

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



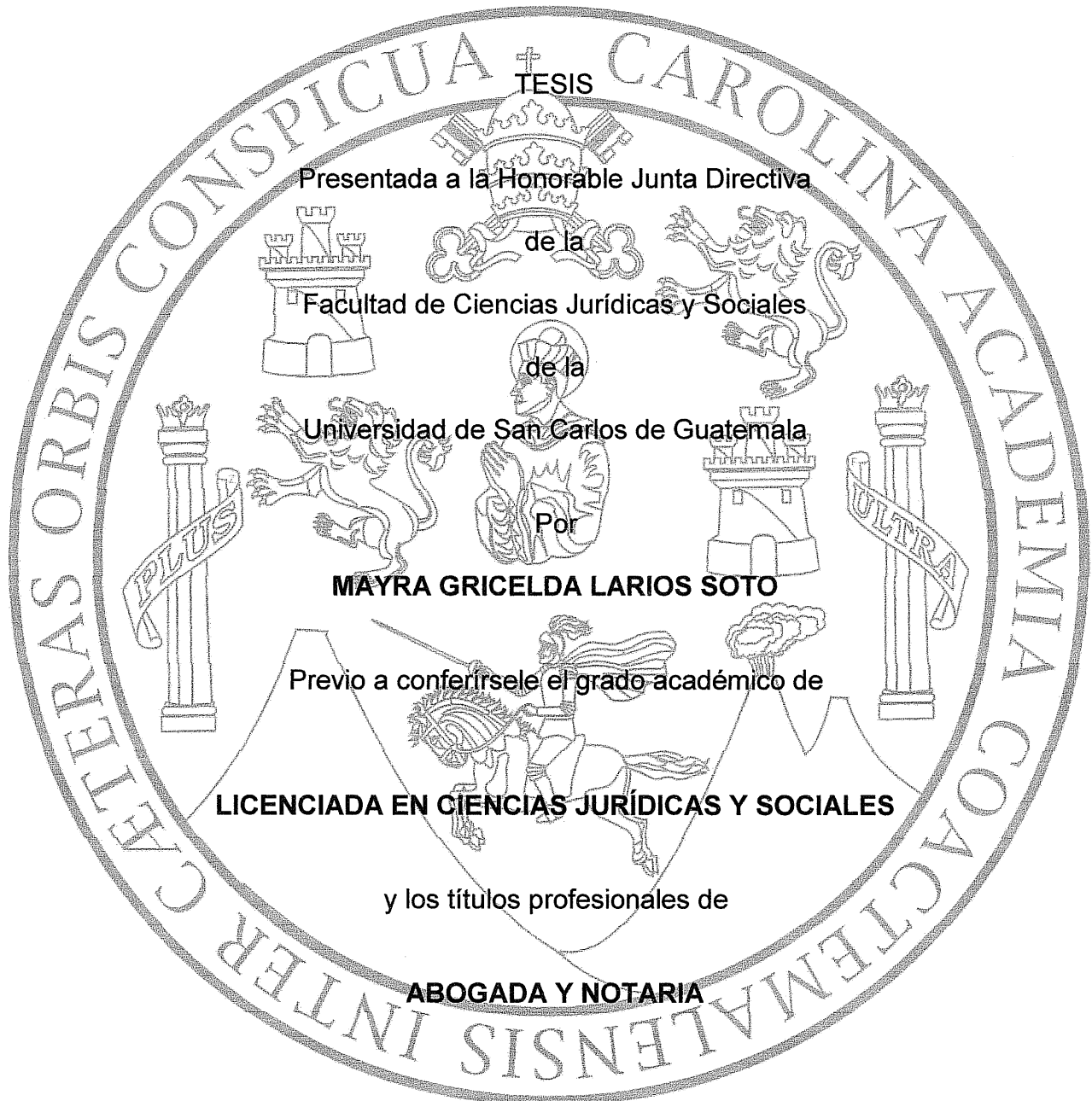
**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
DEL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN -CONALFA- Y SU
INCONSTITUCIONALIDAD**

MAYRA GRICELDA LARIOS SOTO

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2011

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

ANÁLISIS JURÍDICO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
DEL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN –CONALFA- Y SU
INCONSTITUCIONALIDAD



Guatemala, noviembre 2011

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

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

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

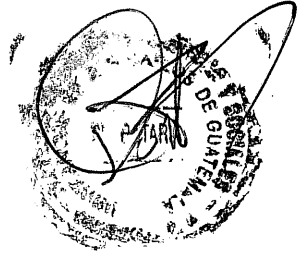
Presidente:	Lic. Edgardo Enrique Enríquez Cabrera
Vocal:	Lic. Luis Emilio Orozco Piloñez
Secretario:	Lic. Saulo de León Estrada

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal:	Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo
Secretario:	Lic. Marvin Estuardo Arístides

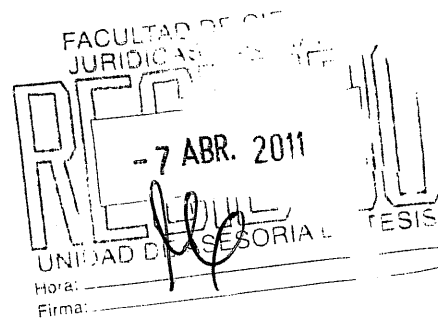
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”
(Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LIC. MARVIN GIOVANNI REYES RODRÍGUEZ
ESTUDIO JURÍDICO
3ª. Avenida 28-08 zona 10 Mixco,
Condominio Villas Palermo, Casa 7-07
Tel. 2435-7396



Guatemala 4 de abril del 2011

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



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Tesis a su cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller MAYRA GRICELDA LARIOS SOTO, el cual se titula **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN – CONALFA- Y SU INCONSTITUCIONALIDAD"** y en cumplimiento a dicho nombramiento emito el siguiente DICTAMEN:

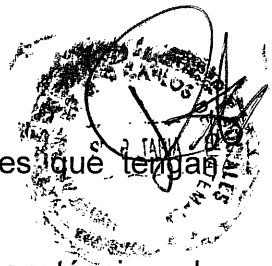
Para tal efecto, procedí a hacerle algunas observaciones y recomendaciones para el mejor desarrollo de la tesis, habiendo realizado las correcciones que correspondían, por lo que considero que llena los requisitos doctrinarios y legales del tema tratado.

Considero que el contenido del trabajo de tesis es muy importante debido a que el tema que aborda es sobre los pactos colectivos de condiciones de trabajo, específicamente a nivel de Instituciones del Estado y el derecho al pago de indemnización para los trabajadores del Estado por todo el tiempo laborado, aún este pase de los 10 años de servicio, límite que impone nuestra Constitución Política de la República de Guatemala.

Asimismo, dentro del trabajo desarrollado se enfoca con particularidad la aplicación del principio laboral in-dubio pro operario contemplado en nuestra Carta Magna, para favorecer a los trabajadores ante el patrono.

La forma de redacción es la apropiada para su nivel, lo que hace que el presente trabajo pueda constituirse como fuente de referencia para estudiantes, así como para

aquellas personas estudiosas del derecho laboral o para trabajadores que tengan inquietud sobre sus derechos.



Durante el desarrollo del trabajo fueron utilizados diferentes métodos y técnicas de investigación, así también considero que la bibliografía consultada cumple a cabalidad su finalidad.

La bachiller Mayra Gricelda Larios Soto a raíz de la investigación realizada, arriba a importantes conclusiones y recomendaciones relacionadas con el tema desarrollado, destacando esencialmente con el tema central, indicando que "no existe inconstitucionalidad parcial en el contenido del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo estudiado, en relación al pago de indemnización por más de 10 años".

Por lo anterior, considero que el trabajo de tesis llena los requisitos que exige el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público y para los efectos consiguientes emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,

LI

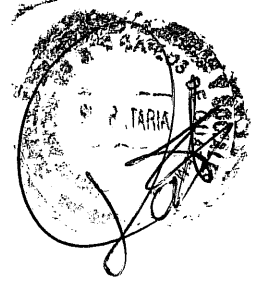
~~LIC. MARVIN GIOVANNI REYES RODRIGUEZ~~
~~ABOGADO Y NOTARIO~~
~~COLEGIADO No. 5122~~
~~ASESOR DE TESIS~~

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

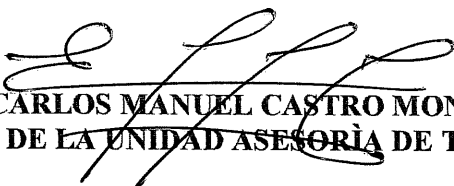
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, ocho de abril de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **MARCO ANTONIO AGUILAR PALMA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **MAYRA GRICELDA LARIOS SOTO**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN –CONALFA- Y SU INCONSTITUCIONALIDAD”**.

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


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

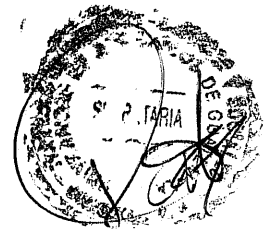
cc. Unidad de Tesis
CMCM/ Cpt.

Lic. Marco Antonio Aguilar Palma

ABOGADO Y NOTARIO

6a. Avenida 0-60, Zona 4

Gran Centro Comercial Zona 4 - Torre Profesional Uno
Oficina 502 - Teléfono: 2335-2136 • Guatemala, C. A.



Guatemala, 25 de abril de 2011.

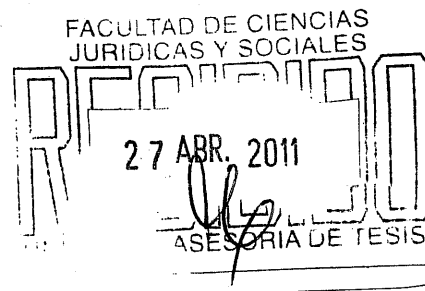
Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de la resolución respectiva dictada por esta Unidad, procedí a revisar la tesis de grado de la bachiller Mayra Gricelda Larios Soto y al respecto emito el siguiente:

DICTAMEN:

El trabajo de tesis denominado "ANÁLISIS JURÍDICO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN -CONALFA- Y SU INCONSTITUCIONALIDAD" sustentado por la bachiller Mayra Gricelda Larios Soto, es correcto en términos científicos y técnicos al estudiar y plantear la temática de la negociación colectiva laboral.

La temática planteada aborda con propiedad los temas a los cuales se refiere como las generalidades de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, las ventajas y desventajas del mismo y de manera especial aborda el arbitraje en un caso concreto en materia laboral.

El desarrollo de la investigación se realizó utilizando de manera apropiada los métodos de análisis, síntesis, deducción e inducción y las técnicas de investigación de observación y comparación de resultados recomendados para la elaboración de este tipo de investigación. La redacción de la tesis estimo que es la adecuada y ésta estructurada de manera sencilla y entendible.

Estimo que este trabajo constituye un aporte en la lucha para persuadir a las autoridades nacionales sobre la necesidad de realizar un análisis jurídico del Pacto Colectivo de Condiciones de

Lic. Marco Antonio Aguilar Palma

ABOGADO Y NOTARIO

6a. Avenida 0-60, Zona 4
Gran Centro Comercial Zona 4 - Torre Profesional Uno
Oficina 502 - Teléfono: 2335-2136 • Guatemala, C. A.



Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización –CONALFA- tomando en consideración los principios generales de derecho laboral.

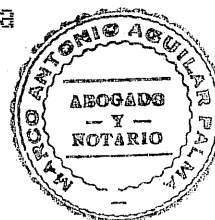
Las conclusiones y recomendaciones del trabajo están en relación directa con el contenido de la investigación de tesis por lo cual considero correcto las mismas.

La bibliografía utilizada fue congruente para la finalidad de este trabajo y opino que la misma cumple con la función de dotar a la sustentante del instrumental teórico para desarrollar la tesis.

En consecuencia, el trabajo de investigación de la bachiller Mayra Griceida Lanios Soto, cumple con los requerimientos contenidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público y en tal sentido, en calidad de revisor apruebo el trabajo de tesis citado.

Atentamente,

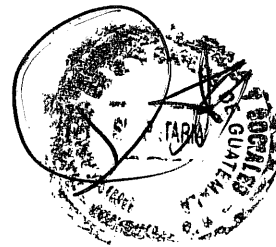
Lic. Marco Antonio Aguilar Palma
Colegiado 2,903





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

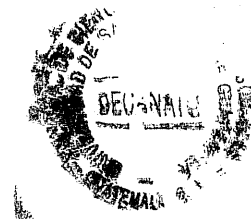
Guatemala, doce de octubre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MAYRA GRICELDA LARIOS SOTO, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN –CONALFA- Y SU INCONSTITUCIONALIDAD.

Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

18.10(5)

CMCM/sllh.



DEDICATORIA



A DIOS:

Gracias Señor, por darme sabiduría y fortaleza para salir adelante y levantarme cada vez que caía, por guiar mis pasos, ayudarme a luchar contra los obstáculos, para culminar mis estudios y alcanzar mi sueño de ser profesional del derecho.

A MI MADRE:

Sara Soto Girón, gracias madre por su apoyo incondicional, por sus consejos, por no dejar que abandonara mis estudios, por sus oraciones, este triunfo también es suyo.

A MI HIJA:

Yoselin Estefany Iveth, por comprenderme y apoyarme emocionalmente con su amor, para que pudiera continuar con mis estudios, este logro es para darle un ejemplo y que luche por alcanzar sus sueños, sin que nada ni nadie se interponga.

A MIS HERMANOS:

Lesbia, Esvin, Saira y Edgar, gracias por su apoyo y amor, que este logro sea un ejemplo para que sigan adelante, a pesar de las dificultades sociales, económicas, personales y familiares se puede alcanzar el éxito, especialmente si nos apoyamos mutuamente.

A CONALFA:

Por su colaboración.

A AMIGAS Y AMIGOS:

Por su apoyo moral, consejos y oraciones.

