

## **EXPEDIENTE 1664-2022**

**CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD:** Guatemala, veintiuno de mayo de dos mil veinticuatro.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de cinco de octubre de dos mil veintiuno, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por el Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME”, por medio de los miembros del Comité Ejecutivo Edelmar Baudilio Herrera Pelén, Helen Lissette Baiza Morán de Meza, Mayra Iliana Hernández López, Yury Efraín Chang Castro y Sonia Elizabeth García Chaclán, contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el patrocinio de la abogada Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica. Es ponente en el presente caso la Magistrada Vocal I, Leyla Susana Lemus Arriaga, quien expresa el parecer de este Tribunal.

## **ANTECEDENTES**

### **I. EL AMPARO**

**A) Solicitud y autoridad:** presentado el siete de noviembre de dos mil diecinueve, en la Sección de Amparo de la Corte Suprema de Justicia. **B) Acto reclamado:** resolución de veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, dictada por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que confirmó la decisión emitida por el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar las cuestiones previas como punto de Derecho promovidas tanto por el Estado de Guatemala como por el Ministerio de Educación –autoridad nominadora– y, como consecuencia, dejó sin efecto (y levantó) las prevenciones decretadas dentro del conflicto colectivo de



carácter económico social promovido por el Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” contra el ente y autoridad nominadora mencionados. **C) Violaciones que denuncia:** a los derechos a una tutela judicial efectiva, igualdad, no discriminación, huelga, libertad sindical y negociación colectiva, así como a los principios jurídicos de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso. **D) Hechos que motivan el amparo:** de lo expuesto por el postulante y del estudio de los antecedentes se resume: **D.1)** **Producción del acto reclamado:** a) en el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del departamento de Guatemala, el Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME”, por medio de su Comité Ejecutivo, promovió conflicto colectivo de carácter económico social contra el Estado de Guatemala [autoridad nominadora: Ministerio de Educación], como consecuencia, dicha judicatura decretó las prevenciones correspondientes; b) el proceso fue posteriormente trasladado al Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, ante el cual, tanto la autoridad nominadora como el Estado de Guatemala, promovieron cuestiones previas como punto de Derecho contra el conflicto colectivo de mérito – el once y dieciocho de marzo de dos mil diecinueve, respectivamente–, señalando el primero de los citados que, desde el año dos mil catorce, se encuentra vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala –STEG–, el cual es de aplicación general a todas las relaciones laborales que se dan en el centro de trabajo, por tanto, estimó inoperante y desgastante que se conozca y discuta un nuevo pacto cuando existe uno vigente –refirió que siete sindicatos más plantearon conflictos colectivos, sin ser fructíferos por la razón aludida–; aunado a lo anterior,



el Estado de Guatemala señaló, entre otros aspectos, la carencia de dictámenes que el plan anual de salarios y normas para su administración señalan como obligatorios, previo a iniciar el proceso de negociación colectiva, los cuales deben ser emitidos por la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas y la Oficina Nacional de Servicio civil; **c)** la judicatura referida, declaró con lugar los puntos de Derecho instados y, como consecuencia, ordenó el levantamiento de las prevenciones decretadas, y **d)** conforme con la decisión anterior, el Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” –postulante–, interpuso recurso de apelación, medio de impugnación que fue declarado sin lugar en resolución de veintiocho de agosto de dos mil diecinueve –**acto reclamado**– dictada por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social –**autoridad cuestionada**– y, como consecuencia, confirmó la resolución conocida en alzada ordinaria. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** denuncia el postulante que la Sala objetada, al emitir el acto reclamado, vulneró sus derechos, puesto que: **a)** el acto reclamado produce la contención de las tres garantías fundamentales del Derecho Colectivo de Trabajo; primeramente la libertad sindical, puesto que, sujeta al sindicato y sus afiliados a los actos y representación de aquellas personas que no fueron elegidas por dicha organización sindical; segundo (garantía) el de negociación colectiva, puesto que confiere al margen de la debida aplicación de la ley, la titularidad de este derecho a un sindicato que no les representa, y del (tercero) derecho de huelga, puesto que, les priva de manera liminar de la única vía de acceso legal a dicho derecho. En ese orden de ideas, tanto el juzgado de primera instancia y la autoridad cuestionada, le han privado la posibilidad de gozar de derechos colectivos de trabajo; **b)** el artículo 3 del Decreto



71-86 del Congreso de la República, al regular el derecho de sindicalización en el sector público establece: “*Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, Ministerio, Entidad Autónoma o Descentralizada, o por dependencia o Gremios*”, con lo cual se logra advertir, que la ley no solo reconoce el derecho de los trabajadores de adoptar el modelo de organización sindical que consideren sea el más adecuado para realizar la interlocución de sus intereses, sino que reconoce y de hecho regula alternativas al modelo de sindicato único por Ministerio, pudiendo los trabajadores válida y legalmente optar por formas organizativas de índole gremial o relacionadas a una dependencia específica; **c)** si la ley admite un modelo de sindicalización de este tipo, el no hacerlo de esa manera, vincularía un tipo de penalización, discriminación o trato distinto para los trabajadores, por el hecho de haber decidido ejercer su libertad sindical en la forma en que lo hicieron. Se aprecia desde la lógica y congruencia constitucional y del ordenamiento jurídico, que al admitir la ley la libre sindicalización por dependencia o gremio, siendo que la negociación colectiva es un derecho inherente a la libre sindicalización, la ley también admite y garantiza que la negociación colectiva se realice por dependencia o gremio; **d)** los parámetros de igualdad para determinar la representatividad y consecuente titularidad del derecho de negociación colectiva, entre un sindicato que tiene la posibilidad de afiliar a los trabajadores de todo un ministerio o institución y de todos los gremios coexistentes en este, frente a uno que solo puede afiliar a los trabajadores de una sola de las dependencias de la institución o solo a uno de los gremios o categorías de trabajadores de ésta, no puede ser tratado de forma equivalente puesto que, la igualdad en “*términos brutos*”, presupondría el someter a uno de los sindicatos a una condición desigual como punto de partida; **e)** en atención al principio de



congruencia, objetividad y de no discriminación que el artículo 51, literal b), del Código de Trabajo refiere, en el supuesto de que exista más de un sindicato establece: “*b) si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación...*”, de esa cuenta, para garantizar el principio de igualdad ante la ley, la representatividad no se determina sobre la base del número de afiliados de los sindicatos sino sobre la base del “*mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación*”; f) de conformidad con el criterio anterior, el Código de Trabajo refiere que el patrono solamente puede alegar que ha satisfecho su obligación y el derecho de los trabajadores de negociar colectivamente, cuando ha negociado con el sindicato que cuente con el mayor número de trabajadores afectados por la negociación, es decir, del universo de trabajadores cuyas condiciones económicas y sociales pretende mejorar el sindicato al presentar un pliego de peticiones, en este caso, el sindicato que propuso la negociación, es una organización que abarca única y exclusivamente una dependencia y gremio, limitando a la Dirección de Auditoría Interna del Ministerio de Educación, es decir, para los trabajadores que participan y realizan las auditorías a lo interno de dicha cartera, esto significa que para que la entidad patronal pudiese liberarse de la obligación de negociar un pacto colectivo con los trabajadores de esa dependencia, debió demostrar que el sindicato con que negoció contaba con más trabajadores afiliados que los veintiséis que pertenecen al sindicato emplazante en el universo de treinta y siete trabajadores con los que cuenta la dependencia, dentro de la cual dicho sindicato puede afiliar trabajadores y que son los afectados por la negociación propuesta; g) de esa cuenta, siendo que el máximo de trabajadores que el sindicato emplazante podría afiliar conforme a



