

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“POSIBILIDAD DE DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 43 DEL PACTO COLECTIVO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, POR LA CONTRAVENCIÓN DE LOS ARTÍCULOS CONSTITUCIONALES 102 INCISO Ñ Y 44”

TESIS DE GRADO

JOSÉ FERNANDO GARCÍA RAMÍREZ
CARNET 10345-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“POSIBILIDAD DE DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 43 DEL PACTO COLECTIVO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, POR LA CONTRAVENCIÓN DE LOS ARTÍCULOS CONSTITUCIONALES 102 INCISO Ñ Y 44”

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
JOSÉ FERNANDO GARCÍA RAMÍREZ

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. ANGÉLICA YOLANDA VÁSQUEZ GIRÓN



Mgtr. Juan Francisco Golom Nova
Abogado y Notario

Guatemala 23 de noviembre 2017.

Dr. Rolando Escobar Menaldo
Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

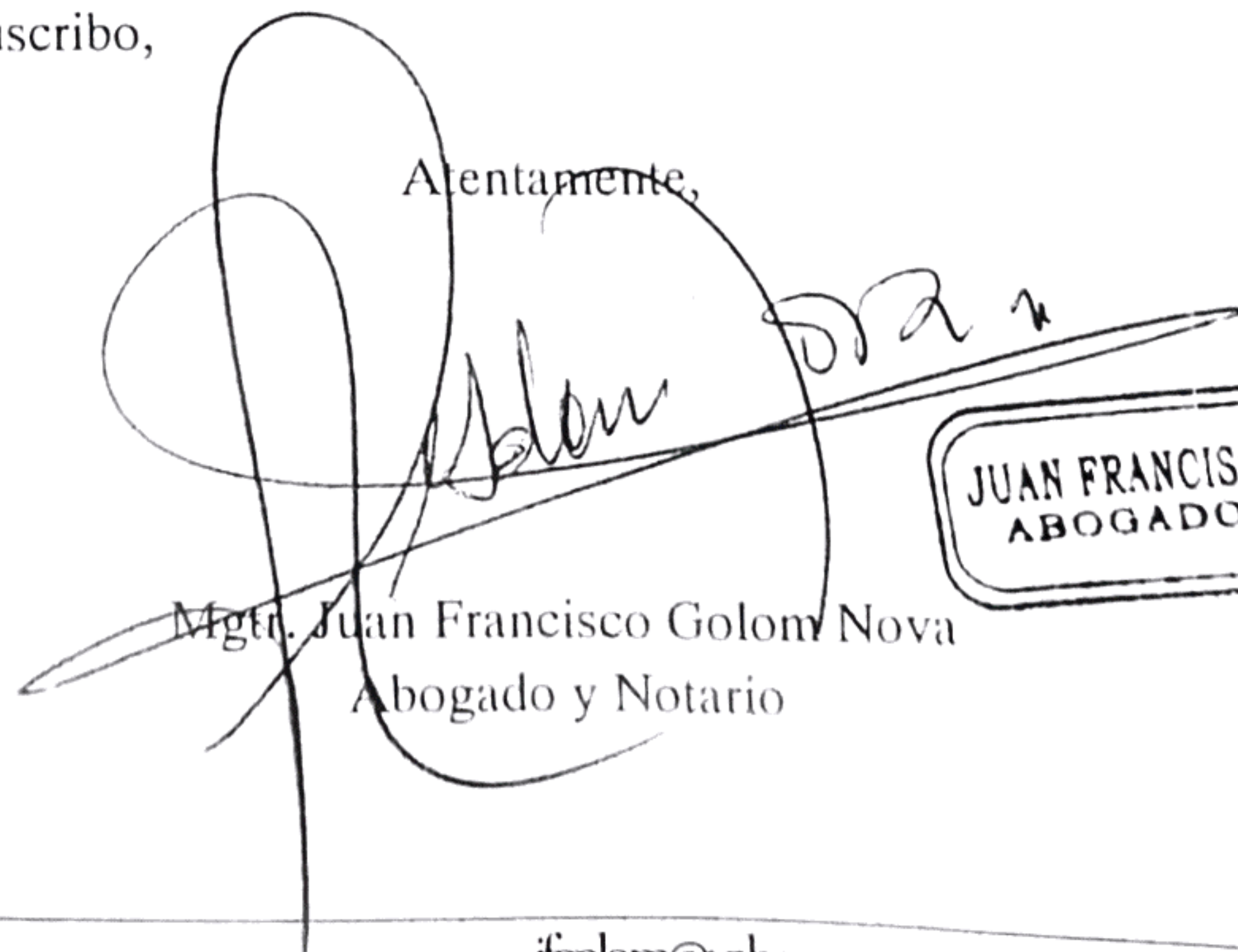
Estimado Dr. Escobar:

Conforme nombramiento recaído en su servidor, para ser asesor de la tesis de grado: ***“POSIBILIDAD DE DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 43 DEL PACTO COLECTIVO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, POR LA CONTRAVENCIÓN DE LOS ARTÍCULOS CONSTITUCIONALES 102 INCISO Ñ Y 44”***, presentada por el estudiante **JOSÉ FERNANDO GARCÍA RAMÍREZ** quien se identifica con carné universitario 10345-11 de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, rindo el presente informe:

1. Conforme el anteproyecto de investigación autorizado al estudiante García Ramírez, se procedió a revisar el plan de investigación para cada uno de los capítulos y de manera integral el documento final; de las revisiones que se hicieron a cada apartado, se le requirieron algunas de correcciones para adecuar la investigación a los enfoques jurídicos, propios de la materia, las cuales ya fueron cumplidos en su totalidad.
2. El estudiante ha completado el documento de acuerdo al protocolo de investigación de la facultad y en consecuencia hacen del documento final, un trabajo de grado que cumple con los presupuestos metodológicos exigidos al respecto.
3. Es de resaltar que el abordaje del informe final plantea el enfoque crítico necesario para comprender los alcances y consecuencias de la negociación colectiva y los pactos colectivos de condiciones de trabajo para el Estado de Guatemala, desde un caso paradigmático para el análisis.
4. Cumplidos los requisitos metodológicos, como de contenido del trabajo de grado, en mi calidad de asesor, otorgó **DICTAMEN FAVORABLE** para que el estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales **JOSÉ FERNANDO GARCÍA RAMÍREZ** carné 10345-11 proceda a solicitar Revisión de Forma y Fondo de su trabajo de grado.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,


Mgtr. Juan Francisco Golom Nova
Abogado y Notario

JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
ABOGADO Y NOTARIO

jfgolom@yahoo.es

Guatemala, 4 de mayo de 2018.

Estimado Profesor
MGTR. Alan Alfredo González De León
Director de Área de Ejes Transversales
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Presente

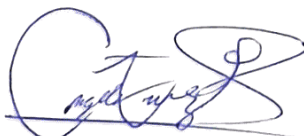
Estimado Magíster:

Atentamente, me dirijo a usted en cumplimiento de lo establecido en el Instructivo de Tesis de esa Facultad, para emitir el siguiente informe final de tesis correspondiente a la revisión de forma y fondo del trabajo de investigación presentado por el alumno **José Fernando García Ramírez**, de su tesis titulada "POSIBILIDAD DE DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 43 DEL PACTO COLECTIVO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, POR LA CONTRAVENCIÓN DE LOS ARTÍCULOS CONSTITUCIONALES 102 INCISO Ñ Y 44", de la cual indico que se realizó la revisión de fondo y forma, se le entregó el listado de correcciones y el alumno las cumplió, una vez hecho esto se procedió a verificar las correcciones las cuales quedaron de manera correcta.

Por lo tanto, en virtud de que se cumplió con la normativa contenida en el instructivo de mérito, la investigación, a mi criterio, está lista para la correspondiente impresión por lo cual otorgo el presente **dictamen favorable**.

No me queda más que expresar que fue un gusto poder revisar este trabajo de investigación y agradecer la oportunidad que se me dio nuevamente por parte del Consejo de Facultad.

Sin otro particular, me despido de usted con mis muestras de la más alta consideración y estima.



MA. Angélica Yolanda Vásquez Girón
Abogada y Notaria



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

No. 071896-2018

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante JOSÉ FERNANDO GARCÍA RAMÍREZ, Carnet 10345-11 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07543-2018 de fecha 4 de mayo de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“POSIBILIDAD DE DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 43 DEL PACTO COLECTIVO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, POR LA CONTRAVENCIÓN DE LOS ARTÍCULOS CONSTITUCIONALES 102 INCISO Ñ Y 44”

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 25 días del mes de septiembre del año 2018.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

Listado de abreviaturas

1. C.T.: Código de Trabajo
2. OIT: Organización Internacional del Trabajo
3. CPRG: Constitución Política de la República de Guatemala
4. MSPAS: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
5. SNTSG: Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala
6. LAEPC: Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad
7. PGN: Procurador General de la Nación
8. CGC: Contraloría General de Cuentas.

