

Opus Magna Constitucional
Tomo XX
ISSN: 2707-9856
Corte de Constitucionalidad – Instituto de Justicia Constitucional
Guatemala, 2022 – 2023
<https://opusmagna.cc.gob.gt>

**CONTROL JUDICIAL Y CONSTITUCIONAL DE PACTOS
COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR
PÚBLICO**

*JUDICIAL AND CONSTITUTIONAL CONTROL OF PUBLIC-SECTOR
COLLECTIVE AGREEMENTS*

Juan Pablo Gramajo Castro



<https://doi.org/10.37346/opusmagna.v20i1.97>

RECIBIDO: 07/11/2022
ACEPTADO: 23/08/2023
PUBLICADO: 16/10/2023

Control judicial y constitucional de pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público

Judicial and constitutional control of public-sector collective agreements

Juan Pablo Gramajo Castro*
Universidad Francisco Marroquín

Recibido: 07/11/2022
Aceptado: 23/08/2023
Publicado: 16/10/2023

Resumen

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público suscitan discusión, entre otros motivos, por su impacto sobre las finanzas estatales. En Guatemala se ha debatido la posibilidad de impugnarlos o de ejercer otras formas de control jurídico sobre ellos. Esto ha ocasionado que la Corte de Constitucionalidad se pronuncie sobre qué medios son viables al efecto. El reconocimiento de la negociación colectiva en el marco constitucional e internacional hace necesario, además, conocer qué protección implica este especial rango jurídico.

Este trabajo expone los aspectos básicos del marco constitucional y convencional de la negociación colectiva en Guatemala, así como un resumen de los estándares internacionales de mayor relevancia emanados del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sobre esas bases se examina la revisión y la impugnación de pactos colectivos de condiciones de trabajo. Finalmente, se presentan algunos criterios emitidos por la Corte de Constitucionalidad, susceptibles de orientar casos futuros.

Palabras clave: Derecho Constitucional, Derecho Laboral, pactos colectivos, negociación colectiva, administración pública.

Abstract

Public-sector collective agreements invite discussion, among other reasons, for their impact on State finances. In Guatemala, there has been debate on the possibility of their legal challenge or of exercising other forms of legal control over them. This has led to pronouncements from the Constitutional Court regarding which means are viable to that effect. The recognition of collective

* Abogado y Notario, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales (UFM, 2009). Maestro en Propiedad Intelectual (USAC, 2015). Catedrático titular de Filosofía del Derecho, Teorías de la Justicia y Análisis Económico del Derecho (Facultad de Derecho, UFM). Director de Gestión del Conocimiento y especialista en investigación jurídica (Mayora & Mayora). jpablogc@ufm.edu
El autor declara que no tiene ningún conflicto de interés y que la investigación se realizó con fondos propios.

bargaining within the constitutional and international framework, furthermore, implies the need of knowing which protections are entailed by its special legal rank.

This work presents the basic aspects of the constitutional and conventional framework of collective bargaining in Guatemala, as well as a summary of the most relevant standards deriving from the International Labour Organization's (ILO) Committee on Freedom of Association. These are bases to examine the review and challenge of collective agreements. Lastly, it presents some of the criteria issued by the Constitutional Court, which may serve as guidelines for future cases.

Keywords: *Constitutional Law, Labor Law, collective agreements, collective bargaining, public administration.*

Sumario

- Introducción • Marco constitucional y convencional de la negociación colectiva • Estándares internacionales según el Comité de Libertad Sindical de la OIT • La revisión de pactos colectivos de condiciones de trabajo • La impugnación de pactos colectivos de condiciones de trabajo • Algunos criterios emitidos por la Corte de Constitucionalidad • Conclusiones

Introducción

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público suscitan amplio debate en Guatemala. Algunos observadores apuntan que los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva pueden ser objeto de desprestigio, a raíz de vicios y abusos que incluyen concesiones lesivas y perjudiciales para las finanzas públicas, conflictos de interés, presiones y alianzas políticas, control sobre instituciones públicas, entre otros, cuando se ejercen de forma tal que los desnaturaliza o tergiversa (Gamarro, 2020; García, 2022).

Además de la carga que implican sobre el presupuesto estatal, se critican otros aspectos, como el establecimiento de beneficios distintos para trabajadores con características similares e igual responsabilidad, por el sólo hecho de laborar en instituciones diferentes, o el no hacer explícito el desempeño o mérito para acceder a beneficios, dificultando la gestión del recurso humano para mejorar la provisión de bienes y servicios públicos: “Una negociación colectiva irresponsable puede comprometer de manera perpetua los ingresos del Estado de Guatemala y la prestación de servicios públicos para la población” (CIEN, 2014, p. 18-19).

Esto ha provocado que, cada cierto tiempo, el tema se discuta en la opinión pública. Parte de la discusión se centra en qué remedios legales existen para controlar lo que, según algunos, puede constituir abuso de derecho o ilegalidad. La experiencia, tanto del marco internacional como de la jurisprudencia guatemalteca, ha ido definiendo ciertas pautas que buscan equilibrar los derechos e intereses en juego, para arribar a soluciones prácticas congruentes con el marco jurídico y la realidad económica.

El problema que se aborda es ¿existen parámetros que orienten la revisión, adaptación e impugnación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, respetando los derechos fundamentales involucrados –libertad sindical y de negociación colectiva, debido proceso y derecho de defensa–, los marcos normativos aplicables y el interés público? La hipótesis es que, en efecto, tales parámetros existen, pero su conocimiento y aplicación requieren familiarizarse con un marco de reglas y principios más complejo, examinando fuentes más allá de la legislación ordinaria.