sus estatutos es de treinta y siete (por ser este número el total de trabajadores que laboran en la dependencia), constituye un derecho de los trabajadores que se encuentra en el marco legal de su libertad sindical; sin embargo, existe discriminación en el hecho de que la representatividad se determine con relación en un sindicato cuyo universo de afiliación abarca todo el Ministerio y a pesar de ello, no cumple con el requisito previsto en la ley, que es el de contar con el “*mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación...*”; h) el acto reclamado ratifica y lleva a la definitividad un curso elusivo de la ley y obvia que esta permite que los trabajadores se organicen sindicalmente, en la forma que lo estimen acorde a sus intereses y preferencia, como lo establece el artículo 3 del Decreto 71-86 del Congreso de la República; sin embargo, penaliza y discrimina a los trabajadores por el ejercicio de este derecho, al someterlos a la decisión de terceros y negarles la posibilidad de representar y defender sus propios intereses, lo cual viola el principio de igualdad ante la ley y libertad sindical, puesto que, admitiendo la ley la forma de organización elegida por los trabajadores agremiados por el sindicato emplazante, el juez de primera instancia y la autoridad cuestionada admiten que el patrón imponga a la organización (sindical) emplazante un sindicato de su preferencia, que no es representativo del gremio en el cual ejercen sus funciones debiendo apuntarse, sobre la base del *onus probandi*, que el tribunal de primer grado resolvió sin determinar el número de trabajadores existentes en las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación y de estos cuántos eran afiliados al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala “STEG” y cuántos eran del Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME”, para determinar si esa categoría específica de trabajadores, contaba con el privilegio de ser el



sindicato mayoritario; i) no puede estimarse respetada la libertad sindical, cuando el juez priva lo que la ley admite, en cuanto a la posibilidad de organización gremial, siendo menester traer a cuenta que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, ha considerado: “1369. *Cuando, según el sistema en vigor, el sindicato más representativo goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, dicho sindicato debe determinarse con arreglo a criterios objetivos previamente determinados a fin de evitar toda posibilidad de parcialidad o de abuso*”, el mismo Comité ha determinado: “1359. *Los trabajadores y los empleadores deben poder constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección y elegir libremente a sus representantes a los efectos de la negociación colectiva*”. En este caso, si bien, la legislación establece como criterio objetivo para determinar la titularidad de la negociación colectiva, los presupuestos previstos en el artículo 51 del Código de Trabajo, la contención y violación a la libertad sindical y negociación colectiva se produce en la práctica, ya que es el acto reclamado el que rompe con la armonización de la legislación y las normas internacionales del trabajo; j) el acto reclamado no es producto de una aplicación de la ley, sino de una aplicación arbitraria y errónea (obviando la exégesis conforme el artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial) puesto que, la autoridad impugnada, a pesar de tener el deber de ajustar a Derecho lo actuado en la primera instancia, mantuvo tales violaciones. Adicionalmente, la autoridad impugnada obvió que la tutela judicial efectiva impone la necesidad de que el tribunal al pronunciarse analice y valore cada uno de los argumentos esgrimidos por las partes, tanto fácticos como jurídicos, siendo en el presente caso, el motivo de apelación (ante la autoridad cuestionada) en cuanto a que el tribunal de primera instancia no se pronunció sobre la totalidad de los aspectos jurídicos y fácticos



planteados por la parte laboral, en los dos memoriales de evacuación de audiencia dentro de los dos incidentes admitidos a trámite dentro del proceso que sirve de antecedente al amparo; **k)** de conformidad con la ley y la jurisprudencia, la vía directa se agota en treinta días que se computan a partir de la entrega del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo al patrono por parte de la Inspección General de Trabajo, y de conformidad con el artículo 395 del Código de Trabajo, la fase de conciliación no puede durar más de quince días desde que es recibido por parte del Tribunal del pliego de peticiones, en ese orden de ideas, tomando en cuenta que el artículo 324 del cuerpo legal previamente citado “*Todos los días y horas son hábiles*”, y habiendo sido notificadas las prevenciones (del conflicto de mérito) el seis de marzo de dos mil diecinueve, el incidente como cuestión previa como punto de Derecho, instado por la parte patronal fue presentado extemporáneamente (dieciocho de marzo de dos mil diecinueve), a pesar que el memorial de planteamiento fue suscrito el ocho de marzo de dos mil diecinueve, si bien, el objeto de la cuestión previa aludida, es cuestionar la legalidad de la resolución que dictó aquellas prevenciones, el plazo para ser admisible debe ser razonable, por lo que debió circunscribirse a lo previsto en el artículo 365 del Código *ibid*, que prevé como plazo máximo el ejercicio de una defensa procesal de tres días, que en este caso es una quinta parte de la cual no puede exceder la tramitación de la etapa procesal de conciliación, conforme el artículo 393 del cuerpo normativo citado, situación que revela que la parte patronal dejó transcurrir el doble del tiempo que le llevó para hacer valer su defensa, consumiéndose con ello la etapa procesal de quince días, llevando al tribunal a incumplir con el plazo perentorio que le establece la ley para agotar la etapa conciliatoria; **I)** es menester traer a cuenta que dentro del proceso subyacente existe un único demandado



(Estado de Guatemala), el cual cuenta con la personalidad y personería jurídica propia; sin embargo, se le confiere audiencia a la autoridad nominadora, la cual carece de los atributos previamente citados defendiendo un mismo interés, lo que genera una situación desigual que afecta en este caso a los trabajadores que son objeto de la tutela normativa que prescribe el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, de esa cuenta, en observancia de la ley, no puede admitirse a trámite un segundo planteamiento operado de manera unilateral por la Procuraduría General de la Nación, ni admitirse que un mismo interés procesal y una misma persona jurídica goce de una doble oportunidad de defensa que somete a otra desigualdad a la parte laboral, m) el acto reclamado omitió pronunciarse respecto de que conforme a la ley, los derechos de negociación colectiva y de huelga a través del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, solo se requiere el cumplimiento de un supuesto que es el agotamiento de la vía directa, misma que se agota por el transcurso del tiempo y sin necesidad de declaración o resolución alguna. Estos requisitos los determinan las leyes ordinarias y, de esa cuenta, con base en los artículos 103, 106 y 203 de la Constitución Política de la República, los tribunales de la República no pueden imponer, para acceder a un derecho, más requisitos que los previstos por la ley y, en este caso, no pueden variar para anular el acceso a un derecho por decisiones administrativas; por tanto, no puede invocarse un acuerdo gubernativo como instrumento que pueda afectar legalmente a los trabajadores, acceder a los tribunales del país para hacer valer su derecho de negociación colectiva. En el presente caso, lo relativo a la supuesta carencia de dictámenes, invocada por la entidad patronal ha sido materia discutida y desechada, dado que la ley no los requiere y porque es ilógico que exista un dictamen sobre los efectos de algo que