Resumen ejecutivo de tesis:

El presente trabajo de investigación tiene como fin determinar la posibilidad de la declaratoria de inconstitucionalidad general parcial del artículo 43 del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, por la contravención de los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44, es por ello que, se desarrollaron temas doctrinarios laborales, constitucionales y algunos en materia financiera.

La tesis de investigación, fue dividida en cuatro capítulos; en el primer capítulo se desarrolló el tema laboral, específicamente lo relacionado a la negociación colectiva y pactos colectivos, a efecto de mostrarle al lector en qué consisten los mismos y su carácter de disposición general; el segundo capítulo mostró claramente el contenido general del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, y las nociones generales de su artículo 43, con el fin de preparar al lector, para el análisis de dicho pacto en el capítulo final; en el tercer capítulo se desglosaron temas tales como el fin del Estado, el bien común, el presupuesto y su uso y nociones generales de la ley orgánica del presupuesto.

El tercer capítulo, además, desarrolló los temas constitucionales, como los principios constitucionales, así como también, qué es una inconstitucionalidad, los tipos que existen en la doctrina y los contemplados en la legislación guatemalteca. Se finalizó con el análisis de la doctrina, las entrevistas realizadas a los profesionales, auditorías realizadas por parte de la CGC y documentos que son parte de anexos 2, para determinar en qué medida el artículo 43 del pacto relacionado respetaba los preceptos constitucionales mencionados en el primer párrafo del presente resumen y se concluyó que el mismo no los respeta en su totalidad y es susceptible de ser atacado por inconstitucionalidad general parcial.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	Pág. 1
Capítulo 1. Nociones Generales de los Pactos Colectivos y/o convenios colectivos:	
1.1. Concepto de Pacto Colectivo.	Pág. 7
1.2. Negociación Colectiva, Pacto Colectivo o convenio colectivo.	Pág. 10
1.2.1. Concepto de Negociación Colectiva.	Pág. 11
1.3. Partes que interviene en la negociación del Pacto Colectivo o convenio colectivo.	Pág. 13
1.4. Fines del Pacto Colectivo y sus generalidades Doctrinales y Legislativas.	Pág. 16
1.5. Proceso Legislativo de la negociación colectiva en Guatemala y sus leyes aplicables.	Pág. 19
1.6. Límites Doctrinales y legislativos para un Pacto Colectivo o Convenios Colectivos.	Pág. 24
CAPITULO 2. EL Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social, Generalidades y nociones importantes del Artículo 43.	
2.1. Nociones Generales del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	Pág. 28
2.2. Propósito del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	Pág. 30
2.2.1. Aplicación del Pacto.	Pág. 31
2.2.2. Interpretación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	Pág. 32
2.3. Partes que celebraron el Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	Pág. 33
2.3.1. Sobre la representación Patronal.	Pág. 33
2.3.2. Sobre la representación de los trabajadores sindicalizados.	Pág. 34

2.4.	Plazo por el cual se encuentra vigente el Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	Pág. 35
2.5.	Contenido del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	Pág. 35
2.6.	Contenido normativo del artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social.	Pág. 36
	2.6.1. Organización Salarial.	Pág. 37
	2.6.2. Ajustes Salariales.	Pág. 40
	2.6.3. Viáticos y su reglamento.	Pág. 40

CAPITULO 3 CAPÍTULO 3. Principios Constitucionales, Fines del Estado y el Bien Común, Principios del Presupuesto y su uso, Acción de Inconstitucionalidad y Nociones Generales de la Inconstitucionalidad.

3.1.	Principios Constitucionales.	Pág. 45
	3.1.1. Clasificación de los principios constitucionales.	Pág. 47
	a) Principio de la Supremacía constitucional.	Pág. 47
	b) Principio de Control.	Pág. 51
	c) Principio de limitación.	Pág. 54
3.2.	Concepto de inconstitucionalidad, Acción de Inconstitucionalidad.	Pág. 55
	3.2.1. Definición de inconstitucionalidad.	Pág. 55
	3.2.2. Acción de inconstitucionalidad.	Pág. 57
3.3.	Legislación guatemalteca sobre inconstitucionalidad.	Pág. 60
3.4.	Tipos de inconstitucionalidad doctrinales y tipos de inconstitucionalidades regulados en Guatemala.	Pág. 62
3.5.	Concepto de Inconstitucionalidad General.	Pág. 63
	3.5.1. Práctica procesal de la inconstitucionalidad general.	Pág. 66
3.6.	Concepto de Inconstitucionalidad en caso concreto.	Pág. 71
	3.6.1. Aplicación procesal de la inconstitucionalidad en caso concreto.	Pág. 72
3.7.	Fin del Estado y bien común.	Pág. 76

3.7.1. Fin del Estado.	Pág. 76
3.7.2. Bien Común.	Pág. 78
3.8. El presupuesto y su uso.	Pág. 80
3.8.1. Ley orgánica del presupuesto, Decreto 101-97.	Pág. 83
CAPÍTULO 4. Presentación, discusión y análisis de resultados	
“Análisis de la posibilidad de inconstitucionalidad General Parcial del artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social y aspectos importantes”.	
4.1. Resultados del instrumento de la entrevista.	Pág. 88
4.2. Confrontación de los resultados con la doctrina y anexos del tema.	Pág. 102
4.2.1. Primer Factor.	Pág. 102
4.2.2. Segundo Factor.	Pág. 106
4.3. Discusión y análisis del investigador.	Pág. 108
4.3.1. Posibilidad de Inconstitucionalidad General Parcial del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.	Pág. 108
4.3.2. Análisis a realizar conforme al informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2014.	Pág. 110
4.3.3. Análisis a realizar conforme al informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2015.	Pág. 114
4.3.4. Del análisis realizado a los documentos que corresponden a “Anexos 2”.	Pág. 120
4.3.5. Análisis jurídico confrontativo del artículo 43 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, con los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44.	Pág. 122
4.3.6. Qué tipo de inconstitucionalidad se plantea y legitimación activa para promoverla.	Pág. 127
CONCLUSIONES.	Pág. 132
RECOMENDACIONES.	Pág. 135

LISTADO DE REFERENCIAS.

Pág. 137

ANEXOS.

ANEXOS 2.

Introducción

El Derecho colectivo de trabajo dentro del territorio guatemalteco, es un tema sumamente delicado, especialmente, lo fue en las épocas en que Guatemala, atravesó por un período de conflicto armado. Actualmente, el tema y los derechos de los trabajadores, tiene gran relevancia, puesto que, en las últimas dos décadas creció el reconocimiento de los mismos, así como también, la forma en que los trabajadores los han hecho valer.

La Constitución Política de la República de Guatemala, dentro de su sección octava, parte dogmática, regula lo relacionado al trabajo, determinando que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de *justicia social*, no siendo esto suficiente, en el artículo 102 del mismo cuerpo constitucional, se determinaron los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y agregando que el Estado sería tutelar de dichos derechos.

Los temas de la negociación colectiva y pactos colectivos de condiciones de trabajo o convenios colectivos, son parte del Derecho colectivo de trabajo y para la presente investigación, ambos temas, son de gran importancia, puesto que, dentro del territorio guatemalteco, los trabajadores de las instituciones públicas, han optado por mejorar sus condiciones de trabajo, utilizando esta vía. Esto abre las puertas para que se estudien los pactos colectivos negociados entre las autoridades de las instituciones del Estado y los trabajadores, como una forma de ampararse en los derechos otorgados por la Constitución y mejorar los mismos.

Por lo anteriormente expresado, es que el presente tema de investigación procura estudiar y analizar, de forma específica, uno de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, celebrado y pactado en el Estado. El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, tiene un

aspecto muy relevante y de gran impacto para dicha institución, aspecto que se puede encontrar regulado en el artículo 43 de dicho pacto.

El aspecto a estudiar y analizar, es económico, puesto que, en el artículo 43 del pacto en mención, se encuentra regulado el convenio económico y convenio salarial de los trabajadores del Ministerio, así como también, lo referente a los gastos por viáticos y gastos conexos; por lo anterior, es que la presente investigación busca determinar: ¿En qué medida el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo, del Ministerio de Salud y Asistencia Social, respeta lo preceptuado en los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44, a efecto de establecer si el mismo es inconstitucional?.