Los objetivos del trabajo son: (a) conocer y describir las reglas y principios más relevantes que rigen la materia, tanto en el ámbito internacional como local; (b) exponer su despliegue práctico, especialmente a efecto de revisar e impugnar pactos colectivos; (c) investigar y examinar los principales criterios que al respecto ha emitido la Corte de Constitucionalidad, si los hubiere.

La metodología empleada al efecto consistió en ubicar y extraer las reglas, principios y criterios de mayor relieve al problema examinado, acudiendo para ello a una revisión de materiales normativos y de aplicación, por un lado, del marco laboral como segmento del derecho internacional de los derechos humanos –dotado de sus instrumentos e instituciones rectoras– y, por otro, en su concreción dentro de la normativa y práctica judicial del país. La reflexión, por tanto, aborda de lo general a lo específico, buscando arribar a conclusiones prácticas que puedan orientar el manejo real de la temática en Guatemala.

La división del contenido es como sigue: (a) una introducción sobre la relevancia del tema en la vida pública nacional contemporánea; (b) una exposición elemental sobre el marco constitucional y convencional de la negociación colectiva, (c) un resumen de los estándares internacionales más sobresalientes de cara a la problemática, emanados del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en ejercicio de su función; (d) aspectos prácticos sobre revisión e impugnación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, según criterios vertidos por órganos jurisdiccionales guatemaltecos y, especialmente, la Corte de Constitucionalidad.

Las conclusiones se resumen en que existen diversos medios para el control judicial y constitucional de los pactos colectivos, como la nulidad, el control de cláusulas abusivas y la inconstitucionalidad, así como la posibilidad de su revisión voluntaria o de medidas legislativas. En todo caso, hay también parámetros a los cuales el control y las medidas deben ceñirse, incluyendo el marco convencional, constitucional y ordinario, con la especial jerarquía de los principios iuslaborales dentro del bloque de constitucionalidad y las obligaciones internacionales del Estado. Entre dichos estándares, se limita la posibilidad de realizar ciertas acciones que afecten los pactos colectivos como instrumentos normativos nacidos de una voluntad bilateral, propios del ámbito laboral y no del derecho administrativo.

1. Marco constitucional y convencional de la negociación colectiva

Los derechos de libre sindicalización y negociación colectiva están reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, incluyendo para los trabajadores del Estado (arts. 102.q,

116, 106; Corte de Constitucionalidad, 2016a). La Constitución también prevé que el Estado sea parte de convenios internacionales en materia laboral que otorguen otras protecciones, condiciones y derechos a los trabajadores, pasando a formar parte del régimen laboral del país (art. 102.t, 106).

Así, el derecho de sindicalización también está reconocido en los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.4), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.1, 22.3), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8), y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (art. 16; Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

La Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) reconoce explícitamente que el derecho de sindicalización incluye el de negociación colectiva (art. 45.c), al igual que lo ha expresado el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

El derecho de negociar libremente con los empleadores (...) constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan. (...) Uno de los principales objetivos buscado por los trabajadores al ejercer el derecho de sindicación es el negociar colectivamente sus términos y condiciones de trabajo. (OIT, 2018, n. 1232, 1234)

En el ámbito específico de la OIT, Guatemala es parte de los Convenios 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva) y 154 (sobre la negociación colectiva). Los Convenios 87 y 98 forman parte de los llamados Convenios Fundamentales de la OIT, que revisten particular importancia por dos motivos: (1º) Porque todos los Estados miembros de la OIT, por su mera pertenencia a la organización, se comprometen a respetarlos aun cuando no los hayan ratificado (Conferencia Internacional del Trabajo, 1998). Para Guatemala esa obligación es aún más clara, pues sí los ha ratificado; (2º) Porque su respeto también es un compromiso del país como Estado miembro de la Organización Mundial del Comercio (OMC), que reconoce a la OIT como órgano competente para establecer las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas (Conferencia Ministerial de la OMC, 1996, 2001).

En consecuencia, el tratamiento de temas relacionados con estas materias debe ceñirse rigurosamente a parámetros que respeten su protección especial, pues no sólo se hallan tuteladas con rango constitucional por el orden jurídico interno, sino pueden comprometer responsabilidades del Estado en el ámbito internacional.

La libertad sindical y la negociación colectiva tienen amplio sustento en el marco constitucional y convencional. La Constitución establece el principio general de preeminencia del derecho internacional en materia de derechos humanos (art. 46), que jurisprudencialmente ha sustentado las doctrinas del bloque de constitucionalidad y del control de convencionalidad, con carácter de doctrina legal obligatoria (Corte de Constitucionalidad, 2012c, 2014b, 2015c, 2014c, 2015b,

2012e, 2014a, 2015g, 2015d, 2013e, 2013c, 2011b, 2012a, 2015a, 2015f, 2015e, 2019c, 2019a, 2018b, 2018d, 2018e, 2022d, entre otros).

Un aspecto de la relevancia práctica de estas doctrinas es que, a través de ellas, se hacen aplicables los estándares que contribuyen a precisar el contenido, objeto y alcances de las obligaciones internacionales (Corte de Constitucionalidad, 2022a). En la materia, una fuente importante de estándares internacionales es el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

2. Estándares internacionales según el Comité de Libertad Sindical de la OIT

El Comité de Libertad Sindical es un Comité del Consejo de Administración de la OIT, integrado por representantes de gobiernos, patronos y trabajadores. Entre sus funciones, examina quejas sobre violaciones a la libertad sindical (incluyendo la negociación colectiva), emite recomendaciones a los gobiernos y solicita información de éstos. Puede remitir casos a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, nombrada por el Consejo de Administración para hacer evaluaciones técnicas sobre el estado de aplicación de las normas internacionales del trabajo.