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



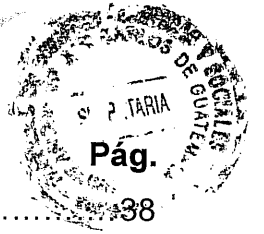
Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Comité Nacional de Alfabetización.....	1
1.1. ¿Qué es el Comité Nacional de Alfabetización?.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.3. Antecedentes.....	2
1.4. Fundamentación legal.....	5
1.5. Estrategias.....	5
1.6. Fines.....	6
1.7. Objetivos generales.....	7
1.8. Integración del Comité Nacional de Alfabetización.....	7
1.9. Misión.....	8
1.10. Visión.....	9
1.11. Conflicto colectivo de carácter económico-social.....	9
1.12. Surgimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo en el Comité Nacional de Alfabetización.....	11

CAPÍTULO II

2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	15
2.1. Definición.....	15
2.2. Antecedentes.....	18
2.3. Naturaleza jurídica.....	20
2.3.1. Doctrinas civilistas o corrientes clásicas.....	20
2.3.2. Doctrinas de transición.....	24
2.3.3. Las nuevas ideas: las teorías jurídico sociales.....	28
2.3.4. Las últimas doctrinas.....	31
2.4. Clasificación.....	37



2.5. Características..... 38

2.6. Formas de establecer legalmente un pacto colectivo de condiciones de trabajo 41

2.7. Sujetos de los pactos colectivos de condiciones de trabajo..... 41

2.8. Objeto de los pactos colectivos de condiciones de trabajo 42

2.9. Fines de los pactos colectivos de condiciones de trabajo 43

2.10. Ventajas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo 44

2.11. Desventajas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo..... 45

CAPÍTULO III

3. Problemas del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización 47

3.1. El pago de la indemnización por todo el tiempo laborado..... 47

3.1.1. Definición de indemnización..... 48

3.1.2. Clases de indemnización..... 49

3.1.3. Naturaleza jurídica..... 52

3.1.4. Marco jurídico de la indemnización laboral en la legislación guatemalteca..... 54

3.1.5. Similitud y diferencia de la regulación legal de la indemnización para trabajadores del Estado y para trabajadores del sector privado..... 58

3.2. La inconstitucionalidad parcial del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA..... 60

3.2.1. Definición de constitución..... 61

3.2.2. Definición de constitucionalidad..... 62

3.2.3. Definición de inconstitucionalidad..... 63

3.3. Deficiencia legal del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA..... 64

3.4. Falta de acciones por parte de la comisión mixta y del sindicato de trabajadores del CONALFA..... 65

CAPÍTULO IV



4. Análisis de las alternativas para solucionar el problema de la presunta inconstitucionalidad parcial del pacto colectivo de condiciones de trabajo en cuanto al pago de indemnización por todo el tiempo laborado.....	69
4.1. Aplicación de los Artículos 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	71
4.1.1. Aplicación del principio tutelar.....	72
4.1.2. Aplicación del principio evolutivo.....	76
4.1.3. Aplicación del principio imperativo.....	78
4.1.4. Aplicación del principio de irrenunciabilidad.....	79
4.2. Aplicación de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.....	82
4.3. Aclarar y ampliar el contenido del Artículo 41 del pacto colectivo de condiciones de trabajo durante el proceso de la nueva negociación en virtud de denuncia del pacto.....	86
4.4. Que la comisión mixta del Comité Nacional de Alfabetización actúe de conformidad con sus atribuciones establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	87
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95

INTRODUCCIÓN



El estudio que se presenta es un Análisis Jurídico del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización –CONALFA- y su inconstitucionalidad”, que fue motivado en virtud de la relación y participación al tener una vinculación directa con la institución donde surge el problema que se planteó, se pudo observar de cerca la situación, además de conocer internamente la organización.

Como estudiante de derecho se tiene la obligación además de ser necesario realizar el presente estudio para poder dar un criterio en relación a la constitucionalidad o inconstitucionalidad parcial del pacto colectivo de condiciones de trabajo en cuanto a la regulación del derecho al pago de indemnización por todo el tiempo laborado, aún este fuese mayor a 10 años, las autoridades de la entidad ejecutora del Comité Nacional de Alfabetización sostenían que en esta norma existe una inconstitucionalidad en relación a lo establecido en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República, surgiendo entonces un problema entre el CONALFA y sus trabajadores, por ende también con el SITRACONALFA.

La hipótesis sostenida para realizar el presente trabajo es que no existe inconstitucionalidad en la norma del pacto colectivo de condiciones de trabajo que establece el pago de indemnización para los trabajadores del CONALFA por todo el tiempo laborado, cuando concluya un contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador o por despido injustificado, por lo que CONALFA incumplía con lo establecido en el pacto aduciendo que es inconstitucional.

El objetivo general que se tuvo desde el momento de iniciar el estudio es demostrar que el pago de la indemnización por todo el tiempo laborado no es inconstitucional, fue necesario determinar si es procedente el pago de indemnización por más de 10 años de servicio de los trabajadores del CONALFA, en qué afecta a la institución el cumplir con la norma establecida en el pacto, teniendo de base supuestos como que el

Pacto no es inconstitucional, CONALFA incumple con lo establecido, las actuaciones de las autoridades del CONALFA son ilegales, el pacto contiene deficiencias, para luego llegar a establecer posibles alternativas para la solución y exigir el cumplimiento del pacto.

A lo largo del informe se utilizaron los términos CONALFA y SITRACONALFA, que deberán comprenderse como Comité Nacional de Alfabetización y Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización respectivamente.

Durante toda la investigación fueron utilizados los diferentes métodos de análisis, síntesis, inducción, deducción estudiando de forma separada por artículo y conjuntamente todo el cuerpo del pacto y normas constitucionales y las técnicas de observación, entrevista y cuestionario, para recabar información sobre los puntos de vista e interpretación del pacto, de parte de los asesores y autoridades del CONALFA.

Para la presentación del trabajo fue necesario dividir el contenido en cuatro capítulos, tratándose en el primer capítulo todo lo relacionado a la entidad del CONALFA, institución que forma parte del problema planteado, para lo cual se tuvo que detallar qué es, cuál es su fin, como está integrado, sus antecedentes, pero sobre todo su fundamento legal, así como en qué consiste el conflicto o problema y como se llegó a él; en el segundo trata todo lo concerniente a los pactos colectivos de trabajo en forma general; el tercero describe el problema que existe a raíz de que entrará en vigencia dicho pacto y por último en el cuarto capítulo se desarrollan las alternativas que se tienen para solucionar el problema de la presunta inconstitucionalidad parcial del pacto.

Para llegar a las conclusiones y recomendaciones fue necesario estudiar a profundidad el tema y consultar varias bibliografías a lo largo de la investigación, por lo que se considera que el presente trabajo es un aporte importante y que puede ser tomado en consideración para colaborar con la solución del problema.

CAPÍTULO I



1. Comité Nacional de Alfabetización

En este capítulo se desarrollará todo lo relativo al Comité Nacional de Alfabetización, detallando qué es el CONALFA, su naturaleza jurídica, antecedentes, fundamento legal, misión, visión, como está integrado, sus objetivos, estrategias y un detalle del surgimiento del problema objeto de esta investigación, con el fin de conocer y comprender mejor el análisis que se hará del pacto colectivo.

1.1. ¿Qué es el Comité Nacional de Alfabetización?

Según lo establecido en el Artículo 10 del Acuerdo Gubernativo número 137-91 que contiene el Reglamento de la Ley de Alfabetización, el Comité Nacional de Alfabetización es el ente creado como un órgano superior, para ejecutar, coordinar y supervisar el proceso de la alfabetización en la república de Guatemala. Así también el artículo siete de la Ley de Alfabetización, Decreto 43-86 y sus reformas Decreto 54-99 regula que está conformado por representantes del sector público y privado, integrándose de la forma como se indicará posteriormente en el apartado respectivo.

También se puede decir que CONALFA es una institución que financieramente se ha descentralizado, aunque los fondos que provienen del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado son trasladados por medio del Ministerio de Educación son administrados directamente por la Entidad.

1.2. Naturaleza jurídica



Es una institución del Estado, con participación del sector privado, para el cumplimiento de una de las obligaciones del Estado como lo es la educación de la población guatemalteca.

1.3. Antecedentes

Como es de nuestro conocimiento el problema del analfabetismo en Guatemala viene desde tiempos muy remotos, por lo que el Estado en diversas ocasiones ha promovido su erradicación por diferentes vías, las cuales van desde la ampliación de coberturas de servicios educativos hasta la creación de instituciones específicas.

Por lo que se puede decir el Comité Nacional de Alfabetización tiene antecedentes desde 1944, cuando la junta revolucionaria de gobierno promulgó el Decreto número 20, por medio del cual crea un Comité Nacional de Alfabetización, posteriormente el 8 de marzo de 1945, se estableció el Decreto número 72, que generó la realización de 11 campañas de alfabetización y la institucionalización del Programa Nacional de Alfabetización, a través de dependencias especializadas del Ministerio de Educación.

Luego en 1955, se creó el Decreto número 300, por medio del cual se le asignaron a la Dirección General de Desarrollo Socioeducativo Rural, las acciones necesarias para la alfabetización. Posteriormente en el año 1965, nació el Programa Nacional de Alfabetización, bajo la coordinación de la Dirección de Alfabetización y Educación de

Adultos –DAEA-, establecido en el Artículo 72 de la Ley Orgánica de Educación Nacional.



En ese tiempo la alfabetización es vista como una necesidad para el desarrollo del país y como parte integral del adulto, no obstante los recursos que el Estado proporcionaba para esta labor no eran suficientes, por lo que en 1968, el gobierno emitió un Acuerdo Ministerial que obligaba a los estudiantes graduandos de magisterio a alfabetizar a seis personas como mínimo, apoyados del plan cuatrienal (4 años) de alfabetización y educación de adultos. No dando los resultados deseados, en 1970 el gobierno dirigió sus esfuerzos de alfabetización hacia el área rural, con lo cual nació el proyecto de educación básica rural, el Programa de Educación de Adultos por Correspondencia - PEAC- a cargo de la Dirección de Alfabetización y Educación de Adultos –DAEA-.

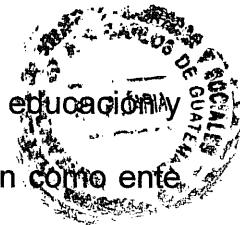
Luego de ocho años de poner en práctica tales programas no se notaron resultados fructíferos por lo que en 1978, se creó el Decreto 9-78, con el cual se dio vida a una nueva Ley de Alfabetización, estableciendo como institución responsable al Movimiento Guatemalteco de Alfabetización –MOGAL-, que comenzó a funcionar en 1981, disolviéndose en 1982.

Es hasta en el año 1985, cuando la realidad de las acciones de alfabetización muestra la necesidad de declarar de urgencia nacional la alfabetización y establecer como obligación social el contribuir a ella, tal y como quedó regulado en el Artículo 75 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 13 de las disposiciones transitorias y finales del mismo cuerpo legal, le asigna a la alfabetización



el uno por ciento del presupuesto general de ingresos ordinarios del estado, durante los tres primeros gobiernos originados de la Constitución Política de la República de Guatemala, de 1985, para la erradicación del analfabetismo y además el Artículo 14 también de las disposiciones finales y transitorias, crea un Comité Nacional de Alfabetización, el cual debe estar compuesto por los sectores público y privado; además ordena al Congreso de la República la emisión de una Ley de Alfabetización.

El Comité Nacional de Alfabetización nació en virtud de la Constitución Política de la República de Guatemala, iniciando su funcionamiento en 1987, pero al igual que otros programas anteriores los recursos no le fueron asignados en su totalidad. De conformidad con la Ley, el CONALFA perdía su financiamiento en el mes de enero de 2000, por lo que en el año 1999, las autoridades del Comité Nacional de Alfabetización hicieron la gestión ante el Congreso de la República de Guatemala para buscar la continuidad de la entidad, logrando que por medio del Decreto 54-99 otorgaran un financiamiento incluido en el presupuesto general de ingresos y egresos de la nación durante el período 2001-2008. Posteriormente durante el período de 2000-2003 hubo cambios en las estrategias para la alfabetización, por lo que fue creado el Movimiento Nacional para la Alfabetización en Guatemala -MONALFA-, por medio del Decreto 15-2001, en el cual se estableció que los estudiantes del último año de diversificado debían alfabetizar al menos una persona como requisito para graduarse, constituyéndose como un requisito que debían cumplir, buscaban personas cercanas a su lugar habitual, concentrándose de esta forma el proceso de alfabetización solamente en áreas urbanas, dejando sin atención los lugares más necesitados y lejanos en el área rural.



“En el año 2004 con el cambio de gobierno y autoridades encargadas de la educación y alfabetización de Guatemala, retoman al Comité Nacional de Alfabetización como ente rector de la alfabetización”¹.

Volviendo con esto a encaminar la lucha contra la alfabetización llegando a los lugares más abandonados de nuestro país, para cubrir a la población que tiene menos posibilidades de alfabetizarse con sus propios medios.

1.4. Fundamentación legal

El Comité Nacional de Alfabetización nace y tiene su fundamento legal en las normas siguientes: Artículo 75 y 14 transitorio de la Constitución Política de la República de Guatemala, Decreto 43-86, Ley de Alfabetización y Decreto 54-99 que contiene sus reformas y Acuerdo Gubernativo 137-91, Reglamento de la Ley de Alfabetización.

1.5. Estrategias

- “Fortalecimiento de las alianzas mediante la organización de una red de organizaciones no gubernamentales de servicio social y organizaciones gubernamentales.
- Establecimiento de los departamentos geográficos prioritarios, de acuerdo con la concentración del analfabetismo y población vulnerable.

¹CONALFA Manual de Normas y Procedimientos pág. 4.



- Incorporación de metodologías y modalidades innovadoras que vinculen la alfabetización a la satisfacción de necesidades y/o problemas locales”².

Como se puede observar las estrategias del Comité Nacional de Alfabetización están hechas de conformidad con los objetivos y fin primordial, buscando la cooperación de entidades que están al servicio y apoyo a la sociedad guatemalteca, así como determinar los lugares más vulnerables y necesitados o con mayor número de analfabetas, a la vez que se busca determinar que metodologías son aplicables según el tipo de población que se atenderá.

1.6. Fines

El fin primordial del Comité Nacional de Alfabetización es aumentar la población alfabetizada para mejorar su calidad de vida y así contribuir a satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales.

Del fin primordial se desprenden otros como:

- la reducción de la tasa de analfabetismo en Guatemala
- la ampliación y fortalecimiento de la alfabetización bilingüe intercultural
- alfabetización integral para el desarrollo de la creatividad y productividad

² www.conalfa.edu.gt



1.7. Objetivos generales

Todos los objetivos generales del CONALFA van encaminados a la alfabetización de la población guatemalteca de 15 años de edad en adelante, incluyendo la atención hacia personas que pertenecen a las diferentes etnias y que por ende hablan algún dialecto.

- Fortalecerse como ente rector de la alfabetización.
- Incorporar a la mayor parte de la población de 15 y más años, al proceso de alfabetización bilingüe y español
- Establecer programas regionales alternativos para el desarrollo y la productividad en coordinación con el sector productivo.
- Reestructurar la alfabetización bilingüe intercultural de acuerdo con la configuración lingüística del país y ampliación de cobertura de la misma.

1.8. Integración del Comité Nacional de Alfabetización

Como ya se dijo anteriormente según lo establece la Ley de Alfabetización, el Comité Nacional de Alfabetización se integra por representantes de los sectores público y privado de la forma siguiente:

Sector público:

- Ministro de Educación (quien lo preside)
- Ministro de Cultura y Deportes
- Ministro de Trabajo y Previsión Social



- Ministro de Salud Pública y Asistencia Social
- Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación
- Ministro de Gobernación
- Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Un representante del Consejo Nacional de Desarrollo

Sector privado:

- Un rector como representante de las Universidades privadas
- Un representante de la Asamblea de Presidentes de Colegios Profesionales
- Un representante de la Junta Directiva de la Asociación de Medios Publicitarios
- Un representante del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas Comerciales y Financieras –CACIF-
- Un representante de las Juntas Directivas de la Organizaciones de Periodistas de Guatemala
- Un representante de las centrales sindicales
- Un representante del movimiento cooperativo, designado por la Confederación Guatemalteca de Federaciones de Cooperativas.

1.9. Misión

“El Comité Nacional de Alfabetización es el ente rector responsable de coordinar y ejecutar el proceso de alfabetización nacional”³.

³ www.conalfa.edu.gt



La misión del CONALFA está determinada con fundamento en la Constitución Política de la República, que es donde se crea esta entidad como responsable de la alfabetización.

1.10. Visión

“La visión del Comité Nacional de Alfabetización es aumentar la población alfabetada para mejorar su calidad de vida y así contribuir a solucionar sus necesidades económicas, sociales y culturales”⁴.

Como se puede observar la visión esta creada con el objeto de bajar el índice de analfabetismo y a la vez mejorar la vida de la población guatemalteca.