Para responder la pregunta de investigación, se ha trazado como objetivo general: analizar el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del ministerio de salud pública y asistencia social, a efecto de determinar si el mismo vulnera el artículo 102 inciso ñ y 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Lo anterior, determinará si el contenido del artículo en mención (del pacto), evidencia, utilizando los documentos que se han puesto a disposición del investigador, si el empleador y los trabajadores procuraron el desarrollo económico del Ministerio, para beneficio común y si el mismo, atiende a poner de primero el interés social sobre el interés particular, puesto que, el pago de salarios, bonificaciones y viáticos de los trabajadores, se alimenta del presupuesto asignado a dicha cartera y que deviene de una asignación presupuestaria hecha por el Estado.

A raíz de la pregunta de investigación, y de determinar el objetivo general, se desarrollarán como objetivos específicos, primero en materia laboral, el explicar desde el punto de vista doctrinario y legislativo, qué es un pacto colectivo y negociación colectiva, su naturaleza, sus fines, las partes que interviene en ellas, y las limitaciones que puedan tener, debiendo a su vez, exponer específicamente en qué consiste el artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y

Asistencia Social, empero además, se presenta de forma general que reglamenta y regula el pacto relacionado y como se encuentra dividido el mismo.

Estableciendo, también, en materia constitucional, qué es inconstitucionalidad, determinando, los tipos que existen, y los regulados en Guatemala, desarrollando los mismos. Sin olvidar, fijar, para efectos de estudio de la presente investigación, cuál es el fin del Estado y qué es el bien común, tocando en materia financiera, qué es el presupuesto y su uso, y concluyendo detalles, de la ley orgánica del presupuesto del Estado.

Luego se determinará el impacto económico y social que significa para el Ministerio y el Estado el cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio, estableciendo si el contenido del artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social viola los preceptos constitucionales de los artículos 102 inciso ñ y 44, a efecto de determinar la posible inconstitucionalidad del artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y mediante qué tipo de inconstitucionalidad se realizará.

Por último, al haber respondido la pregunta de investigación y haber alcanzado el objetivo general, se analizará y sugerirá qué tipo de inconstitucionalidad se debería de plantear en contra del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del MSPAS, a efecto de invalidar su artículo 43 por carecer de vicio de inconstitucionalidad y expresar, según el análisis, quién tiene legitimación activa para promover la acción correspondiente.

Por ser una monografía los alcances del presente estudio abarcarán los análisis que se puedan realizar de los puntos más importantes que tenga el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud Pública y

Asistencia Social, mediante la utilización de documentos proporcionados por parte de dicha institución, para determinar su impacto para el Estado. Los límites que se afrontaron al realizar la presente tesis, fue que, al momento de consultar información en la página de internet del ministerio en realización, se encontró nada, acerca del pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito con el sindicato que representa a sus trabajadores, así como también, al momento de solicitarla por medio del acceso a la información pública, la forma en que se entrega la información, es de manera muy informal y muy limitada, es por ello que, el investigador tuvo que realizar comunicaciones dentro de la institución, para obtener información acerca de la negociación colectiva, pacto y otros documentos financieros.

El aporte de la presente investigación de tesis, consiste en señalar, formas mediante las cuales se puede analizar un pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito en alguna institución del estado, para determinar si el mismo atenta el interés general de la población guatemalteca o tiene algún impacto económico negativo, así como también, mostrar un medio idóneo para accionar en contra de los pactos que puedan afectar los fines del estado y el bien común, mediante la inconstitucionalidad, garantía constitucional regulada dentro de la carta magna de Guatemala.

Para el presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento de investigación entrevistas de algunos sujetos que por su conocimiento en el tema laboral y experiencia podían dar información objetiva para efecto de análisis de los resultados del instrumento utilizado. Entre la principal característica de los sujetos entrevistados, se encuentra su conocimiento en materia laboral, por litigar, grados académicos, e investiduras dentro de la administración pública.

Entre las unidades de análisis se utilizó la recopilación de libros, revistas, referencias electrónicas y legislación guatemalteca, así como el uso de criterios y principios dados por la OIT, específicamente para el área de recomendaciones,

también, se utilizó documentos proporcionados por el MSPAS que tenían relación directa con la negociación del pacto colectivo y su entrada en vigencia, y para finalizar y coadyuvar al análisis de las unidades de análisis, se utilizaron informes de auditoría, emitidos por la Contraloría General de Cuentas.

La metodología utilizada en la presente tesis es Jurídico descriptiva de carácter documental, en este sentido se partió, como primer punto, en la recopilación de las referencias a utilizar para la presente investigación, que, con la ayuda de ellos, se pudo elaborar cada uno de los capítulos doctrinarios que a continuación se encontrarán. La realización de las entrevistas hechas a los profesionales en la materia, para la obtención de los resultados, permitieron confrontar las interpretaciones de los mismos juntos con los anexos e informes de auditorías, realizadas por la CGC, para responder la pregunta de investigación y de tal manera alcanzar el objetivo general anteriormente expuesto.

Por último, la presente tesis, se divide en cuatro capítulos; en el primero se detalla claramente todo lo relacionado a los pactos colectivos de forma doctrinal y legislación aplicable, el segundo capítulo presenta todas las nociones generales del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, a efecto de conocer su contenido, el capítulo tercero muestra primero los principios constitucionales y los importantes para el análisis hecho en la presente tesis, determinando, además, cuál es el fin del estado y qué es el bien común, determinando en materia financiera qué es el presupuesto y cuál es su uso, para finalizar con lo relacionado a la inconstitucionalidad y los tipos que existen en la doctrina y legislados en Guatemala.

El cuarto y último capítulo versa sobre la presentación, análisis y discusión de los resultados obtenidos en las entrevistas, y su análisis junto con la doctrina, las auditorías realizadas por la CGC y con los anexos números 2.

Es motivo de satisfacción para el investigador, mostrar una forma en la que se puede analizar el pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, a efecto de determinar si el mismo respeta y tiene coherencia con los preceptos constitucionales y si las partes que intervinieron en la negociación del mismo, respetaron sus normas y tuvieron plena observancia de la realidad económica del país.

Capítulo 1.

Nociones Generales de los Pactos Colectivos y/o convenios colectivos

Sumario: 1.1. Concepto de Pacto; 1.2. Negociación Colectiva, Pacto Colectivo o Convenio colectivo; 1.3. Partes que intervienen en la negociación del Pacto Colectivo o convenio colectivo; 1.4. Fines del Pacto Colectivo y sus generalidades Doctrinales y Legislativas; 1.5 Proceso legislativo de la negociación colectiva en Guatemala y sus leyes aplicables; 1.6 Limites Doctrinales y legislativos para un Pacto Colectivo o Convenio Colectivo.

1.1. Concepto de Pacto Colectivo:

Para determinar que es el Pacto Colectivo se debe considerar que el mismo hace referencia previa a una negociación colectiva entre los trabajadores y el empleador, quienes buscan conciliar sus diferencias mediante la satisfacción de sus intereses colectivos e individuales. El Pacto Colectivo regula las condiciones de trabajo en las cuales se desempeñará el trabajo de los colaboradores de la empresa o institución del Estado, siempre en beneficio de los trabajadores sin olvidar sus limitantes.

Para César Landelino López Franco es el documento mediante el cual existe un acuerdo de voluntades dentro de dos partes: el grupo de los trabajadores y un empleador; mediante el cual, el resultado del mismo, es la creación de obligaciones que producen efectos. El término de pacto, se utiliza en el entendido que es un acuerdo que está creado para que resuelva y disuelva las diferencias entre las partes negociantes, es decir, entre los trabajadores y el empleador, con el fin de que se puedan evitar conflictos entre ambos, así como también resolver los que ya existen.¹

Así mismo, agrega el citado autor², que se puede emplear una distinta denominación para el concepto anteriormente definido, por ejemplo, hay autores italianos que han preferido utilizar el término de contrato colectivo de trabajo y el

¹ Franco López, Cesar Candelino. *Derecho sustantivo colectivo del trabajo*, 2da edición, Guatemala, editorial Estudiantil Fenix, 2005, Págs. 215 y 217.

² *Ibíd.*, pág. 216.

Derecho laboral español ha utilizado el término pacto colectivo de condiciones de trabajo, y como último ejemplo se puede dar el concepto de convenio colectivo.

Por tanto, se puede decir y definir que el pacto colectivo o convenio colectivo es la expresión de los acuerdos que libremente se pactan o adaptan, entre las partes que intervienen, como sujetos, en virtud de su autonomía colectiva.

Néstor De Buen³ menciona que a la negociación colectiva se le dan distintos nombres según autores e indistintamente al país que pertenecen, puesto que cada uno toma su postura al ver la negociación colectiva como un contrato, pacto, convenio, reglamento corporativo, pacto normativo, entre otros. Muestra además que hay autores mexicanos que no se encuentran de acuerdo con el término de contrato colectivo, sin embargo, no hay propuestas para denominar dicha institución con un nombre distinto.