En ejercicio de estas funciones, las decisiones del Comité de Libertad Sindical han desarrollado el contenido y alcances de los Convenios sobre la materia. Estos criterios son importantes como precedentes que el Comité podría aplicar a casos similares futuros. A nivel interno, la Corte de Constitucionalidad los ha adoptado en reiteradas ocasiones, invocándolos como orientación para aplicar, interpretar e integrar el derecho guatemalteco en materia de libertad sindical y negociación colectiva (especialmente 2013f, 2017c; también 2008c, 2009, 2013d, 2016b, 2018c, 2019b, 2004). Constituyen, por tanto, estándares a considerar al examinar acciones contra actos legislativos o administrativos alegando violación de estos derechos.

Entre otros aspectos, el Comité de Libertad Sindical ha manifestado:

1. El Convenio 98, en especial lo relativo al fomento de la negociación colectiva, es aplicable en el sector de organismos públicos (OIT, 2018, n. 1240) y, a partir de la promoción generalizada de tal derecho mediante el Convenio 154, los trabajadores del sector público y de la administración pública central deben gozar del derecho de negociación colectiva (OIT, 2018, n. 1248), con la única posible exclusión de las fuerzas armadas y policiales y funcionarios directamente al servicio de la administración del Estado (OIT, 2018, n. 1249, 1250).
2. Subordinar la vigencia de un pacto colectivo a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de negociación colectiva y del Convenio 98 (OIT, 2018, n. 1438, 1444; Corte de Constitucionalidad, 2008e, 2011a), y el trámite de su registro y publicación debe limitarse al control de cumplimiento de los mínimos legales y cuestiones de forma (OIT, 2018, n. 1440; Corte de Constitucionalidad, 2011a, 2011c). El sistema de aprobación administrativa previa es contrario a la negociación voluntaria (OIT, 2018, n. 1442).

3. Los requisitos de aprobación de pactos colectivos por parte de un Consejo de Ministros y de su conformidad con la política y directivas aprobadas unilateralmente para el sector público no son plenamente conformes con los principios de libertad sindical (OIT, 2018, n. 1441).
4. Se pueden poner en práctica medios para que las partes de una negociación colectiva tengan en cuenta, voluntariamente, cuestiones de política económica y social del gobierno y salvaguarda del interés general. Para que esto sea viable, los objetivos reconocidos como de interés general deben someterse a amplia discusión nacional mediante un organismo consultivo. Si la autoridad considera que los términos de un pacto son claramente contrarios a objetivos de política económica e interés general, podría someter el caso a juicio y recomendación de un organismo consultivo, pero conservando las partes la libertad de decisión final (OIT, 2018, n. 1443, 1444). En el sector público, esto puede consistir en la exigencia de un dictamen previo de las autoridades financieras, que también puedan formular recomendaciones, pero también conservando las partes su libertad de decisión (OIT, 2018, n. 1488, 1491).
5. En caso de conflictos en la interpretación de pactos colectivos en el sector público, debe prevalecer la que haga una autoridad independiente de las partes (OIT, 2018, n. 1476). Asimismo, el control de cláusulas abusivas en pactos colectivos debe corresponder a la autoridad judicial y sólo en casos sumamente graves (OIT, 2018, n. 1477).
6. Es contrario a los principios de la libre negociación colectiva:
 - a. Anular o derogar por ley o decreto disposiciones de pactos colectivos ya concertados, incluso por motivo de crisis económica (OIT, 2018, n. 1446, 1449).
 - b. Una disposición jurídica que modifica unilateralmente el contenido de pactos colectivos firmados (que también viola el principio de los derechos adquiridos) (OIT, 2018, n. 1447).
 - c. Una disposición jurídica que exige la renegociación de pactos colectivos firmados vigentes, incluso por motivo de crisis económica (OIT, 2018, n. 1447, 1452, 1453).
 - d. Una disposición jurídica que prohíbe a las autoridades y empleados públicos celebrar un pacto colectivo (OIT, 2018, n. 1473).
 - e. Suspender disposiciones de pactos colectivos en materia de remuneraciones (OIT, 2018, n. 1448).
 - f. La imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente o por encima de cierto parámetro (OIT, 2018, n. 1462; Corte de Constitucionalidad, 2018a). Sin embargo, en el sector público sí es posible:

- i. Establecer topes salariales en las leyes de presupuesto del Estado, siempre y cuando (i) se refieran a instituciones cuyos ingresos dependan del presupuesto estatal; (ii) se establezcan luego de amplia consulta entre empleadores y organizaciones sindicales interesadas (OIT, 2018, n. 1486); y (iii) los trabajadores y sus organizaciones hayan participado plena y significativamente en su establecimiento, con acceso a toda la información –presupuestaria y de otro tipo– que les permita conocer la situación (OIT, 2018, n. 1487).
 - ii. Habilitar al Congreso o al órgano competente en materia presupuestaria para: (i) fijar un ‘abanico’ salarial que sirva de base a las negociaciones colectivas; (ii) establecer una asignación presupuestaria global fija en cuyo marco se pueda negociar; (iii) establecer que las autoridades públicas con responsabilidades financieras tengan derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo.
- g. Ejercer las prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera de forma tal que impida o limite el cumplimiento de pactos colectivos previamente negociados por organismos públicos (OIT, 2018, n. 1484).

En vista de lo anterior, el Comité ha insistido en que “Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación” (OIT, 2018, n. 1449; también n. 1453). Asimismo, que cuando “...un gobierno adopta medidas de restricciones salariales para imponer controles financieros, debe procurarse garantizar la continuidad de la negociación colectiva sobre las cuestiones no monetarias y el ejercicio de la actividad sindical normal” (OIT, 2018, n. 1459), y que medidas como la disminución salarial “en lo posible (...) deberían aplicarse sólo a aquellos sectores que realmente tienen que hacer frente a una situación de emergencia” (OIT, 2018, n. 1460).

