe aún tener límites conforme el principio de justicia social. Por lo mismo, este artículo da a entender que puede o no, usarse la Ley del Servicio Civil, en beneficio del trabajador público.

La Ley del Servicio Civil, tiene por objeto garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa, establecer que a igual trabajo desempeñado igual salario, estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación



de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos y proporcionar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país.

Según la Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto 101-97, establece en el Artículo 26 los límites de los egresos y su destino. “No se podrán adquirir compromisos ni devengar gastos para los cuales no existan saldos disponibles de créditos presupuestarios, ni disponer de estos créditos para una finalidad distinta a la prevista. La contravención a esta disposición es punible penalmente, constitutivo de los delitos de abuso de autoridad, incumplimiento de deberes y de los demás delitos que resulte responsable.”

La ley citada anteriormente, marca una advertencia a los funcionarios públicos que pretendan autorizar pactos colectivos que no sean compatibles con los ingresos y egresos del Estado, y además establece que es punible penalmente no acatar estos preceptos. Se hace esta aclaración ya que, los pactos colectivos se consideran como derechos adquiridos para los trabajadores por lo que los compromisos autorizados, nunca dejarán de existir.

El Artículo 11 del Acuerdo Gubernativo 252-2020 que establece el Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración, al Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto y a la Oficina Nacional del Servicio Civil se le asignan la atribución de analizar los bonos monetarios que las instituciones pacten con los sindicatos en la creación de pactos colectivos a efecto de tener en cuenta la sostenibilidad financiera que permita cubrir el pago anual del beneficio solicitado.



Además, citando la misma base legal, previo a concretar los términos de la negociación colectiva entre las partes, las autoridades nominadoras están obligadas a recabar de su institución las siguientes opiniones:

- A) Jurídica en cuanto a que la negociación colectiva no contradice ni modifica disposiciones legales, especialmente relacionado a los procesos de clasificación de puestos, escala salarial, dotación de recursos humanos, régimen disciplinario y otros temas que son competencia exclusiva de la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- B) Financiera en la que se establezca el impacto de las nuevas condiciones laborales de orden económico, detallando los costos indirectos de los montos de gasto adicional que se generen en el ejercicio fiscal presente y futuros y las posibilidades legales del presupuesto de la institución.
- C) Técnica en la que se indiquen las nuevas condiciones de trabajo que se van a negociar y las mejoras que esa negociación generará en la calidad de los servicios que preste la institución.

Lo establecido en esta ley, es importante ya que cualquier institución tiene como obligación solicitar dos dictámenes, un dictamen a la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas que indiquen las posibilidades presupuestarias y financieras para permitir que se den dichos compromisos económicos, y el otro dictamen se debe de solicitar a la Oficina Nacional de Servicio Civil en los que se establezca que la negociación no contraviene las disposiciones técnicas ni legales vigentes en materia de recursos humanos.



Cabe mencionar que estos dictámenes son obligatorios, pero no vinculantes, ya que se deben requerir por ley pero que quien los solicita puede apartarse de sus términos. Artículo 19 del citado Acuerdo Gubernativo solo hace referencia las responsabilidades técnicas, legales y administrativos que se deriven del incumplimiento de dichas disposiciones.

Sobre la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado como se mencionó anteriormente, el Artículo 4 literal A establece que los pactos o convenios colectivos se atenderán por la vía directa, teniendo en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado. Por lo tanto, se considera como obligatorio, pero no vinculante el dictamen que mencione las posibilidades legales de dicho presupuesto para los pactos colectivos en el sector público.

Según la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Empleados Públicos, el Estado de Guatemala asumió el compromiso de reformar, fortalecer y modernizar la gestión pública, en procura de un manejo transparente y absolutamente honrado en el uso de los recursos públicos como condición para lograr que las funciones de la administración pública tengan capacidad de cumplir con el supremo deber que es el Bien Común.

Además, según la ley citada anteriormente en su Artículo 6, es necesario dar un uso racional y eficiente a los recursos públicos dictando las normas legales que le sirvan de herramienta para alcanzar sus objetivos de acuerdo a las necesidades del país y que no menoscaben y afecten los esfuerzos del Estado por proporcionar el bien común. Por lo tanto, dentro de los principios de probidad, se encuentra la preeminencia del interés público sobre el privado. La prudencia en la administración de los recursos de las entidades del Estado.



La citada ley, también hace referencia a la responsabilidad administrativa en la que incurren los funcionarios y empleados públicos cuando la acción y omisión contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta del funcionario público y que cause perjuicio a los intereses públicos. Teniendo esto en cuenta, aun cuando los dictámenes u opiniones de la Dirección Técnica del Presupuesto y de la Oficina Nacional del Servicio Civil no sean vinculantes, si debe de ser obligatorio ya que son de interés público por utilizar recursos económicos públicos.

Es importante mencionar el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo Respecto a las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, el cual no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala pero que establece criterios oportunos para la resoluciones de conflictos y de pactos colectivos de condiciones de trabajo, tal como lo establece el Artículo 8 del presente convenio “La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.”

El artículo citado anteriormente establece claramente que toda condición que se quiera emplear en determinado país se debe de tomar en cuenta las condiciones nacionales para que se cumplan los compromisos adquiridos del Estado con los servidores públicos. Sin hacer una interpretación amplia, se entiende que se debe evitar hacer tratos que no se puedan cumplir, y que además perjudiquen a la institución y a la población en general.

También se hace la referencia al Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva, el cual sí está ratificado por el Estado de Guatemala, pero que no brinda criterios claros sobre los procedimientos o límites sobre la negociación colectiva

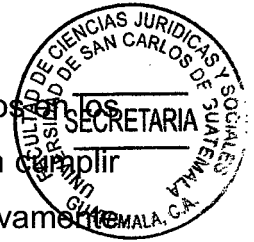


en los pactos colectivos de trabajo en el sector público, según el Artículo 4 establece que “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales si fuere necesario para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por un parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, con el objeto de reglamentar, por estos medios las condiciones de empleo.”

El artículo antes mencionado, hace referencia a estimular y fomentar los procedimientos de la negociación voluntaria, lo cual está relativamente bien ya que por este medio los servidores públicos puedan ejercer sus derechos laborales, pero deja a interpretación favorable por el principio de *In dubio pro operario* para el trabajador en la parte conducente que cita “Si fuera necesario” adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales.

Cabe agregar que la Corte de Constitucionalidad resolvió sin lugar la acción de inconstitucionalidad general total, según el expediente 1490-2016 con relación al Artículo 18 del Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración del 2016. Se hace la aclaración que el presidente emite cada año este plan anual de salarios, que tiene relación con el presente tema de tesis ya que el actual Decreto, regula el mismo artículo. Según la Constitución Política de la República de Guatemala, que es de rango superior a todas las demás normas, establece en su Artículo 240 “Toda ley que implique inversiones y gastos de Estado debe indicar la fuente de donde se tomarán los fondos destinados a cubrirlos.” Se hace la siguiente relación con los pactos colectivos de condiciones de trabajo ya que estos tienen carácter de ley profesional.