En ese sentido, De Buen⁴ señala que los autores franceses, comenzando por Paul Pic, mencionan que este acuerdo hecho entre un sindicato y la parte patronal de un establecimiento o empresa se le debe de llamar como contrato colectivo de trabajo, empero, sus connacionales Henri Capitant y Paul Cuhe utilizan el nombre de convenio colectivo de trabajo. En cambio, Ludovico Barassi, autor italiano, denomina este acuerdo como contrato colectivo y el autor alemán, Alfred Hueck, como convenio colectivo.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores es que se sabe que cada autor, no importando la nacionalidad, emplean un término distinto para denominar a este acuerdo entre trabajadores y empleadores que busca dirimir y resolver diferencias entre ambas partes.

³ Del Buen L. Néstor. *Derecho del trabajo*. Décimo sexta edición. México, Editorial Porrúa. 2002. Págs. 789.

⁴ *Loc. Cit.*

Continuando con la expresión del término de pacto colectivo o convenio colectivo también se puede mencionar lo que establece Raúl Chicas Hernández, que es visto como un tratado de paz que hacen los trabajadores y los patronos. Para los trabajadores significa la renuncia a su lucha y entran en busca de afinar y afianzar sus intereses, mediante la avenencia de sus conflictos, a través de la realización de un tratado que tendrá una vigencia por un tiempo determinado, el cual, además, establece reglas variables de sus condiciones de trabajo. En tanto que, para los empleadores, significa la seguridad de que la lucha continua que los primeros mantenían cesará y junto con ella los prejuicios que esta ocasiona para sus intereses económicos y la actividad continua de su establecimiento o institución.⁵

Este acuerdo de voluntades, establece Antoni Martín Valverde, entre la parte empleadora y los trabajadores, se elabora mediante mecanismos contractuales, ya que este busca una regulación abstracta y general para el ámbito en que será aplicado, tal como las normas jurídicas, por lo que algunos sostienen que es un híbrido entre contrato y una ley, debido a que se parece a un contrato por su característica de origen contractual y pactado y a una ley por su similitud en su carácter general y su vocación normativa e imperativa.⁶

Honnell Osberto Izaguirre expone, según criterio sostenido por la Corte de Constitucionalidad, dentro de los expedientes números 426-2007, 2650-2007 y 3224-2007, que:

«Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo

⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al derecho procesal del trabajo*, novena edición, Guatemala, Litografía Orión, 2009, Págs. 423

⁶ Valverde, Antonio Martín. Joaquín García Murcia. *Tratado práctico de Derecho del trabajo*, volumen I, España, Editorial Avanzadi, S.A., 2008, Pág. 596.

*que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante...*⁷(El subrayado es del investigador)

Para Marta Barrios Puga expresa, que el pacto colectivo es la consecuencia y el fruto principal de la negociación de las condiciones de trabajo económicas y sociales, la cual es una fuente del Derecho de trabajo, así mismo esto quiere decir que es un convenio y un acuerdo que es válido entre las partes por su solemnidad regulada en el C.T. mediante la resolución de conflictos llamada “negociación colectiva”, el cual obliga a ambos negociantes en toda su extensión, por lo que la única manera de dejar sin efecto dicho convenio o pacto es impugnándolo o celebrando uno nuevo que lo sustituya.⁸

El pacto colectivo agrega la anterior autora⁹ se puede dividir en dos tipos, los cuales pueden ser el convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior a la empresa y para efectos de la presente tesis el que celebra un sindicato de trabajadores de una institución del Estado con el propio Estado como parte patronal; y el sectorial o de un grupo gremial el cual le corresponde por ejemplo al que celebrarían un gremio de trabajadores de los centros de llamadas (*call center*), el gremio de los trabajadores de las maquilas, el gremio de los agricultores o jornaleros, los anteriores son enlistados de manera ejemplificativa pues en Guatemala este tipo de pactos colectivos no se ven.

1.2. Negociación Colectiva, Pacto Colectivo o convenio colectivo.

Esta negociación es la que se realiza entre el empleador y el sindicato de trabajadores, para la creación del conocido Pacto colectivo de condiciones de

⁷ Izaguirre Navarro, Honnell Osberto. *Compendio de Derecho del trabajo de Guatemala*. Segunda edición, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013, Pág. 34.

⁸ Barrios Puga, Marta. *Derechos y obligaciones del trabajador*, Madrid España, Ediciones Pirámide, 1998, Págs. 113

⁹ *Loc. Cit.*

trabajo o convenio colectivo; busca en esta fase, que las partes, mediante fórmulas ecuánimes, busquen dirimir sus diferencias y llegar a convenios consensuados, que puedan determinar y normalizar las condiciones en las cuales los trabajadores prestaran sus servicios dentro de la empresa o institución pública.

1.2.1. Concepto de Negociación Colectiva:

La negociación Colectiva es la forma mediante la cual la parte empleadora y el grupo sindical proceden a establecer sus intereses, de tal forma que cada uno busca que sus propuestas sean aceptadas por la contra parte, a efecto que cada uno alcance que se acepten las mismas, y en consecuencia se regulen dichos intereses dentro de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Dentro del convenio 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva, convenio que rige para distintos países, muestra una definición de ésta en su artículo segundo, estableciendo que la misma comprende todas las negociaciones que se dan entre un empleador o un grupo de empleadores y/o organización de empleadores y una organización de trabajadores u organizaciones de trabajadores, que tienen como fin: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.¹⁰

Dado a que el conflicto y las diferencias entre la parte empleadora y trabajadora siempre está presente, debido a que cada uno vela por sus intereses, es importante crear medios para que estos puedan dirimir sus diferencias. En el área laboral, los trabajadores y los patronos siempre han tenido intereses encontrados que chocan entre sí.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 154 sobre La negociación colectiva, emitida en 1981.

Por su parte, los trabajadores buscan mejorar sus condiciones de trabajo, abarcando desde el horario de trabajo al que se encuentran afectos, el salario con el cual son remunerados por su servicio prestado y beneficios económicos sociales que puedan proteger sus intereses sociales. Por el otro lado, los empleadores que buscan mejorar sus utilidades, su desarrollo económico y optimización de recursos económicos para que la productividad y la eficiencia de su empresa o que su establecimiento sea estable en beneficio de su economía y de la economía en general.

Por lo tanto, la negociación colectiva tiene una función bastante amplia la cual es la de ser un medio de resolución de conflictos y evitar futuros, así también para disolver diferencias entre ambas partes (empleadora y trabajadora).

Se dice también que la negociación colectiva es por un lado una forma de fijar condiciones de trabajo con cierta flexibilidad respecto de otras normas;¹¹

Chicas¹² indica que en el medio guatemalteco se toma en consideración que la negociación de un pacto colectivo o convenio colectivo se da mediante la negociación en la vía directa, mediante la cual puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que al arreglo al cual arriben la parte patronal y sindicato de trabajadores, se concreta en un documento denominado Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o un Convenio Colectivo.

Al tomar lo anteriormente dicho como referencia y de acuerdo en la legislación guatemalteca Chicas logra obtener una definición de la negociación en la vía directa, la cual es la siguiente:

«Negociación en la vía directa es el procedimiento de auto-composición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la

¹¹ Canessa Montejo, Miguel F. *Manual de Derecho del trabajo*, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Segunda edición. 2014. Págs. 56

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Op. cit*, Págs. 424

intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso-jure, ad referendum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo.»¹³

Fernando Sicre Gilabert¹⁴ menciona, dentro del ámbito español, que la negociación colectiva se encuentra directamente vinculada con el convenio colectivo, debido a que es el medio mediante el cual las partes legitimadas inician el proceso para negociar dicho convenio, en el cual acuerdan una serie de disposiciones de naturaleza laboral, convirtiéndose este en el ámbito jurídico que le es aplicable a las partes negociantes por un periodo pactado por los mismos.

Noemí Rial expresa, sobre la negociación colectiva en el sector público y enumera los casos concretos que viven países como Francia¹⁵, Estados Unidos¹⁶, Canadá¹⁷, entre otros, y de lo cual se pueden encontrar ciertas similitudes, ya que en casi todos los países mencionados se busca limitar de cierta forma la negociación colectiva de los empleados públicos, esto con el fin de no perjudicar el bienestar social.

Las limitaciones a que hace referencia la precitada autora¹⁸ que tienen ciertos países a la negociación colectiva, corresponden en varios casos a la fijación de los salarios de los empleados públicos, por ejemplo, el caso en Francia consiste que cuando se establecen salarios, estos deben ser aprobados por el Gobierno, ya que los mismos deben de respetar el pacto de estabilidad y crecimiento económico fijado por la Unión Europea, encargado de regular el gasto público.