1.11. Conflicto colectivo de carácter económico-social

El conflicto colectivo de carácter económico-social que existe entre el Comité Nacional de Alfabetización y sus trabajadores surge como lo podremos ver más adelante en el numeral 1.12., en virtud del incumplimiento de los derechos mínimos que todo trabajador debe tener, llevándolos a una disputa ante el órgano jurisdiccional competente, llegando según el sindicato de trabajadores, al fin del conflicto al nacer el pacto colectivo de condiciones de trabajo, no obstante para el propósito de nuestro estudio fue el pacto que trajo un nuevo conflicto entre sus trabajadores y CONALFA,

⁴ www.conalfa.edu.gt

debido a que dentro del contenido de la ley profesional en estudio, se encuentra un Artículo que establece el pago de indemnización por todo el tiempo laborado por el trabajador en la institución, es decir no pone un límite mínimo ni máximo para tener derecho a dicha prestación laboral.

Por lo que las autoridades se niegan a cumplir a cabalidad con lo establecido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, aduciendo que este es inconstitucional, en virtud que, según ellos contradice la Carta Magna en su Artículo 110, el cual establece “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

Llevándonos como se puede observar a un nuevo conflicto al cual se le debe dar una solución, pero nuevamente las autoridades de CONALFA, se niegan a negociar y a dar cumplimiento a lo establecido, por lo que al momento de iniciar con este trabajo a ningún ex trabajador de la Institución se le ha querido hacer efectivo el pago de su indemnización por todo el tiempo laborado, si éste excede de 10 años de servicio. Teniendo como podemos observar en un limbo a las personas interesadas, transcurriendo el tiempo ninguna de las dos partes ha diligenciado ante órgano competente la solución al respecto.



1.12. Surgimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo en el Comité Nacional de Alfabetización

El pacto colectivo de condiciones de trabajo del Comité Nacional de Alfabetización, surge debido a la violación de derechos laborales fundamentales por parte del patrono, en este caso llamado CONALFA.

CONALFA, se valía del disfraz de un contrato por servicios técnicos que suscribía con los trabajadores de la institución, engañándolos con el propósito de no cumplir con el pago de las prestaciones laborales que todo patrono tiene obligación frente a sus trabajadores tales como el pago de un aguinaldo, una bonificación anual (bono 14), u otorgarles un periodo de vacaciones anual, entre otras, aduciendo que por el tipo de institución y el presupuesto, no se podían suscribir contratos a plazo indefinido y que estos debían ser a plazo fijo, por concepto de servicios técnicos, pero se contradecía al momento de celebrar el contrato en virtud que en éste se obligaba al personal contratado a cumplir con sus obligaciones como todo trabajador, cosa contraria hacía CONALFA como patrono al no cumplir con otorgar los derechos mínimos de todo trabajador establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, como lo es el derecho a un período vacacional de por lo menos 15 días hábiles después de cada año de servicios continuos, el pago anual de aguinaldo obligatorio no menor del ciento por ciento del salario mensual, el descanso forzoso por maternidad de 30 días anteriores al parto y 54 días posteriores, otorgando solamente dos meses calendario en sustitución de los 84 que corresponden, el pago de indemnización por despido injustificado o en forma indirecta cuando sin seguir un procedimiento legal informaban a



los trabajadores que no se les renovaría su contrato, el pago de la prestación postuma o indemnización post-mortem, no respetaban el derecho de sindicalización, si tenían conocimiento sobre la formación de un sindicato inmediatamente despedían a los involucrados.

Entre las obligaciones para los trabajadores del CONALFA, que contenían los contratos por servicios técnicos, se puede establecer claramente que cumplían con los elementos constitutivos de todo contrato individual de trabajo, establecidos en el Artículo 18 del Código de Trabajo como lo son: el vínculo económico-jurídico mediante el cual el trabajador se obligaba a prestar sus servicios personales a CONALFA (como patrono), bajo la dirección inmediata de éste, a cambio de una retribución mensual.

Lo anterior se puede determinar claramente al verificar que los trabajadores debían tener control de su asistencia y cumplimiento de horario, para lo cual registraban su ingreso y egreso marcando tarjeta o se anotaban en un libro de asistencia, así como que recibían un pago o retribución mensual, llamado honorarios, para disfrazar lo que realmente era su salario.

Ante la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores se formó un sindicato de trabajadores, el cual una vez constituido legalmente dio inicio a una negociación colectiva de forma directa, recibiendo una negativa de parte de las autoridades de turno en ese entonces, por lo que dieron por agotada la vía directa e iniciaron diligencias judiciales para un pacto colectivo de condiciones de trabajo, encontrando en cada fase del proceso diferentes obstáculos interpuestos por las



autoridades del CONALFA, con la intención de dilatar el proceso y desesperar a los miembros del sindicato para agotarlos y abandonaran la lucha por las mejoras laborales. No se llegó a ninguna conciliación ante las autoridades judiciales, en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, pasando a un juicio de arbitraje, para lo cual se forma un tribunal de arbitraje, naciendo así el laudo arbitral, pero aún inconformes presentaron recurso de apelación ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en donde al resolver confirman el laudo arbitral, pero como ya se dijo anteriormente, el propósito de las autoridades tanto de la Procuraduría General de la Nación como representante del Estado y autoridades del CONALFA era desesperarlos y que abandonaran el proceso, procedieron a iniciar acción de amparo, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, conoció la Corte Suprema de Justicia, negándole el amparo a CONALFA, por lo que apelaron y subió a la Corte de Constitucionalidad, para buscar la forma de no cumplir con sus obligaciones patronales.

Es de esa forma al momento que la Corte de Constitucionalidad resuelve confirmar la sentencia venida en grado, con lo cual deja firme el laudo arbitral, en el cual se aprueba el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, dándole vida al pacto con carácter de una ley profesional.



CAPÍTULO II



2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

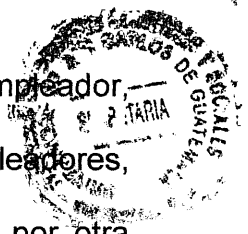
En este apartado se desarrollara todo lo concerniente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo en general, desde sus antecedentes, las doctrinas que existen, como se clasifican, descripción de cada característica, el objeto, fines, ventajas y desventajas que tienen.

2.1. Definición

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo son conocidos con diferentes denominaciones tales como pacto colectivo, negociación colectiva, contrato colectivo por lo que citaremos algunos tratadistas y estudiosos del derecho colectivo para poder conocer las distintas definiciones que nos dan al respecto, iniciando con lo estipulado en nuestro ordenamiento jurídico, en el Decreto 1441, que contiene el Código de Trabajo, en su Artículo 49 establece que: "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."

Así mismo encontramos entre los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo -OIT- ratificados por Guatemala, el Convenio número 154, sobre la negociación colectiva, el cual en su Artículo 2, se refiere a la expresión negociación colectiva

indicando que comprende 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 parte, 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.



Cabanellas cita a Manuel Alonzo García quien dice que “los pactos colectivos de trabajo son acuerdos entre asociaciones profesionales de empresarios y de trabajadores con personalidad jurídica, constituida casi siempre por la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia, para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso en ciertos casos para terceros no miembros de la asociación”⁵.

Najarro Flores cita a Efrén Borrajo Dacruz, quien define pacto colectivo de condiciones de trabajo como “un acuerdo colectivo celebrado entre uno o varios empresarios o patronos por un lado y una o más agrupaciones de trabajo por el otro, con el objeto de fijar las normas que regulan las condiciones de trabajo, en un ámbito laboral determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes del acuerdo”⁶.

⁵ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de Derecho Laboral**, pág. 45

⁶ Najarro Flores, Aura Leticia, **Estado Jurídico de las Normas de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Ordinario al concluir su vigencia y haber sido denunciado**, pág. 20.



Igualmente el profesor Raúl Chicas Hernández cita a Mario de la Cueva quien define al contrato colectivo de trabajo diciendo que “es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios”⁷.

Podemos mencionar también a Alonso Olea quien se refiere a convenio colectivo diciendo que “es el contrato celebrado por representantes de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo”⁸.

Como podemos observar en las definiciones mencionadas destacan ciertos criterios comunes como los son:

- un convenio o acuerdo entre trabajadores y patrono o patronos
- una organización por lo menos por una parte que generalmente es de los trabajadores.
- Que el objeto es reglamentar las condiciones de trabajo
- Establece un ámbito de aplicación.
- Obliga a ambas partes que intervinieron en su celebración

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 35

⁸ MINUGUA, **Seminario de Actualización, Guatemala, octubre-noviembre 2000, Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 122.



2.2. Antecedentes

“Los pactos colectivos de condiciones de trabajo surgen en la edad media, originándose a raíz de los conflictos entre corporaciones o empresas y las asociaciones de trabajadores, teniendo como fin terminar con las controversias y fijar las condiciones de trabajo”⁹.

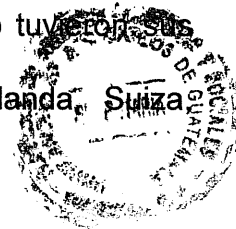
En dicha época las condiciones de trabajo estaban reguladas en reglamentos interiores de trabajo, los cuales tenían origen unilateral, porque en su creación solamente intervenía el patrono o patronos, estableciendo las condiciones laborales a su conveniencia.

“Al inicio los pactos colectivos de condiciones de trabajo se conocían como contratos de derecho común, aplicándose el derecho civil. Con la evolución del derecho colectivo laboral, los pactos colectivos fueron considerados como una institución del derecho público, constituyéndose en una institución regulada por leyes especiales del derecho de trabajo, con esto se logró dar seguridad en la libertad de sus estructuras económico-sociales y en los derechos mínimos de los trabajadores”¹⁰.

⁹ De la Cueva, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, pág. 234.

¹⁰ *Ibid*, Pág. 234.

“Dentro de su evolución los pactos colectivos de condiciones de trabajo tuvieron sus primeras manifestaciones en los países de Alemania, Inglaterra, Holanda, Suiza, Francia, América”¹¹.



“Fue hasta en el año 1924, en América, en la república de Chile, donde nació y entró en vigencia el primer pacto colectivo de condiciones de trabajo que contenía disposiciones de carácter económico-social”¹².

“El segundo pacto colectivo que contenía este tipo de regulación se suscribió en el año 1931 en la república de México”¹³.

Como se puede ver los pactos surgen desde la edad media por causa de conflictos entre patronos y trabajadores, con el objetivo de ponerle fin y fijar condiciones de trabajo y en la actualidad aún sigue siendo este el mismo objetivo de los pactos colectivos, buscando mejorar las condiciones de trabajo, se considera que aunque todavía falta mucho, se ha logrado que los legisladores creen leyes que protejan a los trabajadores, de los abusos que son objeto de parte de los patronos, derivado de las diferencias de poder, necesidad y falta de fuentes de trabajo.

¹¹ Ortiz Orellana, **Derechos de los trabajadores del Organismo Judicial conforme a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del dicho organismo**, pág. 71.

¹² *Ibid*, pág. 72

¹³ *Ibid*.



2.3. Naturaleza jurídica

Para establecer la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, es necesario determinar si éstos pertenecen al derecho público o al derecho privado; si es un derecho objetivo o un contrato; asimismo, su objeto, estructura, caracteres y contenido.

Para establecer la naturaleza jurídica, estamos frente a un problema que ha sido estudiado por diferentes tratadistas de derecho de trabajo, entre ellos, el profesor Antonio Chicas Hernández, quien para explicar cita las teorías siguientes:

2.3.1. Doctrinas civilistas o corrientes clásicas

Estas fueron expuestas entre los años 1890 a 1908 y sostenían que los contratos colectivos de trabajo, pertenecían al campo del derecho privado, por ser un convenio que surgía del acuerdo de voluntades y un contrato, en virtud de que las partes se obligaban recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Para sostener estas teorías se tomo como base el Código de Napoleón.

Alejandro Gallart Folch, agrupa a las doctrinas civilistas en las teorías siguientes:

- Teoría de la gestión de negocios: Consiste en que “una persona **en** **encarga** voluntariamente de los negocios de otro obligándolo a dirigirlos y manejarlos **en** provecho del dueño”¹⁴.



“El contrato colectivo de trabajo se explicaba como una gestión de negocios realizada por el grupo o asociación con personalidad jurídica en beneficio de sus miembros para gestionar mejores condiciones de trabajo”¹⁵.

Esta teoría es objetada, porque para que el contrato surtiera efectos jurídicos debía ser ratificado por el dueño, en éste caso los trabajadores, si no se ratificaba, carecía de eficacia jurídica y no existía responsabilidad del obligado.

Se considera que esta teoría no se apega a la legislación actual, para la creación de pactos, porque acá debe haber negociación y acuerdo entre las partes, caso contrario se debe llevar a la vía jurisdiccional y si tampoco se llega a ningún acuerdo, lo debe aprobar un juez, no es necesario que todos y cada uno de los trabajadores lo ratifiquen, los principales obligados son el patrono y el sindicato.

- Teoría del mandato simple: Según ésta los pactos colectivos de condiciones de trabajo eran contratos privados celebrados por representantes de los trabajadores y él o los patronos, en el cual el sindicato de trabajadores actúa como mandatario de

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 41.

¹⁵ **Ibid.**

los trabajadores, siendo el negocio las condiciones de trabajo para los futuros contratos.



Esta teoría es objetada, debido a que el mandato es un acto formal y expreso, por lo que para considerar al sindicato como mandatario cada trabajador debería otorgar mandato a la asociación, la simple afiliación a la asociación no puede tenerse como otorgamiento de poder o mandato”¹⁶

Esta teoría tampoco se apega a los pactos actuales, en virtud que no está establecido que los trabajadores deben a otorgar mandado a los representantes del sindicato de trabajadores, ni estos actúan como mandatarios, ni los pactos tienen la calidad de un contrato privado.

- “Teoría del mandato complejo: Esta es una variante de la teoría del mandato, sostiene que cada integrante de la asociación al ingresar le otorga un doble mandato a la junta directiva, uno para gestionar ante el empresario mejores condiciones de trabajo y el otro para que obligara a cada integrante frente a la asociación a cumplir con lo estipulado en el contrato colectivo.

La objeción a esta teoría es que seguía con el grave error de la gestión de negocios y del mandato, la asociación profesional carecía de acción con el empresario para

¹⁶ Najarro Flores, Aura Leticia, **Estado Jurídico de las normas de un pacto colectivo de condiciones de trabajo ordinario al concluir su vigencia y haber sido denunciado**, pág. 6.

obligarlo a cumplir con el contrato colectivo puesto que obraba en representación de los trabajadores y no por derecho propio”¹⁷.



Esta teoría al igual que la anterior no se apega a la situación actual, porque según esta, se sigue con el error de que los representantes del sindicato actúan en calidad de mandatarios, que no se da porque en ningún momento los afiliados a un sindicato otorgan mandato a sus representantes.

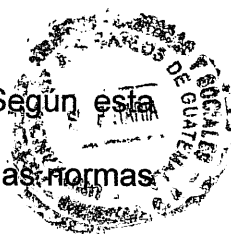
- “Teoría de la estipulación a favor de tercero: Según esta teoría el sindicato celebra el pacto colectivo por su propia iniciativa pero en interés de sus miembros, o sea a favor de terceros, en este caso los trabajadores.