El Comité indica algunas orientaciones para limitaciones y medidas que, de modo excepcional y temporal, pueden aplicarse en el marco de políticas de estabilización (OIT, 2018, n. 1448, 1456, 1457, 1461, 1463, 1492), incluyendo que “En contextos de estabilización económica se debe dar prioridad a la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de sus funcionarios, en lugar de preferir promulgar una ley sobre limitación de los salarios en el sector público” (OIT, 2018, n. 1492), estableciendo mecanismos para el trato de situaciones económicas excepcionales en el marco del sistema de negociación colectiva del sector público (OIT, 2018, n. 1481, 1482).

Si no es posible acudir a la negociación colectiva en razón de las circunstancias, sobre todo en periodos de estancamiento económico, se pueden tomar medidas legislativas como la imposición unilateral de un porcentaje de aumento salarial excluyendo toda posibilidad de negociación, siempre que se apliquen por periodos limitados y tengan como fin proteger el nivel de vida de los trabajadores más afectados: “debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre

(...) la necesidad de preservar (...) la autonomía de las partes (...) y (...) el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias” (OIT, 2018, n. 1489).

3. La revisión de pactos colectivos de condiciones de trabajo

El derecho de revisión de los pactos colectivos de condiciones de trabajo implica que éstos puedan ajustarse y adaptarse a los cambios en las circunstancias económicas, que son esencialmente variables. Tal derecho es ejercitable cada cierto tiempo fijado en ley, o en cualquier momento si es voluntad de ambas partes. De ordinario, se ejerce en el tiempo legalmente establecido para la ‘denuncia’ del pacto vigente.

La doctrina laboralista admite que las condiciones acordadas en un nuevo pacto pueden ser más o menos beneficiosas para los trabajadores que aquellas contenidas en un pacto anterior, pero no pueden menoscabar lo pactado individualmente entre un patrono y un trabajador, ni los derechos mínimos reconocidos u otorgados por ley (López Cordero, 2015; Nájera-Farfán Morales, 2011).

En el sector privado es más fácil advertir que “la única manera de proteger a los trabajadores es protegiendo la fuente de trabajo y no permitir que ésta sucumba y se destruya” (Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Arbitraje, 1996), y que “si bien es cierto es necesaria la dignificación laboral de los trabajadores, también lo es que es de suma importancia analizar el panorama económico” (Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Mazatenango, Suchitepéquez, 2002).

En el sector público, en cambio, se dan incentivos distintos desde el momento en que no se trata de empresas en que se arriesga capital privado y que dependen de su productividad y ventas, junto a factores económicos más allá de su control, para sostenerse. Las dinámicas fiscales y presupuestarias del Estado son diferentes, pero también dependen en última instancia de la situación económica nacional y mundial, e imponen ciertos límites como ocurre con cualquier recurso escaso:

...las reivindicaciones de tipo económico penden para estos casos de un presupuesto general del Estado que debe contemplar el respaldo dinerario suficiente para el cumplimiento de dichos acuerdos, y que no suceda (...) que se arribe a acuerdos que pueden calificarse de beneficiosos para la clase trabajadora estatal pero que al final son imposibles de cumplir o ejecutar ante la falta de solvencia económica del Estado de Guatemala y lejos de resolver las controversias (...), vienen a causar debilitamiento y desgaste a la institución sindical, pues sus miembros deben procurar conquistas reales, objetivas y factibles de ejecutar. (Juzgado Décimo Cuarto de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Arbitraje, 2011)

En ese sentido, “no toda disminución en las prestaciones económicas de los trabajadores debe entenderse irrazonable, pues pueden existir ajustes justificados siempre que los mismos sean

compensados con la optimización de otras condiciones” (Corte de Constitucionalidad, 2022c, resumiendo fallo de primer grado confirmado en apelación). En consecuencia,

[L]a libertad para negociar un nuevo pacto (...) únicamente restringe a las partes la posibilidad de regular *ex novo* las condiciones de trabajo si tal regulación disminuye las condiciones globales, pero sí posibilita la realización de ajustes deficitarios razonables que permitan dinamizar la productividad que persigue el empleador y, al mismo tiempo, optimizar las condiciones sociales de los trabajadores. (Corte de Constitucionalidad, 2022c, resumiendo fallo de primer grado confirmado en apelación)

En armonía con los criterios expuestos en la sección anterior, el medio ordinario para ajustar los pactos colectivos a las condiciones económicas cambiantes es la revisión voluntaria por las partes, ya sea mediante su denuncia en tiempo oportuno conforme la vigencia establecida al celebrarlos, o accediendo de común acuerdo a efectuar una revisión antes de expirar tal plazo.

4. La impugnación de pactos colectivos de condiciones de trabajo

Sin embargo, surge también la interrogante de cómo se puede ejercer control sobre ciertas cláusulas de pactos colectivos vigentes cuyo contenido pueda ser considerado ilícito o dañino para el interés general del país. Esto, incluso en contra de la voluntad de alguna de las partes. En la sección anterior se consignaron algunos criterios generales al respecto, siendo el más importante aquel que reserva tal control a la autoridad judicial y en casos sumamente graves.

Para el medio nacional, es importante señalar que –debido a su naturaleza como instrumentos normativos propios del Derecho Laboral– no es posible declarar lesivos ni revocar los pactos colectivos, como podría ocurrir con los actos o contratos administrativos. Los pactos colectivos no nacen de actos o resoluciones administrativas dictadas por el Estado en ejercicio de su autoridad, sino de negociaciones laborales en que el Estado actúa en calidad de patrono, a través de un organismo, autoridad, entidad o dependencia específica (López Cordero, 2015).