Además en el Expediente 1490-2016 de la Corte de Constitucionalidad, la Superintendencia de Administración Tributaria expresa que “Se procura evitar problemas financieros al Estado de Guatemala en la ejecución de programas de inversión en beneficio de la población y sus gastos de funcionamiento contemplado en el Presupuesto



de Ingresos y Egresos del Estado; dar cumplimiento a los compromisos asumidos en los acuerdos de paz; proveer al Estado de los recursos financieros que le permitan cumplir con los objetivos establecidos en el Presupuesto General y redistribuir equitativamente los ingresos del estado a los sectores pobres y marginados del país.”

La Corte de Constitucionalidad con relación a la negociación colectiva de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público estableció en el expediente antes mencionado que “En tanto que se entienda que el verdadero objetivo de llegar a acuerdos mediante la negociación colectiva es que estos puedan real y efectivamente cumplirse. Además, lo establecido en la normativa impugnada posibilita que no se incurra en fraude de ley, que no se soslayen disposiciones legales ni se pretenda modificar –o derogar– estas por medio de disposiciones normativas de rango inferior, en las que, además, se adquieran compromisos que posteriormente no puedan cumplirse, por no existir la disponibilidad económico-financiera para tal efecto.”

2.6. Instituciones que intervienen en los pactos colectivos de condiciones de trabajo del sector público

Las instituciones que intervienen en los pactos colectivos han sido descritas en el tema anterior, ya que se hizo referencia del marco legal en el cual se desarrollan y se suscriben dichos pactos colectivos. Teniendo esto en cuenta, en esta sección, se señalarán concretamente las instituciones que intervienen, de acuerdo con su finalidad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social: institución rectora en cuanto al tema de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, ya que tiene a su jurisdicción la homologación que es el estudio del texto del pacto, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del Código de Trabajo, sus reglamentos o de las leyes de previsión social, se ordena a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

Ministerio de Finanzas Públicas: a través de la Dirección Técnica del Presupuesto se asignan la atribución de analizar los bonos monetarios que las instituciones pacten con los sindicatos en la creación de pactos colectivos a efecto de tener en cuenta la sostenibilidad financiera y posibilidades legales que permita cubrir el pago anual del beneficio solicitado. Este análisis se convierte en dictamen que se presenta al ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Oficina Nacional del Servicio Civil: institución que observa la situación jurídica en cuanto a que la negociación colectiva no contradiga ni modifique disposiciones legales, especialmente relacionado a los procesos de clasificación de puestos, escala salarial, dotación de recursos humanos, régimen disciplinario y otros temas que son competencia exclusiva de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

CAPÍTULO III

3. La negociación colectiva

Es importante hacer mención de la negociación colectiva de trabajo ya que, aun cuando el legislador regula las condiciones mínimas relacionadas con salarios, horarios, vacaciones y más, regulando el aspecto legal, deja en libertad a las partes de la negociación para superar dichas condiciones mínimas a través de la negociación colectiva.

3.1. Concepto, finalidades y objetivos

La negociación colectiva como se ha mencionado anteriormente forma parte de las bases de derecho colectivo de trabajo, ya que, por medio de esta, se abre brecha a la solución de conflictos con relación a la modificación de condiciones laborales en que trabajan los empleados. Es tan importante este derecho que está protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias del país y tratados y convenios internacionales.

El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla vías para ejercitar el derecho a negociar colectivamente con el patrono: el arreglo directo, la vía directa, la conciliación y el arbitraje. A su vez, las formas que puede tomar la negociación son tres: pacto colectivo, contrato colectivo y convenio colectivo. Los dos primeros instrumentos son negociados por los sindicatos con el patrono y el último por una coalición o comité *ad-hoc*. Por ello, el primero es el que tiene más relación con el concepto de negociación colectiva, y el más usado. El convenio es utilizado cuando los trabajadores no han podido organizarse como



sindicatos, y da menos protección a los trabajadores, razón por la cual las negociaciones son menos exigentes.

La Convenio 154 de la OIT define la expresión negociación colectiva que se refiere a: "Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

Es importante mencionar que toda negociación colectiva obliga a los firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato, y que las disposiciones de los contratos de trabajo contrarias a la negociación colectiva deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo, lo cual no obsta a que "Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo" como lo estipula la Recomendación No. 91 Sobre los Contratos Colectivos.

Sobre el significado de negociar: "Del latín *negotiar*. Tratar y comerciar, comprando y vendiendo, o cambiando géneros o valores para aumentar el caudal"²². Y refiriéndonos a la negociación, es el proceso de intercambio de información que propicia el mutuo aprendizaje y el constante ajuste de expectativas y preferencias de las partes, esta negociación comenzará siempre con un conflicto entre dos o más sujetos, el cual generará una discusión para luego terminar con un acuerdo final.

²² Duque, Edgar Ospina, **El derecho colectivo de trabajo**, Pág. 253.



Por lo tanto, la negociación colectiva en Guatemala se realiza bajo las reglas establecidas por la legislación. El acuerdo en este caso es vinculante y la negociación se hace bajo reglas establecidas en cuanto al procedimiento, requisitos, sujetos negociadores y plazos. Es importante mencionar que esta negociación también se realiza bajo los principios que rigen al derecho de trabajo, como los principios de *in dubio pro operario*, justicia social, irrenunciabilidad, es realista y objetivo.

Sobre su finalidad, es modificar las condiciones de trabajo, por lo tanto, los términos en que el trabajador ha sido contratado. Es lograr un acuerdo en la materia, la cual pueden ser diferentes, dependiendo de las necesidades que existan. Dicho esto, la negociación colectiva tiene un propósito fundamental en los derechos de los trabajadores, que es cambiar una situación a través de la negociación para aumentar el valor de esta.

Sobre los objetivos que tiene la negociación colectiva en el derecho colectivo de trabajo, el principal objetivo se encuentra en promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Unido a ello algunos de los objetivos de la negociación colectiva son:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo: lo que incluyen los horarios de trabajo, las vacaciones, los permisos, las sanciones por retrasos, etc.

- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores: incluyendo la relación entre las organizaciones que los representan. Lo anterior incluye la creación de canales de comunicación entre trabajadores y empleadores, gestión de conflictos y formas de participación en la empresa.

- Establecer las escalas salariales, bonos, incentivos, etc.



El convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, número 98 delimita aspectos fundamentales al establecer que la negociación tiene por objeto “Reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo” y “Estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria”.

3.2. Diferencia entre la negociación colectiva y la negociación individual

Al mencionar las diferencias entre la negociación colectiva e individual, se encuentran varias, las cuales se rigen por las normas del país, además que por simple deducción se sabe que son distintas. Pero primero se hará mención a que todos los derechos que se consignan en la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables, y que pueden ser susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Primero se hará mención que la negociación individual como tal, no está totalmente definida en el Código de Trabajo pues se da solo entre el patrono y el empleado, al momento de realizar un contrato de trabajo ya que, estos tienen autonomía de la voluntad, la cual está limitada por el respeto a los derechos mínimos reconocidos.