no se ha negociado ni existe, como acontece en los casos en los que, como en el presente, no ha existido negociación y acuerdos, debiendo establecerse que la norma invocada por la entidad patronal refiere aspectos para legitimar una acción voluntaria por parte de una autoridad nominadora, no obstante, no puede esa voluntad administrativa condicionar el accionar judicial, y **n)** el sindicato emplazante cumplió con los requisitos determinados por la ley para poder plantear el conflicto colectivo de carácter económico social; es decir, agotó la vía directa, y dio cumplimiento a los requisitos previstos en el artículo 381 del Código de Trabajo, por lo que, no se pueden restringir derechos humanos, como los de negociación colectiva de huelga, así como a una tutela judicial efectiva, como consecuencia de la mera inconformidad del patrono. **D.3) Pretensión:** solicitó que se otorgue el amparo y, como consecuencia, se deje en suspenso el acto reclamado, ordenándose que se emita nueva resolución. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó el contenido de las literales a), y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Normas que se estiman violadas:** citó los artículos 2º, 4º, 5º, 12, 44, 46, 103, 104, 106, 152, 154, 155, 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 2, 14, 22, 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 1, 2, 8, 24, 25 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

## II. TRÁMITE DEL AMPARO

**A) Amparo provisional:** no se otorgó. **B) Terceros interesados:** a) Estado de Guatemala, y b) Ministerio de Educación. **C) Remisión de antecedentes:** a) disco compacto que contiene el conflicto colectivo de carácter económico social 01173-2019-002292 del Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, y b) disco compacto que contiene el expediente de apelación 01173-



2019-02292 recurso 1, de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **D) Medios de comprobación:** se prescindió del período probatorio; sin embargo, se incorporaron los aportados al proceso de amparo en primera instancia. **E) Sentencia de primer grado:** la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejucicio, **consideró:** “*...Es función de la jurisdicción constitucional proteger a través del amparo, los derechos que la Constitución y las leyes garantizan; es por ello que, para lograr la tutela del amparo, es preciso no sólo que las leyes, resoluciones, disposiciones o actos de autoridad, lleven implícito violación a los mismos, sino que con ello se cause o se amenace causar agravio a los derechos del postulante y no pueda repararse por otro medio legal de defensa.*” Sin embargo, el examen de constitucionalidad -del proceder cuestionado- tiene como premisa elemental de viabilidad, la existencia del acto u omisión que se ha denunciado como agravante, ya que, de no existir tal agravio, su juzgamiento carecerá de contenido. El postulante promovió garantía constitucional de amparo contra la resolución del veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, dictada por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, argumentando que, se violentó la igualdad, no discriminación, debido proceso, tutela judicial efectiva, legalidad, seguridad jurídica, libertad sindical, negociación colectiva y huelga, puesto que se ha privado al sindicato emplazante y a sus afiliados la posibilidad de gozar de derechos colectivos de trabajo, aduciendo que cuentan con un pacto colectivo negociado de un sindicato que afilia trabajadores en todo el Ministerio, a pesar de que dicho sindicato no cuenta con el mayor número de trabajadores afectados por la negociación que propone el sindicato emplazante, agregó que el Tribunal impugnado omitió conocer, razonar y pronunciarse respecto a cada aspecto alegado por el emplazante, por lo que los miembros del sindicato



amparista se encuentran intentando ejercer su derecho a la negociación colectiva y eventualmente su derecho a la huelga, así también que el máximo de trabajadores que el sindicato emplazante podría afiliar conforme a sus estatutos es de treinta y siete, por ser ese el número total de trabajadores que laboral (sic) en la dependencia en donde se creó el sindicato, por lo que se violentan sus derechos de sindicalización y negociación colectiva y constituye una discriminación que la representatividad se determine en relación con un sindicato cuyo universo de afiliación abarca todo el Ministerio y que por poder afiliar al gremio más grande del Ministerio, cuenta con un universo de afiliación más extenso pero que, a pesar de ello, no cumple con el requisito previsto expresamente por la ley que es el de contar con el mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación (...) Esta Cámara, del estudio de los antecedentes del proceso, la acción de amparo y las normas aplicables al caso concreto, arriba a la conclusión que, la Sala jurisdiccional que conoció de la apelación interpuesta por el amparista, actuó de conformidad con las facultades que le confiere el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo anterior surge debido a que al emitir el acto reprochado la autoridad impugnada consideró que: consta que el pacto colectivo vigente, de conformidad con el artículo 51 literal b) del Código de Trabajo, es el que quedó perfeccionado por negociación y homologación autorizada con fecha cuatro de enero de dos mil diecinueve, ley profesional vigente e imperante respecto de las condiciones de trabajo para trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y que su vigencia es por tres años, no pudiendo plantearse otro conflicto colectivo de carácter económico y (sic) social como en el presente caso; por lo que el Tribunal impugnado, al pronunciarse en el sentido que lo hizo acudió a criterios valorativos de los elementos probatorios y antecedentes que tuvo a su



*disposición, sin que haya causado violación a los derechos fundamentales del amparista. Por lo anterior expuesto, el postulante no denunció violaciones a sus derechos fundamentales derivadas de lo resuelto por la autoridad impugnada, puesto que de conformidad con el artículo 53 inciso b) del Código de Trabajo, establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores, de donde se advierte que su pretensión es trasladar los mismos argumentos de naturaleza ordinaria al plano constitucional, queriendo además obtener una revisión de los criterios valorativos externados por los tribunales de jurisdicción ordinaria, lo que resulta improcedente por las limitaciones contenidas en el artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala (...) Por lo considerado anteriormente y citas ilustrativas que se han incluido, se concluye que no se advierte violación alguna, en consecuencia, no existe agravio que reparar, a través de la presente garantía, por lo que el amparo debe denegarse. Por lo considerado, cuando la autoridad impugnada actuó dentro de sus funciones sin causar agravio a las partes, por lo que el amparo deviene improcedente. (...) En virtud de la forma como se ha resuelto la presente acción constitucional de amparo, con base en los artículos 45 y 46 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, no se condena en costas al postulante por no existir sujeto legitimado para su cobro y se impone multa a la abogada patrocinante...". Y resolvió: "...I) DENIEGA por notoriamente improcedente la garantía constitucional de amparo planteada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS UNIDADES DE AUDITORÍA INTERNA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, «STUDAIME» ; a través de los miembros del comité ejecutivo, los señores EDELMAR BAUDILIO HERRERA PELÉN, secretario general, HELEN LISSETTE BAIZA MORÁN DE MEZA, secretaria de organización,*



MAYRA ILIANA HERNÁNDEZ LÓPEZ secretaria de conflictos, YURY EFRAÍN CHANG CASTRO, secretario de finanzas y SONIA ELIZABETH GARCÍA CHACLÁN, secretaria de actas y acuerdos, quienes unificaron personería en el primero de los postulantes, contra la SALA TERCERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **II)** No se condena en costas al postulante por lo considerado. **III)** Impone multa de mil quetzales a la abogada Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica, quien deberá hacerla efectiva en la Tesorería de la Corte de Constitucionalidad dentro de los cinco días siguientes a partir de estar firme este fallo, cuyo cobro en caso de incumplimiento se hará por la vía legal correspondiente. **IV)** Oportunamente remítase a la Corte de Constitucionalidad....”.