La objeción a esta teoría consiste en que los trabajadores no adquieren obligaciones, lo que hace ineficaz el contrato, pues la estipulación a terceros únicamente contiene beneficios, se olvidaba de las obligaciones de los trabajadores, por lo que no eran considerados contratantes principales, dejándolos en desventaja”¹⁸.

Esta teoría no se cumple, según lo regulado en la legislación actual guatemalteca, en virtud que, si bien es cierto los representantes del sindicato son quienes celebran los pactos, no lo hacen por iniciativa propia, sino por delegación de la asamblea general, según lo acordado y además, un pacto no contiene únicamente beneficios, también se incluyen las obligaciones hacia los trabajadores.

¹⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 42.

¹⁸ *Ibid*, pág. 43.

- 
- "Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional: Según esta teoría la personalidad jurídica es una ficción, los únicos destinatarios de las normas son los individuos, por consecuencia, cuando una persona jurídica contrata, los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones, son los miembros de la asociación, quienes realmente la celebran son los trabajadores y por esa consideración quedan obligados a su cumplimiento.

La objeción a esta teoría es que, como toda doctrina civilista considera el nacimiento de las obligaciones, pero no toma en cuenta su destrucción, en virtud que, cada trabajador podría estipular nuevas condiciones con el patrono que extinguía la obligación original"

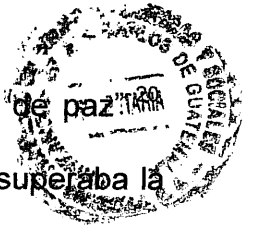
19.

Se comprende que según esta teoría, los trabajadores individualmente pueden acordar nuevas condiciones laborales ante el patrono, con lo cual se extinguirían las obligaciones contraídas por medio de los pactos, lo cual perjudicaría a los trabajadores que no intervinieron en los nuevos acuerdos, beneficiando con esto solo a un grupo.

2.3.2. Doctrinas de transición

Estas doctrinas surgieron entre los años 1909 a 1910, tratando de conciliar las teorías civilistas y las nuevas exigencias de carácter social-jurídicas, toman parte de las teorías civilistas y le agregan modalidades diferentes, tratando de independizar la institución del contrato colectivo.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág.. 43



“Según Mesina, el contrato colectivo equivalía a un concordato o tratado de paz que aspiraba a poseer la misma categoría y eficacia que la ley, por lo que superaba la concepción contractualista, lo que dio origen a las teorías de transición.

En las doctrinas de transición surgen algunas de las características actuales de los pactos, entre estas el Código de Trabajo guatemalteco establece que, los pactos colectivos de trabajo tienen fuerza de ley, es decir son considerados como ley entre las partes que los suscriben.

A continuación se detalla cada una de las teorías de transición:

- El código federal suizo de las obligaciones: fue la primera ley que reguló el contrato colectivo de trabajo, dentro del título relacionado al contrato de trabajo pero sin independizarlo del contrato civil.

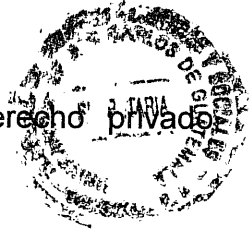
“Según Gallart Folch, defensor de esta doctrina, el propósito era conciliar la idea del contrato con las nuevas exigencias”²¹. El fracaso de esta teoría se debió a su carácter ecléctico

Con esta doctrina se daba un gran avance en lo respectivo a las condiciones laborales, pues por primera vez se reguló en una ley, el contrato colectivo, el error fue no

²⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág.. 45

²¹ **Ibid.**

independizarlo del contrato civil, lo seguía considerando como derecho privado, trayendo de esta forma su fracaso.



- Teoría de la ley del grupo o ley de la unidad económica (Mario de la Cueva le llama teoría de la personalidad moral real): Según lo cita el tratadista Raúl Chicas Hernández, esta teoría es una creación del maestro belga Charles de Vischer, quien sostiene que “el contrato colectivo de trabajo es un Derecho autónomo que se impone al grupo y al empresario, cuyo origen es un contrato entre la asociación profesional de trabajadores y empresario o expresado en una breve formula: es la ley del grupo o unidad económica”²².

Según Chicas, esta teoría superaba las doctrinas civilistas, en virtud que, “el contrato colectivo obtenía vigencia automática e incondicionada y se explicaba por un principio doble: La personalidad jurídica real de la asociación y la ley de las mayorías, base de las decisiones es la asamblea”²³.

Compartiendo el criterio del profesor Chicas, esta doctrina supera las civilistas, ya que en ésta, ya se toma en cuenta a todos los trabajadores tanto en obligaciones como en derechos, originándose con un contrato entre el sindicato de los trabajadores y el patrono, considerándolo como una ley para los trabajadores y el patrono.

²² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 46.

²³ *Ibid*, pág. 48.



- "Teoría de la solidaridad necesaria: André Rouast, le da nacimiento a esta teoría diciendo que, para evitar los resultados catastróficos de la huelga o quiebra, es necesaria la solidaridad social y la subordinación de los intereses individuales a los intereses colectivos. La mayoría es la ley y se apega a las reglas del contrato colectivo de trabajo. La obligación de las asociaciones profesionales no procedía de sus voluntades individuales sino del estado de solidaridad de grupo"²⁴.

Esta teoría apoyaba el contrato colectivo, con el objeto de evitar la huelga, pues al mantener acuerdos entre los trabajadores y apoyando las necesidades de éstos, se conseguía tener conforme a la colectividad, para que no se insubordinaran y tomaran medidas que perjudicaran al patrono, previniendo de esta forma la huelga.

- "Teoría de la costumbre profesional: Jean Marie Arnión, propone esta teoría, al afirmar que el contrato de trabajo tiene su origen contractual, pero su aplicación se origina de la costumbre profesional, la cual debe ser respetada por todos, creyendo que el origen de ésta es la jurisprudencia francesa"²⁵.

Esta teoría se basa en que el contrato colectivo, tiene su origen en la aplicación de la costumbre.

²⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 48.
²⁵ **Ibid.**



2.3.3. Las nuevas ideas: Las teorías jurídico sociales

“Estos criterios jurídico-sociales sobre las convenciones normativas, superaron los límites del derecho privado clásico y penetraron en el área del derecho público”²⁶.

Entre estas nuevas teorías están:

- Teoría del derecho social y objetivo: El autor de esta teoría es León Duguit, a quien se le atribuye “ser el transformador de las nociones tradicionales del derecho, al oponer la concepción anterior del derecho individualista y subjetivista a la del derecho social y objetivo.”²⁷ León Duguit, juntamente con Maurice Hauriou y Hugo Sinzheimer “se preocuparon de la independencia del contrato colectivo de trabajo y Georges Gurvitch, se encargó de sistematizar las ideas”²⁸.

El autor de esta teoría “al referirse a la naturaleza del contrato de trabajo, sostiene que no se trata de un contrato, sino de una convención, un acuerdo entre dos grupos sociales, que el contrato colectivo de trabajo, no pretende crear una relación de acreedor y deudor, entre los dos grupos sociales que lo pactan, sino una reglamentación que deben observar los miembros de los respectivos grupos”²⁹.

²⁶Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 49.

²⁷ **Idem**, pág. 50.

²⁸ **Idem**.

²⁹ **Idem**.

“La convención colectiva de trabajo es en general, un convenio para ponerle fin a la huelga o prevenirla, celebrado entre los integrantes de los intereses patronales y los representantes de los intereses obreros y sirve para determinar las condiciones, según las cuales podrá celebrarse, en el futuro, la contratación de obreros de la profesión, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo.



Cuando se forma una asociación, los hombres que la componen dictan la ley del grupo. El contrato colectivo de trabajo es una ley ínter social, entre grupos una pequeña ley internacional, o sea, una ley que se aplica a los miembros de dos grupos distintos; el contrato colectivo se aplica a todos los miembros del grupo, precisamente por ser una ley superior a los mismos grupos, pero creada por ellos.

El contrato colectivo de trabajo, por su origen, es un acto-unión, especie de los pluripersonales; y por sus efectos, es un acto-regla, o sea creador del derecho objetivo.

“Duguit, propone denominar la institución con el nombre de convención colectiva de trabajo. Fácilmente se entiende, para que esta nueva doctrina pudiera surtir todos sus efectos y ser aplicada a todos los miembros de los sindicatos pactantes, es porque se trata de una ley ínter social, tendrá un efecto automático, porque es derecho objetivo y como tal deviene inmediatamente vigente; y finalmente, es inderogable, por la misma razón de ser una ley ínter social”³⁰.

³⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, pág. 51

Esta teoría tal y como se denomina, es la social y objetiva, apegada a la realidad y a la legislación actual, ya que según determina el pacto, viene siendo un acuerdo entre dos partes, los trabajadores y el patrono, con el fin de reglamentar o normar las condiciones de trabajo de una entidad, de observancia obligatoria para las partes, específicamente en lo referente a salarios, jornadas laborales, con el objeto de prevenir la huelga, considerándose como ley para los trabajadores y patrono, creada por ellos mismos.

- "Teoría de la institución jurídica: Maurice Hauriou, autor de esta teoría, cree en la conveniencia de confirmar las nociones tradicionales, si bien habría que adaptarlas a las nuevas necesidades. La preocupación de él es la teoría de la institución jurídica, para este el contrato colectivo de trabajo está en transformación; es un término intermedio entre contrato e institución. En realidad la convención celebrada entre patrono y sindicato, devienen respecto a cada obrero, una lex o sea un reglamento al que se adhiere por el hecho del enrolamiento en la empresa. El contrato colectivo de trabajo, es pues, un reglamento contractual, que fija las condiciones generales de trabajo; es un término intermedio entre contrato e institución y es así porque la empresa aún no deviene una institución perfecta, pues todavía existe oposición entre patronos y la comunidad obrera; sí esta pugna desapareciera, el contrato colectivo se transformaría en uno de los elementos del orden jurídico institucional"³¹.

Según esta doctrina considera al contrato colectivo, como un reglamento contractual, es decir, que necesita de un contrato principal para surtir efectos, que su fin es únicamente

³¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 51

fijar condiciones generales de trabajo, que todavía existe oposición entre patrones obreros.



- "Teoría de la existencia de un derecho autónomo: Hugo Sinzheimer, cree en la existencia de un derecho autónomo, pero al mismo tiempo sostiene que todo derecho encuentra su último fundamento en el Estado y que el derecho autónomo es únicamente posible en la medida en que lo autoriza el Estado"³².

Según esta teoría se necesita de una autorización del Estado, para que un contrato colectivo o pacto, entre en vigencia como derecho autónomo o ley para las partes, no es suficiente con arribar a acuerdos entre quienes lo suscriben.

2.3.4. Las últimas doctrinas

Se fueron disipando las dudas acerca de la legitimidad del pacto colectivo de trabajo, después de arduas luchas doctrinarias, se llegó a admitir a dicha institución, por lo que en el futuro se tenía que explicar la misma. "El pacto colectivo de trabajo ya no es una figura imprecisa, sino que se encuentra definida en una ley y en consecuencia, habrá que ajustarse a lo que se diga en las leyes"³³.

Dos grandes doctrinas se abren sobre el tema del pacto colectivo de condiciones de trabajo siendo estas:

³² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 52
³³ **Ibid**, pág. 54.



- Doctrina de la escuela alemana: “Los alemanes trataron de conciliar las dos ideas que prevalecían hasta ese momento, que eran: “la teoría contractual” y la tesis que el pacto colectivo era una “fuente de derecho”. Esta doctrina adquirió gran unidad con la sola excepción importante de Jacobi, que sostuvo un punto de vista particular, los demás siguieron las ideas de Walter Kaskel, que sostuvo la doctrina corriente, por la cual al pacto de condiciones de trabajo, se le consideraba como un negocio jurídico complejo y que consta de dos partes: elemento obligatorio y elemento normativo: Alfred Hueck y Hans Car Nipperdey, agregaron un elemento más: la envoltura”³⁴.

Elemento obligatorio: Para Mario de la Cueva, este elemento “se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas, a cargo de la asociación profesional obrera, frente al empresario y de este ante aquella”³⁵.

Elemento normativo: “Este es el conjunto de normas que según la voluntad de las partes que suscribieron el pacto rigen”³⁶.

La envoltura o normas externas: Esta “comprende las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión del pacto colectivo”³⁷.

³⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 55

³⁵ **Ibid**, pág. 55.

³⁶ **Ibid**, pág. 56.

³⁷ **Ibid**. pág. 58.



Erwin Jacobi, que sostuvo un punto de vista particular dice que el “orden jurídico positivo, se integra con dos elementos: el derecho objetivo y las normas generales o individuales”³⁸.

El derecho objetivo: Al que también puede denominarse derecho positivo vigente y que son las “normas de carácter general que se imponen a los hombres que viven en la comunidad estatal y cuya fuerza se encuentra en el Estado”³⁹.

Normas generales o individuales: Las que “podría denominarse normas convencionales, creadas por voluntad de los hombres y valen en cuanto se someten a ellas, las mismas personas que las crean. Para él es un contrato y por lo tanto produce obligaciones”⁴⁰.

Según Jacobi, el contrato colectivo de trabajo, es “un negocio de derecho privado, es un contrato de derecho privado, cuya característica más saliente es el predominio de la voluntad colectiva, que a través de la asociación profesional apoyada en la ley y los estatutos, le permiten concertar las condiciones de trabajo, con obligatoriedad jurídica para sus miembros”⁴¹.

Se concluye que el contrato colectivo de trabajo, es una figura jurídica, cuya vida depende de las asociaciones profesionales, pero niega la pretendida autonomía de estos grupos, para dictar derecho objetivo, pero concede a la asociación profesional y a

³⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 58.

³⁹ **Ibid.**

⁴⁰ **Ibid.**

⁴¹ **Ibid.**



los contratos colectivos, el papel que les corresponde y se le critica que vuelve a sostener las viejas explicaciones civilistas.

- Doctrinas italianas: "Por su avanzada y completa legislación pudieron elaborar una teoría, sobre la base del derecho positivo; una buena parte de los argumentos los tomaron de los artículos de la ley"⁴².

Los autores italianos querían que al contrato colectivo se le denominara concordato.

"Los tres caracteres del contrato colectivo de trabajo los resume Mazzoni, en la forma siguiente:

El contrato colectivo de trabajo, no es de derecho privado y por consiguiente, no está sometido al dogma de la libertad individual del contrato.

El fin del contrato colectivo de trabajo, es esencialmente político, puesto que coincide con el fin de la organización de las clases.

En el contrato colectivo de trabajo, se dan la mano los intereses superiores de las partes contratantes y las finalidades superiores del Estado, en cuanto se dirigen al bienestar de la colectividad y a la potenciación de todas las energías nacionales".⁴³

⁴² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 60.

⁴³ **Idem.**

- “La doctrina italiana quedó colocada frente a una novedosa y extraordinaria figura jurídica, pero los maestros italianos no consiguieron conclusiones uniformes, en sus libros se encuentran distintas opiniones y doctrinas, las cuales Barassi clasificó en tres ramas:

Los maestros de derecho público, partidarios de la idea del contrato colectivo como derecho objetivo. Uno de sus más significativos defensores, Carlo Costamanga, su teoría se resume así: el contrato colectivo es el resultado de la elaboración de dos entes públicos y su contenido produce para la categoría profesional el mismo resultado de la ley.

“Los maestros contractuales: Trataron de explicar el contrato colectivo de trabajo como un contrato con efectos especiales.