¹³ *Ibid.* Pág. 425.

¹⁴ Sicre Gilabert, Fernando. *La negociación colectiva: el convenio colectivo y demás acuerdos colectivos. El convenio colectivo de empresa y el descuelgue: remedios ante la debilidad del modelo laboral español.* España. <http://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2016/10/Libro-5-ERE-la-negociacion-colectiva.pdf>. Fecha de consulta: 23 de agosto de 2017.

¹⁵ Cfr. *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.*

¹⁶ Cfr. *The Federal Service Labor, Management Relations Statute.*

¹⁷ Cfr. *Federal Public Sector Labour Relations Act*

¹⁸ Rial Nohemí. Otros. *La negociación colectiva en el sector público.* Argentina. Oficina internacional de trabajo. Primera edición. 2013. Págs. 35, 37, 38, 39 y 42.

En cuanto en Estados Unidos, las limitaciones consisten en que no se pueden negociar salarios ya que estos tienen relación directa con el presupuesto de cada una de las instituciones, y en Canadá, en caso se negociara sobre los salarios, estos deben de ser aprobados por parte del órgano correspondiente, por lo que tiene sistemas fuertes que restringen pactar en contra de la seguridad de la Administración.¹⁹

1.3. Partes que interviene en la negociación del Pacto Colectivo o convenio colectivo.

De acuerdo a la legislación de Guatemala, el pacto colectivo o convenio colectivo tiene como partes involucradas en la negociación de este, uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, esto se puede encontrar regulado en el artículo cuarenta y nueve del C.T.

Cuando se hace referencia a las partes que intervienen en la negociación del pacto colectivo o convenio colectivo Barrios²⁰ enfatiza en los sujetos que intervienen en la misma, es decir que dentro de la relación jurídico laboral se puede identificar como sujetos o partes a los trabajadores y a los empleadores, esto de forma individual; la unión de los trabajadores o de los empleadores (patronos) en un grupo que busca proteger sus derechos y que busca mejorar sus condiciones, ya sea de trabajo u otros intereses en caso de los patronos, se les llama sindicatos, definiendo estos como una asociación permanente de trabajadores y/o empleadores, con carácter social y sin fin de lucro que tienen como fin principal la defensa y la promoción de los legítimos intereses de sus miembros.

Según la legislación guatemalteca, en el artículo 49 del C.T., se dispone que la negociación del pacto colectivo o convenio colectivo se lleva a cabo entre uno o varios sindicatos, esto debe ser obligatorio para los trabajadores, no así para los empleadores, pues en la actualidad los patronos no se reúnen en sindicatos, más

¹⁹ *Loc. Cit.*

²⁰ Barrios Puga, *Óp Cit.* Págs. 22, 101

bien en asociaciones civiles, empero no es requisito necesario para ellos que negocien un pacto colectivo unidos en un sindicato o asociación gremial, más sí lo es para los trabajadores.

Cuando se encuentren dentro de la empresa o institución varios sindicatos de trabajadores, se deberá de negociar con el que tenga mayor número de trabajadores, esto con el fin de conseguir la mayor representatividad de los intereses de los trabajadores, esta norma se encuentra regulada en el C.T. decreto 1441, en el artículo 51, inciso b.

En cuánto se hace referencia a que se debe de negociar con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores, también es expresado por Remedios Roque Buj dentro de su cátedra de Derecho del trabajo y seguridad social quien textualmente manifiesta: «*la irradiación de la representatividad que la ley viene a conceder a los sindicatos más representativos, atribuyéndoles legitimación para intervenir en mesas de negociación...*»²¹, lo anterior tiene contexto en el ámbito español, y se detalla en la presente tesis para mostrar la similitud de la legislación guatemalteca con otros países en su forma de negociar un pacto colectivo.

Antonio Navarro²² expresa que las partes activas de una negociación colectiva deben de tener legitimación para negociar el pacto colectivo, es decir, que cuando en un centro de trabajo, ya sea de empresa o institución del estado, coexistan varios sindicatos, quien ostente la mayor representatividad de la totalidad de los trabajadores, es quien tiene el derecho y la legitimación para intervenir dentro de la negociación colectiva, para poder representar a los trabajadores en la defensa de sus intereses como gremio.

²¹ Roqueta Buj, Remedios. "La Negociación colectiva en la función pública". *Revista andaluz de trabajo y bienestar social*. Número 76. España. 2004. Pág. 327.

²² Sempere Navarro, Antonio V.; Lucan Alcazar, José. "Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos". *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*. Número 68, España. 2007. Edita el Ministerio de trabajo y asuntos sociales, subdirección general de información administrativa y publicaciones. Pág. 59 y 60.

En cuanto a la parte empleadora, quien ostenta la legitimación para negociar un pacto colectivo son los representantes del patrono, es decir quien tenga la representación legal dentro de una empresa, según lo regulado por el Código de comercio de Guatemala, o bien a quien se le haya sido delegada dicha atribución. En los casos que se negocie un pacto colectivo en la administración pública quien debe representar al Estado como parte empleadora debería de ser El Procurador General de la Nación puesto que es quien ejerce la representación legalmente del Estado²³.

1.4. Fines del Pacto Colectivo y sus generalidades Doctrinales y Legislativas:

Los convenios colectivos deben de tener objetivos propios, los cuales se establecen por la ley y por las partes, es decir que, al momento de negociar, las partes con ayuda de la legislación establecen cual es el fin y objetivo principal de negociar entre ellas. Son varios los fines, sin embargo, depende de la legislación del país para negociar sobre lo que pretenden las partes negociantes.

El pacto colectivo o el convenio colectivo tiene como fines poder regular las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa o de la Administración pública. Parte de ello tiene como contenido el regular las condiciones económicas, las jornadas de trabajo, servicios de prevención, beneficios de los trabajadores, los regímenes de trabajo por turnos, sobre la retribución, horas de trabajo y sobre la materia sindical.

Es importante delimitar el contenido mínimo para que un pacto colectivo o convenio colectivo sea considerado como tal y no un simple acuerdo; según la autora Barrios²⁴, el pacto colectivo debe contener los siguientes puntos: a) delimitación de las partes que lo celebren; b) ámbito temporal, funcional y territorial; c) condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca, respecto de las empresas incluidas, en el ámbito del

²³ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. 1-86 y sus reformas.

²⁴ *ibíd*, Págs. 113 - 114

convenio cuando este sea superior a la empresa; d) forma y condiciones de denuncia del convenio, plazo de preaviso de dicha denuncia; y e) designación de una comisión paritaria, de la representación de las partes negociadoras, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinación de los procedimientos, para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Cualquiera de las partes con legitimidad para contratar, puede tener la iniciativa para llevar a cabo la negociación colectiva, para poder llegar a un común acuerdo y poder celebrar un pacto colectivo o convenio colectivo, debiendo ser mediante un medio escrito, que se debe de comunicar a la parte contraria que se desea negociar.

Así pues, el artículo 51 del C. T. regula que todo empleador está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando este así lo solicite; dentro de ese mismo artículo, se encuentran las reglas que se deben de observar para negociar un pacto colectivo y su procedimiento para negociarlo. Por otro lado, el mismo código regula que dentro de la legislación guatemalteca el pacto colectivo o convenio colectivo tendrá vigencia de mínimo de un año y máximo de tres años, y se entenderá prorrogado automáticamente, durante un período igual al estipulado, en caso ninguna de las partes lo denuncian con por lo menos un mes de anticipación del respectivo vencimiento.²⁵

Continuando con la exposición de la finalidad de los pactos colectivos o convenios colectivos, también, es importante que se tenga presente que para conocer el fin de dicha normativa laboral se debe de tener claro la naturaleza de la misma; según la doctrina y tal como se expone, el autor César Landelino Franco López²⁶ el pacto colectivo es de una rama del Derecho privado, principalmente del Derecho colectivo de trabajo, sin embargo, es conveniente hacer notar su similitud con el Derecho público, debido a que se debe de recordar que anteriormente y

²⁵ Congreso de la República de Guatemala. *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas.

²⁶ Franco López, Cesar Candelino. *Óp. Cit.* Págs. 218- 220

dentro de la historia, se sabe que únicamente al Estado le correspondía el ejercicio del poder público.