### III. APELACIÓN

El Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” –postulante–, apeló y sustancialmente reiteró los argumentos vertidos en el escrito contentivo del amparo. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se revoque la sentencia conocida en grado.

### IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

**A) El Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” –postulante–,** reiteró los argumentos expuestos en el escrito contentivo del amparo y de apelación. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se revoque la sentencia impugnada. **B) El Ministerio de Educación –tercero interesado–,** manifestó que el veintidós de marzo de dos mil veintidós, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social notificó la resolución 224-2022, a través de la cual



homologó el nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre el Ministerio de Educación y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala –STEG–, el cual entró en vigencia el once de marzo del año citado, mismo que aplica para todo el personal, tanto administrativo como docentes, en el cual están incluidos los representantes del Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME”; razón por la cual, el presente amparo ha quedado sin materia. Asimismo, desde dos mil catorce, el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre la autoridad nominadora y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala –STEG– y demás sindicatos adherentes, ha sido de aplicación general para todas las relaciones laborales que se dan dentro del centro de trabajo. El pacto vigente en el momento del conflicto colectivo presentado por “STUDAIME”, fue negociado entre el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala –STEG– y demás sindicatos adherentes en representación de todos los trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Educación, por ser el sindicato mayoritario y el Ministerio de Educación como parte patronal, en cumplimiento a lo que establece el artículo 51, literal b), del Código de Trabajo, fue homologado el cuatro de enero de dos mil diecinueve, por medio de la resolución 1-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que, se infiere que es ley profesional vigente e imperante respecto a las condiciones de trabajo para trabajadores y trabajadoras sindicalizados o no, incluyendo también a aquellos que inicien relación laboral en el centro de trabajo. Para ejemplificar la improcedencia del planteamiento constitucional, citó varios precedentes, en los cuales la jurisdicción ordinaria en casos similares decretó el levantamiento de las prevenciones por estar vigente otro pacto colectivo. Solicitó



que se declare sin lugar el recurso de apelación y, como consecuencia, se confirme la sentencia conocida en grado. **C) El Estado de Guatemala –tercero interesado–**, manifestó que es necesario establecer que no se evidencia que el acto reclamado constituya violación a los derechos y principios que denuncia el postulante, ya que la autoridad cuestionada utilizó correctamente la legislación aplicable al caso concreto respecto a las constancias procesales y, confirmó en alzada, con la debida y precisa fundamentación que exige todo fallo judicial, el auto que declaró con lugar el punto de Derecho planteado por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación y por el Ministerio de Educación y, como consecuencia, dejó sin efecto y levantó las prevenciones decretadas. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se confirme la sentencia conocida en grado. **D) El Ministerio Público**, señaló que comparte el criterio sostenido en la sentencia dictada por el *a quo*, en cuanto a la denegatoria del amparo. En ese orden de ideas, refirió que se advierte que los agravios denunciados por el amparista no guardan relación con el acto reclamado, evidenciándose que se pretende la revisión del caso en la vía constitucional, por el simple hecho que la misma es contraria a sus intereses, pese a que la autoridad impugnada actuó dentro del marco de sus funciones legales. Adicionalmente, el sindicato amparista, previo a emplazar al patrono con el objeto de negociar un nuevo pacto colectivo, debió verificar la vigencia de la ley profesional relacionada, pues su existencia constituía una limitante para poder negociar un nuevo instrumento de normación colectiva, por lo que, para iniciar un nuevo emplazamiento debió esperar la oportunidad legalmente establecida para denunciar el pacto vigente y así quedar en libertad de negociar otra ley profesional y no pretender hacerlo arbitrariamente. Solicitó que se declare sin lugar el recurso



de apelación interpuesto y, como consecuencia, se confirme la sentencia conocida en grado.

## **V. AUTO PARA MEJOR FALLAR**

Este Tribunal en resolución de diecisésis de mayo de dos mil veintidós, dictó auto para mejor fallar con el objeto que: **a)** el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala remitiera a esta Corte, copia completa y legible, en formato impreso o digital –en archivo “PDF” contenido en disco compacto–, del expediente que contiene conflicto colectivo de carácter económico social 01173-2019-002292 promovido por el Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” contra el Estado de Guatemala [autoridad nominadora: Ministerio de Educación], y **b)** la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, remitiera a esta Corte copia en los términos anteriores, el expediente que contiene la apelación 1) Oficial 4º dentro del conflicto colectivo de carácter económico social identificado en la literal anterior. Por lo anterior, se incorporó la documentación requerida y remitida por los órganos jurisdiccionales aludidos.

## **CONSIDERANDO**

**- I -**

No provoca agravio la decisión de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que acogen una cuestión previa como punto de Derecho y, por ende, suspenden de forma definitiva el trámite de un conflicto colectivo de condiciones de trabajo, al establecer con base en la doctrina legal que, mientras esté vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo en un centro de trabajo, no es razonable que se permita obligar a alcanzar nuevos acuerdos a través de la instauración de un conflicto colectivo de carácter económico social. De esa cuenta, la actuación de



la autoridad judicial que sea congruente con lo anterior, no evidencia violación de derechos que haga procedente el otorgamiento del amparo.

- II -

El Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” acude en amparo contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como acto reclamado la resolución de veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, que confirmó la decisión emitida por el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar las cuestiones previas como punto de Derecho, promovidas tanto por el Estado de Guatemala como por el Ministerio de Educación [autoridad nominadora] y, como consecuencia, dejó sin efecto (y levantó) las prevenciones decretadas dentro del conflicto colectivo de carácter económico social promovido por el Sindicato referido contra el ente y autoridad nominadora mencionados.

El amparista aduce que tal proceder supone conculcación a los derechos relacionados, por los motivos que quedaron reseñados en el apartado de Antecedentes del presente fallo.

- III -

De la lectura de las constancias procesales, este Tribunal advierte los hechos relevantes siguientes: **a)** en el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del departamento de Guatemala, el Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” por medio de su Comité Ejecutivo, promovió conflicto colectivo de condiciones de trabajo contra el Estado de Guatemala [autoridad nominadora: Ministerio de Educación], habiéndose decretado por dicha judicatura las



prevenciones correspondientes; **b)** el proceso fue posteriormente trasladado al Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, ante el cual, tanto la autoridad nominadora como el Estado de Guatemala, promovieron cuestiones previas como punto de Derecho contra el conflicto colectivo de mérito (once y dieciocho de marzo de dos mil diecinueve, respectivamente), señalando el primero de los citados que, desde el año dos mil catorce, se encuentra vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala –STEG–, el cual es de aplicación general a todas las relaciones laborales que se dan en el centro de trabajo, por tanto, estimó inoperante y desgastante que se conozca y discuta un nuevo pacto cuando existe uno vigente –refirió que siete sindicatos más plantearon conflictos colectivos, sin ser fructíferos por la razón aludida–; aunado a lo anterior, el Estado de Guatemala señaló, entre otros aspectos, la carencia de dictámenes que el plan anual de salarios y normas para su administración señalan como obligatorios, previo a iniciar el proceso de negociación colectiva, los cuales deben ser emitidos por la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas y la Oficina Nacional de Servicio civil, y **c)** la judicatura referida, declaró con lugar los puntos de Derecho instados y, como consecuencia, ordenó el levantamiento de las prevenciones decretadas, al considerar: “*...De conformidad con lo regulado por los artículos 49 y 50 del Código de Trabajo, los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo tienen carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos de trabajo existentes o que luego se celebren, sus estipulaciones tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto laboren en el centro de trabajo, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado; que el mismo*