Siguiendo el párrafo anterior, después de haber sido contratado un trabajador, resulta difícil pero no imposible negociar un nuevo contrato de trabajo o en todo caso, modificarlo con diferentes condiciones laborales ya que es el trabajador el que tiene más interés de cambiarlo a diferencia del patrono, y que solo el mismo trabajador va a resultar beneficiado. Se toma en cuenta que en la negociación “Ellos comparten algunos intereses, tienen otros opuestos entre sí”²³

²³ Re, Ezequiel, **Ensayo sobre la discusión teórica sobre estilo de negociación**. Pág. 11.



En el caso de la negociación individual, el sujeto es representado por solo una persona, quien es el mismo sujeto. En este tipo de negociación hay desigualdad de poder, y por lo mismo el trabajador no puede competir en contra del patrono para que pueda utilizar una estrategia de suma cero en la cual yo gano, tú pierdes. Esta circunstancia no puede darse, por lo que las normas laborales del país ya otorgan un cumulo de garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores por las desigualdades económicas, otorgándole una protección jurídica preferente.

Sobre la negociación colectiva, este derecho está regulado expresamente en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece en su parte conducente "Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva". También está regulado por el Código de Trabajo, los cuales hacen referencia a que se puede negociar de varias formas para la solución de los conflictos económicos sociales.

Como se mencionó en el primer capítulo sobre las instituciones en cuanto a la forma de organización colectiva se encuentra la asociación profesional o sindicato y los grupos coaligados o coaliciones de trabajadores. En los cuales, se conforman con más de un trabajador. Esto tiene por lógica, un fin, y es que al momento de la negociación no solo participe una persona por sus propios intereses, si no que participen más para que tenga peso su pliego de peticiones frente al patrono. Vale la pena aclarar que para elaborar y aprobar un pliego de peticiones no es condición previa estar organizado sindicalmente, los trabajadores no sindicalizados también lo pueden hacer.

En este caso, la negociación colectiva, para los arreglos directo o para realizar pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen mecanismos en los cuales interviene un tercer sujeto (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) para presionar a las partes a que negocien. Si bien es cierto, se interviene para obligar a las partes a negociar, pero no se interviene en la propia negociación, en el fondo de esta. Y como se había mencionado antes, los sindicatos tienen un recurso de última instancia que los ayuda a hacer presión

ante el patrono, el cual es la huelga, la cual es como “una especie de navaja que puede llevar cerrada en el bolsillo”²⁴ pues surge en los momentos más críticos de los conflictos colectivos.



Un dato muy importante es que, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el resultado de la negociación que se realice entre las partes, que es el sindicato y el patrono, los beneficios se aplicaran para todos los trabajadores, sindicalizados o no, así como también se aplicará a todos los futuros contratos individuales o colectivos. Es decir, lo que un grupo negocie, lo negociará para el bien común de todos los trabajadores de la empresa.

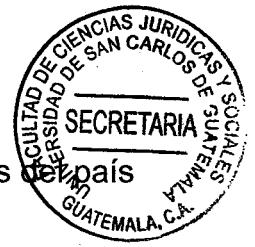
3.3. Negociación colectiva en el sector privado y en el sector público

La negociación colectiva es un derecho irrenunciable para las partes, no importando que se desarrolle en el sector público y privado, ya que su fin es la superación de los derechos mínimos reconocidos en la legislación vigente. Pero en esta sección se pueden encontrar diferencias con relación a este tema, teniendo en cuenta varios factores sobre los que la negociación colectiva se desarrolla.

a. Sobre los recursos económicos que se negocia:

En el sector privado los recursos económicos en la negociación colectiva dependen de los recursos con los que cuente la empresa, estos recursos se obtienen según la capacidad que tiene la empresa para vender o prestar bienes o servicios según las necesidades de los clientes o del mercado. Así mismo se tiene en cuenta que las empresas privadas tienen la obligación de rendir los diferentes impuestos al Estado y,

²⁴ Luxemburgo, Rosa, **Huelga de masas, partido y sindicato**. Pág. 23.



por último, se hace la aclaración que las empresas de no cumplir con las leyes del país para operar o por voluntad de sus propietarios, estas pueden cerrar.

Es importante mencionar que los patronos en el sector privado también deben de pagar la bonificación anual y el aguinaldo, derechos adquiridos, los cuales son obligación para el patrono, que de no hacerlo sufre sanciones pecuniarias para su empresa. Así mismo el deber de pagar la parte patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para cada trabajador es costoso. Se tiene en cuenta estos factores para determinar que la negociación colectiva en el sector privado, con relación a los recursos económicos, es una tarea difícil de negociar.

Mientras que, en el sector público, los recursos provienen en su mayoría de los diferentes tributos que obtiene el Estado. Además, el Estado no se encuentra en el campo de la competencia entre las diferentes empresas privadas para recaudar fondos, más bien el Estado brinda sus recursos económicos para el bien común de la sociedad. Pero se debe de mencionar que al momento de la negociación colectiva se exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por el presupuesto del Estado. Y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la ley de presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades.

b. Sobre la normativa que regula cada negociación:

En el sector privado, la normativa aplicable a la negociación colectiva se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106, y también se encuentra regulado en el Código de Trabajo, para los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, como también para la negociación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. También se toma en



cuenta los convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87, Convenio 98 y Convenio 154.

En el sector público, se encuentra un abanico de normas para la regulación de la negociación colectiva, entre ellas se hace referencia a las mencionadas en el párrafo anterior, pero también se agregan las siguientes: Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Servicio Civil, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Ley Orgánica del Presupuesto, el Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración y la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Empleados Públicos.

Es importante mencionar que se encuentran una amplia gama de normas para regular la negociación colectiva en el sector público, pero se debe a que se manejan fondos públicos los cuales se deben de utilizar de la mejor forma, esto con el fin de que no se beneficie un grupo pequeño de la población, que serían los trabajadores de una institución. También se tiene en cuenta que los funcionarios públicos solo administran los recursos del Estado, pero eso no los hace propietarios de los mismos, por lo tanto, al momento de negociar, se debe de tener un criterio objetivo y en beneficio del bien común.

c. Sobre los sujetos que intervienen en la negociación colectiva:

Los sujetos que intervienen en el sector privado son los empleadores o sus representantes y los trabajadores, según la representación que tienen en el comité *ad hoc* o en el comité ejecutivo del sindicato al que pertenecen los trabajadores. Unido a eso, un tercer sujeto es el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo para que las negociaciones no sean contrarias a las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y para que sean rigurosamente cumplidos por las partes.



Los sujetos que intervienen en el sector público, es el Estado a través de los ministros de Estado, corporaciones municipales, directores, o cualquier otro cargo que ejerza atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional y sus empleados públicos, además de estos sujetos, también intervienen en la negociación colectiva, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto y a la Oficina Nacional del Servicio Civil.

d. Sobre su objetivo:

El objetivo en el sector privado es la solución de un conflicto colectivo entre sindicato o trabajadores y empleador, mientras que en el sector público su objeto es regular las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

e. Sobre el campo de aplicación:

La aplicación en el sector público se da en los empleados públicos de todas las entidades y organismos, como también se aplica a los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones conllevan atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas. También los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso de la República de Guatemala y por último el personal uniformado de las fuerzas militares y de la Policía Nacional Civil.