“La esencia de la tendencia ecléctica: Esta consiste en el esfuerzo de reunir los conceptos de reglamento y contrato, siendo uno de sus defensores, Francesco Carnelutti. Este autor sostuvo que el contrato colectivo de trabajo, no era un contrato ni un reglamento puros, sino un tercer género, tiene la mecánica del contrato y la dinámica del reglamento”⁴⁴.

Francesco Carnelutti, define el contrato colectivo diciendo “es el acuerdo de dos o más sindicatos opuestos, para regular las relaciones de trabajo, de la categoría a la que

⁴⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 61.



pertenecen los sindicatos y concluye afirmando que el contrato colectivo es una institución híbrida, que tiene el cuerpo del contrato y el espíritu de la ley”⁴⁵.

Barassi, resumió las ideas de Carnelutti, exponiendo lo siguiente, “antes que ninguna se abrió paso a la opinión que mezcla las dos doctrinas contrato-ley, de tal manera que el contrato colectivo de trabajo, sería un contrato en la forma y ley en lo material, en la substancia”⁴⁶.

Por último se cita la conclusión dada por el profesor Chicas Hernández, en su libro de Derecho Colectivo del Trabajo, quien dice: “en relación con la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo se puede concretar diciendo:

- Es una institución de derecho público
- Es una fuente autónoma de derecho objetivo, es una nueva forma de creación de derecho objetivo.
- Es un cuerpo normativo jurídico, creado autónomamente por las organizaciones de trabajadores y patronos, para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que representan algún interés jurídicamente protegible.

⁴⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 64.

⁴⁶ **Idem.** pág. 65



- A los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les da categoría de ley profesional; por las consideraciones anteriores⁴⁷.

Para concluir sobre la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de trabajo, a la deducción anterior se le agrega, que es una forma rápida de superar y mejorar los derechos de los trabajadores, frente a los ya existentes en la legislación laboral y no tener que esperar por largo tiempo que los legisladores hagan una revisión de los derechos laborales, conforme se dan los cambios sociales y económicos, situación que tal vez no se dé en un periodo prolongado.

2.4. Clasificación

Según la doctrina y nuestra legislación, a los pactos colectivos de trabajo los podemos clasificar en dos especies o clases, las cuales se encuentran delimitadas y señaladas en el Código de Trabajo siendo estos:

- Pacto colectivo ordinario: conocido como pacto colectivo de condiciones de trabajo, propiamente dicho, el cual se encuentra regulado en los Artículos del 49 al 52 del Código de Trabajo guatemalteco, los cuales se refieren a los pactos celebrados entre uno o varios sindicatos y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos. Estos rigen en determinada empresa.

⁴⁷. Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 66.



- Pacto colectivo extraordinario, obligatorio o contra ley: conocido como pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, el cual se encuentra establecido en los Artículos del 54 al 56 de nuestro Código de Trabajo, estos son los pactos que se extienden con su fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, si fuera necesario. Es decir que rigen para todas las empresas comprendidas en una rama determinada o para una región económica o geográficamente delimitada.

2.5. Características

Basándonos en el estudio realizado, podemos decir que según la doctrina y como una institución de derecho, los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen características propias tales como:

- “Es normativo: porque contiene normas que regulan las relaciones laborales entre trabajadores y patrono o patronos.
- Es general: Debe ser aplicado a todos los trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados, presentes y futuros del ámbito establecido.
- Es inderogable: Iniciada su vigencia deben cumplirlo las partes que lo suscribieron y quienes forman parte del ámbito en que se aplique.



- Es de orden público: En virtud que prevalece el interés general sobre el interés individual y por ser una institución de derecho de trabajo, el cual pertenece al derecho público.
- Es de carácter irrenunciable: Porque este es obligatorio para todos los que forman parte y no pueden dejar de aplicarlo.
- Es de derecho objetivo: porque contiene normas jurídicas de carácter general, que deben ser cumplidas por los que forman parte del ámbito de aplicación, caso contrario se puede exigir su cumplimiento.
- Es obligatorio: Porque todos los que forman parte del centro de trabajo, deben cumplirlo, tanto lo establecido como derechos, así como las obligaciones.
- Es ley profesional: en virtud de estar amparado por la legislación guatemalteca como tal, por pasar a formar parte de los derechos mínimos para los trabajadores.
- Es de carácter social: porque participan grupos sociales ya sea de trabajadores o patronos, respondiendo a sus intereses sociales. Únicamente lo pueden celebrar una asociación profesional o grupo de trabajadores con personalidad jurídica o sindicato de trabajadores o patrono o sindicato de patronos⁴⁸.

A las características anteriores, derivado de la investigación le podemos agregar dos más que se consideran importantes como lo son las siguientes:

⁴⁸ Najarro Flores, Aura Leticia, **Estado Jurídico de las Normas de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Ordinario al concluir su vigencia y haber sido denunciado**, pág. 23.



- Es una obligación y un derecho: Para los patronos su celebración constituye una obligación y para los trabajadores es un derecho solicitar su celebración.
- Puede ser voluntario u obligatorio: Voluntario si al solicitar su celebración por parte de los trabajadores ante el patrono este accede, de lo contrario se vuelve obligatorio si el sindicato de trabajadores recurre a los tribunales para llevarse a cabo la celebración⁴⁹.

Anteriormente se detallaron las características según la doctrina, pero según criterio propio, el Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 49, también establece las características de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, siendo las siguientes:

- Que tiene carácter de ley profesional
- Que sus normas deben aplicarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que se celebren posterior a la vigencia del pacto.
- Que debe celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.
- Que tienen como objeto reglamentar las condiciones de trabajo.
- Que es de obligatorio cumplimiento
- Es esencialmente normativo.

⁴⁹ Najarro Flores, Aura Leticia, **Estado Jurídico de las Normas de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Ordinario al concluir su vigencia y haber sido denunciado**, pág. 23.

2.6. Formas de establecer legalmente un pacto colectivo de condiciones de trabajo.



Existen dos formas para que un pacto colectivo de condiciones de trabajo nazca a la vida jurídica:

- Directa o voluntaria: se da por la vía directa, establecida en el artículo 51 del Código de Trabajo, cuando por medio de la negociación y discusión se crea el Pacto, sin necesidad de intervención de terceros.
- Jurisdiccional o forzosa: se da cuando el patrono se “niega a negociar y discutir por la vía directa, el proyecto de pacto que le han presentado los trabajadores, entonces surge la imposición de la autoridad competente, sea esta un árbitro, un juez”⁵⁰.

2.7. Sujetos de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Son las personas que intervienen en el planteamiento o denuncia, discusión y suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo y son:

- “uno o varios patronos individuales o uno o varios sindicatos de patronos
- uno o varios sindicatos de trabajadores”⁵¹.

⁵⁰ Franco López, César Landelino, **Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo**, pág. 226.

⁵¹ Ortiz Orellana, Mario Antonio, **Derechos de los Trabajadores del Organismo Judicial conforme a la ley de servicio civil del organismo judicial y el pacto colectivo de condiciones de trabajo de dicho organismo**, pág. 93.

Esto quiere decir entonces que los sujetos para la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo pueden ser:



- un patrono y un sindicato de trabajadores.
- varios patronos y un sindicato de trabajadores.
- un sindicato de patronos y un sindicato de trabajadores.
- varios sindicatos de patronos y un sindicato de trabajadores.
- un patrono y varios sindicatos de trabajadores.
- varios patronos y varios sindicatos de trabajadores.
- un sindicato de patrono y varios sindicatos de trabajadores.
- varios sindicatos de patronos y varios sindicatos de trabajadores.

2.8. Objeto de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

El objeto de suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo, puede decirse, que es establecer normas que regulen y superen los derechos, prestaciones laborales que concede la ley y la contratación individual de los trabajadores ante el patrono; así también compensar la desigualdad económica, social y cultural que separa a los trabajadores del patrono; tener un equilibrio entre el capital y el trabajo.

2.9. Fines de los pactos colectivos de condiciones de trabajo



Según lo estudiado, a los pactos colectivos de condiciones de trabajo les asignan una gran cantidad de fines, haciendo un resumen de éstos se puede decir que los esenciales son:

- “Buscar la paz social entre trabajadores y patronos, logrando la seguridad y estabilidad del trabajador, unificando las condiciones de trabajo.
- Elevar y mejorar las condiciones de vida del trabajador.
- Dar una reglamentación flexible en contra de la rigidez de la ley ordinaria.
- Producir una reglamentación laboral flexible para que se adapte a las necesidades de cada empresa.
- Elevar la producción”⁵².

A los fines anteriormente descritos, según la doctrina, derivado del estudio realizado, podemos agregar unos más, entre los cuales están los siguientes:

- Normar las relaciones laborales entre trabajadores y patronos.
- Mejorar las condiciones de trabajo, por ende mejorar las condiciones de vida, para los trabajadores, mediante beneficios económicos-sociales.

⁵² Ortiz Orellana, Mario Antonio, **Derechos de los Trabajadores del Organismo Judicial conforme a la ley de servicio civil del organismo judicial y el pacto colectivo de condiciones de trabajo de dicho organismo**, pág. 92.

2.10. Ventajas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo



Los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen ventajas y desventajas tanto para trabajadores como patronos, teniendo entre las ventajas las siguientes:

“Para los Trabajadores:

- Mejoramiento de las condiciones de trabajo
- Superación del derecho legislado
- Respeto al principio de igualdad
- Creación de servicios sociales

Para los patronos:

- La conservación de la paz temporal
- Respeto al principio de igualdad (ningún trabajador puede exigir mejores prestaciones en relación a los demás)
- Contribuye a evitar la competencia desleal⁵³.

Como se puede ver ambas partes tiene ventajas y por ende beneficios y obligaciones que cumplir, se puede apreciar que las más importantes para los trabajadores es la superación de derechos que ya se encuentran legislados, así como la aplicación del principio de igualdad y entre las ventajas para los patronos la más importante viene a ser la de conservar la paz con los trabajadores, con el fin de evitar controversias que perjudican directamente la producción y prestación de servicios.

⁵³ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 89.

2.11. Desventajas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo



Ya vimos cuales son las ventajas de los pactos colectivos, tanto para trabajadores y patronos y como todo, también contienen desventajas, para ambas partes, por lo que se detallan a continuación

- “Contraría la libertad individual
- Desconoce la profesión y capacidad del trabajador
- El abuso de la agitación sindical”⁵⁴.

Se puede observar que estas desventajas perjudican al trabajador individual que no está de acuerdo con la normativa regulada en un pacto, ya sea porque no es tomada en cuenta su preparación académica y experiencia, en contraparte con otros trabajadores que no la tienen y son tratados con iguales condiciones laborales, sin considerar el esfuerzo que tuvo para llegar a superarse personalmente.

Al patrono también le perjudica un pacto colectivo cuando los sindicatos lo utilizan únicamente como abuso de la representación de los trabajadores y para agitar a las masas.

⁵⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 89.



CAPÍTULO III



3. Problemas del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización.

En este capítulo se detallan los problemas que se han presentado en el Comité Nacional de Alfabetización como consecuencia de la entrada en vigencia del pacto y la negación de las autoridades de darle cumplimiento.

3.1. El pago de la indemnización por todo el tiempo laborado

El problema primordial, siendo éste el que provoca el conflicto a tratar en este punto, es el pago de la indemnización laboral para los ex servidores del Comité Nacional de Alfabetización, por todo el tiempo que han laborado para la institución, así éste sobrepase los diez años de servicio, precisamente es cuando pasa este límite que se da el conflicto, en virtud que el pacto colectivo de condiciones de trabajo del CONALFA, en su Artículo 41, establece el pago por todo el tiempo laborado, sin poner un límite, mientras que, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 110, establece el pago de indemnización para los trabajadores del Estado, por despido sin causa justificada, pero este determina un límite que no puede exceder de 10 meses de salario, es decir 10 años de servicio.

Es así como las autoridades del CONALFA, toman dicho Artículo como fundamento legal, para negar el pago de indemnización por todo el tiempo servido, cuando excede

de 10 años, aduciendo que pagar más de este tiempo es inconstitucional e ilegal, en virtud de lo establecido en la Carta Magna según lo descrito anteriormente.



3.1.1. Definición de indemnización

Como el tema a tratar es sobre la indemnización laboral, es conveniente citar algunas definiciones al respecto siendo las siguientes:

El profesor Guillermo Cabanellas, dice “entendemos por indemnización el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado”⁵⁵.

Para Manuel Ossorio, la indemnización es “el resarcimiento de un daño o perjuicio”⁵⁶.

Como se ha visto, indemnizar significa resarcir un daño o perjuicio, entonces que es indemnización laboral, al respecto hay varias definiciones, a continuación se citaran algunas: “es el pago adicional al salario que una empresa otorga a un trabajador en caso de despido injustificado en los términos de la ley, es el pago que el patrón realiza para reparar un daño al trabajador”⁵⁷, entonces se puede decir que indemnización laboral, es el resarcimiento de un daño o perjuicio derivado de una relación laboral, que ha concluido, el cual debe ser reparado mediante el pago de indemnización, que puede ser determinada por la ley y otras veces judicialmente, según sea el caso.

⁵⁵ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo III, Argentina, Pág. 692.

⁵⁶ Ossorio, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, pág. 374.

⁵⁷ Mejicanos Jol, Irma Leticia, *La indemnización laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco. La indemnización universal (ventajas y desventajas)*, pág. 28.

3.1.2. Clases de indemnización



Según nuestro marco jurídico laboral, se pueden identificar tres clases de indemnización las cuales son:

- **Indemnización por despido directo del trabajador**

Esta se encuentra establecida en el Código de Trabajo y su nacimiento se da debido a la decisión unilateral del patrono, para dar por finalizada la relación de trabajo con o sin causa legal, y esta surte efectos al momento que se lo comunica al trabajador.

- **Indemnización por despido indirecto**

Esta se da en contraposición al despido directo y nace con la decisión unilateral tomada por el trabajador, para poner fin a la relación laboral, tomando como base una causa real imputable al patrono, surtiendo sus efectos al momento en que el trabajador le comunica a su patrono y cesa en las labores de su cargo. Las causas justas que facultan al trabajador, para dar por terminado su contrato, sin responsabilidad de su parte, se encuentran establecidas en el artículo 79 del Código de Trabajo siendo las siguientes:

- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.



- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.
- Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva

insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.



- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.

- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62.

- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere de forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales y

- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

- Indemnización por despido injustificado del trabajo

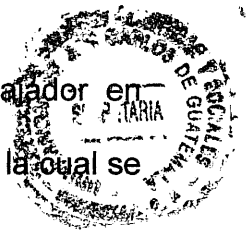


Se da cuando el despido es injustificado, por lo que trae aparejada la obligación del pago de una indemnización, como se puede establecer la palabra injustificado significa, que no existe una razón o causa justa enmarcada en la ley para el despido, por lo que el patrono está obligado a pagar la indemnización correspondiente por obrar fuera de la ley.

3.1.3. Naturaleza jurídica

Existen varias teorías sobre la naturaleza jurídica de la indemnización laboral siendo las siguientes:

- "Teoría del salario definido: es cuando la indemnización constituye parte del sueldo, que es descontado durante la permanencia del trabajador, pagada después, en el momento de finalizar la relación de trabajo.
- Teoría del premio a la fidelidad: es cuando la indemnización se da como un premio a la antigüedad y colaboración prestada por el trabajador.
- Teoría del mayor valor de la empresa: esta indemnización corresponde al mayor valor que la empresa alcanza con la actividad del trabajador.