tendrá una vigencia obligatoria de uno a tres años, según en el mismo se establezca, y que se entenderá automáticamente prorrogado si ninguna de las partes lo denuncia con por lo menos un mes de anticipación; dicha denuncia se entiende que es con el único efecto de dejar a las partes en libertad para negociar un nuevo pacto. También se debe agregar que esta una de las actividades primordiales de los sindicatos de conformidad con lo que establece entre otras normas el artículo 214 del Código de Trabajo (...) Que la parte emplazante manifestó al evacuar la audiencia conferida que si bien es cierto existe un Pacto Colectivo vigente, también lo es que el derecho de los trabajadores representados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIDAD INTERNA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN -STUDAIME- tienen derecho de libertad sindical y acción sindical, tanto para decidir y ejecutar su propio plan de acción sindical y no a través de un sindicato que pertenece a otro gremio, ello en vista que el Código de Trabajo en su artículo 51 literal c) establece: 'Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada uno de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio pueden exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción'. En este caso los sindicatos que suscribieron el pacto vigente pertenecen a distintos gremios, y el emplazante es el que representa a los trabajadores de la Unidad de Auditoría Interna del Ministerio de Educación, por lo que no puede violarse su derecho de negociar un Pacto Colectivo de Condiciones



*de Trabajo específicamente de la unidad emplazante. Por otro lado tanto el Estado de Guatemala, como la entidad Nominadora Ministerio de Educación, manifestaron que no es factible negociar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo con el Sindicato emplazante, en vista de la existencia de un PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO el cual fue celebrado entre el MINISTERIO DE EDUCACIÓN con el SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN DE GUATEMALA -STEG- y los sindicatos siguientes: 'SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN DE GUATEMALA -STEG-. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN CHIQUIMULTECA -SITRAECH-, SINDICATO UNIDAD MAGISTERIAL POR EL CAMBIO, SINDICATO DE EDUCADORES Y TRABAJADORES AFINES A COMALAPA, EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE PATZÚN, SINDICATO MAGISTERIAL POAQUILEÑO '25 DE JUNIO' Y EL SINDICATO DE MAESTROS DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA SMG y SINDICATOS ADHERENTES', de conformidad con los artículo[s] 49 y 50 del Código de Trabajo arriba referidos, al existir un Pacto Colectivo vigente dentro de una institución o entidad, no es procedente el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, pues para ello debe cumplir con denunciar el pacto colectivo vigente y ello no puede darse mientras el mismo no haya estado vigente durante el tiempo regulado, en este caso el tiempo regulado como lo establecen los artículos 14 y 15 del pacto referido, y siendo que, así como también existe doctrina legal que establece que no puede obligarse a un patrono a negociar un nuevo pacto colectivo mientras se encuentre vigente uno, por tal motivo a este tribunal se le imposibilita continuar con la tramitación del mismo y se hace constar que las pruebas documentales acompañadas por la entidad nominadora*



consistentes en resoluciones finales de Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, no son vinculantes con lo resuelto en este conflicto, por lo tanto no se les da el valor probatorio a los mismos. Lo indicado anteriormente tiene fundamento en lo resuelto por la Honorable Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha siete de octubre de dos mil diez dictada dentro del expediente cuatro mil setecientos veintitrés - dos mil nueve (4723-2009) que en su parte conducente establece: ‘..Lo anteriormente trascrito demuestra que los amparistas reconocieron expresamente la existencia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente al momento del planteamiento del conflicto colectivo que sirve de antecedente al presente amparo. Con fundamento en lo anterior, y en el artículo 53 inciso b), antes trascrito, debe reconocerse que mientras esté vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo en un centro laboral, no es razonable que se permita obligar el establecimiento de nuevos acuerdos, sin importar que se trate de aspectos ya contenidos en el pacto vigente o, de otras cuestiones no incluidas en aquél. Esto no implica que se desconozca la posibilidad de que patronos y trabajadores puedan negociar directamente y acordar arreglos extrajudiciales, pues ello es posible y es viable materializarlos en forma específica en cada una de las relaciones de trabajo que existan, bien sean individuales o colectivas, mediante la modificación de cada uno de los contratos que estén vigentes. Lo que no se reconoce es la posibilidad de que, estando vigente un pacto colectivo, pueda迫使 the patron to negotiate a new one, fuera del plazo de un mes que tienen las partes para denunciar el pacto que rija en su momento, en la forma que la ley lo establece. Lo contrario generaría inseguridad jurídica que haría casi nugatorio el objeto de la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuyo alcance es complejo e implica una negociación prolongada, con el consecuente



desgaste moral y económico que a cada parte interesada provoca. Las ideas anteriores se refuerzan al observarse que el legislador fue prudente al no permitir que se establezcan pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción, por un plazo mayor de tres años, pues ese lapso es razonable para que a su vencimiento se pretenda renegociar condiciones determinadas ya incluidas en el convenio vigente, o bien, nuevos aspectos que hayan surgido a lo largo de ese tiempo y, que ameriten un acuerdo que deba concretarse. Este criterio, fue sostenido por esta Corte en sentencias de cuatro de marzo de dos mil ocho, ocho de julio de dos mil nueve y uno de diciembre de dos mil nueve, dictadas en los expedientes tres mil treinta y siete - dos mil siete, mil seiscientos noventa y uno dos mil nueve y dos mil seiscientos veintidós - dos mil nueve (3037-2007, 1691-2009 y 2622-2009), respectivamente...'. Aunado a ello, cabe indicar que no es violentado el derecho de los Trabajadores de la UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN ni del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS UNIDADES DE AUDITORÍA INTERNA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN - STUDAIME- en cuanto a su derecho de libertad sindical como a su plan de acción sindical, ya que dentro de lo regulado en el pacto colectivo vigente en su artículo 5 establece: 'LOS TRABAJADORES (AS). Para los efectos del presente pacto, se comprende como trabajadores (as) a la totalidad de personas individuales que prestan sus servicios al MINEDUC, en virtud de nombramiento, contrato o relación de trabajo'. En su artículo 8 establece: 'APLICACIÓN DEL PACTO. Como ley profesional este pacto regula las condiciones en que el servicio debe prestarse. Sus disposiciones se aplican: ... c) A todos los trabajadores (as) del Ministerio de Educación', por lo tanto, no existe ningún trabajador del Ministerio de Educación que quede fuera de las disposiciones del pacto referido, aunque así hubiesen sido



*sindicatos de otros gremios quienes lo firmaron con el Ministerio de Educación. Por lo anterior es procedente que se levanten las prevenciones decretadas y dejar sin efecto los apremios contenidos en el decreto que le dio trámite al estar firme el presente fallo, tal como se resolverá en el apartado resolutivo...”.*