Siguiendo el párrafo anterior, según el Artículo 5 del Convenio número 98 de la OIT, establece que “La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas



armadas y a la policía”, el Artículo 6 declara que “No trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse en modo alguno en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”. De este modo, a tenor de dicho Convenio el derecho de negociación colectiva a las fuerzas armadas y a la policía solo puede ejercerse por medio de grupos *ad hoc*, ya que la ley prohíbe que estas instituciones se agrupen por medio de un sindicato, como también para ejercer el derecho de huelga. Mientras que en el sector privado su campo de aplicación solo es con los trabajadores.

CAPÍTULO IV



4. El impacto de las negociaciones colectivas de trabajo del sector público en el componente financiero del estado

Se hace referencia a los impactos que provocan las negociaciones colectivas de trabajo en el sector público, pero dirigido al componente financiero del Estado ya que es uno de los recursos más importantes con los que cuenta el Estado para la realización de sus fines, así como el objeto de financiar los gastos públicos, dirigidos para el desarrollo y el bien común de todos los habitantes del país.

Es importante mencionar que se debe de garantizar la seguridad jurídica sobre todo pacto y convenio colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre las partes y por lo mismo se debe negociar en un ámbito de aplicación claro y determinado con relación al componente financiero del Estado. En virtud de lo anterior, “hay una directa relación entre la negociación colectiva de trabajo y el presupuesto de la administración pública ya que es el presupuesto el que permite financiar cuáles sean las condiciones de trabajo que resulten de aplicación.”²⁵

4.1. La relación entre el marco normativo de las negociaciones colectivas con el componente financiero del Estado

Las negociaciones colectivas de trabajo se basan en el principio de la negociación colectiva voluntaria y en el principio de libertad de negociación colectiva, pero es importante mencionar que hay un marco normativo que regula esta negociación, tanto

²⁵ García Blasco, Juan, **La negociación colectiva en el sector público**. Pág. 456.



para el sector privado como para el sector público. Dentro de estas normativas también se encuentran principios sobre los que se basan las negociaciones, los cuales se deben respetar para cualquier decisión que se tome entre las partes. Lo que se tiene en cuenta es que hay un amplio abanico de normas jurídicas para la negociación colectiva en el sector público que en el sector privado.

Dentro del marco normativo se encuentran leyes nacionales como internacionales por los tratados y convenios que ha suscrito el Estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo. Dentro de las leyes nacionales vigentes, existen normativas que tienen estrecha relación con el componente financiero del Estado, para tratar de regular el tema de los recursos económicos disponibles para la negociación colectiva. En los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, no hay disposiciones que regulen el componente financiero en las negociaciones colectivas.

Las normas jurídicas que regulan la negociación colectiva, no obligan a las partes sobre lo que tienen que negociar, estas fijan procedimientos, reglas y principios que limiten y adecuan el efectivo ejercicio de este derecho, evitando de esta forma caer en un abuso irracional, individualista y desordenado de cada persona que egoístamente pudiese reclamar la tutela de sus propios derechos en desmedro de aquellos que competen y también deben tutelarse a otros. En este sentido, se presentan las diferentes normas que tienen relación con el componente financiero del Estado y las negociaciones colectivas.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 240 establece Fuentes de inversión y gastos del Estado. “Toda ley que implique inversiones y gastos del Estado debe indicar la fuente de donde se tomarán los fondos destinados a cubrirlos.” En este sentido, los funcionarios y los trabajadores al momento de negociar sobre recursos económicos deben tener en cuenta esta disposición constitucional para hacer efectivo dicha negociación. También implica la necesidad de la existencia de estudios técnicos que aseguren la posibilidad de cubrir el gasto correspondiente.



La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Artículo 4, literal a. establece en su parte conducente “La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado...”. En este sentido, para suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo se debe previamente contar con un dictamen técnico y financiero que verifique las posibilidades legales para el Estado de hacerse cargo económica y financieramente de dicho compromiso.

Ley Orgánica del Presupuesto en su Artículo 26 establece el límite de los egresos y su destino, “Los créditos contenidos en el presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, aprobados por el Congreso de la República, constituyen el límite máximo de las asignaciones presupuestarias. No se podrán adquirir compromisos ni devengar gastos para los cuales no existan saldos disponibles de créditos presupuestarios, ni disponer de estos créditos para una finalidad distinta a la prevista.” Esta norma jurídica es imperativa, y posibilita garantizar las capacidades financieras y económicas del Estado para hacer frente a sus compromisos.

El Acuerdo Gubernativo 252-2020 que establece el Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración, estipula en su Artículo 19 “Previo a concretar los términos de la negociación colectiva entre las partes, las Autoridades Nominadoras están obligadas a recabar información dentro de su institución las siguientes opiniones” “b) Financiera en la que se establezca el impacto de las nuevas condiciones laborales de orden económico, detallando los costos indirectos de los montos de gasto adicional que se generen en el ejercicio fiscal presente y futuro y las posibilidades legales del Presupuesto de la Institución.”

Luego el mismo artículo sigue dictando en su último párrafo “Las Autoridades Nominadoras deben solicitar al Ministerio de Finanzas Públicas, a través de la Dirección



Técnica del Presupuesto, Dictamen en el que se indique que las posibilidades presupuestarias y financieras del ejercicio fiscal 2021, permiten atender los compromisos económicos que se adquieran, debiendo presentar el costo total y la propuesta de financiamiento que esto implique”. Esto implica que previamente a suscribir una negociación colectiva debe de solicitarse dictámenes para saber si se puede sustentar la sostenibilidad económica y financiera de los compromisos que se adquieran dentro de márgenes de proporcionalidad y razonabilidad.

Sobre la Ley de Salarios de la Administración Pública Decreto 11-73, que tiene por objeto regular el sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos garantizando el principio constitucional de igual salario por igual trabajo. La ley hace referencia a que debe ser equitativamente remunerado mediante el pago de un salario todo servidor público, pero también regula una promoción salarial que se basa en los méritos de los trabajadores para el aumento de su salario, teniendo en cuenta la disponibilidad financiera del Estado.

Es importante mencionar que esta ley establece en su Artículo 10, un plan anual de salarios, el cual tiene una relación directa con el presupuesto general del estado, por su principio de anualidad. Ya que, no se puede planificar y disponer de recursos que no se tienen. En cuanto a la promoción existe un sistema de evaluación el cual debe tomar en cuenta la capacidad, eficiencia, conducta, tiempo de servicios y otros factores pertinentes, en los servidores públicos. De lo anterior se hace el análisis que, los aumentos al salario por los diferentes bonos que se pactan en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, no están directamente relacionados con méritos por su desarrollo académico, laboral y administrativo. Lo cual perjudica a la administración pública ya que esta se basa en los principios de eficiencia, eficacia y legalidad.