- Teoría de la antigüedad: es la indemnización que corresponde al trabajador en reparación de los perjuicios causados al obligarlo a cambiar de empleo, en la cual se invocan los beneficios por antigüedad, por ingresar como nuevo trabajador.

- Teoría del resarcimiento de daños: es la indemnización que obliga al patrono a resarcir los daños causados al trabajador por el despido.

- Teoría de la previsión social: tal y como su nombre lo indica la indemnización constituye una ayuda solidaria por el despido.

- Teoría del complemento del preaviso: la indemnización es como suplemento del pago por el preaviso, el trabajador despedido guarda el derecho al sueldo sin tener el deber de prestar sus servicios.

- Teoría de la pena: la indemnización es impuesta al patrono para que no despidiera al trabajador y asegurar la estabilidad laboral y obliga al patrono a despedir únicamente con causa justa⁵⁸.

Derivado de lo anterior, se puede decir que la indemnización laboral depende de la teoría que la legislación determine, en Guatemala vemos que la ley toma la teoría ecléctica, ya que en las diferentes clases de despido regulados en el Código de Trabajo está presente la indemnización.

⁵⁸ Contreras González, Jorge Enrique, **Propuesta de Ley para incluir el fondo de pensión en el sector privado, en el pago de la indemnización laboral en el Código de Trabajo**, pág. 16.

3.1.4. Marco jurídico de la indemnización laboral en la legislación guatemalteca

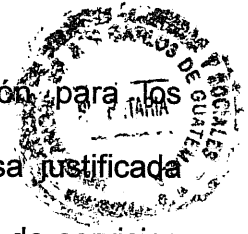


En esta parte se detallaran las normas jurídicas laborales guatemaltecas, que regulan o establecen lo referido a la indemnización laboral, iniciando con la Constitución Política de la República de Guatemala, sucesivamente se continuará con el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y su reglamento y por último el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el CONALFA y el sindicato de trabajadores del CONALFA (SITRACONALFA).

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, se refiere a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, en su literal o) establece, la “obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones”.

En la literal p) del mismo Artículo y cuerpo legal en mención, regula la indemnización post- mortem o prestación póstuma, es decir, establece la “obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador”.

El Artículo 110, siempre de la Carta Magna, regula la indemnización para los trabajadores del Estado, estableciendo que “al ser despedidos sin causa justificada recibirán su indemnización, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.



Corresponde hacer mención de lo regulado por el Código de Trabajo, al respecto de la indemnización, el Artículo 82 establece que, “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado”. Como complemento al Artículo mencionado anteriormente encontramos lo regulado en el Artículo 78 que establece que si el patrono no prueba la justa causa del despido debe pagar al trabajador: la indemnización que según el Código de Trabajo corresponda y a título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de 12 meses de salario y las costas judiciales.

Además el Artículo 80 del Código de Trabajo, hace referencia a la indemnización por despido indirecto, estableciendo que “el trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza así mismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan”.



El Código de Trabajo también regula lo concerniente a la indemnización post-mortem o prestación póstuma, en su Artículo 85 literal a) establece, en caso de muerte del trabajador, “si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores”.

Por tratarse de trabajadores de una institución del Estado se debe hacer mención de la Ley de Servicio Civil, la cual en su Artículo 61, regula los derechos de los servidores públicos, indica que “los servidores públicos en los servicios por oposición gozan de los derechos establecidos en la Constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes...”, el que interesa en este caso es el numeral siete, del Artículo en mención, que establece, el derecho “a recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado”. Además hace referencia a que este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.

Corresponde hacer mención del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que en su Artículo 73 regula, en caso de fallecimiento de un servidor público que derechos tiene, interesándonos en este caso lo establecido en el numeral 2 de dicho Artículo, que se

refiere al derecho a recibir la prestación póstuma que corresponde, al cónyuge, la persona unida de hecho declarada legalmente, hijos menores de edad o con impedimento físico, a través de su representante legal y los padres que dependían económicamente de él, a un monto equivalente a un mes de salario o sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados y que este derecho en ningún caso excederá de cinco meses de sueldo o salarios”.



Por último se hace referencia a lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización, el cual en su Artículo 41, establece la indemnización por tiempo de servicio, indicando que, “cuando se concluya un contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del trabajador o por despido injustificado, CONALFA, se compromete a pagar la indemnización por el tiempo de servicios, en forma íntegra y en un solo pago, por todo el tiempo laborado. Cuando la terminación de la relación laboral sea por decisión unilateral del trabajador o por despido injustificado, para el pago de la indemnización aludida, bastará con la solicitud del trabajador ante la jefatura de recursos humanos para que se realicen los trámites para que se haga efectivo el pago, de acuerdo a la disponibilidad económica de la Institución”.

El Artículo 42 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de CONALFA, regula lo concerniente a la indemnización por fallecimiento, el cual establece que, “CONALFA, se compromete a pagar indemnización por causa de fallecimiento del trabajador por el tiempo de servicio, en forma íntegra y en un solo pago a los beneficiarios de éste, observándose la calidad de beneficiarios en su orden, la esposa o conviviente, los hijos menores de edad o incapacitados y los padres, cuando dependan económicamente del

fallecido. CONALFA se compromete a cancelar dicha indemnización a estos beneficiarios".



Después de citar los Artículos relacionados con el tema de la indemnización en la legislación guatemalteca, se puede observar que todo lo establecido es un derecho mínimo que se otorga a los trabajadores, tanto del sector público como del privado, pero en ninguna norma de las citadas se regula lo concerniente a, si estos pueden ser modificados, pero de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política y en los principios del derecho laboral, todos los derechos adquiridos en ningún caso pueden disminuirse o eliminarse, únicamente pueden ser mejorados los que ya existen o crear nuevos sin violentar los existentes.

3.1.5. Similitud y diferencias de la regulación legal de la indemnización para trabajadores del Estado y para trabajadores del sector privado

Luego del estudio del marco legal de la indemnización en forma general, se tratara de hacer la separación de la indemnización para trabajadores del Estado y para los de la iniciativa privada, esto debido a que la Constitución Política se refiere en su sección novena exclusivamente a los trabajadores del Estado, pero así mismo en la sección octava, Artículo 102 establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo sin hacer diferencia entre unos y otros trabajadores, dando cumplimiento al derecho de igualdad que todos los guatemaltecos tenemos, por lo que se considera que los derechos mínimos establecidos en dicho Artículo son para todos los trabajadores en general sin hacer diferencias; encontrándose entre estas garantías el derecho que tiene



el trabajador a recibir una indemnización o la obligación del empleador de indemnizar al trabajador que sea despedido de forma injustificada o en forma indirecta; además en el Artículo 110 regula nuevamente lo relacionado a la indemnización, pero acá acentúa que es para los trabajadores del Estado.

El Artículo 108 de la Carta Magna, establece que las relaciones laborales del Estado y sus entidades con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, a excepción de las que se rijan por disposiciones propias, por lo que este Artículo nos remite a la Ley de Servicio Civil.

La Ley de Servicio Civil que en su Artículo 61, numeral 7, regula lo concerniente a la indemnización en caso de supresión de puesto o despido injustificado directo o indirecto, así mismo en el Artículo 1 del mismo cuerpo legal, indica que la ley es de orden público y los derechos que se consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme a necesidades y posibilidades del Estado, además en el Artículo cinco nos indica cuales son las fuentes supletorias para los casos no previstos en esta ley, los cuales deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del derecho, enviándonos con esto al Código de Trabajo que es el que se encarga de regular las relaciones laborales de los trabajadores de empresas privadas.

Por lo descrito anteriormente se puede ver que ambas indemnizaciones están reguladas de forma muy parecida, teniendo muy pocas diferencias entre las cuales están que para los trabajadores de la iniciativa privada se toma en cuenta primeramente la Constitución Política de la República de Guatemala, posterior el Código de Trabajo y no se aplica la Ley de Servicio Civil y para los trabajadores del Estado se toma siempre la Constitución Política, luego la Ley de Servicio Civil y si el asunto no está regulado en esta Ley, supletoriamente utilizamos el Código de Trabajo, pero en el caso específico de los trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización se debe considerar principalmente lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA y en forma supletoria las demás normas de carácter laboral contenidas en la ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo.

3.2. La inconstitucionalidad parcial del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA

Este punto nace a raíz del problema del pago de indemnización por todo el tiempo laborado tratado anteriormente, en virtud que como ya se indicó las autoridades del CONALFA aducen que al pagar todo el tiempo laborado y que este exceda de 10 años de servicio incurrirían en una inconstitucionalidad, por lo que se considera que para entrar a conocer al respecto, se hace necesario comprender primero que todo, a qué se refiere la constitucionalidad e inconstitucionalidad de una norma jurídica, para lo cual se citan algunas definiciones sobre que es constitución, constitucionalidad e inconstitucionalidad.



3.2.1. Definición de constitución

Biscaretti di Ruffia, parte de una primera concepción en sentido institucional para definir constitución en su sentido lato y genérico dice que, “es el ordenamiento supremo del Estado. Es la esfera más elevada de dicho ordenamiento, que se presenta como el más perfecto y complejo entre los ordenamientos jurídicos contemporáneos. No hay norma ulterior que la proteja, debiendo encontrar en sí elementos y posiciones institucionales, la tutela y garantía correspondientes”⁵⁹. En un sentido formal dice que, “es un complejo de normas legislativas que se distinguen de las ordinarias por su más arduo y solemne proceso formativo y desde el punto de vista instrumental, es el acto fundamental en el cual han sido formuladas solemnemente la gran mayoría de las normas materialmente constitucionales”⁶⁰.

Para Carl Schmitt, la constitución es: “el Estado en su concreta existencia política. El Estado es constitución. Su constitución es su alma, su vida concreta y su existencia individual”⁶¹.

Según la enciclopedia libre Wikipedia, constitución o carta magna “es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado soberano u organización, establecida o aceptada para regirlo, fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado y de estos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la

⁵⁹ Flores Juárez, Juan Francisco, *Constitución y Justicia Constitucional/Apuntamientos*, pág. 41.

⁶⁰ Flores Juárez, Juan Francisco, *Constitución y Justicia Constitucional/Apuntamientos*, pág. 42

⁶¹ *Ibid*, pág. 43.



organización de las instituciones en que tales poderes se asientan.” Este documento busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades.

En la obra de Derecho Constitucional emitida por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, indica que, a la constitución se le concibe como “un texto normativo superior a todos los demás, del cual se derivan y en el que encuentran su fundamento de validez”,⁶² se considera como el texto normativo supremo de una nación, ya que se le asigna la cima de la jerarquía de las normas jurídicas.

La Constitución, por su fuerza normativa, ordena conductas con carácter de obligatorias, prohibidas o permitidas. También es definidora de principios y valores. En ella distinguimos la trilogía de valores, principios y normas o reglas jurídicas.

3.2.2. Definición de constitucionalidad:

Anteriormente ya se describieron algunas definiciones de lo que es constitución y derivado de estas definiciones se puede dar una definición propia sobre constitucionalidad diciendo que, es lo relativo a la constitución y se aplica para decir que algo o alguien está de acuerdo o es conforme o partidaria con el contenido de la constitución de un Estado.

⁶² Corte de Constitucionalidad, *Derecho Constitucional Guatemalteco*, pág. 16

3.2.3. Definición de inconstitucionalidad



Como ya se describieron algunas definiciones sobre constitución y se dio el punto de vista sobre constitucionalidad, también se da sobre lo que es inconstitucionalidad, como se dijo, constitucionalidad es lo que está de acuerdo al contenido de la constitución de un Estado; esto quiere decir que inconstitucionalidad es lo contrario, es lo que está en contra o contradice a la constitución, ya sea el actuar de una persona, el contenido de una norma, de un reglamento o una ley, es así como la propia carta magna establece la supremacía constitucional sobre cualquier otra ley, señalando que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones, pues las que violen o tergiversen sus mandatos son nulos ipso jure, tal y como lo establece la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, al regular la inconstitucionalidad en casos concretos y la inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general.

Precisamente debido a la susceptibilidad de vulnerar la constitución es que ha surgido la jurisdicción constitucional, como garante de la inviolabilidad constitucional.

La propia constitución prevé un sistema de autodefensa, diseñando los diversos medios procesales aptos para prevenir o reparar las contravenciones de forma y fondo.

3.3. Deficiencia legal del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA



La redacción utilizada en el pacto colectivo de condiciones de trabajo del CONALFA, contribuye en gran parte con el problema que se da sobre la interpretación de la norma legal, por el hecho que ésta no es clara y concisa, al establecer el pago de indemnización para trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización la cual dice: "Artículo 41. Indemnización por tiempo de servicio. Cuando se concluya un contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del trabajador o por despido injustificado, CONALFA se compromete a pagar la indemnización por el tiempo de servicio en forma íntegra y en un solo pago, por todo el tiempo laborado. Cuando la terminación de la relación laboral sea por decisión unilateral del trabajador o por despido injustificado, para el pago de la indemnización aludida, bastará con la solicitud del trabajador ante la jefatura de Recursos Humanos para que se realicen los trámites para que se haga efectivo el pago, de acuerdo a la disponibilidad económica de la Institución." Como se puede observar y considerando que existe una norma legal en la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula la indemnización, la cual contiene un máximo para el pago de esta prestación laboral, este Artículo del pacto debió ser claro indicando que es una superación del derecho constitucional que ya existe y que en los casos que excediera los 10 años de servicio también se les debe pagar todo el tiempo laborado.

Pudiéndose constatar que parte del problema se debe a esta deficiencia legal que tiene el Pacto.



3.4. Falta de acciones por parte de la comisión mixta y del sindicato de trabajadores del CONALFA:

Se considera que parte del problema que se suscita es por falta de acciones de la comisión mixta, pero para poder explicar por qué razón, previo se citan los artículos del pacto colectivo que se refieren a este órgano siendo los siguientes:

Capítulo VIII Comisión Mixta. “Artículo 45. Definición. La Comisión Mixta es un órgano creado por CONALFA y el sindicato, con el objeto de mantener la armonía y comprensión entre las partes, prevenir y tratar de resolver los conflictos que pudieran suscitarse entre CONALFA y el sindicato, entre los trabajadores individualmente considerados, para cumplir con las demás funciones que se asignen en el pacto”.

“Artículo 46. Integración de la Comisión Mixta. La Comisión Mixta se integra con tres delegados por cada una de las partes con voz y voto. Ambas delegaciones, si lo estimaren conveniente y necesario pueden hacerse acompañar por un miembro más quien tendrá la calidad de asesor, en los casos en que la reunión que se convoque conozca de asuntos técnicos, económicos y jurídicos”.

“Artículo 47. Miembros de las delegaciones. De la delegación de CONALFA formará parte, el Secretario Ejecutivo o en su caso el que lo sustituya, quien tendrá plenas facultades para tomar decisiones, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos y el Jefe de la Asesoría Jurídica; de la delegación del Sindicato, formará parte, necesariamente el Secretario General, el Secretario de Conflictos y el Secretario de

Actas y Acuerdos, sin embargo podrán ser sustituidos si así lo considera la Asamblea General del Sindicato, las resoluciones deberán emitirse dentro de un plazo de quince días, si vencido el mismo, no se emite la resolución correspondiente se debe plantear el asunto a un órgano jurisdiccional de trabajo”.