Inconforme con la decisión anterior, el ahora postulante interpuso recurso de apelación, medio de impugnación que fue declarado sin lugar en decisión de veintiocho de agosto de dos mil diecinueve –**acto reclamado**– dictada por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social –**autoridad cuestionada**– y, como consecuencia, confirmó la resolución conocida en alzada, considerando para el efecto: “...*Esta Sala, al analizar las constancias procesales (...) advierte que: a) por resolución de fecha seis de marzo de dos mil diecinueve, dictada por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social Para la Admisión de Demandas (folio 34 de la pieza de primera instancia), se decretaron PREVENCIONES CONTRA DEL ESTADO DE GUATEMALA entidad nominadora MINISTERIO DE EDUCACIÓN, mediante la cual se tuvo por planteado el Conflicto Colectivo promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS UNIDADES DE AUDITORÍA INTERNA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN - STUDAIME-, siendo la autoridad nominadora el MINISTERIO DE EDUCACIÓN; b) Que consta en autos que desde el año dos mil catorce, se encuentra vigente un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre la entidad nominadora y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala -STEG- y demás sindicatos adherentes, el cual es de aplicación general para todas las relaciones laborales que se dan dentro del centro de trabajo. Por lo que dicho Pacto fue negociado nuevamente entre el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala -STEG- y demás sindicatos adherentes en*



representación de todos los trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Educación, por ser el Sindicato Mayoritario y el Ministerio de Educación como parte Patronal, c) el Pacto Colectivo que a la presente fecha se encuentra vigente de conformidad con el artículo 51 literal b) del Código de Trabajo, es el que recientemente quedó perfeccionado por negociación y la Homologación autorizada con fecha cuatro de enero de dos mil diecinueve por medio de la resolución 1-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (documento que obra en autos), ley profesional vigente e imperante respecto las condiciones de trabajo para trabajadores y trabajadoras sindicalizados y para los no sindicalizados, incluyendo también a aquellos que inicien relación (sic) laboral en el centro de trabajo. De todos los contratos: que sus normas tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito y que su vigencia es hasta por tres años, no pudiendo plantearse un conflicto colectivo de carácter económico social como en el presente caso; d) de conformidad con lo regulado en los artículos 49, 50 y 53, literal b) del Código de Trabajo, se puede establecer que un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene por objeto reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse; que tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos; que sus normas tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito y que su vigencia es hasta por tres años, no pudiendo plantearse un conflicto colectivo de carácter económico social, como en el presente caso; e) Por lo anterior, esta Sala debe confirmar el fallo de primera instancia, ya que este fue dictado conforme a derecho y la jurisprudencia relativa al caso, emanada de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente citado en la resolución apelada y además con lo resuelto dentro de los expedientes números 3373-2014, 3389-2016 y 5863-2013, donde se sienta el criterio de que 'Lo que no se reconoce es la posibilidad de



que, estando vigente un pacto colectivo, pueda forzarse al patrono a negociar el pacto que rija en su momento, en la forma que la ley lo establece. Lo contrario generaría inseguridad jurídica que haría casi nugatorio el objeto de la celebración de pactos colectivos de condiciones de condiciones de trabajo, cuyo alcance es complejo e implica una negociación prolongada...' sentencias de la Corte de Constitucionalidad dentro de los expedientes 3037-2007, 1691-2009 y 2622-2009 lo cual de conformidad con el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, de observancia obligatoria para los órganos Jurisdiccionales; f) por lo anterior los agravios esgrimidos por la parte postulante no pueden ser acogidos al ser improcedentes, toda vez que de ningún modo se están violentado la libertad sindical que alude, ni los demás derechos como la discriminación que argumenta, y los demás derechos que esgrime toda vez que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, es de aplicación general abarcativo (sic) de todas las relaciones de trabajo que existan y por existir en la entidad nominadora, además de que, dentro de lo regulado en el pacto colectivo vigente en su artículo 5 establece: 'LOS TRABAJADORES (AS). Para los efectos del presente pacto, se comprende como trabajadores (as) a la totalidad de personas individuales que prestan sus servicios al MINEDUC, en virtud de nombramiento, contrato o relación de trabajo'. En su artículo 8 establece: "APLICACIÓN DEL PACTO. Como ley profesional este pacto regula las condiciones en que el servicio debe prestarse. Sus disposiciones se aplican: ... c) A todos los trabajadores (as) del Ministerio de Educación', y que lo resuelto le sea desfavorable o contrario a sus intereses de la parte postulante no significa en manera alguna que los agravios esgrimidos tengan sustento alguno; g) aunado a lo anterior es de hacer notar que, el artículo 53 inciso b), del Código de Trabajo, prescribe que debe reconocerse que



*mientras esté vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo en un centro laboral, no es razonable que se permita obligar al establecimiento de nuevos acuerdos, sin importar que se trate de aspectos ya contenidos en el pacto vigente o, de otras cuestiones no incluidas en aquel. Por el principio de legalidad y certeza el nuevo Pacto Colectivo, para casos como el presente tiene contemplado que es posible y es viable que para materializar los intereses de los gremios bajo su cobertura en forma específica en cada una de las relaciones de trabajo que existan, bien sean individuales o colectivas, puede hacerse mediante la modificación de cada uno de los contratos que estén vigentes, que es lo correspondiente en el presente caso. De ahí que no exista posibilidad de que, estando vigente un pacto colectivo, pueda迫使se al patrono a negociar uno nuevo, fuera del plazo de un mes que tienen las partes para denunciar el pacto que rija en su momento, en la forma que la ley lo establece; por lo anterior la resolución venida en grado debe sostenerse y en consecuencia debe resolverse de conformidad con la ley...”.*

Para efectuar el análisis de rigor es relevante tomar en cuenta que, de conformidad con el artículo 49 del Código de Trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen por “*objeto reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste*”. Debe considerarse en forma especial, que el segundo párrafo del mismo artículo regula que “*el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte*”. En congruencia con dicha normativa, debe reconocerse que los pactos colectivos de condiciones de trabajo armonizan las relaciones entre patronos y trabajadores, en vista que constituyen acuerdos a los que se arriba en forma voluntaria para



regularizar las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

La normativa transcrita precedentemente, denota la intención del legislador de prolongar esa armonía que debe privar en las relaciones entre patronos y trabajadores, a todo el tiempo que rijan los pactos colectivos de condiciones de trabajo, interpretación que encuentra sustento también en razones de seguridad y certeza jurídica que son condiciones que de igual manera producen los arreglos colectivos plasmados en los pactos de esa naturaleza. Esto se deduce al hacer una interpretación integral de aquellas disposiciones con la contenida en el inciso b) y el párrafo final del artículo 53 del mismo cuerpo legal mencionado, de cuyo contenido se extrae que esos acuerdos colectivos deben regir como mínimo un año y que a la finalización del plazo las partes tienen el derecho de denunciar su contenido con el único objetivo de negociar un nuevo pacto. Estas disposiciones legales hacen concluir que, mientras esté vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo en un centro de trabajo, no es razonable que se permita obligar el establecimiento de nuevos acuerdos, sin importar que se trate de aspectos ya contenidos en el pacto vigente o, de otras cuestiones no incluidas en aquel. Esto no implica que se desconozca la posibilidad de que patronos y trabajadores puedan negociar directamente y acordar arreglos extrajudiciales, pues ello es posible y es viable materializarlos en forma específica en cada una de las relaciones de trabajo que existan, bien sean individuales o colectivas, mediante la modificación de cada uno de los contratos que estén vigentes. Lo que no se reconoce es la posibilidad de que, estando vigente un pacto colectivo, pueda迫使se al patrono a negociar uno nuevo fuera del plazo de un mes que tienen las partes para denunciar el pacto que rija en su momento, en la forma que la ley lo establece. Lo contrario generaría inseguridad jurídica que haría casi nugatorio el objeto de la celebración de pactos