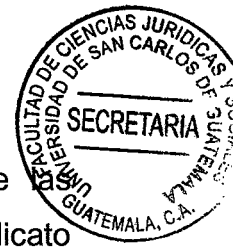
4.2. Ejemplo del impacto de las negociaciones colectivas de trabajo relacionado con el marco normativo en el que se fundamentan

El presente pacto colectivo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, el 21 de agosto del año 2013 y sus adendas suscrito el 19 de diciembre del 2014 para adiciones al pacto colectivo negociado en mención, es un claro ejemplo de los pactos colectivos que han sido suscritos de forma que han concedido condiciones económicas exorbitantes que afectan al componente financiero del Estado.

4.2.1. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala y Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Por el presente pacto colectivo ha surgido un conflicto entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG) y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) junto con la Procuraduría General de la Nación (PGN), el cual, este conflicto llevó su discusión por la vía judicial, por el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social para resolver la situación jurídica del presente pacto colectivo.

La parte sindical demanda al Ministerio de Salud y Asistencial Social por el incumplimiento de lo estipulado en el pacto colectivo, mientras que dicho ministerio junto a la Procuraduría General de la Nación realizó una reconvencción objetando la declaración de nulidad sobre determinadas partes del pacto colectivo mencionado.



A continuación, se presentan de forma ordenada los acuerdos derivados de negociaciones entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, sobre su pacto colectivo de condiciones de trabajo. Luego se presenta la reconvención por parte de la Procuraduría General de la Nación para anular ciertos artículos del presente pacto colectivo objeto de estudio.

Organización salarial: el primer párrafo del numeral 1 del Artículo 43 del Pacto, modificado por ampliación en el adendum realizado a dicho Pacto, establece en su parte conducente “1. Organización salarial: Las partes acuerdan que la totalidad de bonos que actualmente gozan los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social sean incorporados al salario base, para garantizar prestaciones laborales y sean sujetos de descuentos, a saber: bono por reestructuración administrativa, bonificación específica de Salud pública, bono mensual del 20% sobre el sueldo base, bono 10% mensual a los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Bono 25% sobre salario inicial.”

Bono por antigüedad real: el inciso a) del numeral 1º del Artículo 43 del Pacto regula el reconocimiento de la antigüedad real de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, mediante un mecanismo que constituye en sí mismo un anatocismo, pues el bono que se reconoce va incrementándose anualmente mediante la aplicación de un incremento porcentual en el que la base siempre contemplará el aumento porcentual del período anterior, mediante su capitalización.

Incentivo económico por un trabajo decente: el inciso c) del numeral 1º del Artículo 43 del Pacto establece en su parte conducente “Su valor será equivalente al monto que reflejen las economías que presente la ejecución presupuestaria de cada año fiscal, este monto será negociado en el mes de septiembre de cada año, sobre la base de los principios de los derechos adquiridos.”



Traslado de personal temporal a permanente: el inciso f) del numeral 1° del Artículo 43 del Pacto establece "(...) El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala convienen que la Comisión integrada por representantes de la dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, de la Oficina Nacional del Servicio Civil y del Foro Sindical de Salud, se fortalezca para que cumpla periódicamente con los resultados del Estudio y se traslade a los trabajadores temporales a renglones presupuestarios permanentes."

Reglamento de gastos de viatico del ministerio: el numeral 3 del Artículo 43 menciona los viáticos que se deben de hacer efectivos a los trabajadores que salgan a cumplir su trabajo. Del presente artículo surge el reglamento de gastos de viáticos del Ministerio de Salud que también fue negociado entre las partes.

Así mismo sobre la contratación de Servicios Jurídicos (Profesionales): en el Artículo 51 del Pacto se establece "Gastos de asistencia técnico profesional. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social se compromete a pagar la asistencia legal profesional que reciba el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala por la discusión del presente Pacto. Pago que hará efectivo el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social directamente al profesional contratado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, Abogado y Notario, César Landelino Franco López."

Reconvención de la Procuraduría General de la Nación – PGN –

Primero la PGN plantea medidas de corrección tendientes a plantear la anulación por decisión judicial de aquellas normas, disposiciones o cláusulas que se consideren abusivas, existentes en el pacto colectivo. Además, plantea que la efectividad del derecho fundamental de la negociación colectiva empieza por decisiones legales en acuerdos



institucionales de suscripción, aprobación y convalidación de derechos sostenibles para los servidores públicos.

Si el Estado permitiera el cumplimiento de lo exigido por la organización sindical que inició este juicio laboral estaría convalidando la destrucción del ordenamiento jurídico en aspectos sobre derechos humanos, probidad en la disposición del patrimonio público y del servicio civil. La PGN aclara que, no se tomó en cuenta previamente si el Estado tenía posibilidades con ningún tipo de opinión, dictamen técnico ni financiero, lo que demuestra así la clara violación a la norma imperativa ya señalada, así como de otras normativas imperativas aplicables.

Nulidad de excepción de consolidación salarial: constituye una norma profesional que presenta contradicciones con el régimen de orden público que aparejan su nulidad absoluta ya que, ya está regulado en la Ley de Consolidación Salarial, Decreto legislativo 59-95, el cual tiene como propósito consolidar cualquier tipo de retribución o prestación económica. Además, este pacto estableció bonos que fueron exceptuados arbitrariamente lo cual viola el orden público porque la facultad de decidir tal excepción corresponde con exclusividad al Congreso de la República mediante acto de ley y porque contradice el objeto de dicha ley.

Además, el primer párrafo del numeral 1 del Artículo 43 establece la posibilidad de que el Bono por Antigüedad (Acuerdo Gubernativo 838-92) coexista junto al Bono por Antigüedad Real (creado por el pacto colectivo) a pesar que el Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo prohíbe la retribución de dos bonos por antigüedad. Por lo mismo la Contraloría General de Cuentas aclara que el pago doble de dicho bono causa detrimento de los recursos de la institución, según el hallazgo número siete del Informe de auditoría.



Bono por antigüedad real: este bono constituye una prestación con un crecimiento geométrico (exponencial), insostenible e imposible de cumplimiento. Según la Contraloría General de Cuentas en el informe de auditoría señalado anteriormente, se omitió realizar el estudio del impacto presupuestario del sistema que acordaron en este pacto colectivo, con lo cual crea un daño directo a la capacidad de disponibilidad presupuestaria del Ministerio. Esta omisión contradice las normas establecidas en el sistema de Plan Anual de Salarios en donde se establecen las regulaciones que permiten la adecuada planificación de los sistemas de retribución en la administración pública, creando de esta forma un daño permanente en la estructura e institucionalidad del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado.

Incentivo económico por un trabajo decente: que según el inciso c) del numeral 1 del Artículo 43 del pacto referido, presenta problemas en cuanto a su validez legal. Primero, establece que el monto, incierto y variable para cada año fiscal, se compondrá según las economías que presente la ejecución presupuestaria. De esta manera se establece un sistema perverso en donde queda normado la relación siguiente: a menor capacidad de ejecución presupuestaria en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social mayor será la expectativa de retribución para los servidores públicos a través de este bono.