Continua manifestando Franco²⁷ que con el paso de los años y a causa de la descentralización de ciertas actividades estatales, se fue delegando el ejercicio de dicho poder público, (siempre diferenciando que no es lo mismo que alguien ejerza el poder público por su delegación en él de parte del Estado, a que ejerza poder soberano) por lo que en su momento la asociación profesional de los trabajadores llegó a ejercer dicho poder público, por delegación de la ley, ya que comenzó a ejercer poder público de hecho y de derecho sobre sus miembros, al imponerles el pacto colectivo de condiciones de trabajo, y al normar su conducta en el interior de su grupo sindical, así como también sobre los terceros trabajadores libres de la negociación, a los que igualmente y quizá, en contra de su voluntad se les impone el pacto colectivo de trabajo, notándose así también la característica de la generalidad del pacto colectivo, ya que obliga a los que sean parte o no de la negociación colectiva.

La extensión del pacto colectivo o convenio colectivo sobre terceros, es un dato curioso que es difícil de explicar desde el punto de vista de Derecho privado; la extensión del pacto colectivo tiene exigencia constitucional, lo cual obliga al patrono y/o empleador a ajustar los contratos de los trabajadores libres, a los términos del pacto colectivo, lo cual provoca que dicho extremo solo se pueda explicar como un ejercicio del poder público, en especial del poder público de legislar, pues se regula y normaliza, tal como una ley, las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que les afecte dicho pacto o convenio colectivo, y al momento que dicha actividad de poder público sea ejercitada por la asociación profesional sindical, se demuestra que esta es una descentralización de la actividad estatal, principalmente del derecho del trabajo, esto se da, debido a que el Estado se da cuenta que había necesidad de intervenir en este tipo de

²⁷ *Loc. Cit.*

actividades o de conflictos, que se surgen diariamente, se dio cuenta que era necesario delegar su función, por tener una acción lenta.²⁸

En conclusión, el Estado ha delegado en las organizaciones de trabajadores y patronos, la facultad de regular las relaciones de trabajo, en ejercicio del poder público, sin que ello se entienda como una violación a la soberanía del Estado y la autonomía de la asociación profesional sindical.

1.5. Proceso Legislativo de la negociación colectiva en Guatemala y sus leyes aplicables:

La negociación colectiva tiene sus parámetros, estos están establecidos en la normativa nacional e internacional (convenios internacionales ratificados), que regulan las negociaciones entre los trabajadores y los empleadores, con el fin de establecer los procedimientos adecuados que respeten los derechos de cada una de las partes involucradas en la negociación.

La negociación colectiva, como se ha visto en el presente capítulo, se conoce como el medio mediante el cual el empleador y los trabajadores dirimen sus diferencias. El C.T. establece y regula el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, específicamente en sus artículos 374, 375 y 376, este procedimiento se denomina como arreglo directo, el cual se da entre el empleador y consejos o comités ad hoc o permanentes (estos no constituyen sindicatos).

Según Chicas²⁹ el procedimiento de arreglo directo, también, es denominado como conciliación debido a que dicho proceso no constituye un pacto colectivo y tampoco es celebrado por un empleador y un sindicato de trabajadores, es por ello

²⁸ *Loc. Cit.*

²⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Óp. cit.* Págs. 424.

que se debe de tener cuidado en no confundirlo con a la negociación en la vía directa, ya que por lo anti-técnico de la regulación del C.T. se puede provocar una confusión al tratar de interpretar lo que se regula como arreglo directo y la vía directa, en la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El C.T. de forma obligatoria contempla la negociación en la vía directa como fase obligatoria en la negociación de los pactos colectivos del sector privado y, también, para la negociación de pliego de peticiones o pactos colectivos para el sector público, es por ello que dentro de su normativa, en especial en el artículo 51, regula el procedimiento específico para crear un pacto colectivo, dicho artículo versa de la siguiente manera:

«para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto colectivo a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelva el punto o los puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos...»³⁰

³⁰ Congreso de la República de Guatemala. Óp. Cit., Decreto número 1441 y sus reformas.

Por otro lado, también, se encuentra que hay más normativas que regulan la negociación en la vía directa para la celebración de pactos colectivos, esto se ve reflejado en los casos especiales para los empleados públicos, lo cual, se encuentra decretado en el artículo cuarto del decreto 71-86, ley reguladora del derecho de huelga y sindicalización de los empleados públicos, el cual versa lo siguiente:

«en la vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo o cualquier otro asunto contemplado en la ley, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del presupuesto de ingresos y egresos del Estado o el de las entidades autónomas y descentralizadas involucradas en el conflicto económico social. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar dicho termino.»³¹

La legislación guatemalteca dispone dentro del acuerdo gubernativo 221-94, la forma en que se negocia, homologa y denuncia un pacto colectivo, dicho acuerdo gubernativo, se ha denominado como el Reglamento para el trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivo de Condiciones de Trabajo de Centro de Empresa o de Producción Determinado.

La forma en que un pacto se negocia, según se formula en el reglamento anteriormente mencionado, se encuentra en su artículo segundo, el cual acuerda lo siguiente:

«Todo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate se ubique en el departamento de Guatemala, y

³¹ Congreso de la República de Guatemala, *Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado*, Decreto número 71-86.

en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próxima. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar en la misma los siguientes documentos:

a) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el sindicato de que se trate, está debidamente inscrito y con la denominación legal que le corresponde;

b) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el o los solicitantes son miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de que se trate;

c) Cuando la solicitud sea presentada por la parte empleadora, deberá acompañarse los documentos que acrediten la representación legal que corresponda y las facultades para negociar, aprobar y suscribir ad-referéndum o en definitiva el proyecto de pacto;

d) Certificación del acta por medio de la cual la Asamblea General del Sindicato de que se trate, acordó por las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros la autorización de los integrantes de su comité ejecutivo para celebrar, aprobar y suscribir ad-referéndum o en definitiva el proyecto de pacto; y,

e) El proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a negociar con dos copias.

La dependencia que reciba la solicitud y proyecto indicados, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas hacer llegar a la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su consideración, por medio de oficio, debiendo asimismo remitir a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, copia de lo actuado dentro del plazo de veinticuatro horas cuando se trate del departamento de Guatemala, y dentro del mismo plazo, más un día por razón de la distancia cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la República.»³².

³² Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción.* Acuerdo Gubernativo 221-94

Sin embargo, a pesar de lo que codifica la normativa que se ha venido mencionado, si las partes no llegaren a un acuerdo, estos deberán de dar concluida la negociación en la vía directa, para que puedan comparecer ante juez competente a efecto de conciliar sobre los artículos en los cuales no se hayan puesto de acuerdo estos y de esta forma poder dirimir las diferencias de aquellas cuestiones en las cuales no concuerdan sus intereses.

No se debe tampoco olvidar que la negociación en la vía directa cuenta con un período de tiempo de treinta días, establecido por la ley para que esta se dé, empero, en caso en que las partes quieran prolongar dicho plazo lo deben hacer previo a que este finalice, debiendo para el efecto presentar la solicitud de prórroga ante la Inspección General de Trabajo, la cual resolverá favorablemente dicha solicitud y prolongará el plazo por uno igual al anterior, para que pueda continuar la negociación en la vía directa.

En la negociación en la vía directa se pueden tener tres distintas alternativas las cuales pueden ser: a. Que las partes no lleguen a ningún acuerdo en los artículos del proyecto presentado para su negociación; b. Que las partes únicamente se pongan de acuerdo en algunos artículos contemplados en el proyecto que se discute, y c. Que las partes arriben a un total acuerdo de los artículos formulados dentro del proyecto discutido.

En caso de los dos primeros, al momento en que finaliza el plazo o prórroga en vigor de la negociación en la vía directa, las partes pueden someter el conflicto o sus diferencias ante un juez de trabajo, para que el mismo pueda resolverlas dentro del procedimiento de conciliación, y en caso de la tercer alternativa, en que se haya llegado a un total acuerdo del proyecto discutido, las partes deberán extender el pacto colectivo en tres ejemplares, según la formalidad regulada en el artículo 52 del C.T., el cual determina que en caso no se realice dicha formalidad se puede declarar *nulo ipso jure* el pacto colectivo negociado, es por ello que el

empleador y el sindicato deben de tener un ejemplar del mismo y el tercero se envía al Ministerio de trabajo y previsión social, de forma directa o por medio de la autoridad competente más próxima, para proceder a su homologación.

1.6. Límites doctrinales y legislativos para un Pacto Colectivo o Convenios Colectivos:

Los derechos laborales, según la legislación guatemalteca, deben de ir en beneficio de los trabajadores, lo que comúnmente es conocido como *indubio pro operario*, sin embargo, este principio debe tener limitaciones; es decir cuando se negocia un pacto colectivo o convenio colectivo de condiciones de trabajo, a pesar de que el mismo busca mejorar las condiciones de los trabajadores, según sus intereses económicos–sociales, este debe de tener un límite, con el fin de proteger la fuente que les brinda el trabajo, además de comprender que los derechos y beneficios no se pueden tergiversar y deben de apegarse al principio de realidad y capacidad económica del patrono, esto, por el hecho de que creer que siempre tiene que ir en aumento.