colectivos de condiciones de trabajo, cuyo alcance es complejo e implica una negociación prolongada, con el consecuente desgaste moral y económico que a cada parte interesada provoca. Las ideas anteriores se refuerzan al observarse que el legislador fue prudente al no permitir que se establezcan pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción, por un plazo mayor de tres años, pues ese lapso es razonable para que a su vencimiento se pretenda renegociar condiciones determinadas ya incluidas en el convenio vigente, o bien, nuevos aspectos que hayan surgido a lo largo de ese tiempo y que ameriten un acuerdo que deba concretarse. [Este criterio ha sido sostenido en sentencias de cuatro de marzo de dos mil ocho, uno de diciembre de dos mil nueve, diez de febrero de dos mil once y dieciocho de febrero de dos mil diecinueve, dictadas dentro de los expedientes 3037-2007, 2622-2009, 2351-2010, y 2301-2018].

Situados los elementos necesarios, esta Corte estima pertinente enjuiciar el acto reclamado, a efecto de establecer si la decisión que asumió la Sala cuestionada causa o no agravio a los derechos del postulante. En ese orden de ideas, se establece que la Sala mencionada, al emitir tal acto, determinó fehacientemente con base en el análisis de las constancias obrantes en autos que desde dos mil catorce se encontraba vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre la autoridad nominadora y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala –STEG– y demás sindicatos adherentes, el cual era de aplicación general para todas las relaciones laborales dentro del centro de trabajo. Aunado a ello, la Sala mencionada determinó que el Pacto referido se negoció nuevamente entre el Sindicato referido y demás sindicatos adherentes en representación de todos los trabajadores y trabajadoras del Ministerio citado, por ser aquel Sindicato el mayoritario. De esa cuenta,



trasciende para el caso concreto que la Sala reprochada dilucidó que existía una ley profesional vigente que regía las condiciones laborales para todos los trabajadores y trabajadoras (sindicalizados o no), inclusive a aquellos que iniciaran relación laboral en el centro indicado y, en ese contexto, consideró que, en tanto estuviera vigente al instrumento de normación colectiva, no era dable en el caso particular el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, postura que asumió efectuando un análisis integral y armónico de las disposiciones del Código de Trabajo que invocó para ese cometido y, además, se colige que el pronunciamiento de la Sala en cuestión es congruente con la doctrina legal asentada por esta Corte, en el sentido de no reconocer la posibilidad de que, estando vigente un pacto colectivo, pueda迫使se al patrono a negociar uno nuevo, de conformidad con lo expuesto precedentemente. Es por ello que de la actuación de la Sala citada no se advierte configuración de agravio alguno al postulante que amerite reparación por vía del amparo.

Cabe indicar que el accionante traslada al estamento constitucional motivos de agravio que se contraen a que la decisión que asumió aquella Sala viola tres garantías fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, en cuanto a su libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga. Sobre el particular, es menester hacer referencia a que la Sala cuestionada, al emitir el acto que por esta vía se enjuicia, acotó que si bien conforme a la doctrina no era factible la negociación de un pacto colectivo en el caso concreto, según lo reseñado con antelación, esa situación a juicio de dicha Sala no violaba el derecho de libertad sindical y los demás derechos invocados por el Sindicato apelante, ni provocaba la discriminación que enunció, puesto que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente era de aplicación general y, por ende, abarcaba a todas las



relaciones de trabajo (existentes y por existir en la autoridad nominadora), postura que asumió la autoridad reprochada derivado del análisis de los artículos 5 y 8 del Pacto citado. Asimismo, consideró –la Sala- que, para casos como el analizado, el propio Pacto viabilizaba que para materializar los intereses de los gremios bajo su cobertura –en forma específica- en cada una de las relaciones de trabajo existentes (individuales o colectivas), podía hacerse a través de la modificación de cada uno de los contratos de trabajo vigentes. En esa línea de ideas, esta Corte establece que los motivos de agravio relacionados (manifestado por el accionante en amparo) no pueden ser acogidos en esta instancia constitucional, puesto que la Sala reprochada, al momento de dilucidar el fondo del asunto, no limitó las garantías a que hace alusión el postulante, ya que plasmó los motivos por los cuales no podía prosperar su reclamo en sede ordinaria; el primero, porque se encontraba vigente la ley profesional que abarcaba la totalidad de las relaciones laborales en la autoridad nominadora (sin distinción alguna); y el otro, debido a que la vigencia de aquel instrumento de normación colectiva no hacía factible obligar a la autoridad nominadora a arribar a nuevos acuerdos (a la luz de la doctrina legal atinente).

Las anteriores consideraciones a su vez, desvanecen el motivo de inconformidad que refiere el postulante relativo al contenido del artículo 3 del Decreto 71-86 del Congreso de la República –Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado–, al regular el derecho de sindicalización en el sector público y lo relativo a la perspectiva organizacional de la negociación colectiva por gremio y dependencia, puesto que se advierte que el ahora postulante en ejercicio de dicho derecho, ya está organizado en cuanto a la dependencia en que desempeñan sus labores los integrantes del mismo (Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación); sin embargo, el aspecto jurídico



fundamental de la discusión se refiere a la viabilidad de la negociación de un nuevo Pacto de Condiciones de Trabajo, estando vigente otra ley profesional que ampara a todas las relaciones laborales de la autoridad nominadora (incluido el gremio y dependencia que representa el amparista); razón por la cual, en ambas instancias ordinarias, los pronunciamientos emitidos son congruentes con las constancias procesales y la jurisprudencia apuntada; de esa cuenta, no se advierte violación a los derechos del postulante, pues lo que trasciende es el hecho de que en sede ordinaria (ambos tribunales) expusieron las razones por las cuales no era factible la instauración de una nueva negociación colectiva (en tanto estuviere vigente el pacto colectivo) y no la forma de organización sindical que haya adoptado el postulante, lo que no es objeto de *litis*.

Con relación al motivo de inconformidad relativo a la vinculación al conflicto colectivo de carácter económico social de la autoridad nominadora defendiendo un mismo interés en conjunto con el Estado de Guatemala, lo que genera un situación de desigualdad respecto del postulante; esta Corte advierte que, en casos como el que se analiza en esta vía, a las autoridades para las cuales se presta servicio (nominadoras), se les puede vincular al proceso para que estén al tanto de lo acontecido en la *litis* suscitada entre el Estado de Guatemala y el reclamante, ello porque de los fondos que la autoridad nominadora administra se tendrán que cubrir los pagos de los rubros a los que se pudiese eventualmente condenar a pagar al ente patronal –Estado de Guatemala–, pudiendo dársele intervención en el proceso como parte interesada (a aquella autoridad). La razón de esa decisión tiene sustento en el hecho que, siendo las oficinas gubernamentales las que tienen los registros de las labores, el juez podría en la dilación procesal respectiva, solicitar informes respecto de los datos que sean de su conocimiento o para aportar medios



de prueba al proceso, como sujeto procesal, debiendo el Estado de Guatemala, como demandado, coordinar a efecto de que no existan intereses contrapuestos con el órgano nominador y sus dependencias. [Criterio sostenido en sentencias de siete de mayo de dos mil quince, veintiuno de agosto y dieciséis de noviembre, ambas de dos mil diecisiete y trece de octubre de dos mil veintidós, dictadas dentro de los expedientes 1478-2014, 1865-2015, 2824-2017, y 3120-2022, respectivamente].