La Corte de Constitucionalidad (2008d) ha establecido que no corresponde a la jurisdicción constitucional juzgar si un pacto se negoció en forma legítima o si correspondía o no su homologación. La Corte admite la posibilidad fáctica de que las partes acuerden disposiciones ilegales en un pacto, pero que las objeciones o inconformidades se deben hacer valer en la propia negociación, o en la fase administrativa antes de declararse homologado (Corte de Constitucionalidad, 2010a), siendo la resolución de homologación impugnabile mediante revocatoria o reposición (Corte de Constitucionalidad, 2008d). Una vez homologado un pacto –y teniendo en cuenta que la homologación no es requisito indispensable para su vigencia (Corte de Constitucionalidad, 2008e, 2011a)–, éste puede impugnarse de nulidad ante la jurisdicción ordinaria laboral (Corte de Constitucionalidad, 2010a).

Existe al menos un caso en que se ha promovido la nulidad de artículos específicos de un pacto colectivo del sector público, instado por la Procuraduría General de la Nación (PGN) y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS). Entre otros motivos, invocan que los pactos colectivos deben observar las posibilidades de cada patrono, que en el sector público implica las

posibilidades legales en materia presupuestaria (PGN/MSPAS, 2017a, 2017b). En ese caso deben existir antecedentes, tales como dictámenes de la PGN o los propios memoriales de alegatos, cuyo acceso permitiría profundizar en el examen del tema.

En cuanto a la posibilidad de impugnar de inconstitucionalidad un pacto colectivo, la Corte de Constitucionalidad reiteró en numerosas oportunidades –al resolver planteamientos de inconstitucionalidad en caso concreto– que, por no tratarse de una ley ordinaria, de un reglamento ni de una disposición de carácter general, éstos no podían impugnarse de inconstitucionalidad (Corte de Constitucionalidad, 2014d, 2008b, 2008f, 2013b, 2008a, 2001, 2003, 2005, 2007).

Sin embargo, en otro caso matizó tal imposibilidad, entrando a conocer el planteamiento de inconstitucionalidad por tomar en consideración que los pactos colectivos de las instituciones públicas “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” (Corte de Constitucionalidad, 2012b). A partir de ese precedente, reiteró en al menos dos oportunidades que por “la trascendencia social que en la actualidad tienen los Pactos colectivos de condiciones de trabajo de las instituciones públicas, (...) son susceptibles de ser impugnados por medio de la acción de inconstitucionalidad de ley de carácter general” (Corte de Constitucionalidad, 2017a).

Más recientemente, la Corte declaró con lugar una inconstitucionalidad general parcial contra un artículo de un pacto colectivo, formulando además reserva interpretativa respecto de otro de sus artículos. A la cita del precedente, la Corte agregó que

...los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho Laboral, creadas 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, por lo que integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo guatemalteco, circunstancia por la que, a criterio de esta Corte, se habilita que sean examinadas por vía de una acción de inconstitucionalidad. (Corte de Constitucionalidad, 2020b)

Más que un desarrollo del criterio anterior y de su posterior matización, se trata de un cambio de criterio, pues originalmente la Corte negaba a los pactos colectivos el carácter de disposiciones de carácter general “porque no van dirigidos a un número indeterminado de personas, sino a partes determinadas como consecuencia de un acuerdo negociado” (2014d y precedentes que cita). El matiz que sirvió de base para conocer en 2012b y 2017a fue la trascendencia social de los pactos del sector público más allá de las relaciones laborales sujetas a ellos. Ahora, en cambio, la Corte ha estimado que las cláusulas del pacto son ley en sentido material, por lo que su trascendencia social ya no sería factor necesario para habilitar su control constitucional con carácter general. De igual manera, este giro debería remover cualquier obstáculo para que se ejerza tal control en caso concreto. En otro caso (Corte de Constitucionalidad, 2022b), la Corte reiteró la viabilidad de impugnar pactos colectivos por inconstitucionalidad general, aunque mezclando los criterios de ley material y de trascendencia social, sin distinción conceptual.

Adicionalmente, la Corte ha admitido que puede impugnarse de inconstitucionalidad un Reglamento de Trabajo del sector público, estimando que

...dicho reglamento forma parte del conjunto de disposiciones de derecho de trabajo, con eficacia general, el cual fue emitido por la autoridad competente de manera unilateral y contiene normas imperativas que rigen un conjunto considerable de relaciones laborales (...); de ahí que, al integrar el orden público en material laboral y formar parte del marco normativo que regula las relaciones del Estado con una gran cantidad de funcionarios y empleados públicos que prestan sus servicios en todo el país (...), tal circunstancia hace viable que su contenido sea examinado por vía de la acción de inconstitucionalidad general. (Corte de Constitucionalidad, 2020c)

En ese fallo la Corte invocó el Expediente 1134-2012, en que conoció el fondo de una inconstitucionalidad contra otros dos reglamentos que rigen relaciones entre el Estado y trabajadores públicos.

5. Algunos criterios emitidos por la Corte de Constitucionalidad

A través de los años, el Tribunal Constitucional ha conocido casos que involucran pactos colectivos de condiciones de trabajo, tanto del sector público como del privado. Enseguida se resumen algunos criterios que la Corte ha formulado al resolverlos:

- Causa agravio la aprobación de parámetros (como un aumento salarial o una disminución de rubros de beneficios económicos) sin un respaldo debido y razonable. Tal respaldo incluye dictámenes técnicos sobre cada materia componente del pacto emitidos por instituciones involucradas por ley y expertos en la materia, que permitan un panorama claro e imparcial desde el cual concluir, y que deben evaluarse cumpliendo los requisitos de debida fundamentación. Su función incluye prever una solución ante la eventual imposibilidad material de cumplimiento por falta de fondos (Corte de Constitucionalidad, 2013a, 2010b, 2022c).
- Hay falta de motivación, que provoca arbitrariedad en lo resuelto, cuando la Sala omite valorar pruebas y pronunciarse sobre todos los motivos de inconformidad que fundamentaron la apelación (Corte de Constitucionalidad, 2020a).
- Procede amparo cuando en una negociación colectiva se han dado a un sindicato de trabajadores facultades administrativas que la ley expresamente designa al ente patronal, tales como participación en el proceso de nombramiento, remoción y evaluación del personal, temas que no encajan en la naturaleza de la negociación colectiva (Corte de Constitucionalidad, 2013a).
- No es viable que en un pacto colectivo se deleguen a un órgano consultivo (Comisión Mixta) funciones propias de órganos que, por mandato constitucional y legal, están investidos de autoridad pública para dirimir controversias administrativas o disciplinarias (Corte de Constitucionalidad, 2022c).