“Artículo 48. Atribuciones Específicas. Son atribuciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes: a) Conocer y resolver con carácter de organismo de negociación y conciliación, todas las diferencias que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo, la aplicación del presente pacto y de las leyes; b) Conocer y resolver, a solicitud de cualesquiera de las partes, los asuntos que se sometan a su consideración; c) Celebrar reuniones ordinarias dos veces al mes, en las oportunidades que las partes lo acuerden; d) Conocer asuntos sobre cualquier despido o terminación de contrato de algún trabajador toda vez que éste haya impugnado el mismo; e) Efectuar la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que se celebra entre CONALFA y el sindicato; f) Para los efectos de la resolución de conflictos o diferencias los delegados de las partes estarán investidos de los más amplios poderes para resolver en definitiva los problemas que les sean planteados, dentro del plazo de tres días siguientes al de la conclusión de las conversaciones correspondientes; salvo que dichos delegados para casos concretos acuerden unánimemente un plazo mayor que no puede exceder de treinta días”.

Artículo 52. Intervención de los Tribunales Competentes. Sólo cuando pese a lo establecido en el artículo anterior o bien si una de las partes se niegue o no muestre voluntad de arribar a un acuerdo en las negociaciones, la parte insatisfecha podrá

plantear el problema ante los tribunales a efecto de resolver el caso a través del procedimiento ordinario”.



Como se puede observar la comisión mixta es el órgano competente para resolver los conflictos que se suscitan entre CONALFA y el sindicato, o entre los trabajadores individualmente, por qué entonces no han hecho valer su facultad para resolver en definitiva el problema suscitado con relación al pago de la indemnización, si han intervenido en otros asuntos laborales, por qué en este caso no lo han hecho, es acaso la negativa de las autoridades de CONALFA a querer resolver el asunto, por qué entonces el Sindicato no ha planteado el problema ante los tribunales; es acá donde sustentamos nuestra postura en que el problema en parte, se debe a la falta de acciones tanto de la comisión mixta, como también del sindicato.



CAPÍTULO IV



4. Análisis de las alternativas para solucionar el problema de la presunta inconstitucionalidad parcial del pacto colectivo de condiciones de trabajo en cuanto al pago de indemnización por todo el tiempo laborado.

En este capítulo se proponen algunas alternativas para solucionar el problema que se da en el Comité Nacional de Alfabetización –CONALFA–, por motivo de la regulación del pago de indemnización, por todo el tiempo laborado, según lo establece el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, del Comité Nacional de Alfabetización y que las autoridades se niegan a cumplir, aduciendo una inconstitucionalidad en la norma referida, y que a continuación se expone:

Primero que todo, se puede decir que el problema que se da tiene su fundamento en la falta de interpretación jurídica, cualquier norma para ser aplicada a casos concretos previamente debe ser estudiada e interpretada, aún cuando se está ante una norma cuyo sentido se considere claro. Acá es donde se tiene como correcta la afirmación de que la interpretación es una condición sine qua non, inseparable, imprescindible de la vida del derecho.

La interpretación jurídica es idónea para todo tipo de legislación y por ende para la constitucional. La interpretación común constitucional consiste en “desentrañar o

determinar el sentido, contenido, alcance y extensión de los preceptos que integran las leyes enfocadas desde la Constitución”⁶³.



Esta interpretación común de la constitución la puede hacer cualquier persona, individual o jurídica, pero la interpretación última y final con carácter vinculante corresponde a la Corte de Constitucionalidad.

Para llevar a cabo la interpretación de la constitución debe tomarse la totalidad, es decir como un conjunto armónico donde cada parte debe analizarse en relación de las demás partes. De tal forma que estén de conformidad con los principios fundamentales que las informan y no que las pongan en conflicto unas con otras.

Dada la importancia de la interpretación de la norma jurídica, es que existe una teoría general de la interpretación jurídica, precisamente atendiendo a los métodos de interpretación, se considera que no existe tal inconstitucionalidad, como se describió en el capítulo anterior, para que algo sea inconstitucional debe estar en contra o ser contrario a la constitución del Estado, en este caso debe contradecir a la Constitución Política de la República de Guatemala, cosa que no es así, ya que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA, al regular la indemnización por todo el tiempo de servicio no violenta la Constitución, al aplicar la propia Constitución Política de la República de Guatemala; el Código de Trabajo, la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tal como se va a explicar a continuación:

⁶³ Corte de Constitucionalidad, **Derecho Constitucional guatemalteco**, pág. 81.

4.1. Aplicación de los Artículos 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala



La propia Constitución Política de la República de Guatemala, nos da la solución al problema planteado del pago de indemnización por todo el tiempo laborado, aún éste sobrepase los 10 años de servicio en la institución, según lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización; la Carta Magna establece en el Artículo 103, la tutelaridad de las leyes de trabajo el cual dice: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”, así también en su Artículo 106, establece la Irrenunciabilidad de los derechos laborales que dice: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados, a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Como se puede observar en estos dos artículos la constitución nos remite e indica que se deben aplicar los principios rectores del derecho de trabajo, en la legislación guatemalteca, para lo cual fue necesario estudiar el derecho laboral en general, con lo que se pudo determinar que la razón del derecho de trabajo, es la protección del trabajador, en virtud que éste nace a raíz de las protestas de abusos que se cometían y aún se cometen en contra de los trabajadores, por lo que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los patronos, constituyéndose así un principio de justicia social. Estos principios están conceptualizados en los considerandos del Código de Trabajo como características ideológicas, que para el presente caso se hará referencia directamente a los siguientes principios: tutelar, evolutivo, imperativo, de irrenunciabilidad, describiendo y explicando cada uno de ellos a continuación:



4.1.1. Aplicación del principio tutelar

Como ya se indicó anteriormente este principio lo recoge nuestra Constitución Política en su Artículo 103 que dice: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores...”

Para poder explicar por qué se debe aplicar el principio tutelar, es necesario primero, dar una definición basada en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo que es la siguiente:



El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Esto significa, que este principio da una protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono o Estado en determinadas ocasiones, como lo es el presente caso, o sea que en “la aplicación de la ley trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores dándoles la protección jurídica preferente”⁶⁴.

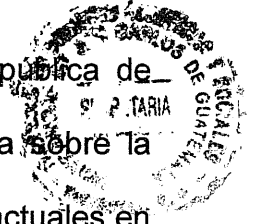
Para entender mejor la protección jurídica preferente, existen reglas o criterios en la aplicación del Derecho de Trabajo, tales como: Regla o criterio In dubio pro-operario, regla o criterio de la norma más favorable, regla o criterio de la condición más favorable, que se explican a continuación:

- Regla o criterio in dubio pro-operario

El criterio In dubio Pro-operario es “el que debe utilizar quien deba interpretar la norma jurídica, en caso de duda, cuando una norma pueda interpretarse de varias maneras, para elegir entre varios significados posibles de la misma, es aquella que sea más favorable al trabajador”⁶⁵.

⁶⁴ Méndez, Percy Rodolfo, **Análisis actualizado de la institución de la falta en el derecho laboral guatemalteco**, pág. 6.
⁶⁵ **Ibid.** Pág. 7.

Este criterio o regla es la que contiene la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 último párrafo, que dice: “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorables para los trabajadores”.



Según Deveali, este criterio se debe aplicar de la siguiente forma: “Sólo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal. No se trata de corregir la norma ni de integrarla, solo cabe utilizar esta regla cuando exista una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles, o para atribuirle a ésta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto”

66

En resumen, se puede decir que para aplicar este criterio, la norma a aplicar debe conllevar duda o debe ser ambigua.

- Regla o criterio de la norma más favorable

Este criterio de la Norma más favorable determina que cuando haya más de una norma que regula la misma materia que pueda aplicarse a un caso determinado, debe aplicarse aquella norma que sea más favorable al trabajador.

Qué quiere decir esto entonces, que no importa si la norma está contenida en la Constitución Política, Código de Trabajo, Pacto o Convenio Colectivo u otra ley

⁶⁶ Ortíz Orellana, *Derechos de los Trabajadores del Organismo Judicial conforme a la ley de servicio civil del Organismo Judicial y el pacto colectivo de condiciones de trabajo de dicho organismo*, pág. 40.

ordinaria o reglamentaria. En todo caso se debe aplicar la norma más favorable al trabajador.



Alonso García, al respecto del criterio de la norma más favorable distingue dos criterios: uno impropio y otro propio.

“El sentido impropio nace de la existencia de una sola norma aplicable, pero susceptible de varios significados. Se trata de ver cuál de esos significados es el que debe aplicarse.

El sentido propio surge cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica. No se aplicará la norma que corresponda conforme a un orden jerárquico predeterminado, sino que en cada caso se aplicará la norma más favorable al trabajador”⁶⁷.

El tratadista De la Cueva, al respecto dice que “en presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales debe aplicarse siempre la que más favorece a los trabajadores”⁶⁸.

⁶⁷ López Zacarias, Elizabeth, **La Constitución Política de la República de Guatemala, como fuente específica del derecho del trabajo, su análisis científico jurídico**, pág. 10.

⁶⁸ *Ibid.*



4.1.2. Aplicación del principio evolutivo

Este principio es el que se encuentra contenido en el Considerando Cuarto, literal b) del Código de Trabajo, que aparece como un mínimo de garantías sociales, el cual indica, que “el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Pero no está establecido únicamente en el Código de Trabajo, éste también tiene su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106, que establece “los derechos consignados en la sección octava que contiene los derechos laborales, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”.

Con dicho Artículo la Constitución Política de la República de Guatemala, impone la obligación de que el Estado debe fomentar y proteger las negociaciones colectivas.

Esto significa que el derecho laboral puede cambiar constantemente, siempre que sea para mejorar o superar los derechos laborales, esto debido a que es un derecho dinámico, que se dedica a proteger al trabajador, con tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios para los trabajadores.

En virtud de este principio, el Código de Trabajo y demás leyes laborales sirven de base a la estructura normativa para establecer beneficios que superen precisamente los que ya existen.



Después de analizar los dos cuerpos legales en que se encuentra establecido el principio evolutivo, se puede constatar que la propia Constitución Política, nos indica que los derechos laborales contenidos en ésta son mínimos y que son susceptibles de mejorarlos o superarlos, precisamente por medio de la negociación colectiva, como es el presente caso, que por medio del pacto colectivo se da la mejora en cuanto a lo establecido en la Constitución, respecto al pago de la indemnización para los trabajadores de la Entidad del Comité Nacional de Alfabetización, institución del Estado.

En virtud que la propia Constitución Política, en materia laboral, reconoce la superioridad de las normas, siempre y cuando contengan mayores beneficios que los establecidos en la Carta Magna, se puede decir que es la única excepción al principio de jerarquía de las normas constitucionales que debe permitirse.

Como fundamento para este principio se dice que el derecho laboral es un derecho inconcluso debido a que nunca está terminado, siempre va avanzando en una misma dirección, que es obtener mayor beneficio para los trabajadores. Las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución a medida que van surgiendo mejoras a través de la ley, convenios internacionales, negociaciones colectivas etc.



Como es sabido el derecho laboral contiene derechos mínimos que pueden ser superados, por lo que al indicarse o enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe comprenderse que cualquier superación al mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula.

4.1.3. Aplicación del principio imperativo

Este principio imperativo también se encuentra en el cuarto considerando del Código de Trabajo, en la literal c), el cual se refiere a que el derecho de trabajo, es un derecho necesario e imperativo, es decir, se debe aplicar forzosamente en lo que se refiere a las prestaciones mínimas que establece la ley, este carácter imperativo del derecho laboral, también está determinado en el artículo 106, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el párrafo que dice “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”, así también el Artículo 12, del Código de Trabajo, indica que “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.



De Ferrari, dice que “las reglas del derecho del trabajo tienen en general, carácter imperativo e irrenunciable. El Estado da a ciertas normas carácter imperativo y concede un poder de vigencia inderogable por las partes, en virtud de distintas razones. En el caso de las leyes del trabajo, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía, de preservar la especie y en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles”⁶⁹.

Dice Horacio Ferro, que “esta limitación al poder de disponer de sus derechos, que rige con respecto al trabajador, es de toda lógica para ser coherente con el propósito tutelar que lo inspira”⁷⁰.

¿Qué quiere decir esto? pues que el derecho de trabajo por su imperatividad, la aplicación de sus normas son de carácter forzoso, en lo que se refiere a las prestaciones mínimas que concedan a través de la ley, como se puede observar este principio va acorde con el principio tutelar, siempre buscando beneficiar al trabajador.

4.1.4. Aplicación del principio de irrenunciabilidad

Este principio es al que se refiere directamente el artículo 106, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la parte que dice “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores”...así también el Código de Trabajo, en el cuarto considerando literal b), dice “el derecho de trabajo constituye un

⁶⁹ López Zacarias, Elizabeth, *La Constitución Política de la República de Guatemala, como fuente específica del derecho del trabajo, su análisis científico jurídico*, pág. 11.

⁷⁰ *Ibid*, pág. 12



mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables, únicamente para éste...”

Consiste entonces este principio en “la imposibilidad legal que tiene un trabajador de privarse o renunciar a una o más ventajas o derechos que la legislación laboral establezca”⁷¹.

Se puede decir que el fin de este principio es que se cumpla con las garantías mínimas sociales y laborales que protegen al trabajador.

Como se puede apreciar la misma Constitución Política de la República de Guatemala, nos da la salida al problema planteado, porque establece que se debe favorecer a los trabajadores, en caso de duda sobre la aplicación de una norma laboral, siendo este el caso, que las autoridades tienen duda sobre si es legal o ilegal, constitucional e inconstitucional el pago de la indemnización laboral, por más de 10 años de servicio prestado, si bien es cierto que el artículo 110, de la Carta Magna, establece un máximo de tiempo para este derecho en el caso de trabajadores del Estado, así mismo podemos ver que en su artículo 106, establece que los derechos laborales en general, son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, encuadrándose aquí el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA, que supera lo establecido en la Constitución.

⁷¹ Méndez, Percy Rodolfo, **Análisis actualizado de la institución de la falta en el derecho laboral guatemalteco**, pág. 9.



Derivado de lo anterior, entonces, se debe aplicar en conjunto el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA y la Constitución Política de la República de Guatemala, para solventar el problema que se plantea, por lo que se considera que no existe inconstitucionalidad como lo hacen ver las autoridades del CONALFA, ya que el Pacto en lo que se refiere al pago de la indemnización laboral, se encuentra estrictamente apegado a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, al superar el derecho a la indemnización para los trabajadores del CONALFA, en todo caso solo con el hecho de que exista duda se debe favorecer al trabajador.

Después de haber explicado algunos de los principios de la legislación laboral guatemalteca, se deduce que con solo aplicar la Constitución Política, de forma correcta y debida como lo determina la misma, se puede encontrar la solución al problema dado en la Entidad Ejecutora del CONALFA, nacido a raíz de la vigencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, ya que según las autoridades de la institución, una de las normas contiene inconstitucionalidad, que al haberse estudiado a fondo y con fundamento en las normas y leyes explicadas se puede decir con certeza que no existe tal inconstitucionalidad, si se interpreta la norma legal aplicando cada uno de los principios laborales, los cuales favorecen al trabajador.

Considerando la tutelaridad de las normas laborales, no es posible que una o varias opiniones de abogados o estudiosos del derecho puedan violentar este principio y norma constitucional ya que ésta es muy clara al establecer nula cualquier estipulación que tergiverse o limite los derechos reconocidos por la Constitución Política de la



República y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA, considerado como ley profesional entre las partes que lo han suscrito (CONALFA-SITRACONALFA).