Montesinos³³ expone que los convenios colectivos o pactos colectivos deben de tener un límite de la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores, pero entonces, la pregunta sería, ¿cuál es el límite para la negociación colectiva?, por lo que la respuesta a dicho cuestionamiento ha de ser, que se deben de respetar en todo caso los mínimos derechos necesarios, lo que en doctrina debe entenderse como los preceptos necesarios absolutos, que en el caso de Guatemala, se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, esto también puede expresarse como los preceptos necesarios relativos, lo que quiere decir, que se reconoce lo necesario como máximo y lo necesario como mínimo, así pues lo anterior debe tener concordancia a que lo pactado debe de respetar las leyes, y en especial la jerarquía entre ellas.

³³ Albiol Montesinos, Ignacio y otros. *Lecciones de derecho del trabajo*, Valencia España, Editorial Tirant lo Blanch libros, 1987. pág. 167.

Valverde³⁴ expresa, que la CPRG al mismo tiempo que reconoce el derecho a la negociación colectiva, también, establece un límite para los convenios colectivos, la limitación surge de la subordinación del convenio colectivo a la ley y se desprende de la relación jerárquica, es por ello que la constitución ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio o pacto colectivo, es por ello, que se debe de respetar y someter a lo dispuesto en ella, y también lo establecido en leyes de mayor jerarquía.

Por otro lado, dentro de las misma CPRG se encuentran establecidas varias limitantes para la negociación colectiva, convenio o pacto colectivo, los cuales se establecen en los siguientes artículos a mencionar:

- a) artículo ciento setenta y cinco regula lo siguiente: «*Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. **Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure...***»³⁵;
- b) artículo ciento uno regula: «*El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. **El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.***»³⁶;
- c) ciento dos: «*son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades (...)*» «*ñ. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. **Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;***...»³⁷

³⁴ Valverde, Antonio Martín. Joaquín García Murcía. *Óp. cit.* Págs. 632-633.

³⁵ Asamblea nacional constituyente. *Ibid*, 1-86 y sus reformas.

³⁶ *Loc. Cit.*

³⁷ *Loc. Cit.*

- d) ciento tres determina: «**Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.** Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.»³⁸, y
- e) artículo cuarenta y cuatro: «Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otro que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. **Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.**»³⁹

Los artículos citados, establecen ciertas limitaciones para las relaciones entre los trabajadores y los patronos, ya sea de forma individual o colectiva, es decir, que a pesar de que los derechos de los trabajadores sean irrenunciables, y que siempre sean en pro y beneficio de ellos, no se debe de olvidar, que, tal como se ve reflejado en los artículos anteriores, los derechos que les sean otorgados deben de respetar la constitución, como norma suprema, así pues, deben de observar y apearse a la justicia social, al desarrollo económico de la empresa o institución pública, deben de atender a los factores económicos y sociales de la empresa, institución o del país, no deben de disminuir, tergiversar derechos o disminuir las garantías que la constitución otorga.

Por lo que, al momento que los trabajadores utilicen los derechos que la constitución les ha otorgado, para justificar sus peticiones ante el patrono, se debe

³⁸ Loc. Cit.

³⁹ Loc. Cit.

de recordar que no pueden tergiversar el significado de la protección de sus derechos y deben de apegarse a lo anteriormente mencionado.

De todo lo anterior, se puede concluir que, la negociación colectiva es imprescindible para crear o darle lugar al nacimiento o renegociación de un pacto colectivo, mismo que, según la doctrina desarrollada en el presente capítulo, es el sindicato representante de trabajadores y el representante del empleador quienes pueden y deben de negociar las condiciones de trabajo que se pretenden reglar o mejorar. Las partes, y más que ellas, la negociación colectiva tiene límites, de carácter constitucional, pues deben de respetar el principio de supremacía constitucional, en material laboral se debe regir por la justicia social y también atender a la realidad económica de las partes, ello, con el fin de respetar su naturaleza y no tergiversar sus fines.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, debe de tomarse en cuenta que, todo lo expuesto por los juristas citados y jurisprudencia mencionada por el investigador en el presente capítulo, debe de aplicarse al Estado cuando actúa en calidad de empleador, puesto que no se desliga de su calidad soberana y por ello debe de tener en cuenta que no se afecten, con el cumplimiento de los compromisos adquiridos, el bien común e interés general, que se pueden ver afectados por esta ley profesional, que por sus características, obliga su observancia y cumplimiento a la generalidad.

CAPÍTULO 2.

El Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social, generalidades y nociones importantes del Artículo 43 del mismo:

Sumario: 2.1. Nociones Generales Del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; 2.2. Propósito del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; 2.3. Partes que celebraron el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; 2.4. Plazo por el cual se encuentra vigente el Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social; 2.5 Contenido del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social; 2.6. Contenido normativo del artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

En el presente capítulo, se presentará el contenido del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, a efecto de establecer su marco fáctico. No siendo intencionalidad de este apartado de la tesis el análisis del pacto referido, el cual está reservado para el capítulo final, pero dada la complejidad del mismo, las implicaciones a nivel legal y financiero para el Estado de Guatemala, se hace necesario tener este primer acercamiento con el objeto de estudio y de conocer cuáles son las nociones generales del mismo y examinar su contenido básico, teniendo como fin último analizarlo para determinar sus consecuencias para el Estado.

2.1 Nociones Generales del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

El convenio celebrado entre el MSPAS fue el resultado de la negociación colectiva que tuvieron los representantes de dicha institución, junto con el sindicato que ostenta la mayor representatividad de sus trabajadores. El mismo fue firmado en el año 2013, cuenta con un adendum, suscrito en el año 2014 y homologado en diciembre del año 2014. Los documentos que corresponden al Pacto objeto de la presente tesis se incorporan como anexos, y expresando el investigador, que los mismos, fueron aportados por el MSPAS.

El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo es una ley profesional, celebrada y negociada entre la parte empleadora, representado por el MSPAS y la parte trabajadora, representada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, abreviado “SNTSG”⁴⁰.

Al ser el MSPAS una entidad perteneciente al Estado, debe de formar parte de la personalidad jurídica que goza el Estado, por eso para efectos de la representación del MSPAS dentro de la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, se determinó que dentro de la negociación en vía directa iba a ser representado por el Ministro de Salud Pública y Asistencia Social y que dentro de la vía jurisdiccional, su representante es el funcionario público que para el efecto nombre el Procurador General de la Nación.⁴¹

Por otro lado, el pacto menciona que, para los efectos de dicho pacto, el Estado comprende:

*«a) Económicamente: todos los bienes, derechos y acciones que posee; y
b) Orgánicamente: El Ministro, viceministros, Directores Generales, Directores del Áreas de Salud, Directores de Establecimientos Públicos de Salud, así como también podrá designar a otras personas que estimen convenientes, con el fin de suplir a cualquiera de sus representantes titulares. Sin perjuicio de la representación supletoria que el Ministro pueda ejercer, los indicados funcionarios son los personeros ante quienes se planteará, discutirá y resolverá cualquier conflicto o situación controversial que se produzca ante el Ministerio y los trabajadores afiliados al SNTSG.»⁴²*

⁴⁰ Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala. *Pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.*

⁴¹ *Ibid.* Artículo 2

⁴² *Loc. Cit.*

2.2. Propósito del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social:

El propósito del Pacto relacionado es delimitar claramente beneficios de distintos tipos a los trabajadores del MSPAS, así como también, armonizar las relaciones y los intereses mutuos, entre la parte patronal y trabajadora; a lo largo del referido acuerdo de voluntades, se expresa que el propósito del pacto es mejorar las condiciones de los trabajadores con el fin de mejorar e impulsar un buen servicio de la salud para beneficio de la población.

De acuerdo a como lo determina el artículo 8 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS:

«El propósito general del presente pacto es el regular, armonizar, y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Ministerio y sus Trabajadores representados a través del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala –SNTSG-, con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización de la salud en cuanto a calidad, en todos sus nivel y áreas de trabajo, de conformidad con los principio y fines establecidos en artículos 1, 2, 3, 47, 51, 52, 53, 56, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y 1, 4, 5, 6, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100 y 101 del Decreto número 90-97 del Congreso de la República de Guatemala y sus Reformas, Código de Salud, y los artículos 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 y 56 del Código de Trabajo. Por consiguiente, sus relaciones deben regular sobre principio de armonía, productividad y de respeto mutuo entre los Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que permita una operación económico-social eficiente, así como la solución de los problemas con base en una bien entendida equidad y justicia social, sosteniendo y fortaleciendo el Sistema de Salud actual.»⁴³

⁴³ Loc. Cit.