En el caso del incentivo relacionado, su adquisición se presenta en total contravención de lo establecido en los Artículos 18, 26 y 38 de la Ley Orgánica del Presupuesto, que regula específicamente cuál debe ser el destino y la utilización legal permitida para aquellas economías en la ejecución presupuestaria. La ley que rige las reglas del presupuesto establece que los saldos que existan en la ejecución presupuestaria deben pasar al fondo común indivisible y no podría ser establecido una distribución diferente por medio de una negociación colectiva.

Traslado de personal temporal a permanente: La acción de personal establecida en esta norma profesional carece de viabilidad jurídica al establecer en forma absoluta, sin



precisar circunstancias que expliquen y justifiquen la situación inapropiada de contratación temporal, que toda contratación temporal debe ser “Trasladada a permanente” la norma prácticamente ha desinstitucionalizado la prestación de servicios personales temporales en la entidad. Con ello se omite el proceso de convocatoria y oposición que establece la Ley de Servicio Civil. Además, esta omisión violenta el derecho político de igualdad de oportunidades el acceso al empleo que impone función pública según el Artículo 23 de la Convención Americana sobre Derecho Humanos.

Por esta razón, al carecer de una adecuada configuración normativa se omitió considerar que el sistema de oposición en el Servicio Civil del país es obligatorio, y constituyen normas de orden público, de manera que la disposición contenida en el Pacto es nula de pleno derecho por ser contraria a normas imperativas.

Reglamento de gastos de viatico del ministerio: el reglamento de gastos de viático establecido en el numeral 3 del Artículo 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es nulo de pleno derecho debido a que las escalas y montos de viáticos son establecidos por el Presidente de la República de Guatemala por medio de Acuerdo Gubernativo. Mediante la negociación colectiva no es jurídicamente viable sustituir las facultades legales que la Constitución Política de la República de Guatemala reservan para el Presidente de la República según el Artículo 183.

El Artículo 208 del Código de Trabajo prohíbe en forma expresa otorgar privilegios a los directivos sindicales y el reglamento pactado con el ministro de Estado establece tasas de viático específicas para los cargos de personeros ejecutivos y consultores de la organización sindical que lo suscribió. Por ello se afecta la disposición de recursos financieros del Estado sin estar facultado para tomar esa decisión.

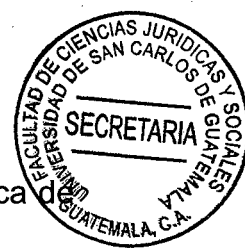


Sobre contratación ilegal de servicios jurídicos (profesionales): Según el Artículo 51 del pacto se establece Gastos de Asistencia Técnico Profesional, por la creación de dicho artículo se obligan las partes a pagar un 10% por la asistencia legal. Por un lado, se obliga al MSPAS a pagar 7% de la asistencia profesional y la parte restante que es el 3% se les descontará a los trabajadores. No obstante, lo dispuesto por este artículo, la Contraloría General de Cuentas identifica que no existe una base financiera cuantificable para el pago de los servicios por la asistencia legal, según el hallazgo número siete del informe de auditoría.

Por lo mencionado anteriormente, se estableció que, por la contratación de los servicios profesionales, se realizara el pago de Q14,000,000.00 al licenciado César Landelino Franco López. Por lo tanto, la PGN, plantea que dicho pago no debió de ser pagado de esa forma, en primer lugar, porque existe la Ley de Contrataciones del Estado que norma lo concerniente a la compra, venta y la contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado y por lo mismo debió seguirse el procedimiento específico establecido en dicha ley. Además, mediante la negociación colectiva no puede obligarse al MSPAS a la contratación de servicios profesionales que no disfrute, por lo que se debió deducir el pago solo por parte de los trabajadores.

Unido a lo anterior la PGN solicitó la ampliación de nulidad para incluir partes específicas de los Artículos 20, 29, 31, 36 y 38 del pacto colectivo, referente al otorgamiento de licencias institucionales a tiempo completo para dirigentes sindicales que van más allá del periodo establecido en la legislación aplicable y a la delegación de la función pública.

Según lo expresado por la Procuraduría General de la Nación, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito por ambas partes y teniendo en cuenta el análisis antes mencionado, se demuestra que se violentan distintas normas legales, entre ellas varios preceptos constitucionales, como también se vulneran la capacidad económica del



Estado. Esto demuestra que el pacto colectivo, mejora la situación socioeconómica un grupo particular deteriorando de esta forma los derechos de la generalidad.

4.3. Análisis de los efectos de las negociaciones colectivas de trabajo en el marco financiero del Estado

Sobre los efectos de los pactos colectivos de condiciones de trabajo suscritos en el sector público, es importante mencionar que las negociaciones colectivas se centran en gran medida en el factor económico y por lógica trae consecuencias para el Estado. En el siguiente apartado se hará una descripción de los efectos de la negociación colectiva en el componente financiero del Estado.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo por tener carácter de ley profesional, tanto los funcionarios como los servidores públicos al momento de negociar pactan bonos o aumentos al salario, lo cual incrementa el gasto de funcionamiento de las instituciones públicas para que el órgano estatal pueda moverse. En este sentido, es importante mencionar que existe el Decreto 11-73 del Congreso de la República de Guatemala, el cual crea un sistema para el incremento de los salarios, pero a base de un sistema de méritos y sobre la disponibilidad financiera del Estado, esta ley en todo caso presenta una forma efectiva de mejorar el desarrollo tanto de la institucionalidad como el desarrollo del servidor público.

Es una relación directa pues entre más desarrollo o más méritos, mejor salario. Otro punto importante es que esta ley se basa en los principios constitucionales como el principio de que todo trabajo debe de ser equitativamente remunerado, lo cual implica que, según los resultados del empleado público, así debe de ser retribuido.



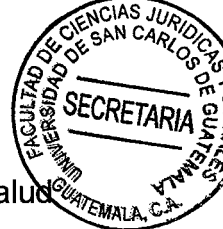
Al momento de crear bonos o aumentos de salario por los pactos colectivos, existió una contradicción entre las normas vigentes del país, y por lo tanto no tuviera una razón de ser, ya que los incrementos no son por méritos si no por la negociación colectiva que, en sí, no tiene principios establecidos para determinar cuáles son sus límites o su razón de ser. El Banco Interamericano de Desarrollo realizó el diagnóstico institucional del Sistema de Servicio Civil de Guatemala en el cual se estableció que “No se encuentran ninguna de las condiciones para el logro y mantenimiento de un alto nivel de productividad, y que, aunado a eso, hay ausencia de estándares de desempeño.”²⁶ Por lo tanto no existe una carrera basada en el mérito.

Sobre los recursos humanos, es importante mencionar que el Instituto Nacional de Estadística presentó los resultados del Censo Nacional del Recurso Humano del Estado de Guatemala para el 2018, “Hay 292 mil 753 empleados públicos trabajando para el Estado, El 78% de los empleados tiene ingresos de entre Q3 mil a Q10 mil mensuales, El 51.24% alcanzó estudios de diversificado y 37.78% tiene estudios universitarios, el 64% de los empleados públicos tienen un puesto fijo, otro 32% es personal que trabaja de forma temporal.”²⁷ Tomando en cuenta estos datos, se sabe que los empleados públicos forman parte del 5.8% de la población económicamente activa el cual es 291,191.78 de 5,020,548 personas en Guatemala, lo cual es una cantidad muy pequeña pero que por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, gozan de bastantes beneficios, sin tener en cuenta los méritos, ni el nivel académico de cada uno de los trabajadores tiene.

En Guatemala se han firmado 88 pactos colectivos desde 2008. Seis de cada 10 pactos colectivos inscritos en los últimos 12 años corresponden a compromisos salariales que han asumido las municipalidades, pero igual se han suscrito acuerdos con los ministerios más grandes que son Educación y Salud que han cargado la masa salarial más que la

²⁶ IDC Guatemala, **Diagnóstico institucional del sistema de servicio civil de Guatemala**. Pág. 83

²⁷ Instituto Nacional de Estadística, **Informe final censo nacional del recurso humano 2017-2018**. Pág. 50



inversión en capital del Estado. Es importante mencionar que tanto el Ministerio de Salud y el de Educación son los que más servidores públicos tienen, llegando a tener más de 11,000 empleados cada uno. Lo cual implica mayores gastos para mantener todos los salarios aumentados por la negociación colectiva. “Parte de estos acuerdos colectivos ha provocado que el rubro de remuneraciones creciera en 181%, y de Q9 mil 260 millones que era en 2008 alcanzará Q26 mil 035 millones en el 2019.”²⁸

Dentro de los efectos también se encuentra la falta de inversión en infraestructura, mejoramiento de los servicios públicos, pero también se trata de mejorar la calidad de planificación de los proyectos de infraestructura, para que no tengan deficiencias en la planificación técnica, financiera, legal y de plazos de ejecución. Sobre la educación y los pactos colectivos en dicho sector, se sigue contratando a docentes poco calificados, no se evalúan adecuadamente el desempeño de estos y se deja de lado la inversión en tecnología, libros y mejoramiento de las escuelas, porque todo se va en salarios, en este sentido: gastar más dinero no garantiza nada.

Como se observó en el ejemplo sobre el pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y como lo menciona Oscar Rivas, en su gran mayoría, los pactos colectivos analizados, son contenedores de ilegalidades, abusos e irresponsabilidad de los funcionarios que los suscribieron. “Es el caso de la concesión de asuetos adicionales a los contemplados en la Ley de Servicio Civil o, en el caso del pacto colectivo del MSPAS, la virtual reforma del Reglamento de gastos de viáticos para el Organismo Ejecutivo y las entidades descentralizadas y autónomas del Estado, que es una norma por una instancia superior al Ministro de Salud Pública y Asistencia Social.”²⁹

²⁸ [https://www.prensalibre.com/economia/Gasto en salarios: 88 pactos colectivos se han firmado desde 2008](https://www.prensalibre.com/economia/Gasto%20en%20salarios%2088%20pactos%20colectivos%20se%20han%20firmado%20desde%202008) (Consultado: 10 de septiembre del 2021)

²⁹ Rivas Sánchez, Oscar Augusto, **Lineamientos para la negociación colectiva en el sector público**. Pág. 44



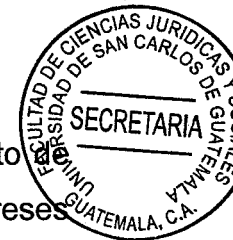
Sobre el proyecto del presupuesto del año 2020, Claudia García de Plaza Pública comenta que el proyecto de presupuesto del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) muestra una disminución de Q78.7 millones, es decir, un 1% con respecto al vigente 2019. Esta reducción se da, sobre todo, en programas dirigidos a la atención de niños menores de cinco años y en aquellos orientados a fomentar la seguridad alimentaria. A pesar de ello, se presenta un aumento del personal permanente con un número total de puestos de 46,363; es decir, 4,059 más que en 2019.

Teniendo en cuenta lo anterior, se demuestra que se utilizan los recursos públicos para salarios, pero no para gastos de inversión o gastos sociales que beneficiarían en gran medida a la población y resolverían a largo plazo los problemas sociales que presente Guatemala.

Otro de los efectos, son los abusos de los empleados de alto nivel en Guatemala, ya que no está regulado si las autoridades de las diferentes instituciones se les puede aplicar la negociación colectiva, y por lo mismo, aplican beneficios para ellos mismos al momento de negociar los pactos colectivos de condiciones de trabajo con los respectivos sindicatos de trabajadores. “El Decreto 1,092 de 2012 emitido por el Gobierno Nacional de Colombia, establece restricciones en la negociación colectiva para los funcionarios públicos, al igual que en el Artículo 40 de la Ley del Servicio Civil de Perú (Ley No. 30057 de 2013), y según la Carta Iberoamericana de la Función Pública, respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes y Estados de Gobierno (Declaración de Santa Cruz de la Sierra, del 14 y 15 de noviembre de 2003) establece que solo le corresponde al empleador público fijar las condiciones de trabajo.”³⁰

Continuando con el párrafo anterior, se hace el análisis que, en el caso del funcionario público, este no debe de ser parte en la creación o formación de las condiciones ya que

³⁰ Rivas Sánchez, Oscar Augusto, **Lineamientos para la negociación colectiva en el sector público.**
Pág. 15



hay un claro conflicto de intereses, y que por lo mismo no es objetivo al momento hacer el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Es decir, en vez de ver los intereses del Estado, para el mejor desempeño de sus obligaciones hacia la sociedad, como por ejemplo los servicios públicos, como se ha mencionado anteriormente, se beneficiarían en todo caso a un pequeño grupo de trabajadores, en comparación con las demás personas, que sería el interés general. Los beneficios por lo tanto son desmedidos y el empleado público, tendría un alto costo para mantenerlo.

4.4. La declaración de lesividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Un acto realizado por la administración pública puede ser considerado lesivo para la mismo Estado, aun cuando este, lo haya ratificado por medio de sus instituciones, por eso la Ley de lo Contencioso Administrativo regula el proceso de lo contencioso administrativo ya que se tiene contemplado dichos escenarios.

Según la ley referida, en su Artículo 20 establece en su parte conducente “Si el proceso es planteado por la administración por sus actos o resoluciones, no será necesario que concurren los requisitos indicados, siempre que el acto o resolución haya sido declarado lesivo para los intereses del Estado, en Acuerdo Gubernativo emitido por el Presidente de la República en consejo de Ministros. Esta declaración sólo podrá hacerse dentro de los tres años siguientes a la fecha de la resolución o acto que la origina.” Es importante mencionar que la ley presenta un plazo de tres años para iniciar un contencioso administrativo, y de esta forma resolver un conflicto que afecta al Estado y la población en general por medio de los tribunales competentes.