Por lo que las autoridades del CONALFA, con sus estipulaciones de inconstitucionalidad parcial del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en lo que se refiere al pago de indemnización por todo el tiempo laborado, cuando éste exceda de 10 años, quieren tergiversar y limitar un derecho que está plenamente reconocido como ya se explicó anteriormente, tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el pacto, que tiene fuerza de ley, por lo que es aquí donde se debe tomar en cuenta que las normas laborales son tutelares al trabajador.

Si a pesar de esta alternativa las autoridades insisten en que existe inconstitucionalidad parcial en el Pacto Colectivo del CONALFA, respecto al pago de indemnización por todo el tiempo laborado, se propondrán otras posibles soluciones legales que se pueden tomar, para lo cual se deben aplicar otras normas que se explicaran en adelante.

4.2. Aplicación de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad:

Por tratarse el conflicto sobre una supuesta inconstitucionalidad parcial es idóneo aplicar la ley que regula los casos de inconstitucionalidades, por lo que en este apartado se tomara lo establecido por la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, para el caso de inconstitucionalidad en caso concreto, en virtud de tratarse de un caso concreto inmerso en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo



del CONALFA, para lo cual se iniciará por lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala al respecto.

La Constitución Política en su Capítulo III, se refiere a la inconstitucionalidad de las leyes, que en su Artículo 266, regula lo referente a la inconstitucionalidad en casos concretos, el cual indica “en casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, cualquier instancia y en casación y hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley. El tribunal deberá pronunciarse al respecto”.

Como el tema que se está tratando es sobre inconstitucionalidad parcial se hace necesario mencionar lo regulado sobre el tema por la ley específica, siendo esta la Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad, que en el título cuarto, regula lo concerniente a la constitucionalidad de las leyes, el cual a su vez contiene tres capítulos, refiriéndose el capítulo uno a la supremacía de la constitución en los Artículos 114 y 115 los cuales se transcriben literalmente a continuación: “Artículo 114. Jerarquía de las leyes. Los tribunales de justicia observarán siempre el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley y tratado internacional, sin perjuicio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.; Artículo 115. Nulidad de las leyes y disposiciones inconstitucionales. Serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la constitución garantiza, si los violan, disminuyen, restringen o

tergiversan. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen las normas constitucionales son nulas de pleno derecho”.



El capítulo dos, del título cuarto, de la Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad, se refiere a la inconstitucionalidad en casos concretos y es aquí donde encuadra el problema que se trata de dar solución, para lo cual también se transcriben de forma literal los siguientes artículos: “Artículo 116. Inconstitucionalidad de las leyes en casos concretos. En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a efecto de que se declare su inaplicabilidad. El tribunal deberá pronunciarse al respecto. Artículo 119. Inconstitucionalidad de una ley en el ramo laboral. En el ramo laboral, además de la norma general aplicable a todo juicio, cuando la inconstitucionalidad de una ley fuere planteada durante un proceso con motivo de un conflicto colectivo de trabajo, se resolverá por el tribunal de trabajo correspondiente”.

El capítulo tres, del título cuarto, de la Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad, regula la tramitación de inconstitucionalidad en casos concretos que es lo que nos interesa en el presente caso, para lo cual se transcriben los siguientes artículos: “Artículo 120 Competencia. En casos concretos, la persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley, puede plantearla ante el tribunal que corresponda según la materia. El tribunal asume el carácter de tribunal constitucional.

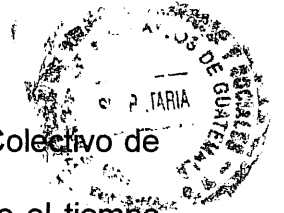


Si se planteara inconstitucionalidad en un proceso seguido ante un juzgado menor, este se inhibirá inmediatamente de seguir conociendo y enviará los autos al superior jerárquico que conocerá de la inconstitucionalidad en primera instancia”.

“Artículo 121. Acción de inconstitucionalidad como única pretensión. En la acción de inconstitucionalidad en casos concretos, interpuesta la demanda, el tribunal dará audiencia al Ministerio Público y a las partes por el término de nueve días. Vencido este término podrá celebrarse vista pública, si alguna de las partes lo pidiere.

El tribunal resolverá dentro de los tres días siguientes. La resolución será apelable ante la Corte de Constitucionalidad”.

Analizando los Artículos transcritos anteriormente, se puede constatar que si las autoridades del CONALFA, consideran que el Artículo 41 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo contiene inconstitucionalidad, deberán apegarse a lo regulado por la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y plantear acción de inconstitucionalidad parcial en caso concreto, ante el órgano jurisdiccional competente, para que sea este quien resuelva si existe o no inconstitucionalidad y de esta forma resolver definitivamente el problema, el efecto que puede lograrse mediante esta acción, si fuere el caso es la declaratoria de inaplicabilidad al caso concreto o particular de las normas que acusan vicio de inconstitucionalidad, entre las partes, o bien la declaratoria de que no existe inconstitucionalidad y si aún con esta resolución no estuvieren conformes o creen que no se resolvió conforme a derecho, pueden apelar ante la Corte de Constitucionalidad, para que sea ésta quien finalmente decida y



resuelva si existe o no inconstitucionalidad, en lo establecido por el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en lo referente al pago de Indemnización por todo el tiempo laborado, aunque sobrepase los 10 años.

Si las autoridades del CONALFA no actúan en este sentido lo pueden y deben hacer, los miembros de la Comisión Mixta o bien el Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización, de conformidad con las funciones establecidas en el mismo pacto, están facultados para actuar en este sentido.

4.3 Aclarar y ampliar el contenido del Artículo 41, del pacto colectivo de condiciones de trabajo durante el proceso de la nueva negociación en virtud de denuncia del pacto.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del CONALFA, objeto de estudio establece una vigencia de dos años, a partir de que quede firme el laudo arbitral, habiendo finalizado el tiempo de vigencia y habiendo procedido el sindicato de trabajadores del CONALFA, como representantes de la parte laboral, denunciaron el Pacto Colectivo, dejando con esto en libertad a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto, quedando claro que esta denuncia no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en el pacto.

Derivado de la situación en que se encuentra la negociación, debido a la denuncia del pacto colectivo, se considera que es el momento preciso, para que tanto las autoridades de la institución de CONALFA y representantes del Sindicato que forman la comisión

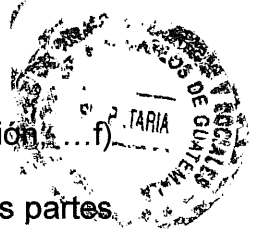


negociadora, puedan llegar a un acuerdo, respecto al problema del pago de la indemnización por el tiempo laborado aún este exceda de 10 años, considerando que no pueden disminuir este derecho pero si pueden ampliar y aclarar esta norma, en el sentido que ya no quede duda sobre su legalidad e ilegalidad, constitucionalidad e inconstitucionalidad, para que las autoridades puedan cumplir sin temor ni excusa alguna, con el pago de la indemnización laboral por más de 10 años de servicio y así evitar más problemas respecto a este tema, porque como ya se indicó anteriormente, no es que sea inconstitucional, sino que le hace falta complementarla y aclararla para no dejar dudas y que con toda seguridad puedan proceder al cumplimiento de la norma.

Como se puede observar esta alternativa para solucionar el problema, viene tal vez a ser la más apropiada para que quede establecido claramente, el derecho al pago de la indemnización por más de 10 años, en el nuevo pacto que se está negociando.

4.4. Que la comisión mixta del Comité Nacional de Alfabetización actúe de conformidad con sus atribuciones establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Artículo 48 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, del Comité Nacional de Alfabetización, establece las atribuciones específicas de la Comisión Mixta, siendo las siguientes: “a) Conocer y resolver con carácter de organismo de negociación y conciliación, todas las diferencias que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo, la aplicación del presente pacto y de las leyes; b) Conocer y resolver, a solicitud



de cualesquiera de las partes, los asuntos que se sometan a su consideración... f) Para los efectos de la resolución de conflictos o diferencias los delegados de las partes estarán investidos de los más amplios poderes para resolver en definitiva los problemas que les sean planteados, dentro del plazo de tres días siguientes al de la conclusión de las conversaciones correspondientes, salvo que dichos delegados para casos concretos, acuerden unánimemente un plazo mayor que no puede exceder de treinta días”.

En virtud de este Artículo, se deduce que la Comisión Mixta, tiene facultad suficiente para conocer y resolver el problema sobre el pago de la indemnización, por más de 10 años de servicio, derivado de la aplicación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Para resolver debe constituirse como un organismo de negociación y conciliación, investidos con poderes suficientes y resolver en definitiva el problema planteado, lo cual debe hacerlo dentro del plazo de tres días siguientes al de la conclusión de las conversaciones que correspondan, este plazo se puede ampliar por un máximo de 30 días, si así lo acuerdan.

Entonces con esto se determina que esta es una solución más para el problema y la más sencilla y desprovista de formalidades, a la vez de ser rápida, ya que con el solo hecho de que los miembros de la Comisión Mixta tomen el asunto como punto de agenda a tratar y arriben a acuerdos, pueden resolver el problema de forma definitiva.

Se puede concluir con lo anteriormente explicado diciendo que, hay varias alternativas para dar solución al problema sobre la presunta inconstitucionalidad parcial del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, del Comité Nacional de Alfabetización, solo es cuestión de que tengan voluntad de actuar, como mejor les parezca, para llegar a la solución definitiva del problema y terminar con el limbo en que se encuentran los trabajadores, que tienen más de 10 años de laborar para la Institución y desean retirarse, pero que no lo han hecho por temor a que las autoridades no le den cumplimiento a cabalidad al pacto y pierdan parte de su indemnización que les corresponde por derecho.






CONCLUSIONES




1. Queda afirmado que los derechos laborales que existen consignados en la Ley fundamental, la Constitución Política de la República de Guatemala son mínimos y no se puede renunciar a ellos, pudiéndose superar o mejorar a través de un contrato individual de trabajo, un contrato colectivo de trabajo o un pacto colectivo de condiciones de trabajo.
2. Se afirma y queda claro que el derecho al pago de la indemnización para los trabajadores del Estado establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo un derecho mínimo puede ser superado o mejorado precisamente a través de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, afirmación estipulada dentro del mismo cuerpo legal relacionado.
3. En materia laboral la interpretación o alcance de las leyes, reglamentos, contratos o cualquier otra disposición legal que exista y contengan derechos u obligaciones para los trabajadores, se afirma que es de conformidad al principio tutelar del trabajador y al criterio in dubio pro- operario, es decir en el sentido más favorable para los trabajadores.
4. Definitivamente después de la interpretación de los principios del derecho en general y en especial los del derecho laboral se afirma que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización no es inconstitucional en cuanto al derecho de pago de indemnización por todo el tiempo laborado.

- 
5. No existe inconstitucionalidad dentro de lo normado por el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Comité Nacional de Alfabetización en relación al pago de la indemnización por todo el tiempo laborado siendo fácil de terminar con las diferencias al respecto a través de un consenso en comisión mixta, sin necesidad de acudir a la vía jurisdiccional.

RECOMENDACIONES



1. En virtud que la Constitución Política de la Republica de Guatemala, establece que los derechos laborales pueden superarse por medio de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, las autoridades del Comité Nacional de Alfabetización, al momento que un trabajador termina su relación laboral deben aplicar los principios del derecho laboral, e indemnizar al trabajador, de acuerdo a lo establecido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.
2. La Comisión Mixta debe constituirse de manera objetiva como un organismo de negociación y conciliación, de acuerdo a las facultades que ya le están asignadas, según el Pacto Colectivo de Trabajo de CONALFA, con el propósito de establecer que la norma, que regula el pago de indemnización por todo el tiempo laborado esta en concordancia con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. Las autoridades de CONALFA, los miembros del comité ejecutivo del sindicato cada uno por su lado o en conjunto la comisión mixta, deben asesorarse por profesionales del derecho expertos en materia laboral y constitucional, para conocer más profundamente sobre pactos para aclarar y confirmar que no existe inconstitucionalidad en lo establecido en el pacto.

- 
4. El sindicato de trabajadores y/o comisión mixta tienen que tomar la decisión para iniciar acción de inconstitucionalidad en caso concreto ante el órgano jurisdiccional correspondiente para contar con una resolución de autoridad superior y ajena a los intereses de la institución y de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA



ALLOCATI, Amadeo. ***Derecho colectivo laboral***, 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina, 1969.

CABANELLAS, Guillermo. ***Compendio de derecho laboral***, 2t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. ***Diccionario enciclopédico de derecho usual***, 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. S.R.L., 1979.

CASTILLO LARA, Carlos Horario. ***El pacto colectivo de condiciones de trabajo en el derecho comparado de las repúblicas de Guatemala y Costa Rica***, Guatemala: USAC, 1999.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. ***Derecho colectivo del trabajo***, 2ª. ed. Corregida y aumentada; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.

CONTRERAS GONZÁLEZ, Jorge Enrique. ***Propuesta de ley para incluir el fondo de pensión en el sector privado, en el pago de la indemnización laboral en el Código de Trabajo***; Guatemala, USAC, 2007.

Corte de Constitucionalidad, ***Derecho constitucional guatemalteco***, Guatemala: Ed. Talleres de Centro Impresor Piedra Santa, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. ***Derecho mexicano del trabajo***, 2t.; 10ª. ed.; Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1970.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. ***Derecho colectivo sustantivo del trabajo***, 3ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.

GUTIÉRREZ DÁVILA, José Alejandro. ***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***; Guatemala: USAC, 2006.

KROTOSCHIN, Ernesto. ***Manual de derecho del trabajo***. 3ª. ed.: Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones Depalma, 1987.

LÓPEZ ZACARIAS, Elizabeth, ***La Constitución Política de la República de Guatemala, como fuente específica del derecho del trabajo, su análisis científico jurídico***, Guatemala: USAC, 1996.



MEJICANOS JOL, Irma Leticia, **La indemnización laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco. La indemnización universal (ventajas y desventajas)**, Guatemala: USAC, 1990.

MÉNDEZ, Percy Rodolfo, **Análisis actualizado de la institución de la falta en el derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: USAC, 2002.

MINUGUA, **Seminario de actualización, derecho colectivo del trabajo**, Guatemala, octubre-noviembre 2000.

NAJARRO FLORES, Aura Leticia. **Estado jurídico de las normas de un pacto colectivo de condiciones de trabajo ordinario al concluir su vigencia y haber sido denunciado**; Guatemala: USAC, 2001.

ORTÍZ ORELLANA, Mario Antonio. **Derechos de los trabajadores del Organismo Judicial conforme a la ley de servicio civil del Organismo Judicial y el pacto colectivo de condiciones de trabajo de dicho organismo**; Guatemala: USAC, 2009.

OSORIO MUÑOZ, Carlos Héran. **La negociación colectiva en el derecho laboral guatemalteco. Incumplimiento del Estado de Guatemala en su fomento y protección**; Guatemala: USAC, 2001.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

TAKS DÍAZ, Glariz Adaí. **Inconstitucionalidad de los regímenes especiales del Código de Trabajo**; Guatemala: USAC, 2002.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

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

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Comité Nacional de Alfabetización "CONALFA" y Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización "SITRACONALFA". 2008.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto número 71-96 y sus reformas Decreto 35-96.



Ley de Alfabetización. Derecho 43-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986 y sus reformas Decreto 54-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1999.

Reglamento de la Ley de Alfabetización. Acuerdo Gubernativo número 137-91,

Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo 18-98, 1998.