- No es posible atribuir, mediante pacto colectivo, funciones y responsabilidades a una institución pública (como la Inspección General de Trabajo) que no tiene contempladas en ley (Corte de Constitucionalidad, 2022c).
- La determinación del personal de confianza y libre remoción puede acordarse en un pacto colectivo (Corte de Constitucionalidad, 2022c).
- No causa agravio el laudo arbitral que estima improcedente imponer nuevas cargas económicas a una institución pública, por considerar que éstas podrían limitar o supeditar el bienestar común, pues ello atiende al fin primordial del ente público y al principio de primacía del interés social sobre el particular. El aumento o mejora de prestaciones laborales se supedita a la capacidad económica del patrono, no pudiendo exigirse más de lo pertinente según sus especiales circunstancias (Corte de Constitucionalidad, 2010c, 2022c).
- La normativa emanada de un laudo arbitral no puede tenerse como prorrogada por falta de denuncia, figura que aplica únicamente en los pactos colectivos celebrados por voluntad de las partes (Corte de Constitucionalidad, 2017b).
- La reiteración abstracta y genérica en un pacto colectivo de un derecho reconocido en otra norma no es, por sí sola, una superación o mejora. Para entender que se ha superado un límite o mejorado un parámetro legal, es necesaria estipulación expresa y específica (Corte de Constitucionalidad, 2022c).
- El principio de interpretación *pro operario*, consagrado en el art. 106 constitucional, no es aplicable cuando los enunciados normativos son claros (Corte de Constitucionalidad, 2022c).
- No causa agravio, ni resuelve más allá de lo impugnado, la Sala que introduce a un pacto colectivo modificaciones que se contraen a aspectos gramaticales y ortográficos o establece la numeración del articulado, sin versar sobre cuestiones de fondo distintas a las pactadas en la negociación (Corte de Constitucionalidad, 2020a).

Estos criterios pueden ser útiles como orientación general y para la solución de casos futuros, sin perjuicio de la necesidad de estudiar con mayor detenimiento cada precedente y caso, a efecto de dilucidar sus efectivos alcances y aplicabilidad.

6. Conclusiones

1. Es difícil señalar un modelo como el mejor a seguir para la impugnación de pactos colectivos de condiciones de trabajo. En principio, lo idóneo es su conocimiento por la jurisdicción privativa laboral, por ser especializada en las reglas y principios aplicables. Admitirlos como objeto de control de constitucionalidad conlleva someterlos, en acciones de carácter general, a la Corte de Constitucionalidad, cuyos integrantes posiblemente no

tengan la especialización deseable. Esto, sin embargo, es un problema inherente al actual diseño institucional del país, en toda materia, dada la amplitud con que las garantías constitucionales se diseñaron en el marco constitucional vigente. Asimismo, cada modelo o procedimiento obedece a distintos motivos o presupuestos que determinan su viabilidad en un caso concreto.

2. La negociación colectiva y la libertad sindical tienen sustento en el marco constitucional guatemalteco, tratados internacionales en materia de derechos humanos y convenios internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala. En consecuencia, su observancia es objeto de control de constitucionalidad y de convencionalidad, y puede comprometer la responsabilidad internacional del Estado. Toda acción emprendida por el Estado y sus organismos debe respetar los parámetros establecidos en la Constitución, leyes, convenios, jurisprudencia y estándares internacionales aplicables.
3. Respecto de un pacto colectivo no se puede, entre otros: (i) someterlo a requisito de aprobación administrativa previa; (ii) anularlo, derogarlo o suspenderlo, total ni parcialmente, por ley –ni siquiera en casos de crisis económica–; (iii) modificarlo unilateralmente; (iv) exigirse su renegociación; (v) prohibirse su celebración; (vi) establecer topes o parámetros para negociaciones salariales sin cumplir con ciertos requisitos de consulta y participación; (vii) ejercer las prerrogativas de la autoridad en materia financiera para impedir o limitar su cumplimiento.
4. Los pactos colectivos del sector público no pueden declararse lesivos, pues no son actos o resoluciones administrativas en que el Estado ejerce su autoridad, sino instrumentos normativos laborales con origen en negociaciones donde el Estado actúa como patrono.
5. La revisión de los pactos colectivos ocurre, ordinariamente, cuando expira su plazo de vigencia y una de las partes lo denuncia. Extraordinariamente puede ser en otro momento, siempre que sea por voluntad de ambas partes. Por eso, para adaptarlos a las circunstancias del país debe buscarse su revisión voluntaria, incluso en contextos de estabilización, crisis o estancamiento económicos.
6. Si no es posible la revisión voluntaria, se pueden tomar ciertas medidas legislativas. Estas deben ser por tiempo limitado y para proteger a los trabajadores más afectados, sin violar los límites señalados en la aplicación de las normas nacionales e internacionales.
7. El control de cláusulas abusivas en pactos colectivos corresponde a la jurisdicción privativa laboral, y sólo en casos sumamente graves.
8. Los pactos colectivos o sus cláusulas pueden impugnarse de nulidad, que deben conocer y resolver los tribunales de trabajo y previsión social.
9. Entre las causales de nulidad de un pacto colectivo del sector público pueden invocarse las relativas a las posibilidades legales del Estado, incluyendo en materia presupuestaria, es decir, normas imperativas o prohibitivas expresas en la materia.