Derivado de lo anterior, el agravio denunciado carece de asidero a la luz de la doctrina legal de esta Corte, siendo factible que los tribunales de trabajo y previsión social vinculen dentro del proceso que sustancien a la autoridad nominadora dado los intereses que tienen encomendados, lo cual no constituye una posición procesal desigual como lo refutó el postulante. Denuncia además el postulante en sede constitucional que la autoridad cuestionada, no se pronunció sobre el motivo de apelación (ante aquella Sala) en cuanto a que el tribunal de trabajo de primer grado no dio respuesta a la totalidad de los aspectos jurídicos y fácticos que expresó en los dos escritos de evacuación de audiencia dentro de los dos incidentes admitidos a trámite dentro del conflicto colectivo que sirve de antecedente al amparo. Al ser objeto de análisis el agravio expuesto, se advierte que el postulante al momento de interponer el recurso de apelación y al evacuar la audiencia que por cuarenta y ocho horas le fue concedida en aquella instancia ordinaria de alzada, expuso en un mismo sentido y en términos generales [sin que precisara los puntos controvertidos dejados de resolver] la supuesta falta de respuesta por parte del juzgado de trabajo al conocer de las cuestiones previas como punto de Derecho incoadas; sin embargo, se colige que, no obstante la generalidad del reproche formulado por aquel, la Sala cuestionada, al emitir el acto



reclamado, examinó la juridicidad de lo resuelto por el juzgado de trabajo, habiendo expuesto de forma amplia las razones o motivos por los cuales era factible confirmar la decisión que conoció en grado, y su pronunciamiento contenido en el acto reclamado englobó los aspectos trascendentales de la controversia del asunto sometido a su conocimiento como tribunal ordinario de alzada, sin que pueda reprocharse a la actuación de aquella Sala una supuesta falta de respuesta en los términos a los que alude el postulante pues, se reitera, este simplemente denunció en abstracto una falta de pronunciamiento por parte del juzgado de trabajo al conocer de las cuestiones previas como puntos de Derecho, sin precisar qué aspecto o aspectos no fueron conocidos por parte del juzgador, no obstante que conforme al principio *tantum devolutum quantum appellatum*, se encontraba obligado a delimitar el punto o puntos respecto de los cuales a su juicio no obtuvo una respuesta debida por parte del tribunal de trabajo de primer grado, a efecto de propiciar de esa forma un pronunciamiento particularizado por parte de aquella Sala. Lo anterior, sin perjuicio de que, si en caso estimaba que la Sala dejó de resolver sobre algún motivo de inconformidad expuesto en apelación, tenía a su alcance el correctivo que para ese cometido prevé el artículo 365 del Código de Trabajo.

El postulante señala, además, que en atención a que la fase de conciliación no puede durar más de quince días desde que es recibido por parte del Tribunal del pliego de peticiones y tomando en cuenta que el artículo 324 del Código de Trabajo, establece que: “*Todos los días y horas son hábiles*” y habiendo sido notificadas las prevenciones (del conflicto de mérito), el incidente de cuestión previa como punto de Derecho, instado por la parte patronal fue presentado extemporáneamente. Esta Corte advierte que el agravio relacionado constituyó un



motivo de apelación que hizo valer el postulante ante la Sala cuestionada (en el momento procesal oportuno –audiencia por cuarenta y ocho horas–), sin que aquella Sala hubiese dado respuesta al mismo; empero, se colige que resultaría inane otorgar la tutela constitucional para que la Sala reprochada se pronuncie sobre el tópico aludido, puesto que el conflicto colectivo subyacente se estaba sustanciando en un momento en el que era factible que la parte emplazada promoviera la cuestión previa como punto de Derecho, pues el Código de Trabajo no prevé de forma expresa término o plazo alguno para el planteamiento de una cuestión como la indicada, estableciéndose la razonabilidad de que se hayan admitido para su trámite y resuelto las dos cuestiones de esa índole planteadas por el Estado de Guatemala y la autoridad nominadora, pues no se había agotado la fase de conciliación respectiva (según se desprende de las constancias procesales), lográndose determinar que era factible la interposición de tales cuestiones en el caso concreto a la luz de la doctrina legal de esta Corte que refiere que en los conflictos colectivos de carácter económico-social, las partes pueden presentar cuestiones previas como punto de Derecho con el propósito de presentar al Tribunal sus inconformidades respecto a su trámite, con el único objetivo de que se depure el procedimiento. [Criterio sostenido en sentencias de veintiocho de abril de dos mil quince, cuatro de octubre de dos mil dieciséis, y dos de julio de dos mil veinte, proferidas dentro de los expedientes 4301-2014, 3389-2016, y 804-2020, respectivamente]. En ese orden de ideas, se reitera que resultaría fútil otorgar la protección constitucional instada, porque si la Sala cuestionada hubiere dado respuesta al motivo relacionado tomando en cuenta lo considerado en este apartado, el resultado de su decisión hubiere sido el mismo.

Finalmente, en cuanto a los demás motivos de inconformidad vertidos por el



postulante, derivado de la línea argumentativa esbozada y la forma en la que se resuelve el presente amparo, esta Corte considera que no resulta dable dar respuesta particularizada para el efecto, por lo que con fundamento en lo considerado, se concluye que el hecho de lo que lo decidido por la autoridad reclamada no sea coincidente con las pretensiones del postulante, no implica que se hayan vulnerado sus derechos fundamentales, por lo que la protección constitucional solicitada deviene improcedente, y siendo que el Tribunal *a quo* resolvió en ese sentido, es procedente confirmar la sentencia apelada, por las razones aquí consideradas.

### LEYES APLICABLES

Artículos citados, 265, 268 y 272, inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 8°, 10, 42, 43, 45, 49, 60, 61, 66, 67, 149, 163, inciso c), 179, 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 7 Bis del Acuerdo 3-89; 35, 36 y 46 del Acuerdo 1-2013, ambos de la Corte de Constitucionalidad.

### POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, al resolver, declara: **I. Por ausencia temporal** del Magistrado Roberto Molina Barreto, se integra el Tribunal con el Magistrado Luis Alfonso Rosales Marroquín, para conocer y resolver el presente asunto. **II. Sin lugar** el recurso de apelación promovido por el Sindicato de Trabajadores de las Unidades de Auditoría Interna del Ministerio de Educación “STUDAIME” –postulante–; como consecuencia, **confirma** la sentencia impugnada, por las razones aquí consideradas. **III.** Notifíquese y, con certificación de lo resuelto, devuélvanse los antecedentes.



**CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**  
REPÚBLICA DE GUATEMALA, C.A.

Expediente 1664-2022  
Página 37 de 37