En cuanto a los pactos colectivo de condiciones de trabajo, está la opinión que estos no pueden ser declarados de lesivos porque no surgen de una autoridad administrativa, si no que surgen de la negociación que regularmente inicia la parte trabajadora, y que el



hecho que se homologue no significa que sea emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La homologación es el simple examen que hace la dependencia competente para determinar si el pacto colectivo se apega a derecho o si viola algún precepto legal. Es el caso que en esta misma fase llamada “Homologación” se deba de ser más riguroso en su revisión para proponer una modificación o una renegociación que esté apegada a derecho y a la realidad nacional.

Según el expediente 300-1999 de la Corte de Constitucionalidad de fecha 24 de marzo del año 1999 “La Corte aprecia, en primer lugar, que la ley procesal aplicable en este caso, el Decreto Gubernativo 1881, que es preconstitucional, facultó a la administración para declarar la lesividad de sus actos si, posteriormente a su emisión, estima que se conculcan los intereses del Estado (Artículo 18), capacidad que se mantiene en la vigente Ley de lo Contencioso-Administrativo (Artículo 20, inciso b)”.

Tal facultad no constituye, per se, la anulación unilateral de la decisión administrativa a la que se refiere sino el enjuiciamiento de su juridicidad, que ha de ser demandada por la propia administración ante el tribunal de lo contencioso-administrativo, como postulante de la tutela judicial. Según lo expuesto por esta Corte, lo importante de plantear que un acto sea lesivo o no, es si se apega a derecho y respeta el abanico de leyes vigentes que hay en el país, así como el respecto a los principios fundamentales en los cuales se basa la Constitución Política de la República de Guatemala.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Según el estudio realizado, se observó el problema planteado, pues se encontró que, para realizar la negociación colectiva dentro de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público, no se cuenta con leyes y reglamentos imperativos. Es decir, que las leyes analizadas no expresan positivamente los parámetros dentro de los cuales se debe de regir la negociación colectiva con relación al recurso económico del Estado.

Según el problema planteado, a falta de leyes y reglamentos imperativos, se afecta el presupuesto con el que cuenta la institución donde se desarrolle la negociación colectiva, pues no hay un margen en el cual se encuentren los funcionarios públicos y los trabajadores a través de los sindicatos. Además, dentro del problema observado, el Ministerio de Finanzas Públicas no puede prohibir que un pacto colectivo de condiciones de trabajo se homologue por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante mencionar que todo derecho es susceptible de tener límites cuando afectan los derechos de los demás. Por lo tanto, se vive en un Estado de derecho en donde todos aportamos nuestra libertad y nuestra soberanía para que al mismo tiempo gocemos de estos derechos por igual y en iguales condiciones. En virtud de lo anterior, una posible solución para el problema identificado, es que los dictámenes que emite el Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto y la Oficina Nacional de Servicio Civil sean vinculantes y obligatorios. Es decir que, solo si son favorables dichos dictámenes pueden ser homologados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Resulta imperativo mencionar que estos actos administrativos deben de basarse en los principios de juridicidad y legalidad, ya que, estos velaran por respetar los derechos de toda la generalidad y no de un grupo en particular.





BIBLIOGRAFÍA

- AMURRIO, Jesús. **Clásicos del pensamiento político**. Guatemala, 1982.
- AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho sindical**. Sevilla, España, 2003.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Guatemala, Centroamérica. 1998.
- DE LA CUEVA, Mario, citado en Edgar Ospina Duque, **El derecho colectivo de trabajo**. Colombia, 2005.
- DUQUE, Edgar Ospina. **El derecho colectivo de trabajo**. Colombia. 2005.
- Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”. **Derecho laboral colectivo**. Colombia. 2007.
- EZEQUIEL, RE. **Ensayo sobre la discusión teórica sobre estilo de negociación**. Argentina 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Relaciones colectivas de trabajo**, Guatemala, Guatemala. 2010.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio. **El derecho de huelga en la constitución chilena**. Revista de derecho (Coquimbo), 20. Chile. 2013
- GARCÍA BLASCO, Juan. **La negociación colectiva en el sector público**. Madrid, España. 2019.
- GUTIÉRREZ DÁVILA, Alejandro José. **Análisis sobre los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo de Guatemala y los mecanismos para su defensa a nivel nacional e internacional reconocidos por la OIT**. Tesis de USAC, Guatemala. 2016.
- Instituto Nacional de Estadística, **Informe final “censo nacional del recurso humano 2017-2018”**. Guatemala. 2020.
- IDC Guatemala, **Diagnóstico institucional del sistema de servicio civil de Guatemala. 2002**, Guatemala. 2002.
- LIMA, Osvaldo José. **Derecho colectivo de trabajo**, Mendoza, Argentina. 1989.
- LUXEMBURGO, Rosa. **Huelga de masas, partido y sindicato**. Fundación Federico Engels. Madrid, España. 2003.



MORALES, Abelardo. **Poder y orden mundial**. San José, Costa Rica. 1993.

NAVA GUIBERT, Luis. **Manual de derecho laboral I**. La Molina, Perú. 2019.

[https://www.prensalibre.com/economia/Gasto en salarios: 88 pactos colectivos se han firmado desde 2008](https://www.prensalibre.com/economia/Gasto%20en%20salarios%2088%20pactos%20colectivos%20se%20han%20firmado%20desde%202008) (Consultado: 10 de septiembre del 2021)

RIVAS SÁNCHEZ, Oscar Augusto. **Lineamientos para la negociación colectiva en el sector público**. Guatemala, Guatemala. 2015.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo**. Guatemala, Guatemala. 2005.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley Orgánica Del Presupuesto. Decreto Número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala. 1998.

Ley del Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala. 1969.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos. Decreto Número 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala. 2003.

Ley de lo Contencioso Administrativo, Decreto número 119-96 del Congreso de la República de Guatemala. 1997.

Ley de Salarios de la Administración Pública. Decreto Número 11-73 del Congreso de la República de Guatemala. 1963

Convenio Sobre El Derecho De Sindicación Y De Negociación Colectiva Convenio Número 98. Organización Internacional del Trabajo. 1949



Convenio Sobre La Protección Del Derecho De Sindicación Y Los Procedimientos Para Determinar Las Condiciones De Empleo En La Administración Pública. Convenio Número 151. Organización Internacional del Trabajo. 1981

Convenio Sobre La Negociación Colectiva. Convenio Número 154. Organización Internacional del Trabajo. 1981.

Recomendación Sobre Los Contratos Colectivos. Recomendación Número 91. Organización Internacional del Trabajo. 1951.

Novena Conferencia Internacional Americana. Actas y Recomendaciones. Volumen V. Organización Internacional del Trabajo, 1948.

Plan Anual De Salarios Y Normas Para Su Administración De Las Instituciones Del Organismo Ejecutivo, Entidades Descentralizadas Y Autónomas Para El Ejercicio Fiscal 2021, Acuerdo Gubernativo 252-2020, Organismo Ejecutivo. 2021

Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado. Acuerdo Gubernativo 221-94, Organismo Ejecutivo. 1994.

Expediente 1490-2016 de la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala. De fecha 14 de febrero del 2017

Expediente 300-1999 de la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala. De fecha 22 de abril del 1999.