10. La Corte de Constitucionalidad admite cuestionar la constitucionalidad de un pacto colectivo del sector público con carácter general, y ha declarado con lugar al menos una acción. También lo ha admitido contra Reglamentos de Trabajo del sector público.
11. La Corte fue restrictiva en cuanto a admitir la inconstitucionalidad en caso concreto contra pactos colectivos. Sin embargo, la posterior admisión de la inconstitucionalidad general debería modificar el criterio, pues se ha hecho estimando que constituyen ley en sentido material.
12. La Corte ha resuelto diversos casos concretos relacionados con pactos colectivos del sector público, a partir de los cuales emanan criterios que pueden resultar útiles como orientaciones generales y para casos futuros.
13. El análisis de constitucionalidad supone una confrontación abstracta entre normas, por lo que, en principio, parece excluir la aplicabilidad directa del principio de realismo laboral, orientado a resolver casos determinados tomando en cuenta la posición económica de las partes con base en hechos concretos. Sin embargo, siempre se deben tomar en cuenta los principios del Derecho del Trabajo como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que también están constitucionalizados.

Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://tinyurl.com/2twuf2n7>
- _____. (1966a). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado de <https://tinyurl.com/3sstfu3m>
- _____. (1966b). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de <https://tinyurl.com/mwrku2h2>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Diario Oficial Diario de Centro América. Guatemala: 31 de mayo.
- Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN). (2014). *La amenaza de los pactos colectivos en el sector público*. Guatemala: CIEN. <https://bit.ly/3NNIPQR>
- Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC). (2001, 14 de noviembre). *Declaración ministerial*. Doha. <https://bit.ly/3V9wcBL>
- _____. (1996, 13 de diciembre). *Declaración ministerial de Singapur*. Singapur. <https://bit.ly/3rF5u6w>

- Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala. (2001). Sentencia recaída en el expediente 1076-2000, inconstitucionalidad general. 31 de enero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2003). Sentencia recaída en el expediente 1114-2002, inconstitucionalidad en caso concreto. 9 de enero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2004). Sentencia recaída en el expediente 1490-2001, inconstitucionalidad general. 7 de septiembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2005). Sentencia recaída en los expedientes acumulados 563/565-2005, inconstitucionalidad en caso concreto. 31 de agosto. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2007). Sentencia recaída en el expediente 1655-2007, inconstitucionalidad en caso concreto. 5 de diciembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2008a). Sentencia recaída en el expediente 3705-2007, inconstitucionalidad en caso concreto. 13 de marzo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2008b). Sentencia recaída en el expediente 202-2008, inconstitucionalidad en caso concreto. 9 de abril. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2008c). Sentencia recaída en los expedientes acumulados 3788/3818-2007, apelación de sentencia de amparo. 19 de junio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2008d). Sentencia recaída en el expediente 1937-2008, apelación de sentencia de amparo. 18 de agosto. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2008e). Sentencia recaída en el expediente 1950-2008, apelación de sentencia de amparo. 26 de agosto. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2008f). Sentencia recaída en el expediente 1660-2008, inconstitucionalidad en caso concreto. 19 de septiembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2009). Sentencia recaída en los expedientes acumulados 234/242-2009, apelación de sentencia de amparo. 29 de abril. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2010a). Sentencia recaída en el expediente 445-2010, apelación de sentencia de amparo. 22 de junio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2010b). Sentencia recaída en el expediente 4455-2009, apelación de sentencia de amparo. 12 de octubre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2010c). Sentencia recaída en el expediente 1365-2010, apelación de sentencia de amparo. 9 de diciembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2011a). Sentencia recaída en el expediente 2256-2010, apelación de sentencia de amparo. 15 de marzo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
-

- _____. (2011b). Sentencia recaída en el expediente 2151-2011, apelación de sentencia de amparo. 23 de agosto. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2011c). Sentencia recaída en el expediente 578-2011, apelación de sentencia de amparo. 25 de octubre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2012a). Sentencia recaída en el expediente 3334-2011, inconstitucionalidad general. 14 de febrero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2012b). Sentencia recaída en el expediente 2942-2010, inconstitucionalidad general. 15 de mayo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2012c). Sentencia recaída en el expediente 1822-2011, inconstitucionalidad general. 17 de julio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2012d). Sentencia recaída en el expediente 1134-2012, inconstitucionalidad general. 26 de julio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2012e). Sentencia recaída en el expediente 1240-2012, amparo en única instancia. 30 de octubre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2013a). Sentencia recaída en el expediente 3731-2012, apelación de sentencia de amparo. 19 de febrero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2013b). Sentencia recaída en el expediente 3979-2012, inconstitucionalidad en caso concreto. 22 de febrero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2013c). Sentencia recaída en el expediente 4793-2012, inconstitucionalidad en caso concreto. 15 de mayo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2013d). Sentencia recaída en el expediente 4820-2012, apelación de sentencia de amparo. 25 de junio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2013e). Sentencia recaída en el expediente 143-2013, inconstitucionalidad general. 6 de agosto. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2013f). Sentencia recaída en el expediente 4178-2012, apelación de sentencia de amparo. 17 de octubre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2014a). Sentencia recaída en el expediente 461-2014, amparo en única instancia. 7 de marzo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2014b). Sentencia recaída en el expediente 1552-2013, amparo en única instancia. 19 de marzo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2014c). Sentencia recaída en el expediente 2295-2013, amparo en única instancia. 3 de abril. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>

- _____. (2014d). Sentencia recaída en el expediente 244-2014, inconstitucionalidad en caso concreto. 6 de mayo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2015a). Sentencia recaída en el expediente 855-2015, apelación de sentencia de amparo. 8 de junio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2015b). Sentencia recaída en el expediente 3821-2014, amparo en única instancia. 13 de julio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2015c). Sentencia recaída en el expediente 5251-2014, inconstitucionalidad general. 28 de julio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2015d). Sentencia recaída en el expediente 1732-2014, inconstitucionalidad general. 13 de agosto. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2015e). Sentencia recaída en el expediente 1149-2012, apelación de sentencia de amparo. 10 de septiembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2015f). Sentencia recaída en el expediente 4617-2013, apelación de sentencia de amparo. 28 de septiembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2015g). Sentencia recaída en el expediente 1006-2014, inconstitucionalidad general. 26 de noviembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2016a). Sentencia recaída en el expediente 5424-2015, apelación de sentencia de amparo. 25 de febrero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2016b). Sentencia recaída en el expediente 4098-2015, apelación de sentencia de amparo. 9 de junio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2017a). Sentencia recaída en el expediente 1944-2016, apelación de sentencia de amparo. 24 de enero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2017b). Sentencia recaída en el expediente 4591-2016, apelación de sentencia de amparo. 14 de marzo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2017c). Sentencia recaída en el expediente 2637-2017, apelación de sentencia de amparo. 27 de septiembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2018a). Sentencia recaída en los expedientes acumulados 3828/5556-2016, inconstitucionalidad general. 16 de enero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2018b). Sentencia recaída en el expediente 5181-2017, amparo en única instancia. 7 de marzo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2018c). Sentencia recaída en el expediente 4707-2017, apelación de sentencia de amparo. 21 de mayo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>

- _____. (2018d). Sentencia recaída en el expediente 4384-2017, apelación de sentencia de amparo. 24 de octubre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2018e). Sentencia recaída en el expediente 2462-2018, amparo en única instancia. 30 de octubre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2019a). Sentencia recaída en el expediente 4628-2018, amparo en única instancia. 7 de mayo. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2019b). Sentencia recaída en el expediente 1671-2018, apelación de sentencia de amparo. 12 de junio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2019c). Sentencia recaída en el expediente 2525-2018, apelación de sentencia de amparo. 18 de julio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2020a). Sentencia recaída en el expediente 3707-2016, apelación de sentencia de amparo. 25 de febrero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2020b). Sentencia recaída en el expediente 31-2016, inconstitucionalidad general. 23 de junio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2020c). Sentencia recaída en el expediente 127-2019, inconstitucionalidad general. 15 de julio. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2022a). Sentencia recaída en el expediente 5815-2018, inconstitucionalidad general. 18 de enero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2022b). Sentencia recaída en el expediente 4641-2020, inconstitucionalidad general. 9 de febrero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2022c). Sentencia recaída en el expediente 4692-2021, apelación de sentencia de amparo. 16 de febrero. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- _____. (2022d). Sentencia recaída en el expediente 4477-2021, amparo en única instancia. 27 de septiembre. Recuperado de <https://tinyurl.com/ew9y9pcs>
- Conferencia Internacional del Trabajo. (1998, 18 de junio). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3Vd4DaU>
- Gamarro, Urías. (2020, 16 de septiembre). 'Gasto en salarios: 88 pactos colectivos se han firmado desde 2008'. *Prensa Libre*. <https://bit.ly/3WII7ra>
- García, Enrique. (2022, 5 de octubre). 'Cinco rollos de papel higiénico y heredar la plaza a los hijos: los sindicatos y su poder en el gobierno'. *Plaza Pública*. <https://bit.ly/3Ebrhty>
- Juzgado Décimo Cuarto de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Arbitraje. (2011). Laudo arbitral del 7 de junio de 2011. Expediente 547-2009. Recuperado de <https://tinyurl.com/4t2vb7yx>
-

- Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Arbitraje. (1996). Laudo arbitral del 6 de diciembre de 1996. Expediente 6-96. Recuperado de <https://tinyurl.com/4t2vb7yx>
- Lagos del Campo vs. Perú. Serie C, No. 340. (Corte IDH, 2017). Recuperado de <https://bit.ly/3EmW87b>
- López Cordero, Guillermo. (2015). *Los pactos colectivos de condiciones de trabajo celebrados en el sector público deben y pueden ser revisados y renegociados para ajustarlos a la realidad nacional y a las condiciones del Estado*. Guatemala: IURISTEC. <https://bit.ly/2Y7nhG7>
- Nájera-Farfán Morales, Alejandro. (2011). *Alcance real del principio de imperatividad del Derecho Laboral en la negociación colectiva* (tesis de grado). Guatemala: Universidad Francisco Marroquín. <https://bit.ly/3cPQZDG>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1948). Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Recuperado de <https://tinyurl.com/56sistu5>
- _____. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Recuperado de <https://tinyurl.com/54a8jhvf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/2QZe3FP>
- Procuraduría General de la Nación (PGN) / Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS). (2017a). *Reconvención de nulidad de artículos específicos del PCCT por PGN/MSPAS*. Juicio ordinario laboral No. 01173-2015-08464. <https://bit.ly/3CEmW1s>, <https://bit.ly/3ROkvNY>
- _____. (2017b, 22 de febrero). *Comunicado de Prensa*. Guatemala. <https://bit.ly/3EqApLr>
- Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Mazatenango, Suchitepéquez. (2002). Sentencia del 18 de febrero de 2002. Expediente 330-2001. Recuperado de <https://tinyurl.com/4t2vb7yx>

Derechos de Autor (c) 2023 Juan Pablo Gramajo Castro



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)