Por lo anteriormente citado, el propósito del pacto, según las partes negociantes, es incentivar a los trabajadores mediante la celebración del convenio relacionado a efecto de incentivarlo y en consecuencia de que el servicio de salud mejore y se preste con un servicio de calidad. Así mismo, los principios en los cuales se apoya y fundamenta el propósito del pacto, teóricamente, son los adecuados a nivel jurídico y doctrinal, puesto que, tal como el investigador lo ha expresado en primer capítulo de la presente tesis, este tipo de negociación busca regular, armonizar y desarrollar las relaciones entre el patrono y trabajadores.

Como observación del investigador, sobre la cita textual que antecede, es menester hacer mención que, según el pacto, el propósito del mismo está fundamentado en los principios y fines establecidos en los artículos números 1, 4, 5, 6, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100 y 101 del decreto número 90-97 del Congreso de la República de Guatemala y sus Reformas, Código de Salud, los cuales según los artículos 1, 4, 5 y 6, decretan lo relacionado al derecho a la salud de la población y la obligación del Estado de prestar dicho servicio; así pues, llama la atención, específicamente que se citen los artículos 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100 y 101, los cuales regulan lo concerniente a la eliminación y disposición de excretas y aguas residuales, lo cual nada tiene que ver con las relaciones entre patrono y trabajadores⁴⁴.

2.2.1. Aplicación del Pacto:

La aplicación del pacto, se refiere a la forma en que el mismo se debe de emplear dentro las actividades diarias de los trabajadores del MSPAS, como el pacto se debe de utilizar en los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores y como las condiciones pactadas deben de administrarse según las disposiciones de la ley profesional mencionada.

⁴⁴ Cfr. Congreso de la República de Guatemala. *Código de salud*. Decreto 90-97 y sus reformas.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene como ámbito de aplicación y regula como ley profesional, las condiciones en las cuales debe prestarse el trabajo y lo demás relacionado a esto dentro del MSPAS, así también, el pacto colectivo regula que las disposiciones que este contenga, son de aplicación obligatoria para el MSPAS, para el SNTSG, para los Trabajadores del mismo ministerio y para sus autoridades, debiendo estas velar por el cumplimiento y aplicación de todas las disposiciones contenidas en dicha ley profesional.⁴⁵

2.2.2. Interpretación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social:

El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, según lo establecido en él, debe interpretarse conforme a diversos principios laborales, así como también, en la legislación nacional o internacional que sean siempre favorables para los trabajadores; en opinión del investigador, los principios más importantes, para la interpretación de un pacto o convenio, deben de ser los siguientes: principio de realidad, justicia social y posición económica de las partes, empero, en el presente apartado se muestra la forma de interpretación del pacto, según lo acordado por las partes negociantes.

En el artículo 12 del pacto colectivo relacionado⁴⁶ se hace mención de la forma en que se deberá de interpretar el mismo, de tal forma, que las partes pactaron que debe de ser interpretado obligatoriamente con base a las leyes de trabajo y previsión social, tomándose en cuenta además, las disposiciones aplicables sobre interpretación, contenidas en la CPRG, el C.T. y convenios internacionales ratificados por Guatemala que favorezcan al trabajador.

Los principios del Derecho del Trabajo a tomar en cuenta para la interpretación del pacto referido son los siguientes: Tutelaridad, imperatividad, de realidad y

⁴⁵ Congreso de la República. *Óp. Cit.* Artículo 9

⁴⁶ *Ibid.* Artículo 12

objetividad, irrenunciabilidad, democrático, conciliatorio y de sencillez o antiformalismo, mismo que se encuentran contenidos en el C.T. vigente dentro del territorio guatemalteco.⁴⁷

2.3. Partes que celebraron el Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Las partes negociantes del Pacto Colectivo del MSPAS son por la parte patronal, El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y por parte de Sindical, representando a los trabajadores del MSPAS, el SNTSG.

2.3.1. Sobre la representación Patronal:

El MSPAS puede ser representado, en su calidad de patrono, por las personas a las cuales les corresponde la representación, de acuerdo con las leyes y reglamentos que lo regulen y que se encuentren vigentes; por las personas en las que sea delegada la representación de dicho ministerio, de la forma válidamente correcta, que se encuentre regulado en las disposiciones legales que codifican lo concerniente a la representación voluntaria y por personas que por ejercer acciones de administración y dirección de funciones del Ministerio, dentro de las áreas en que tengan competencia y la ejerzan en sus labores diarias. Por lo que, estos obligarán al ministerio en sus relaciones laborales con los trabajadores y con el SNTSG.⁴⁸

En todo caso, los principales representantes del MSPAS serán: El Ministro, Vice Ministros, Directores Generales, Directores de Áreas de Salud, Directores de Establecimientos Públicos de Salud y los Gerentes de Oficinas Administrativas.⁴⁹

⁴⁷ *Loc. Cit.*

⁴⁸ *Ibid.* Artículo 3

⁴⁹ *Loc. Cit.*

2.3.2. Sobre la representación de los trabajadores sindicalizados:

El SNTSG es una entidad que posee personalidad jurídica, y se encuentra integrado por los trabajadores del MSPAS; se encuentra constituido y creado con el fin de proteger los intereses económicos y sociales de los trabajadores del MSPAS, también colabora en el estudio, mejoramiento, y defensa de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta siempre los intereses anteriormente mencionados, así como también, los culturales y políticos.

La representación legal del SNTSG le corresponde a su Comité ejecutivo, el cual se encuentra constituido de conformidad con las leyes laborales, mismo que debe estar inscrito en el registro correspondiente, adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los miembros del comité ejecutivo, serán los representantes en su respectiva jurisdicción, siendo esta la que corresponde a la realización de cualquier tipo de trámite ante cualquier autoridad privada y/o Estatal, para la realización de Asambleas Generales de filiales, subfiliales, seminarios, talleres, conferencias y secciones⁵⁰.

El pacto relacionado⁵¹ expresa, además, que los miembros del comité ejecutivo serán los representantes en casos que tengan que comparecer ante cualquier autoridad, con el fin de solventar cualquier problema de alguno de sus afiliados, en juntas mixtas celebradas dentro de su jurisdicción y en cualquier asunto sobre el cual tenga intereses el sindicato y/o sus afiliados, para poder conseguir la buena marcha de las actividades de su organización sindical, dentro de todo el territorio nacional.

Por último y no menos importante, los representantes del SNTSG, durarán en sus cargos el tiempo que determine la ley, o por el tiempo en que la Asamblea General del Sindicato los haya escogido, sin embargo, en caso que por cuestiones ajenas al sindicato no se pudiere llevar a cabo la elección o inscripción de un nuevo

⁵⁰ *Ibid.* Artículo 5

⁵¹ *Loc. Cit.*

comité ejecutivo, de filiales o subfiliales, los anteriores seguirán ejerciendo sus funciones hasta que la circunstancia que impida la elección o inscripción de un nuevo Comité Ejecutivo desaparezca, pudiendo estos durar en sus cargos dos años más, siempre y cuando, esto haya sido aprobado por el comité ejecutivo y por la Asamblea General del Sindicato.⁵²

2.4. Plazo por el cual se encuentra vigente el Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social:

El pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en su artículo 15 regula que el mismo tendrá una vigencia de 2 años, el cual comenzaría a contar desde el momento en que fuera este entregado al Ministerio de Trabajo para su homologación.

Es por ello que el pacto colectivo de condiciones de trabajo que se encuentra vigente a la presente fecha, es el mismo que se celebró y negoció en el año 2013.

2.5. Contenido del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social:

El Pacto colectivo se encuentra constituido por un conjunto de normas, que buscan normalizar las condiciones de trabajo de los trabajadores del ministerio, con el fin de preservar y mejorar sus intereses económicos y sociales. Se encuentra constituido por nueve capítulos divididos de la siguiente manera⁵³:

- a. Capítulo I. Disposiciones generales.
- b. Capítulo II. Derechos y Garantías de Asociación Sindical.
- c. Capítulo III. Régimen de Ingreso, Ascensos, Traslados y Permutas.
- d. Capítulo IV. De la Prevención y Solución de Conflictos.
- e. Capítulo V. Régimen Disciplinario.
- f. Capítulo VI. Prestaciones de Salud.

⁵² *Loc. Cit.*

⁵³ Cfr. Congreso de la República. *Código de salud*. Decreto 90-97 y sus reformas.

- g. Capítulo VII. Convenio Económico.
- h. Capítulo VIII. