



Recopilación jurisprudencial

PACTOS COLECTIVOS NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONFLICTOS COLECTIVOS

IURIStaller
27 de enero de 2016

Lic. Juan Pablo Gramajo Castro

Todas las sentencias son de la Corte de Constitucionalidad

Naturaleza y características fundamentales de los pactos colectivos

Expediente 3976-2010

2 de junio de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3976-2010-0000>

En igual sentido:

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2650-2007-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1200-2008-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2356-2008-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3883-2008-0000>

...la autoridad reprochada no tomó en consideración que los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del Derecho Objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, debido a que las normas respectivas son creadas por la autonomía de voluntad de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco legal que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes suscriptoras del instrumento de normación colectiva. En el mismo sentido se ha pronunciado esta Corte en sentencias de veinticinco de octubre de dos mil siete, veinticuatro de julio y dos de diciembre, ambas de dos mil ocho, dictadas dentro de los expedientes dos mil seiscientos cincuenta - dos mil siete (2650-2007), un mil doscientos - dos mil ocho (1200-2008) y tres mil quinientos catorce - dos mil ocho (3514-2008), respectivamente.



En ese orden de ideas, el artículo 49 del Código de Trabajo preceptúa: *“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. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte...”*.

De esa forma, la autoridad cuestionada, al indicar que el Juez de Primera Instancia, con base al principio *jura novit curia*, únicamente estaba obligado a conocer de las normas ordinarias, no así del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que rige la relación laboral, y que, en todo caso, era el ahora amparista a quien le correspondía presentar como medio probatorio dicho Pacto, vulneró el principio jurídico del debido proceso, ya que dictó su fallo obviando pronunciarse sobre los motivos de inconformidad plasmados por éste en el escrito correspondiente (...) y, por tal razón, la resolución de dicha autoridad no se encuentra apegada a Derecho.

Cabe mencionar que, en todo caso, con base al principio relacionado en el párrafo precedente, si la autoridad impugnada advirtió que no obraba en autos el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que regía la relación laboral, por no haber sido propuesto como prueba por los sujetos procesales, estaba facultada para que, mediante auto para mejor proveer, ordenara que la Inspección General de Trabajo, presentara copia del Pacto, a efecto de determinar si la pretensión del ahora amparista era procedente o no, fundamentada, precisamente, en la facultad que le confiere el artículo 360 del Código de Trabajo, pues conforme a la parte conducente del artículo 52 de la Ley *Ibidem*: *“El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana...”*.

En consecuencia, cuando la Sala impugnada indicó que no existía norma que justificara la solicitud de reinstalación presentada por el postulante, contravino el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que es Ley Profesional entre las partes, pues el argumento total de inconformidad del demandante radica en que en tal normativa se establece que, previo a darse por terminada una relación laboral por parte de la Municipalidad de Chicacao, debe seguirse determinado procedimiento, situación que no ocurrió en el presente caso; de ahí que la autoridad cuestionada debió expresar si la decisión asumida por la Municipalidad, se encontraba ajustada a derecho y, como consecuencia, determinar si era procedente o no la reinstalación solicitada por el trabajador Manuel Mefiboset González Chicajau.

Por los argumentos expuestos y con base a la doctrina emitida por esta Corte, relativa a que los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo son ley profesional entre las partes y conforman Derecho Objetivo, siendo fuente formal y autónoma del Derecho de Trabajo, se concluye que la autoridad reprochada, al dictar una sentencia con erróneo fundamento legal, ha violado los derechos constitucionales enunciados por el postulante mediante el amparo, por lo que debe otorgarse la protección constitucional instada, restableciendo al afectado en el goce de los derechos que la Constitución y las leyes le garantizan, y para el efecto es procedente confirmar la sentencia venida en grado, pero por los motivos aquí considerados.



Expediente 3883-2008

20 de enero de 2009

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3883-2008-0000>

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del Derecho Objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, debido a que las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco legal cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes suscriptoras del instrumento de normación colectiva.

El artículo 40 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo referido, que se encontraba vigente al momento en que el trabajador solicitó el pago de indemnización por renuncia establece: "(...) b) *Es requisito para otorgar esta prestación que el trabajador no haya sido sancionado por falta grave en el servicio, durante los tres meses anteriores a la fecha en que solicite la prestación, ni se encuentre sujeto a investigación por falta grave en el servicio...*"

La norma precitada al formar parte de un instrumento de normación colectiva, contiene una superación con relación a los derechos de los trabajadores del Organismo Judicial, ello en virtud de que las partes suscriptoras del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo mencionado, de manera armónica se comprometieron a aceptar la indemnización por renuncia como un derecho que le asiste a todo trabajador del Organismo aludido; sin embargo, existe una condición contenida en el artículo 40 *ibídem* para que pueda hacerse efectivo el derecho referido y cuyo cumplimiento es de observancia obligatoria porque deviene de un Pacto que es ley profesional entre las partes que lo han celebrado.

[...] la autoridad impugnada, al confirmar la sentencia dictada por el juez de primera instancia, en la que se condenó al postulante al pago de indemnización por renuncia a favor del trabajador, contiene consideraciones que resultan violatorias a los derechos del amparista, puesto que aquélla debió observar el artículo 40, literal b), del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a que se ha hecho alusión en párrafos precedentes y que establece como requisitos para optar al goce de la indemnización relacionada, el hecho de que el empleado no haya sido sancionado por falta grave en el servicio, durante los tres meses anteriores a la fecha en la que solicita la prestación, ni se encuentre sujeto a investigación por falta grave en el servicio, y siendo que en el caso de estudio, Edil Leonel López Ramírez no cumplió con una de esas condiciones, pues le fue impuesta una sanción disciplinaria de la cual tenía conocimiento al momento de solicitar el pago de la prestación relacionada, esa situación permite determinar que al actor no le asiste el derecho que pretende ejercitar, circunstancia que no fue considerada por la Sala reclamada al emitir la resolución que por esta vía se enjuicia, soslayando la existencia de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo cuya observancia debió ser obligatoria para fundar el fallo que profirió en alzada. Además, cabe destacar que la Sala reclamada, al respaldar la declaratoria del derecho de indemnización por renuncia a favor del trabajador, argumentando que a éste le asistía la prestación referida porque se le había seguido un procedimiento disciplinario que excedió los términos contemplados en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y que ese retraso no podía perjudicarle en el goce del derecho aludido, tal consideración por parte de la autoridad impugnada no puede servir



de asidero para acoger la pretensión del actor, pues para que la misma se haga efectiva - conforme a Derecho- deben cumplirse los requisitos regulados en el artículo 40, literal b), del Pacto Colectivo mencionado, sin que la duración del procedimiento referido sea trascendental para la *quid juris* del presente caso, pues quedó evidenciado que el mismo fue seguido en observancia del debido proceso y dándose al demandante la oportunidad de agotar todos los medios de impugnación que tuvo a su alcance.

Expediente 3224-2007

10 de enero de 2008

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3224-2007-0000>

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes, cuando sus normas son más favorables. (Criterio sostenido por esta Corte en las sentencias de veintiséis de julio y seis de noviembre, ambas de dos mil siete, en los expedientes cuatrocientos veintiséis - dos mil siete [426-2007] y dos mil seiscientos cincuenta - dos mil siete [2650-2007]).

Al analizar las constancias procesales, esta Corte advierte que el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el sindicato de trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal con el ente patronal, al igual que el Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal que también es fruto de la negociación colectiva, regulan las condiciones de prestación del trabajo y materias afines, por lo que a ambos se los puede considerar ley profesional, porque tienen fuerza obligatoria para las partes que lo negociaron y lo suscribieron y para todas las personas que en el momento en que entraran en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo. En ese sentido, no darle la calidad de ley en sentido material, contraría lo sostenido por esta Corte en otras ocasiones en el sentido de que los cuerpos legales mencionados tienen fuerza como tales, porque a pesar de ser acuerdos colectivos, rigen y son de observancia obligatoria para las partes determinadas y por el tiempo determinado. En ese orden de ideas resulta inaceptable la tesis de la Sala impugnada al argumentar que “una convención colectiva (...), debe regular taxativamente lo que la ley ordinaria expresamente señala y al hacerse efectiva y viable jurídicamente, podrá ser superada por medio de ‘la contratación individual o colectiva’ o por medio de la emisión de leyes ordinarias, surgidas éstas del Poder del Estado facultado constitucionalmente para ello”, por consiguiente la autoridad impugnada al proferir la resolución que se denuncia como lesiva de los derechos esgrimidos por el postulante, emitió un juicio inaceptable y por consiguiente, en evidente violación a los derechos del accionante.

(...) El artículo 23 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Empresa Portuaria Quetzal y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal establece: “La Empresa se abstendrá de efectuar cancelaciones de contratos de trabajo, salvo en aquellos casos en que se trate de retiro voluntario o si el trabajador incurre en causal de despido justificado”. El artículo 7 del Pacto mencionado con anterioridad expresa: “Todas las disposiciones o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el



presente pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales competentes, a efectos de que así se reconozca si procediere, y se ordene restituir la situación jurídica afectada”. La primera norma aludida, es clara al indicar que sólo por causa justificada o por retiro voluntario se pueden extinguir los contratos de trabajo, caso contrario, la empresa debe abstenerse de cancelar las relaciones de trabajo existentes. La otra norma mencionada, expresa que los actos realizados en contravención a lo regulado en el pacto colectivo de condiciones de trabajo son nulas de pleno derecho, por lo que se puede acudir a los tribunales competentes para que se dilucide esa cuestión y, en caso de ser procedente, se restituya la situación jurídica afectada.

Al analizar los antecedentes del amparo este tribunal advierte que todas las causales invocadas para justificar el despido se refieren a incidentes o conductas que se produzcan en el lugar de trabajo y contra las autoridades de la empresa, el jefe inmediato superior u otro funcionario o trabajador de la empresa; y por la reincidencia en las circunstancias narradas precedentemente. El hecho que provocó el despido fue un aparente altercado con un guardia de seguridad de una empresa diferente a su empleadora y que se produjo en un lugar distinto a la sede de su trabajo. Es por ello, que las causales invocadas por la Empresa Portuaria Quetzal para despedir al amparista no concuerdan con los hechos que supuestamente dieron origen a aquéllas que el patrón interpretó que justificaban la extinción del contrato de trabajo. En consecuencia, al producirse un despido que no está fundado en las causales establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo ni en el reglamento general de trabajo, la entidad patronal no cumplió con lo establecido en las normas que se analizaron en el presente acápite, por lo que el trabajador tenía expedita la vía jurisdiccional correspondiente para denunciar el incumplimiento del pacto colectivo por parte de su empleador. Además, debido a que en el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo vigente en la entidad referida y en el Reglamento General de Trabajo que rige en la misma entidad, no existen normas que regulen lo relativo a la solicitud de la nulidad de un despido, deben aplicarse las normas ordinarias vigentes que establecen que es en los juzgados de trabajo y previsión social donde se deben conocer todas las diferencias o conflictos individuales de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él. Por lo considerado se concluye que el trabajador cuando acudió al Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla solicitando la nulidad de su despido, lo hizo conforme a derecho y ante la autoridad competente para resolver su pretensión.

[...] En el presente caso, el amparista denuncia que ante el planteamiento de una cuestión de incompetencia por parte de Empresa Portuaria Quetzal, el tribunal de primera instancia de Trabajo y la autoridad impugnada, al momento de emitir la resolución que constituye el acto reclamado, juzgaron situaciones que no estaban vinculadas a la cuestión planteada y, en consecuencia, se vulneró el principio de congruencia. Al analizar las constancias procesales, esta Corte advierte que la resolución del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla se refiere concretamente a que el vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores se rige por la Ley de Servicio Civil; a que la facultad reglamentaria del Organismo Ejecutivo no puede alterar el espíritu de las leyes; y que el Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal fue dictado en contravención a lo normado en el artículo 108 de la Constitución Política de la República y lo declaró nulo de pleno derecho e inaplicable para regir las relaciones laborales entre patronos y trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal. También se advierte, que la resolución emitida por la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con sede en Mazatenango, departamento de Suchitepéquez se refirió al principio de supremacía constitucional; a la fuerza normativa



que tiene la Constitución Política de la República; a que la facultad reglamentaria del Organismo Ejecutivo no puede alterar el espíritu de las leyes; a que el Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal debía ser expulsado del ordenamiento jurídico con fundamento en el principio de supremacía constitucional; a los efectos que tienen los pactos colectivos de condiciones de trabajo, indicando que sólo deben regular lo que expresamente señala la ley ordinaria. Como se puede advertir, la autoridad impugnada en su resolución desarrolló situaciones y se refirió a hechos y circunstancias que no estaban contenidos en la cuestión de incompetencia planteada, lo que configuró la violación al principio de congruencia denunciado por el amparista.

Expediente 426-2007

26 de julio de 2007

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:426-2007-0000>

El artículo 57 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Municipalidad del Puerto de San José del departamento de Escuintla y el Sindicato de Trabajadores municipales establece: *“Con el propósito de profesionalizar la prestación del servicio municipal para una mejor atención a los vecinos se conviene en constituir la estabilidad laboral de los empleados municipales en base de capacidad, honestidad, cumplimiento de sus labores y de ninguna manera por su afiliación práctica política religiosa o sexo, en consecuencia la Municipalidad se obliga a mantener la estabilidad laboral de todos los trabajadores salvo que cometa alguna falta de las contenidas en el artículo setenta y siete del Código de Trabajo, y en este último caso, se deberá de probar previamente en juicio ordinario la falta cometida. Los trabajadores que fueran despedidos sin cumplir con el procedimiento anterior, serán reinstalados inmediatamente en 24 horas, por la dependencia de trabajo, que fuera requerida para el caso, quien en ese momento ordenará que le paguen al trabajador los salarios que hubiere dejado de percibir.”*

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho Laboral, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. De ahí, que las cláusulas normativas de un convenio colectivo constituyan ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario).

Al hacer el análisis de las constancias procesales esta Corte ha advertido que el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el sindicato de trabajadores de la municipalidad con el ente patronal, para reglar las condiciones de prestación de trabajo y materias afines, es Ley Profesional, pues tiene aquella fuerza obligatoria para las partes que lo suscribieron y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable. En ese sentido, menospreciar dicho pacto con el argumento de que por no ser una ley ordinaria carece de valor sustancial, contraría lo sostenido por esta Corte en otras ocasiones en el sentido de que dicho cuerpo legal tiene fuerza como tal, pues a pesar de ser un acuerdo colectivo, rige y es de observancia obligatoria para las partes determinadas y por el tiempo determinado. En ese orden de ideas resulta inaceptable la tesis de la Sala impugnada al argumentar que *“el artículo 57 del Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo suscrito entre la Municipalidad del Puerto de San José del departamento de Escuintla y sus trabajadores, es ilegal y nulo, considerando que en ese artículo no se está mejorando algo ya existente, ni se está mejorando ninguna de la normas contenidas en*



la Carta Magna, sino que se está creando o estableciendo una nueva institución laboral que sólo el Congreso de la República puede establecer, crear, mejorar, modificar o derogar...”, por consiguiente la autoridad impugnada al proferir la resolución que se denuncia como lesiva de los derechos esgrimidos por los postulantes, emitió un juicio inaceptable y por consiguiente, en evidente violación a los derechos de los postulantes.

Por lo considerado, se advierte que la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al dictar la resolución reclamada inobservó lo dispuesto en los artículos 49 del Código de Trabajo y 57 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Municipalidad del Puerto de San José del departamento de Escuintla y el Sindicato de Trabajadores municipales del Puerto de San José del departamento de Escuintla, ya que para despedir a los trabajadores, la municipalidad debió seguir el procedimiento indicado en el artículo 57 del pacto mencionado. Es por ello que se considera que la actuación de la autoridad impugnada no se encuentra ajustada a derecho. Por los argumentos expuestos se concluye que la autoridad impugnada ha violado los derechos constitucionales enunciados por los postulantes, por lo que se les debe otorgar la protección constitucional solicitada, restableciéndoles a los afectados en el goce de los derechos que la Constitución, los tratados internacionales y las leyes les garantizan, y siendo que el tribunal *a quo* resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada, pero por las razones aquí consideradas.

Sujetos de la negociación colectiva y Vigencia del pacto colectivo

**Expediente 1142-2001
10 de abril de 2002**

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20020410-0000-1142-2001>

En el presente caso, se solicita amparo contra la resolución de veintiocho de febrero de dos mil uno, que confirmó la dictada por el Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera zona Económica, que declaró con lugar la cuestión previa como punto de derecho, en consecuencia, improcedente el conflicto colectivo de carácter económico y social planteado por el amparista; quien manifiesta que se violaron sus derechos al haber estimado que la cuestión previa en que se fundamenta el hecho es que en la entidad Industria de Café, Sociedad Anónima, existe un pacto colectivo de condiciones de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales el cual se encuentra vigente; siendo que la existencia de un pacto colectivo vigente no puede considerarse como un requisito de la inadmisibilidad de un conflicto colectivo, ya que al tenor de lo establecido en el artículo 256 del Código de Trabajo, no existe cláusula judicial ni extrajudicial alguna mediante la que se comprometan a no ejercerlos temporal o definitivamente.

(...) Del análisis de los antecedentes, esta Corte estima que la autoridad impugnada al confirmar la resolución apelada, declarando sin lugar el recurso de apelación planteado por el amparista y confirmando con lugar la cuestión previa como punto de derecho e improcedente el conflicto colectivo planteado lo hizo en ejercicio de las facultades que la ley le confiere al considerar: "II. En el presente caso por haberse suscrito un pacto colectivo entre las partes y estar vigente a la presente fecha, el conflicto económico social promovido queda sin materia y procede levantar las prevenciones decretadas tal y como lo resolviera el Juzgado de primer grado, por lo que la resolución que en apelación se conoce se encuentra ajustada a la ley y a



las constancias procesales y no resta más a esta Sala que confirmarla lo que se hará constar en la parte resolutive del presente auto....".

En virtud de lo expuesto, esta Corte considera que la resolución se emitió conforme a derecho y revisar lo resuelto como lo pretende el postulante, sería sustituir al juez ordinario en la función que legalmente tiene atribuida, lo que en el presente caso no es procedente.

Expediente 1950-2008

26 de agosto de 2008

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1950-2008-0000>

Al hacer el estudio del planteamiento de amparo y las demás constancias procesales, se constata que el Comité Ad Hoc de Trabajadores Coaligados del Ministerio de Finanzas Públicas, promovió Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social contra el Ministerio mencionado. El Juez de Trabajo correspondiente, al admitirlo a trámite, decretó las prevenciones conforme a la ley. El Ministerio de Finanzas Públicas promovió punto de derecho, argumentando que en esa institución, se encontraba vigente un Pacto Colectivo suscrito con su Sindicato de Trabajadores y que dicha circunstancia, imposibilitaba al Comité solicitante la negociación de una nueva demanda social. El Juez Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica declaró con lugar el punto de derecho y se fundamentó en lo afirmado por el Ministerio, debido a que se encontraba vigente un Pacto Colectivo en dicha institución. La resolución anterior implicó declarar improcedente el conflicto relacionado y por inconformidad con ésta los delegados interpusieron recurso de apelación que, al ser conocido por la autoridad impugnada, lo confirmó con las mismas razones.

(...) Asentados los elementos que interesan a este Tribunal, se determina que el pronunciamiento de los tribunales ordinarios, respecto de que, durante la vigencia de un Pacto Colectivo no se puede negociar una nueva demanda social, encuentra asidero en que el Comité amparista no justificó que sus peticiones fuesen distintas a las pactadas, o que éstas eran para determinado grupo de personas con especialidad distinta a las que favoreció el Pacto vigente y, en relación al argumento del Comité accionante, de que cuando promovió el conflicto no había sido homologado el Pacto, éste (el procedimiento de homologación), es un trámite administrativo que no resta validez a la pureza del acuerdo que suscribieron las partes y como consecuencia, resultaba imposible admitir como condición que, para que los suscriptores o personas que fueron favorecidas con aquellas prestaciones hicieran uso de sus derechos contenidos en el acuerdo, éste fuese previamente homologado, ello porque, no es hasta entonces que surte efectos lo acordado, sino desde el momento mismo de la suscripción, lo que desvirtúa el argumento de que la fecha de homologación sea la que determine la validez de un Pacto debidamente suscrito por las partes.

A lo considerado precedentemente, debe agregarse que conforme el artículo 51 del Código de Trabajo, si existe un Sindicato en el centro de trabajo, es únicamente a éste a quien le compete la promoción de demandas sociales para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, y en ese orden de ideas, al encontrarse constituido el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas que suscribió el Pacto vigente, era a aquél, a quien correspondía la negociación del nuevo conflicto que pretendieron promover los delegados del Comité amparista. En ese orden de ideas, aunque dicho aspecto no fue abordado por los jueces ordinarios, es necesario traerlo a cuenta con el fin de sustentar la imposibilidad que tenía el accionante para promover el conflicto que originó la controversia.



Expediente 926-2009
3 de noviembre de 2009

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:926-2009-0000>

El estudio de los antecedentes demuestra que el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía, promovió conflicto colectivo de carácter económico social contra el Estado de Guatemala y, contra el Ministerio de Economía como entidad nominadora. El ahora amparista se apersonó al conflicto y opuso punto de derecho en la vía incidental alegando que el Sindicato que había iniciado el mencionado conflicto carecía de legitimación para el efecto, dado que de las dos instituciones que coexisten en el seno de la entidad nominadora, era el incidentante el que tenía mayor representatividad por reunir el mayor número de afiliados. El Juez de los autos concedió audiencia a las partes a efecto de que se pronunciaran sobre dicha oposición; el Estado de Guatemala, al hacer uso de la misma, expuso que el oponente, en fecha anterior, promovió conflicto ante el Juez Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, pero que de su parte opuso punto de derecho porque aquél carecía de mayor representatividad, ocasión en la cual el Juez que conoció del conflicto declaró con lugar tal oposición, al constatar que el número de afiliados del sindicato aludido era inferior al número que integraba el Sindicato que promovió el conflicto colectivo que antecede la presente acción.

En el caso bajo estudio, el Juez declaró sin lugar el punto de derecho opuesto por el ahora amparista, al constatar que el Padrón de afiliados actual, evidencia que el promoviente del conflicto era el de mayor representatividad y, en consecuencia, era a éste a quien correspondía la negociación. Inconforme, el ahora amparista apeló y la autoridad impugnada confirmó la decisión de primer grado en el auto que constituye el acto reclamado. El Tribunal de Amparo de primera instancia denegó la acción de amparo argumentando inexistencia de agravio porque la autoridad impugnada resolvió en uso de sus facultades, a la vez agregó que no se podía entrar a resolver asuntos de fondo que fueron ampliamente discutidos y en los que se presentó la oportunidad de ejercitar la defensa y, en ese sentido, el hecho de que lo resuelto fuese contrario a los intereses de quien reclama no significa la existencia de violación a derechos constitucionales.

(...) Asentados los elementos anteriores, esta Corte considera que el asunto de fondo, en el que se perseguía demostrar a cuál de los Sindicatos le correspondía la negociación del conflicto colectivo de carácter económico social, fue discutido en forma apropiada ante las autoridades facultadas para conocer dichas controversias, por lo que, demostrada la mayor representatividad de uno de los sindicatos que pretendían la negociación, el Juez de los autos emitió su juicio, en ejercicio pleno de su función. La Sala por su parte, al conocer en alzada, dictó su fallo razonando a cuál de aquellos correspondía el derecho aludido, lo que sustentó en los padrones de afiliados inscritos en la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con lo anterior se demuestra que el asunto fue juzgado y recibió la decisión judicial correspondiente por los órganos que en su orden conocieron de la controversia; de ahí que, no obstante, la decisión de la autoridad impugnada es contraria a los intereses del amparista no provoca violación alguna reparable por medio del amparo.



Expediente 2256-2010

15 de marzo de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2256-2010-0000>

...la postulante denuncia que en el caso concreto se aplicó un pacto colectivo de condiciones de trabajo que no se encuentra homologado. Sobre el particular, cabe mencionar que en la legislación laboral guatemalteca no se prevé de manera expresa que la homologación constituya un requisito *sine qua non* para que un pacto de naturaleza empiece a regir en el centro de trabajo. El artículo 52 del Código de Trabajo establece que el pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos, debiendo dicho Ministerio estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones laborales o reglamentos, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

Sin embargo, no existiendo una limitación o prohibición expresa para que un pacto colectivo rija antes de ser homologado, es válido reconocer que los mismos cobren vigencia en el momento que se disponga en su texto (conforme la voluntad de quienes lo suscribieron), y la implicación que tendría la objeción que a alguno de sus preceptos haga valer el Ministerio de Trabajo conforme el artículo precitado, produciría efectos suspensivos inmediatos de las disposiciones cuestionadas mientras queda depurado en definitiva su contenido.

De lo anterior, se colige que el pacto celebrado por las partes puede empezar a regir antes de su homologación, situación que conlleva a determinar que, para el caso de Guatemala, basta el hecho de la suscripción del instrumento de normación colectiva para que surta efectos entre las partes, dándose preeminencia a la voluntad de cada una de ellas plasmada en el instrumento respectivo.

Expediente 578-2011

25 de octubre de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:578-2011-0000>

Los hechos descritos imponen tener presente el Acuerdo Gubernativo 221-94 del Presidente de la República que regula en el Artículo 3o.- *“Todo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre las partes, deberá presentarse ante la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor cuando se trate del departamento de Guatemala... En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar a la misma los siguientes documentos: a) Certificación o su equivalente que acredite la designación de los miembros de la comisión por la parte empleadora que negoció y suscribió el pacto y las facultades que les fueron otorgadas;... f) Un ejemplar del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, firmado en todos sus folios por los integrantes de las comisiones negociadoras y suscriptoras. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos legales y/o la documentación no esté completa, la dependencia receptora que corresponda se abstendrá de recibirlos...”*

El derecho laboral aunque está desprovisto de mayores formalidades para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo impone que para que éste se concrete, debe reunir algunos elementos, como, por ejemplo, que los interesados arriben a acuerdos y suscriban el documento correspondiente, pero ello debe realizarse por personas que tengan las facultades para el efecto.



La normativa trascrita permite advertir que para que pueda considerarse válidamente otorgado el acuerdo colectivo que surja de la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es necesario que el documento en el que se haga constar el acuerdo sea suscrito por las personas designadas para ello por las partes interesadas, lo cual atiende a razones de seguridad y certeza jurídicas, puesto que la autoridad judicial contralora del conflicto colectivo en el que las partes discuten sus intereses, no puede quedar expuesta a que personas ajenas a las legítimamente designadas, pretendan otorgar el acuerdo de voluntades correspondiente.

En el caso concreto el pacto colectivo que se aduce otorgado entre las partes interesadas, no ha superado la etapa de homologación correspondiente, en virtud que las autoridades administrativas a cargo de esa gestión aducen que quienes firmaron el documento que contiene el acuerdo al que supuestamente arribaron las partes, no son las que oportunamente fueron nombradas por la parte trabajadora y el patrono. Esta circunstancia, aunque podría ser discutida en la vía administrativa, no puede privilegiarse para los efectos de considerarse concluido el conflicto colectivo de carácter económico social, cuya finalización fue confirmada por medio del acto ahora reclamado, con base, como lo sostuvo la autoridad impugnada, en el hecho de que el conflicto correspondiente concluyó con la suscripción del documento que recaba el presunto pacto colectivo cuya homologación ha sido negada por la razón antes apuntada, ello porque mientras no rija efectivamente el pacto colectivo de condiciones de trabajo, no se ha alcanzado el objetivo final de la negociación que constituye el objeto del proceso colectivo respectivo. En consecuencia, no es razonable pretender concluir el proceso colectivo antes de que quede en definitiva vigente un acuerdo de voluntades entre las partes interesadas, como ocurre en el caso sometido a análisis, pues ese consenso se verá reflejado hasta que se otorgue el pacto colectivo correspondiente mediante la suscripción del documento que proceda por las partes que hayan llevado a cabo la negociación atinente. Ello claro está, sin perjuicio de que las partes pueden retomar el trámite administrativo y validar los acuerdos a que arribaron oportunamente, mediante la suscripción del documento que proceda por las personas idóneas y con las facultades necesarias para ello, para luego continuar con el proceso de homologación correspondiente.

Terminación de relaciones laborales durante emplazamiento colectivo

Expediente 2529-2007

22 de enero de 2008

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2529-2007-0000>

La amparista reclama que cuando el Juzgado de Trabajo de primera instancia dispuso declarar la procedencia de la reinstalación promovida por Oscar Leonel Ortiz Montecinos y Marcelino Ruano Esquivel, no le confirió audiencia y de tal manera violó su derecho de defensa y el debido proceso regulado en el artículo 138 de la Ley del Organismo Judicial. Sobre este tema, se debe considerar que el hecho de resolverse in límine una petición de reinstalación, obedece a una orden y prevención establecida en la ley de la materia al juez que conozca de una situación de éstas, lo que a la vez responde a que el patrono ya está apercebido de no disponer despidos sin autorización judicial previa, luego de planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, en el que debe reconocerse que está teniendo la oportunidad de ejercer sus derechos; como consecuencia, no puede pretenderse que el procedimiento previsto en el artículo 379 del Código de Trabajo sea alterado mediante la concesión de audiencia al patrono previo a resolverse la petición de reinstalación, porque si bien dicha norma denomina



incidente a esta fase procesal, debe reconocerse que se refiere en sentido lato al concepto que tal término encierra, y no se refiere a que el trámite que deba seguirse sea el previsto en el artículo 138 de la Ley del Organismo Judicial, pues la cuestión que se dilucida es consecuencia de un acto del patrono ejecutado en contravención a la orden judicial que previamente se le ha girado en el conflicto colectivo.

Es criterio de esta Corte, y debe aplicarse a este caso concreto, el siguiente: “(...) *En cuanto a la omisión de audiencia cabe considerar que, tal como la Corte lo ha sustentado en casos anteriores, no implica violación al derecho de defensa, porque la ley aplicable al procedimiento de reinstalación no contempla la posibilidad de dar audiencia al patrono, derivado de que cuando a éste se le notifica el emplazamiento se le hacen las prevenciones de la conducta que obligadamente debe observar. Por ello, se ha sostenido que no tiene sentido darle audiencia en el incidente de reinstalación para que se pronuncie sobre el despido, ya que la posibilidad de la autorización judicial previa para dar por finalizados contratos de trabajo de carácter indefinido es un requisito que no se puede soslayar y, con esa base, en tanto ésta no exista el despido es ilegal y hace procedente la reinstalación*”. (Sentencias de once de noviembre de mil novecientos noventa y siete, expediente quinientos sesenta y cinco - mil novecientos noventa y siete; dieciséis de marzo de mil novecientos noventa y nueve, expediente cuatrocientos sesenta y ocho - mil novecientos noventa y ocho; diecinueve de noviembre de dos mil tres, expediente mil quinientos treinta y dos - dos mil tres).

Como puede apreciarse, la reinstalación ordenada por el tribunal ordinario de primera instancia, tuvo como fundamento el hecho que no se siguió el procedimiento establecido en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, resolución que fue confirmada por la autoridad impugnada. Decisión que se encuentra acorde al criterio que esta Corte ha asentado en los casos que se citaron como precedentes, cuya tendencia aún mantiene en relación al tema de estudio, y como tal, no provoca el agravio denunciado.

Expediente 3089-2006
30 de enero de 2007

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20070130-0000-3089-2006>

En igual sentido: <http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:122-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:616-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2282-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:872-2007-0000>

Esta Corte ha establecido que el emplazamiento, de conformidad con lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo, contiene una obligación de ineludible cumplimiento para el empleador, esto es la autorización judicial para dar por terminada toda relación laboral. La circunstancia anterior constituye un requisito inexcusable siempre y cuando se trate de un patrono que se encuentra emplazado, aunque invoque una razón justificada para cesar la relación laboral. El criterio mencionado se sustentó en las sentencias de veintiuno de julio, dieciséis de agosto y trece de diciembre, todas de dos mil cinco, dictadas en los expedientes ciento veintidós – dos mil cinco (122-2005), seiscientos dieciséis – dos mil cinco (616-2005) y dos mil doscientos ochenta y dos – dos mil cinco (2282-2005) respectivamente, en las cuales se sostiene “...encontrándose emplazado un patrono, deberá solicitarse la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, aún y en el caso en el que aquél actúe en ejercicio de alguno de los actos que expresamente se encuentran calificados en la ley como no constitutivos de represalias...”. El criterio invocado en las sentencias indicadas, constituye doctrina legal



que, según este Tribunal, debe aplicarse en el presente caso, por considerar que con el mismo se otorga una adecuada tutela al trabajador que es objeto de la terminación de una relación laboral. Esta jurisprudencia encuentra asidero en el principio *in dubio pro operario*, establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República, según el cual, 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 a los trabajadores.

Asentados los aspectos anteriores, resulta procedente estudiar el contenido del acto reclamado en la presente acción, con el objeto de determinar si ésta contiene las violaciones que le atribuye la postulante. Se aprecia que la autoridad impugnada al emitir dicha resolución consideró: *"...el trabajador fue despedido debido a la situación financiera por la que atraviesa la Municipalidad, causa que si bien está contemplada en la Ley de Servicio Municipal en el artículo 62, requiere como requisito previo que dicho motivo se pruebe debidamente, y al omitirse este procedimiento por la autoridad nominadora, se infringió el debido proceso en sede administrativa y se violó el principio de legítima defensa del denunciante, por lo que se presume la comisión de una represalia en contra del trabajador, lo que impide al Estado (Municipalidad) hacer uso de la facultad del despido justificado reglado en la Ley de Servicio Municipal, así como en las disposiciones contenidas en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, específicamente, las contenidas en el artículo 4, inciso c.1, razones por las que deviene procedente confirmar la reinstalación otorgada por el juez a quo ..."*.

Como puede advertirse, la reinstalación ordenada por el tribunal ordinario de primera instancia, tuvo como fundamento el hecho de que no se siguió el procedimiento establecido en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, resolución que fue confirmada por la autoridad impugnada, decisión que se encuentra acorde al criterio proteccionista que esta Corte ha asentado en los casos que se citaron como precedentes.

Expediente 2087-2007

27 de noviembre de 2007

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2087-2007-0000>

...la Municipalidad de Villa Nueva, departamento de Guatemala se encontraba emplazada por un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, no obstante ello, sin autorización alguna terminó la relación laboral con José Lin Ramos y Ramos, quien por esa razón, promovió incidente de reinstalación, que fue declarado con lugar por el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica. La decisión anterior fue apelada por la entidad patronal y la autoridad impugnada mediante la resolución que constituye el acto reclamado, revocó la orden de reinstalación y la declaró sin lugar, con el argumento de que el despido se produjo por faltas en el servicio, lo que constituye una causa justificada de despido sin responsabilidad para el patrono; y no configuraba represalia alguna en contra del trabajador.

Esta Corte considera que, atendiendo al principio de especialidad, establecido en la Ley del Organismo Judicial, se debió aplicar lo preceptuado en la Ley de Servicio Municipal, norma específica que rige las relaciones laborales entre las municipalidades y sus trabajadores y los conflictos que de éstas se deriven y no la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. La afirmación anterior, encuentra fundamento en el principio *in dubio pro operario* el que indica que ante dos o más normas aplicables a una misma situación



jurídica, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. En consecuencia, la decisión de la autoridad impugnada, al no aplicar las normas que correspondían al caso concreto, violó los derechos del postulante.

Expediente 2356-2008

28 de enero de 2009

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2356-2008-0000>

En igual sentido: <http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3134-2008-0000>

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del Derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, debido a que las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco legal cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes suscriptoras del instrumento de normación colectiva.

El artículo 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG- preceptúa: *“Son representantes del patrono y lo obligan en sus relaciones laborales con los trabajadores y sindicato: (...). En todo caso, se tendrá como representante del MSPAS al Ministro, los Viceministros, Directores generales, Directores de Áreas de Salud, Directores de Establecimientos Públicos de Salud y Gerentes de Oficinas Administrativas”*.

El análisis del artículo precitado permite advertir que las autoridades a que se hace alusión siempre actúan como representantes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en las relaciones laborales con los servidores de dicha entidad, pues todos sus actos obligan directamente a la autoridad nominadora, es decir, los representantes mencionados son todas aquellas personas individuales que ocupan un cargo dentro del Ministerio aludido y que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración. Dentro de ese contexto, se hace menester determinar si la normativa laboral vigente en nuestro país viabiliza que los representantes a que se ha hecho referencia puedan promover la formación de un sindicato o coalición de trabajadores. Al respecto, el artículo 212, tercer párrafo, del Código de Trabajo prescribe: *“(...) No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y lo demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono (...)”*.

(...) Esta Corte, al efectuar un análisis de los antecedentes que subyacen a la presente acción, establece que la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al proferir el acto reclamado, confirmó la orden de reinstalación dispuesta en primera instancia a favor de Arístides René Flores Velásquez, con el argumento de que: *“(...) según constancia de la Inspección General de Trabajo del nueve de agosto de este año, desde el cinco de enero del mismo, gozaba de inamovilidad en observancia del artículo 209 del Código de Trabajo como miembro del Comité Ejecutivo Provisional del Sindicato en formación de Trabajadores de Médicos y Cirujanos del departamento de San Marcos y aún cuando la solicitud para la inscripción del Sindicato fue declarada sin lugar el dieciséis de marzo de dos mil cuatro, por los*



motivos que en el oficio antes relacionado se indican, el Acuerdo del despido del ex funcionario público tiene fecha nueve de marzo de este año, o sea que se dio cuando todavía gozaba de inamovilidad, razón por la que deviene procedente confirmar lo resuelto por el juez a quo (...)”.

Se arriba a la conclusión de que la autoridad impugnada al dictar el acto reclamado, lo hizo con fundamento en el artículo 209 del Código de Trabajo -que a su juicio- resultaba aplicable al caso concreto, es decir, tomó como asidero la circunstancia de que Aristides René Flores Velásquez gozaba de inamovilidad por ser miembro del Comité Ejecutivo Provisional del Sindicato de Trabajadores de Médicos y Cirujanos del departamento de San Marcos; sin embargo, no se percató que aquél se desempeñaba en el cargo de Jefe de Área del departamento de San Marcos, Especialidad Administración de Áreas de Salud, por lo que de conformidad con el artículo 3 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, ejercía la representación del patrono -el Ministerio mencionado-, de ahí que no podía gozar del derecho de inamovilidad que se le reconoció, puesto que hizo valer el mismo en fraude de la ley laboral, específicamente del artículo 209 del Código de Trabajo. Se afirma lo anterior porque la persona mencionada ajustando su comportamiento a la disposición legal referida, buscó evadir el fin previsto en ella, ya que quiso obtener la protección que deviene de promover la formación de un sindicato, tal como lo prevé el artículo 209 *ibídem*, no obstante que el precepto aludido no le podía ser aplicable de ninguna manera, debido a que el artículo 212 del Código de Trabajo establece que no es lícito que los representantes del patrono pertenezcan a un sindicato, situación que fue advertida por la autoridad administrativa respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que sirvió de sustento para desestimar la pretensión de inscripción definitiva del Sindicato de Médicos y Cirujanos del departamento de San Marcos. En ese orden de ideas, la decisión de la autoridad impugnada contiene consideraciones que resultan violatorias a los derechos del postulante, ello porque aquélla debió observar el contenido del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, pues dicho instrumento de normación colectiva prevé que la persona mencionada ejercía la representación patronal y, por ende, no podía encontrarse inmersa en la formación de un sindicato de trabajadores, lo que también permite establecer que no debió estar protegido por emplazamiento alguno, ya que el cargo en el que se desempeñó lo obligaba a defender en todo momento los intereses del patrono, sin que por esa razón se niegue que fue trabajador del Estado, pero por el rango que ocupaba dentro del Ministerio respectivo, tenía ciertas limitantes legales con relación a los derechos que ejercen los demás servidores públicos que no son considerados representantes del patrono.

Los argumentos expuestos permiten concluir que debe otorgarse la protección constitucional solicitada, dejando en suspenso en forma definitiva la resolución que constituye el acto reclamado y restableciendo al afectado en el goce de sus derechos, por lo que deberá ordenarse a la autoridad referida emitir nueva resolución en observancia de lo considerado en el presente fallo, y siendo que el Tribunal de Amparo de primera instancia resolvió en distinto sentido, es procedente revocar la sentencia venida en grado, sin condenar en costas a la autoridad impugnada, por presumirse buena fe en su actuación.

Sin embargo, al resolver en casos similares esta Corte ha dispuesto que los derechos de los trabajadores del Estado de demandar el pago de indemnización y demás prestaciones laborales que les correspondan de conformidad con la ley, podrán reclamarse ante quien corresponda, sin que pudiese oponerse prescripción alguna, pues debe entenderse que la incoación de la acción de amparo ha interrumpido aquélla, que podría correr en perjuicio de los trabajadores o beneficiarios.



Expediente 2230-2010

3 de febrero de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2230-2010-0000>

En igual sentido: <http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2420-2010-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:236-2009-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:3552-2009-0000>
[http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2618-2010 y 2688-2010-0000](http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2618-2010_y_2688-2010-0000)

El artículo 4 del Código de Trabajo establece: *“Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.*

El trabajador de dirección y confianza, es aquél que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto posee mando y jerarquía frente a los demás empleados.

La calidad de trabajador de dirección y confianza puede ser expresamente contemplada en el respectivo contrato de trabajo, pero si así no se hiciere, lo que prima no es lo enumerado en el contrato, sino la naturaleza de las funciones que se cumplen, lo que significa que la calidad a la que se ha hecho referencia, no está dada por el contrato en sí, sino por las funciones que desarrolla el empleado, a quien el patrono, de manera voluntaria, le asigna determinadas atribuciones y le delega su representación ante los demás trabajadores.

Respecto de los trabajadores de confianza, debe tomarse en cuenta que la categoría de esa clase de empleados constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Para robustecer esa afirmación nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente establece diferencias significativas entre dichos trabajadores y los demás empleados de la empresa, entre las que figuran: **a)** los trabajadores de confianza no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo (Ver artículo 124 del Código de Trabajo); y **b)** no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores, los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono (Ver artículo 212 del Código de Trabajo). La primera diferencia a la que se ha hecho alusión, encuentra su razón de ser en el hecho de que encontrándose la empresa bajo la responsabilidad de los trabajadores de confianza, éstos no pueden ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia, situación que no puede darse con relación a los demás empleados. Ahora bien, en lo que concierne a la segunda diferencia resaltada, cabe destacar que la legislación laboral guatemalteca excluye la posibilidad de que los trabajadores de confianza pertenezcan a un sindicato de trabajadores, pues aquéllos están obligados a defender los intereses de su patrono de manera preferente. Además, esa exclusión obedece a la protección del sindicato de la injerencia directa del patrono en el manejo de los asuntos sindicales, los que deben ser tratados por los empleados a quienes se les ha reconocido el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva para la defensa de sus intereses.



La diferenciación que la legislación laboral guatemalteca acentúa entre los trabajadores de confianza y los demás empleados que no están comprendidos en esa categoría, permite hacer un estudio integral para determinar si es necesario que el empleador, al encontrarse emplazado, deba solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador que lo representa.

Previamente, es pertinente señalar que los conflictos colectivos de trabajo surgen cuando en una empresa existen cuestiones susceptibles de causar una huelga. Nuestra legislación establece que el conflicto colectivo se inicia cuando los interesados suscriben un pliego de peticiones y lo presentan ante la autoridad judicial competente, quien debe tenerlo por planteado, con el fin de que ninguna de las partes pueda tomar represalias en contra de la otra. Esta situación aunque importante, no es la esencial, debido a que para la solución del mismo se contempla la formación del Tribunal de Conciliación. Estas dos características, suponen una parte jurídica a cargo exclusivamente del juez de trabajo, para preservar los derechos de las partes; y la otra, la económica social, -a cargo de un Tribunal de Conciliación- cuya pretensión será lograr el avenimiento de las partes a consecuencia del conflicto instaurado. Atendiendo a la naturaleza del conflicto colectivo, se deduce que la autorización que el patrono debe solicitar para despedir a los trabajadores, de conformidad con el artículo 380 del Código de Trabajo, tiene por objeto que el juzgador determine que, en efecto, su actuación, no configura represalia alguna contra los emplazantes, derivada del ejercicio del derecho de negociación colectiva de aquéllos. Si el patrono no solicita la autorización mencionada, se hace efectivo el derecho de los trabajadores a ser reinstalados. Es decir, la ley brinda una protección a todos los trabajadores que están en condiciones de respaldar las pretensiones económico-sociales que se discuten en el conflicto colectivo, no así a los que de modo preferente se encuentran en una posición de defensa de los intereses del patrono, verbigracia los empleados de confianza, a quienes por la naturaleza del cargo desempeñado la legislación les brinda un trato especial respecto de los demás trabajadores, tal como quedó apuntado en párrafos precedentes, concluyendo, que esa diferenciación también debe servir de pauta para la interpretación del contenido del artículo 380 *ibídem*. Para robustecer la tesis sustentada, este Tribunal expresa que no es necesario que se solicite autorización judicial para despedir a un trabajador de confianza, pues no tiene razón de ser que el órgano jurisdiccional determine si la actuación del patrono configura o no represalia contra una persona que, por su alta posición jerárquica en la empresa, debía defender los intereses del empleador y, por ende, no estaba en condiciones de apoyar las peticiones económico-sociales de los otros trabajadores, a quienes sí se les debe proteger de cualquier despido arbitrario derivado del ejercicio del derecho de negociación colectiva o de la condición preferente en que se encuentren para respaldar aquellos intereses (aunque no hayan suscrito el pliego de peticiones o no se hubieren adherido al conflicto). En conclusión, resulta inviable que los representantes del patrono pretendan obtener su reinstalación, fundando su pretensión en la norma precitada y con base en la vigencia de las prevenciones decretadas por el juez respectivo. En el mismo sentido se ha pronunciado esta Corte en las sentencias de veinte de septiembre de dos mil diez, dictada dentro del expediente dos mil doce - dos mil diez (2012-2010) y siete de mayo de dos mil nueve, dictada dentro del expediente doscientos treinta y seis - dos mil nueve (236-2009).

Esta Corte, al efectuar el análisis de los antecedentes del caso, constata que en el acto reclamado la autoridad impugnada consideró que era procedente la reinstalación pretendida por Miriam Zamara López Gutiérrez. Para el efecto, la autoridad mencionada determinó que si bien dicha persona era trabajadora que ejercía funciones de dirección y administración, la ley establece que al encontrarse vigentes las prevenciones decretadas en un conflicto colectivo de



carácter económico social, toda terminación de los contratos de trabajo debía ser autorizada por el juez, sin que se excluya a ninguna clase de trabajadores.

Se concluye que lo resuelto por la autoridad impugnada contraviene la tesis desarrollada por esta Corte en párrafos precedentes, en la que se ha sostenido que no es necesario que el patrono, al encontrarse emplazado, solicite autorización judicial para despedir a los trabajadores de confianza, quienes no se encuentran protegidos por las prevenciones decretadas a consecuencia del planteamiento del conflicto colectivo instaurado, siendo inviable por ello que la trabajadora aludida demande su reinstalación con fundamento en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. De esa cuenta, la Sala reclamada produjo el agravio denunciado en esta vía por el postulante, siendo el amparo el único mecanismo para restablecer a la solicitante en la situación jurídica afectada.

Expediente 2113-2009
9 de diciembre de 2010

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2113-2009-0000>

Existe doctrina legal sentada por esta Corte, aplicable a los casos suscitados en la fecha que se encontraba vigente el contenido del numeral 1, literal c, del artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en la que se ha sostenido que no sería considerado como acto de represalia derivado del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajadores que se dispusieran cuando aquéllos incurrieran en causal de despido justificado contenida en la norma citada -siempre y cuando ésta fuera debidamente comprobada-, lo que además se consideró que constituye el ejercicio de un derecho contenido en la ley.

[...] En el presente caso, el Estado de Guatemala acude en amparo contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y denuncia como lesiva la resolución de uno de octubre de dos mil siete, que confirmó el auto dictado por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, por medio del cual declaró con lugar el incidente de reinstalación promovido por Rubén Israel López Jiménez contra el Estado de Guatemala y la Dirección General de Migración.

Denuncia el amparista que se infringieron sus derechos, ya que la autoridad impugnada, al declarar con lugar la reinstalación del trabajador, no consideró que se había iniciado y concluido un proceso disciplinario administrativo contra aquél, de conformidad con la Ley de Servicio Civil, por lo que, al haberse comprobado los hechos que se le imputaron, se configuró una causa justificada para despedirlo, en consecuencia, tal como lo preceptúa la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, no era necesario solicitar autorización judicial para dar por finalizada la relación laboral que le unía con el trabajador. Indicó, además, que la actuación de la Sala recurrida contravino la normativa aplicable al caso concreto, por lo que su decisión carece de argumentación valedera y consistencia jurídica.

La literal c.1), del artículo 4), de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que establecía: *“Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado”*, fue declarada inconstitucional en sentencia de veintinueve de marzo de dos mil siete, pronunciamiento cuyos efectos se retrotrajeron al dieciocho de enero de dos mil seis (fecha en que se publicó su suspensión provisional), dentro del expediente tres mil cuarenta y



seis - dos mil cinco de esta Corte (3046-2005). De esa cuenta, a la fecha en que se suscitó el despido del servidor público –septiembre de dos mil cuatro- se encontraba vigente y, por ello, es de observancia obligatoria y debe aplicarse al caso concreto, por tratarse de hechos acaecidos en ese lapso y, además, porque al ser norma especial, regía de manera preferente la relación laboral Estado-trabajador. Esa causal debidamente fundada, constituía uno de los motivos por los que el Estado o sus entidades descentralizadas o autónomas podían legalmente cancelar los nombramientos o contratos de trabajadores del Estado, sin que tales decisiones fueran consideradas actos de represalia contra aquéllos, originados del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social; empero, esa situación requería obligatoriamente la comprobación de determinadas faltas para poder invocar la causal aludida, siendo, en todo caso, el procedimiento disciplinario administrativo el medio idóneo para que al empleado que se le imputaran determinados hechos, tuviera la oportunidad de desvanecerlos, por lo que al no hacerlo, se configuraba la causal mencionada precedentemente y, bajo esas circunstancias, las autoridades nominadoras, al disponer los despidos de los servidores, lo hacían en el ejercicio de un derecho contenido en la ley.

La mencionada doctrina se sustenta entre otras, en las sentencias de treinta de enero, veinte de marzo y cuatro de mayo, todas de dos mil nueve, dictadas en los expedientes tres mil trescientos - dos mil ocho, trescientos siete - dos mil nueve y doscientos cuarenta y cuatro - dos mil nueve, (3300-2008, 307-2009 y 244-2009), respectivamente.

Esta Corte al efectuar el análisis de las constancias procesales que conforman los antecedentes de la presente acción, advierte que Rubén Israel López Jiménez laboraba en la Dirección General de Migración, desempeñando el cargo de Técnico I del Departamento de Inspectoría de la Dirección General de Migración. A la persona mencionada se le imputó la comisión de faltas en el servicio, por lo que se instó un procedimiento administrativo disciplinario en su contra, con fundamento en lo preceptuado en el artículo 37 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la institución, que remitió supletoriamente al procedimiento disciplinario establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento. Derivado de la sustanciación del procedimiento aludido, y al comprobarse los hechos que se le imputaron al trabajador, la autoridad nominadora -Ministerio de Gobernación- emitió el Acuerdo Ministerial mil seiscientos cuatro - dos mil cuatro (1604-2004), de ocho de septiembre de dos mil cuatro, por el que dispuso la destitución de aquél. El servidor público, por no estar conforme con la decisión aludida, solicitó su reinstalación ante el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, argumentando que por estar emplazada la entidad patronal, debió solicitar autorización judicial previo a destituirlo. El Juez mencionado dictó resolución por medio de la cual declaró con lugar la reinstalación, estimando que aunque existió un procedimiento administrativo interno para autorizar la destitución del trabajador, éste al ser notificado de esa decisión, solicitó la integración de la Junta Mixta a efecto de obtener la revisión de la misma, sin que la entidad emitiera pronunciamiento alguno sobre esa cuestión, por lo que dicha autoridad judicial concluyó que el despido relacionado no podía surtir efectos jurídicos, sin perjuicio de que eventualmente el trabajador hubiere cometido las faltas a que hacía alusión el acuerdo de destitución. El Estado de Guatemala apeló esa decisión y la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la resolución que por esta vía se enjuicia, confirmó el auto que conoció en alzada en cuanto declaró con lugar la reinstalación citada, argumentando que si bien la autoridad nominadora siguió el procedimiento que indica la Ley de Servicio Civil para los casos de despido, tal y como lo manda el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, obvió someter el caso a la Junta Mixta, como lo establece el artículo 11 del Pacto en mención, por lo tanto dicha Sala concluyó que existió violación al debido proceso.



Esta Corte arriba a la conclusión que la decisión de la Sala impugnada, por la que confirmó la reinstalación del trabajador, contiene consideraciones que resultan violatorias a los derechos del accionante, esto porque, la decisión que puso fin a la relación laboral obedeció a causa justificada, fundada en la aplicación del artículo 4, segundo párrafo, literal c.1) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado -vigente en ese entonces-. Además, la extinción del contrato de trabajo por causa justificada no representó una represalia que afectó al trabajador en el ejercicio de su derecho de libertad sindical, de negociación colectiva o de huelga, sino que fue una acción ejecutada en el ejercicio de un derecho contenido en el citado cuerpo legal. De lo enunciado con anterioridad, se establece que la causal de extinción del contrato de trabajo no provenía de la vulneración del emplazamiento del que era objeto la entidad nominadora, sino del ejercicio del derecho otorgado a la autoridad nominadora por la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Dentro de ese contexto, la autoridad impugnada, al dictar la resolución que constituye el acto reclamado, no observó la normativa específica aplicable al caso concreto, por lo que incurrió en violación a los derechos del amparista, situación que amerita su correspondiente restitución.

Por otra parte, es menester destacar que el ex trabajador al promover diligencias de reinstalación, limitó la actuación de los órganos jurisdiccionales, quienes únicamente debían circunscribirse a determinar si el despido de aquél configuró represalia o no por parte del patrono como consecuencia del planteamiento del conflicto colectivo respectivo, pues ese es el objeto de aquellas diligencias, y siendo que este Tribunal en la tesis descrita en párrafos precedentes, sostiene que la Sala impugnada, al emitir el acto reclamado, soslayó que el despido del ex servidor público no representaba una represalia en perjuicio de sus derechos de libertad sindical, de negociación colectiva o de huelga, pues el patrono actuó en el ejercicio de un derecho contenido en la ley, que le facultaba para despedir sin responsabilidad de su parte, esa situación revela que, para el caso concreto, no justifica la procedencia de la reinstalación que se reclama, el hecho de que el interesado no haya obtenido pronunciamiento alguno de la Junta Mixta sobre su remoción, tal como lo adujo el juez de primera instancia y la Sala impugnada, pues ese argumento para el caso concreto, no es relevante, en virtud de que no es acorde al objeto de las diligencias multicitadas.

Agotamiento de la vía directa

Expediente 1519-2006

23 de agosto de 2006

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20060823-0000-1519-2006>

En el caso que se analiza, el Estado de Guatemala promueve amparo contra la decisión contenida en el auto del veinte de septiembre de dos mil cuatro, por el que la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social resolvió confirmar una resolución que conocía por razón de grado, y en la cual se había declarado sin lugar el “Incidente como Punto de Derecho por Violación de la Ley y al Debido Proceso” promovido por la Dirección General de Migración, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social que el sindicato de la referida Dirección promovió en su contra. Alega el interponente que la Sala impugnada no tomó en consideración para resolver que el incidente planteado sí era procedente, ya que si bien el Sindicato demandante adjuntó a su solicitud una adjudicación de la Inspección General de Trabajo, en donde comparece la asesora jurídica Irma Yolanda Mazariegos Salvatierra,



debe tenerse presente que dicha persona no se encontraba facultada para actuar como amigable componedora en representación de la entidad nominadora, ni para recibir el proyecto del pacto colectivo.

En primera instancia, la protección constitucional solicitada fue denegada, tras considerar el tribunal *a quo* que no se evidencia violación o restricción a derecho constitucional alguno que pueda ser reparado por vía del amparo; además que lo que pretende el postulante es que se analice el criterio valorativo que la autoridad impugnada ha tenido para decidir sobre los puntos en litigio, lo que es jurídicamente no es posible, ya que por imperativo del párrafo tercero del artículo 203 de la Constitución Política de la República y 372 del Código de Trabajo, dicha facultad le corresponde a la jurisdicción ordinaria.

Tal estimación encuentra respaldo de este Tribunal, que en su jurisprudencia ha indicado que la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, conferida a los tribunales de la jurisdicción ordinaria -como lo es la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social- por vía del artículo 203 constitucional, impide que la jurisdicción constitucional pueda avocarse el conocimiento de un asunto que en la primera de las jurisdicciones antes citadas fue debidamente discutido y resuelto, en las dos instancias que permite el artículo 211 del texto supremo.

La consideración anterior es pertinente al caso que se analiza, pues de la lectura de la resolución objeto de amparo, se ve que la autoridad responsable cumplió con motivar adecuadamente las razones por las cuales consideró viable confirmar la denegatoria del incidente meritado, específicamente porque de las constancias procesales se evidencia que la Dirección General de Migración no se pronunció en el plazo indicado respecto de la denuncia del pacto colectivo que se le hizo llegar a través de la Asesoría Jurídica de dicha entidad, por lo que sí se tuvo por agotada la vía directa. Tomando como base lo anterior, se concluye que no es posible acceder al petitorio del solicitante para que en amparo se conozca del fondo de un reclamo que fue resuelto en las dos instancias que permite la ley por los tribunales que en ellas intervinieron, razón por la cual el amparo solicitado resulta ser improcedente, y, habiendo resuelto en ese sentido el tribunal de primer grado, procede confirmar la sentencia apelada.

Expediente 3092-2006

5 de junio de 2007

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20070605-0000-3092-2006>

Manifiesta el amparista que al instar el conflicto colectivo de carácter económico social, el Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil, lo hizo de manera anticipada, ya que si bien la ley prevé que puede hacerse ese planteamiento después de treinta días de iniciada la negociación en la vía directa entre los interesados, en el caso concreto ese plazo se prorrogó por acuerdo tácito entre las partes. El hecho en el que pretende justificar esa supuesta prórroga de plazo acordada en forma tácita, consiste en que después de vencido el plazo legal -de treinta días conforme al artículo 51 del Código de Trabajo-, la negociación continuó. De manera que, si esa prórroga fue dispuesta de común acuerdo -tácito-, también de común acuerdo debía disponerse la finalización de la prórroga del plazo y, en el presente caso, ello se hizo unilateralmente por parte del sindicato demandante en el conflicto colectivo. Como consecuencia -concluye el accionante-, el conflicto colectivo era improcedente sustanciarlo, porque el asunto debía seguirse conociendo en negociación directa entre las partes y, de allí surge el conflicto de jurisdicción planteado.



Analizado lo anterior, esta Corte concluye que el razonamiento expuesto por el peticionario es inválido. Primero, porque la razón sustentada por el accionante no puede fundar un conflicto de jurisdicción, pues en todo caso, no haber agotado la vía directa para la negociación previa al planteamiento del conflicto colectivo, constituye un tema objeto de análisis dentro del propio conflicto colectivo, pues de conformidad con las regulaciones previstas en el Código de Trabajo, tanto en la parte general de los pactos colectivos de condiciones de trabajo -Título Segundo, Capítulo Tercero del Código-, como en la parte específica del arreglo directo y la conciliación -Título Duodécimo, Capítulos Primero y Segundo-, para poder acudir a plantear un conflicto colectivo, a raíz de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, como en el presente caso, debe agotarse previamente la vía directa. De manera que, si en el presente caso el ahora accionante estimaba que no se había agotado dicha vía, debió hacerlo valer como obstáculo a la prosecución del conflicto colectivo, y no por medio del planteamiento del conflicto de jurisdicción.

Cabe referir, también, que la prórroga de común acuerdo sobre el plazo de treinta días para seguir negociando la celebración de un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo en la vía directa, efectivamente puede reconocerse, puesto que, de hecho, hay evidencia en el antecedente de este amparo que refleja que ello así ocurrió. Lo que no puede aceptarse es la pretensión del accionante relativa a que si se hizo una prórroga tácita de aquél plazo -de común acuerdo-, la finalización de esa prórroga debía disponerse también de común acuerdo, pues dicha prórroga no se hizo para plazo determinado, de manera que, aceptar que su finalización debía disponerse de común acuerdo, sería limitativo para cualquiera de las partes, quienes no pueden quedar, en menoscabo del derecho a la certeza jurídica, sujetas indefinidamente a seguir negociando en la vía directa y, en todo caso, estaban obligadas por ley a negociar directamente durante treinta días, plazo que, en esa condición resulta mínimo y obligatorio, mismo que, al haber sido establecido por el legislador, ha de considerarse prudente y suficiente para que los interesados agoten directamente la discusión de su controversia, lo que es lógico, porque después de ese plazo, resulta poco posible que pueda haber un acuerdo, como ocurrió en el caso antecedente del amparo en el que no se logró el acuerdo. Este análisis fortalece la tesis antes sustentada, relativa que los planteamientos de cuestiones de jurisdicción son aspectos muy puntuales, que por tal carácter no justifican la necesidad de que pueda revisarse por vía de un recurso (como el de reposición), la conclusión a que arribe el tribunal encargado de decidir esta clase de controversias.

Expediente 4109-2008

26 de febrero de 2009

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:4109-2008-0000>

...el Sindicato de Trabajadores de Turismo promovió Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social contra el amparista en el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica adjuntando para el efecto la documentación con la que aquél acreditaba haber agotado la vía directa conforme el artículo 51 del Código de Trabajo. El amparista compareció e interpuso excepción de incompetencia o cuestión de competencia por razón de la materia, argumentando que el Sindicato emplazante no agotó la vía directa y que la documentación que acompañó para acreditar ese extremo correspondía a otra institución sindical, y en ese orden de ideas, el solicitante del conflicto había incumplido con esas exigencias legales impuestas por la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, el Código de Trabajo y el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo,



razón por la cual interpuso excepción de incompetencia o cuestión de competencia. El juez que conoció de dicho medio de defensa lo declaró sin lugar y apelada aquella decisión, la autoridad impugnada la confirmó; el accionante afirma que la resolución de la Sala es agravante a sus derechos porque con su proceder avaló la resolución que dio crédito a una documentación con la que el promoviente del conflicto pretendió demostrar que se había agotado la etapa administrativa obligatoria, no obstante, que aquellos documentos correspondían a otro Sindicato. El Tribunal de Amparo de primer grado declaró sin lugar la acción al reconocer que la Sala impugnada había resuelto dentro del uso de sus facultades legales y que con su proceder no causó agravio alguno en la esfera de los derechos del accionante.

Expuestos los elementos anteriores y al estudiar los antecedentes, esta Corte advierte que según consta a folio seis de la pieza que se formó con la promoción del conflicto en mención, la inscripción del Sindicato aparece razonada en el sentido de que por error se consignó mal el nombre del sindicato titular de la inscripción, pero que la denominación correcta es Sindicato de Trabajadores de Turismo, razón que repara el yerro aludido y de donde se puede extraer que se trata de la misma institución sindical. En otro orden de ideas, el ahora amparista al interponer excepción de incompetencia o cuestión de competencia por razón de la materia en el trámite del conflicto colectivo, equivocó el medio de defensa idóneo para fundar su pretensión, debido a que ésta era materia de una cuestión previa como punto de derecho o eventualmente un punto de derecho, sin embargo, éste accionó interponiendo excepción de incompetencia o cuestión de competencia, cuya naturaleza corresponde a otro punto de discusión y no al que se pretendió hacer oposición; por ello, la defensa opuesta por el ahora accionante no generó el resultado esperado, pero ello derivó del accionar desacertado u omiso que se hizo respecto a la defensa de sus intereses.

El “punto de derecho” y la fase conciliatoria

Expediente 486-2010

16 de febrero de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:486-2010-0000>

Del análisis de los agravios expuestos por la postulante, esta Corte concluye que es al juez que conoce el conflicto colectivo a quien corresponde con exclusividad analizar las cuestiones que por vía del amparo denuncia la postulante, pues es la autoridad que debe verificar el cumplimiento de los requisitos que deben cumplir tanto patronos como trabajadores han de observar para plantear el medio de resolución de conflictos referido –parte jurídica del conflicto-, resultando improcedente tal labor por medio del amparo, que por su naturaleza extraordinaria y subsidiaria, no puede constituirse en una vía procesal paralela a la jurisdicción ordinaria. Esta Corte ha reconocido como idónea la actuación de los tribunales ordinarios al conocer inconformidades promovidas durante el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, por medio de cuestiones previas como punto de derecho en sentencias de veintiuno de mayo y tres de noviembre, ambas de dos mil nueve, emitidas en los expedientes tres mil seiscientos noventa y tres – dos mil ocho y novecientos veintiséis – dos mil nueve, respectivamente, de manera que por vía de tal incidencia, pudo en el caso concreto, formularse el reclamo planteado ahora en sede constitucional. Asimismo, es necesario resaltar que este Tribunal constató del informe circunstanciado remitido por la autoridad impugnada, así como de lo informado por dicho órgano en virtud del requerimiento efectuado en esta instancia el veintiuno de septiembre de dos mil diez, que la postulante con



posterioridad al planteamiento de la presente acción constitucional promovió dentro de la dilación del medio de resolución de conflictos precisamente una cuestión previa como punto de derecho, en el que expuso las mismas inconformidades que figuran como agravios en el presente amparo y, agregó que, no podía negociar el pacto colectivo con el sindicato emplazante porque no era el que contaba con mayor número de afiliados, cuestión que fue tramitada por la autoridad recurrida y que a la fecha se encuentra pendiente de resolver en virtud del otorgamiento del amparo provisional decretado en resolución de uno de diciembre de dos mil nueve, inconformidad que en concordancia con lo expuesto con anterioridad, debe ser analizada y resuelta por el órgano judicial que tramita el conflicto colectivo de carácter económico social, pues resulta ser el medio idóneo para dilucidar los argumentos denunciados en el presente amparo.

Expediente 1348-2011

28 de septiembre de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1348-2011-0000>

En igual sentido: <http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20100708-0000-2584-2009>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20100910-0000-3609-2009>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1433-2010-0000>

Esta Corte ha sostenido que los conflictos colectivos de trabajo surgen cuando en una empresa existen cuestiones susceptibles de causar una huelga o paro. La legislación establece que el conflicto colectivo se inicia cuando los interesados suscriben un pliego de peticiones y lo presentan ante la autoridad competente que, con el objeto de garantizar que ninguna de las partes pueda tomar represalia en contra de la otra, inmediatamente lo tiene por planteado. Esta situación, aunque importante, no es la esencial, porque para la solución del mismo se contempla la formación del tribunal de conciliación. Estas dos características suponen una parte jurídica a cargo exclusivamente del juez de trabajo, para preservar los derechos de las partes; y la otra, la económica social, -a cargo de un tribunal de conciliación- cuyo objetivo será lograr el advenimiento de la partes, este último tribunal mencionado no resolverá jurídicamente, sino conciliará considerando las circunstancias económico - sociales que sean útiles para el caso. En ese orden de ideas, se ha mantenido la tesis de que el conflicto colectivo no tiene similitud con los procesos propios de la jurisdicción ordinaria; que si bien las excepciones, los recursos y los incidentes son considerados como institutos para la defensa en juicio, el conflicto colectivo en ningún caso puede considerarse como tal, ni por su naturaleza ni por los objetivos que persigue. En un conflicto colectivo, en su fase conciliatoria, lo que hay es un planteamiento económico y social, cuya solución se busca mediante la intervención de un tribunal especial, que hace uso de los procedimientos establecidos por la ley para ese fin. Ahora bien, con relación al momento en que inicia la fase de conciliación, esta Corte ha asentado jurisprudencia en el sentido que de conformidad con el artículo 393 del Código de Trabajo, la fase de conciliación inicia desde el momento de la presentación del pliego de peticiones, no siendo factible a partir del acaecimiento de esa circunstancia interponer recurso alguno contra lo decidido por el juez de trabajo y previsión social, tal como lo prevé el artículo 383, segundo párrafo, del Código mencionado. Criterio sostenido por este Tribunal en sentencias de ocho de julio, diez de septiembre y nueve de diciembre de dos mil diez, emitidas en los expedientes dos mil quinientos ochenta y cuatro y tres mil seiscientos nueve - dos mil nueve (2584 y 3609-2009), y mil cuatrocientos treinta y tres - dos mil diez (1433-2010), respectivamente.



Al efectuar el análisis del presente caso, esta Corte constata que la autoridad impugnada decidió no conocer la cuestión previa como punto de derecho planteada por la postulante, con el argumento que previamente había resuelto otro punto de derecho, que también había sido promovido por la amparista. Si bien la autoridad recurrida no entró a conocer la solicitud relacionada por razones ajenas a las consideradas en el presente fallo, es dable reiterar lo estimado precedentemente, en el sentido de que en la fase de conciliación de los conflictos colectivos no cabe recurso alguno, criterio que tiene respaldo en la ley y en la jurisprudencia. En ese orden de ideas, el proceder de la autoridad reclamada no evidencia vulneración a derechos ni garantías fundamentales de la postulante, puesto que, independientemente de los argumentos que haya sostenido para rechazar su solicitud, provocarán el mismo resultado, es decir, la imposibilidad de que en esa fase se conozcan recursos, recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de cualquier clase, incluyendo cualquier medio de defensa como la cuestión previa en mención, tomando como asidero el artículo 383, segundo párrafo, del Código de Trabajo, norma que resulta aplicable al caso concreto, ya que, como quedó asentado en párrafos precedentes, la fase aludida inicia desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones.

Las consideraciones anteriores permiten a este Tribunal concluir que en la etapa procesal en que se encontraba el conflicto colectivo de carácter económico social (conciliación), los sujetos que sometieron sus diferencias al medio de resolución de conflictos no podían hacer valer ninguna impugnación, y el hecho de que la autoridad impugnada declare no ha lugar la cuestión previa promovida, no incide en el criterio sostenido por esta Corte; por lo que, al haberlo instado, a sabiendas de que ello no era factible, soslayó las formalidades que están previstas en la ley con relación a la etapa de conciliación, sin que esa situación pueda interpretarse como agravante y susceptible de ser reparada por vía del amparo.

Expediente 2296-2011

10 de noviembre de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20111110-0000-2296-2011>

El Tribunal de Amparo denegó la protección constitucional solicitada por considerar que la autoridad impugnada, al emitir el acto reclamado, actuó en base a las facultades que le atribuye el artículo 372 del Código de Trabajo, pues se apegó a lo decidido en las resoluciones de veintiuno de enero de dos mil nueve y de treinta de abril de dos mil nueve, emitidas por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio y la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, respectivamente, por las cuales se determinó la sustitución patronal entre las entidades Mi Tierra, Sociedad Anónima y Desarrollo La Villa, Sociedad Anónima, por haber adquirido ésta última la propiedad de la finca Mi Tierra y con ella todos los derechos y obligaciones que deriven de las relaciones de trabajo.

Con relación al agravio relativo a que la entidad Mi Tierra, Sociedad Anónima, fue constituida en dos mil ocho, el *a quo* estimó que no tuvo sustento legal pues tuvo por probado que el once de diciembre de dos mil dos, Jan Enrique Christiaan Ketelaar Mansilla, en calidad de Administrador Único y Representante Legal de la entidad postulante, manifestó por escrito que era propietaria de la finca Mi Tierra, determinándose así la legitimación pasiva de la peticionaria del amparo para ser emplazada dentro del conflicto colectivo.

Esta Corte considera que no es procedente que en la jurisdicción constitucional se pretenda que un Tribunal de Amparo conozca cuestiones que estén ligadas al fondo del asunto que



antecede a la solicitud de protección y que corresponde conocer a los órganos judiciales ordinarios en sus respectivas instancias, tal como sucede en el conflicto colectivo que subyace al amparo en el presente caso, puesto que concretamente se discute la calificación que la autoridad impugnada hizo respecto de la sustitución patronal, por lo que resulta improcedente conocer los agravios expuestos por la accionante, ya que equivaldría a conocer tópicos que constituyen materia de análisis y conocimiento en la jurisdicción privativa de trabajo.

Lo indicado en el párrafo anterior, no implica que como en el presente caso, por tratarse de un conflicto colectivo de carácter económico social, puedan hacerse valer recursos para tratar de revertir los pronunciamientos que al respecto hayan emitido los jueces de trabajo durante la etapa de conciliación en el proceso respectivo, aún cuando se considere que existen cuestiones que imposibilitan su trámite, ya que por encontrarse el proceso en la fase aludida, existe limitante para promover excepciones, recursos o incidentes, tal como se ha establecido en la jurisprudencia que ha sostenido esta Corte relativa a que de conformidad con lo establecido en el artículo 393 del Código de Trabajo, la fase de conciliación inicia desde el momento de la presentación del pliego de peticiones, sin que sea factible, a partir del acaecimiento de esa circunstancia, interponer recurso alguno contra lo decidido por el juez de trabajo y previsión social, criterio que se ha sostenido en las sentencias de dieciocho de febrero de dos mil nueve, diez de septiembre y nueve de diciembre, ambas de dos mil diez, emitidas en los expedientes tres mil novecientos ochenta y siete – dos mil ocho, tres mil seiscientos nueve – dos mil nueve y mil cuatrocientos treinta y tres – dos mil diez (3987-2008, 3609-2009 y 1433-2010), respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, debe atenderse el hecho de que ciertas inconformidades que pudieran considerarse relevantes y sustanciales en la tramitación de un conflicto colectivo económico social, como la que ahora denuncia la postulante relacionada con la sustitución patronal, sí pueden plantearse ante el Juez que conoce de aquel conflicto sin que ello constituya excepción, sino que por estar cuestionada la legitimación de la parte patronal para soportar los efectos que dimanen del conflicto, tal aspecto constituye un presupuesto necesario para continuar con la tramitación de dicho proceso y de determinación obligatoria para el órgano judicial al tener noticia al respecto por la parte que no se considere legitimada pasivamente, quien puede hacerlo valer antes de la constitución definitiva del Tribunal de Conciliación, debiéndose asumir por parte del Juez que ha de presidir el citado Tribunal una decisión como punto de derecho que debe dilucidarse previo a responsabilizar directa y definitivamente al emplazado de los efectos que conlleve dicho proceso, y sin que la incoación de tal cuestión suspenda los efectos del emplazamiento.

Expediente 2816-2011

13 de octubre de 2011

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2816-2011-0000>

...los conflictos colectivos de trabajo surgen cuando en una empresa existen cuestiones susceptibles de causar una huelga o paro. Nuestra legislación establece que el conflicto colectivo se inicia cuando los interesados suscriben un pliego de peticiones y lo presentan ante la autoridad competente, con el objeto de garantizar que ninguna de las partes pueda tomar represalia en contra de la otra, inmediatamente lo tiene por planteado. Esta situación aunque importante, no es la esencial, ya que para la solución del mismo, se contempla la formación del tribunal de conciliación. Estas dos características suponen una parte jurídica a cargo exclusivamente del juez de trabajo, para preservar los derechos de las partes, y la otra,



la económica social, -a cargo de un tribunal de conciliación- cuyo objetivo será lograr el avenimiento de las partes. El referido Tribunal no resolverá jurídicamente, sino conciliará considerando las circunstancias económico - sociales que sean útiles para el caso.

En ese orden de ideas, esta Corte sostiene la tesis de que el conflicto colectivo no tiene similitud con los procesos propios de la jurisdicción ordinaria; que si bien las excepciones, los recursos y los incidentes son considerados como institutos para la defensa en juicio, el conflicto colectivo en ningún caso puede considerarse como tal, ni por su naturaleza ni por los objetivos que persigue. En un conflicto colectivo, en su fase conciliatoria, lo que existe es un planteamiento económico y social, cuya solución se busca mediante la intervención de un tribunal especial, que hace uso de los procedimientos establecidos en la ley para ese fin. Ahora bien, con relación al momento en que inicia la fase de conciliación, esta Corte ha sentado jurisprudencia en el sentido de que de conformidad con el artículo 393 del Código de Trabajo, la fase de conciliación inicia desde el momento de la presentación del pliego de peticiones, no siendo factible a partir del acaecimiento de esa circunstancia interponer excepciones, incidentes o recurso alguno contra lo decidido por el juez de trabajo y previsión social, tal como lo prevé el artículo 383, segundo párrafo, del Código mencionado (sentencias de veinticinco de agosto de dos mil diez, diez de septiembre de dos mil diez y nueve de diciembre de dos mil diez, dictadas dentro de los expedientes tres mil quinientos cuatro - dos mil nueve [3504-2009], tres mil seiscientos nueve - dos mil [3609-2009], y mil un mil cuatrocientos treinta y tres - dos mil diez [1433-2010], respectivamente). En virtud de lo anterior, se colige que ningún agravio se causó al postulante, porque como quedó manifestado, el recurso aludido debió ser rechazado liminarmente por el juez del que pendía el conflicto colectivo.

Esta Corte, situados los elementos necesarios para emitir el pronunciamiento respectivo, concluye que la resolución emitida por la Sala impugnada, en la que confirmó lo dispuesto por el juez de primer grado, en el sentido de desestimar la nulidad relacionada, de ninguna manera puede provocar agravio alguno al ahora postulante (Estado de Guatemala), dado que la incidencia conocida por la Sala aludida, debió ser rechazada liminarmente por el juez del que pendía el conflicto colectivo, atendiendo a la doctrina legal a la que se ha hecho alusión en párrafos precedentes y cuyo contenido de manera puntual señala que según el artículo 393 del Código de Trabajo, la fase de conciliación comienza desde que se presenta el pliego de peticiones respectivo al juez de trabajo y previsión social, no siendo factible a partir de ese momento interponer excepciones, incidentes o recurso alguno contra lo decidido por el juez de trabajo y previsión social, tal como lo prevé el artículo 383, segundo párrafo, del cuerpo legal mencionado, de esa cuenta.

Asimismo, con respecto a los agravios expuestos por el postulante, esta Corte concluye que es al juez que conoce el conflicto colectivo a quien corresponde con exclusividad analizar las cuestiones que por vía del amparo denuncia el accionante, pues es la autoridad que debe verificar el cumplimiento de los requisitos que deben cumplir tanto patronos como trabajadores para plantear el medio de resolución de conflictos referido -parte jurídica del conflicto-, resultando improcedente tal labor por medio del amparo, que por su naturaleza extraordinaria y subsidiaria, no puede constituirse en una vía procesal paralela a la jurisdicción ordinaria. Esta Corte ha reconocido como idónea la actuación de los tribunales ordinarios al conocer inconformidades promovidas durante el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, por medio de cuestiones previas como punto de derecho en sentencias de tres de noviembre de dos mil nueve y dieciséis de febrero de dos mil once, emitidas en los expedientes novecientos veintiséis - dos mil nueve y cuatrocientos ochenta y seis - dos mil diez (926-2009 y 486-2010), respectivamente, de manera que por vía



de tal incidencia, pudo en el caso concreto, formularse el reclamo planteado ahora en sede constitucional.

Impugnación de pactos colectivos

Expediente 1937-2008

18 de agosto de 2008

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1937-2008-0000>

Los artículos 274 y 275 del Código de Trabajo establecen: *“El Ministerio de Trabajo tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. (...)”*; *“Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden. En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos: a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, (...); y b) Recurso de reposición; si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. (...) Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso”*.

La normas mencionadas precedentemente, nos ilustran con claridad respecto del procedimiento que se debe agotar si existe inconformidad por las resoluciones que emita el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o cualquiera de sus dependencias. Para ello se sustanciarán los procedimientos administrativos de trabajo que se ventilarán conforme a lo establecido en el artículo 275 del Código de Trabajo. El autor guatemalteco, Héctor Iván Fernández Hernández, al definir los procedimientos administrativos de trabajo expresa: *“Al hacer referencia a los procedimientos administrativos de trabajo, nos estamos refiriendo a aquellos actos propios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias que se originan en las solicitudes o peticiones que formulan los particulares o usuarios del ente administrativo relacionado y que buscan solución a sus planteamientos en la vía administrativa laboral, de lo que resulta importante su estudio y análisis”*. (Derecho Administrativo de Trabajo, Ediciones Cumora, primera edición, diciembre de dos mil seis, ciudad de Guatemala, República de Guatemala). En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas por medio de los recursos de revocatoria y reposición, para que sea la máxima autoridad administrativa del ramo laboral las que, en última instancia, se pronuncien sobre los motivos de impugnación de una decisión administrativa del Ministerio mencionado o de alguna de sus dependencias para que, en definitiva, dicte las resoluciones que en Derecho corresponden.

En el caso de estudio, la pretensión del amparista consiste en que se deje sin efecto la resolución ciento setenta y nueve - dos mil seis (179-2006), de seis de septiembre de dos mil seis, proferida por el Primer Viceministro de Trabajo, que homologó el pacto colectivo de condiciones de trabajo que celebraron la Municipalidad de San Miguel Pochuta del departamento de Chimaltenango y el sindicato de trabajadores municipales de San Miguel



Pochuta, circunstancia que refleja la emisión de una resolución por parte de una autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que de conformidad con el análisis efectuado precedentemente, puede ser impugnada en sede administrativa, para que dicha autoridad se pronuncie en forma definitiva respecto de ese asunto, tal como lo indica el artículo 275 del Código de Trabajo. La situación relatada encuadra perfectamente en el supuesto jurídico contenido en la norma citada; en consecuencia, de obligado agotamiento el proceso jurídico indicado; porque si en esta instancia se resolviera el fondo de la cuestión planteada, como pretende el amparista, esto conllevaría a que este Tribunal Constitucional juzgara si el pacto colectivo de condiciones de trabajo fue negociado en forma legítima o si correspondía o no que fuera homologado; conclusiones y decisiones que no son propias de la jurisdicción constitucional.

Expediente 445-2010

22 de junio de 2010

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:445-2010-0000>

El análisis de las constancias procesales muestra que autoridades municipales competentes de la entidad ahora accionante negociaron un pacto colectivo de condiciones de trabajo con el Sindicato de Trabajadores de la misma entidad, para lo cual se acudió al procedimiento aplicable, en el que se agotaron diferentes etapas en las que cada parte tuvo ocasión de ejercer sus derechos y proponer sus pretensiones. Oportunamente se suscribió el pacto colectivo, en los términos en que los interesados estuvieron de acuerdo, y el mismo fue remitido, para su homologación, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual por medio de las autoridades correspondientes, efectuó el análisis del caso, de conformidad con el procedimiento que regula el Acuerdo Gubernativo 221-94 del Presidente de la República. Dicho cuerpo normativo regula el procedimiento que debe sustanciarse para que sean homologados los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado, y prevé la oportunidad para que las partes interesadas hagan valer sus derechos, efecto para el cual se les concede audiencia en la que pueden pronunciarse respecto del trámite de homologación de que se trate, a la vez de imponer a las autoridades del Ministerio de Trabajo, la obligación de supervisar la legalidad del contenido normativo al que las partes interesadas arribaron en formalizar con carácter de ley –entre las partes- por vía del pacto colectivo correspondiente.

En el caso concreto resulta, que la autoridad ahora recurrida se ciñó, para los efectos de emitir la resolución que se le reclama, a las disposiciones legales aplicables que la facultaban para declarar homologado el pacto colectivo de condiciones de trabajo al que se ha hecho referencia, sin haber advertido en el mismo ninguna ilegalidad. Resulta evidente que la intención de la ahora reclamante la constituye el hecho de que se revise si la autoridad impugnada, con la decisión que se le reclama, avaló o respaldó disposiciones convenidas por las partes en violación de ley. Tal intención se advierte del reclamo expresamente formulado por la amparista, relativo a que existen previsiones normativas contenidas en el pacto colectivo aludido, que menoscaban los derechos que como autoridad edil le corresponden, lo que se provocó, a decir de la requirente, por medio de la inclusión de disposiciones –derivadas de los acuerdos entre las partes- que atentan, entre otros, contra disposiciones jurídicas que garantizan la autonomía municipal.

Esta Corte no desconoce que derivado de la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, existe el riesgo de que las partes interesadas puedan aprobar, de común acuerdo, disposiciones que no necesariamente se ajusten plenamente a la ley; ello porque la naturaleza



de la negociación, en sí misma, lo permite en virtud de las concesiones recíprocas que caracterizan este tipo de procesos. Sin embargo, es precisamente a lo largo de toda la fase de negociación, y aún en la que corresponde conocer a las autoridades administrativas previo a declarar la homologación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en las que los interesados deben formular sus objeciones o hacer ver sus inconformidades. No obstante, es meritorio reconocer que, en casos como el que antecede al amparo, puede resultar que las personas que conformaron las comisiones negociadoras por parte de cualquiera de los interesados sean sustituidas, y que quienes asuman los cargos adviertan algún tipo de ilegalidad –por confrontación a norma expresa-, en algunas de las disposiciones normativas que quedaron incluidas en un pacto de la naturaleza referida. En el caso bajo estudio ocurre que las autoridades municipales que asumieron sus cargos después de haberse incluso homologado el pacto colectivo de que se trata –el pacto se homologó el treinta de enero de dos mil siete, y las autoridades aludidas asumieron sus cargos el quince de enero de dos mil ocho-, identifican la incongruencia de preceptos normativos del mismo con las disposiciones jurídicas que regulan sus derechos; sin embargo, se proponen en el plano constitucional hacer valer tales argumentos, cuando lo que corresponde es que deduzcan ante la jurisdicción ordinaria las posibles ilegalidades que puedan presentarse, propugnando, como lo denuncian, por la declaratoria de nulidad de las disposiciones que efectivamente resulten insubsistentes, ello conforme lo regulado en el artículo 292 literal a), del Código de Trabajo que dispone: “*Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él...*”; por ello, no corresponde ante esta jurisdicción, hacer las valoraciones jurídicas tendientes a aquel objetivo, puesto que ello es facultad de los jueces ordinarios en el legítimo ejercicio de su función jurisdiccional. En todo caso, esa aseveración no prejuzga sobre la legalidad de los preceptos del pacto colectivo y, debe advertirse que, en caso el mismo no contenga disposiciones que resulten nulas, su contenido es susceptible de negociarse nuevamente al vencimiento del plazo para el cual habrá de regir conforme a la ley. En consecuencia, el amparo no resulta ser la vía idónea a la que pueden acudir los interesados para denunciar presuntas nulidades contenidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, vigente en la institución ahora accionante.

Expediente 3705-2007

13 de marzo de 2008

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:20080313-0000-3705-2007>

En igual sentido:

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1076-2000-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1114-2002-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:563 y 565-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:566-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:654-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:687-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:688-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:841-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:842-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:843-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:844-2005-0000>

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:845-2005-0000>



<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:839-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1020-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1067-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1237-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1239-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1240-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1369-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1516-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1628-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1629-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1633-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1655-2007-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1697-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1698-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1810-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1829-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1831-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1833-2005-0000>
<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:1834-2005-0000>

Respecto de la posibilidad de impugnar por vía de la inconstitucionalidad en el caso concreto los pactos colectivos de condiciones de trabajo, esta Corte ha sustentado la siguiente tesis: *“Un pacto colectivo de condiciones de trabajo es el celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, cuyo fin es reglar las condiciones de prestación de trabajo y materias afines. Se le denomina ‘ley profesional’ porque tiene fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable. En ese sentido, un pacto de condiciones de trabajo es un acuerdo colectivo que rige para partes determinadas por tiempo determinado (denunciable a su término) y no está dotado de generalidad. Es decir, no se trata de una ley ordinaria por no haber sufrido el procedimiento formal de creación, no es un reglamento por no ser emitido por los órganos públicos que de acuerdo a la Constitución tienen potestad reglamentaria, y no son disposiciones de carácter general porque no van dirigidos a un número indeterminado de personas, sino a partes determinadas como consecuencia de un acuerdo negociado.”* (Sentencias de nueve de enero de dos mil tres y veintiuno de noviembre de dos mil siete, expedientes un mil ciento catorce - dos mil dos y un mil quinientos setenta y nueve - dos mil siete).

Esta Corte advierte que en el caso de estudio, se impugna un artículo del pacto colectivo de condiciones de trabajo que rige para las partes involucradas (Ministerio Público y sus trabajadores); por lo que, tomando como asidero los argumentos con los que se resolvieron los precedentes invocados, se concluye que la norma impugnada no tiene ninguna de las tres características descritas para ser atacable mediante la presente inconstitucionalidad de ley en caso concreto; en consecuencia, tal circunstancia impide a esta Corte efectuar el examen comparativo de fondo de rigor e impone su declaratoria de improcedencia, ello en aplicación del criterio sostenido y lo resuelto también en sentencia de treinta y uno de enero de dos mil uno, dictada dentro del expediente un mil setenta y seis guión dos mil (1076-2000, Gaceta 59 de esta Corte).



Expediente 2942-2010

15 de mayo de 2012

<http://iuristec.com.gt/index.php?title=Sentencia:2942-2010-0000>

Los accionantes plantean la inconstitucionalidad del artículo 26 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, vigente, que regula la estabilidad laboral al establecer que ningún miembro del personal auxiliar de tribunales o trabajador administrativo o técnico podrá ser destituido, sino por causa justificada, debidamente comprobada, y respetándose el debido proceso. Se exceptúan de esta disposición los cargos de elección y los siguientes: *“...i) Directores y Subdirectores. j) Coordinadores. k) Jefes de las Unidades Administrativas y Técnicas... Los demás puestos que por su naturaleza, así califique la Presidencia del Organismo Judicial o la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con la Ley”*.

Esta Corte en cuanto a la posibilidad de impugnar por vía de la inconstitucionalidad los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ha [sic] pesar de haber sostenido la tesis en la que sustenta que: *“...Se le denomina ley profesional porque tiene fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable.... Es decir, no se trata de una ley ordinaria por no haber sufrido el procedimiento formal de creación, no es un reglamento por no ser emitido por los órganos públicos que de acuerdo a la Constitución tienen potestad reglamentaria, y no son disposiciones de carácter general porque no van dirigidos a un número indeterminado de personas, sino a partes determinadas como consecuencia de un acuerdo negociado”*; en el presente caso se entrará a conocer, pues a pesar de lo antes expuesto, los pactos de condiciones de trabajo de las instituciones del sector público, y en particular los de los órganos de administración de justicia, por su naturaleza pueden llegar a tener incidencia más allá de las propias relaciones laborales de las partes que los suscriben, y sus efectos pueden llegar a repercutir en la población en general a quienes van dirigidos estos servicios básicos de administración.

[...]...el artículo 26 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, a criterio de esta Corte, no vulnera ninguna de las normas constitucionales señaladas por los accionantes que amerite su expulsión del ordenamiento jurídico vigente.

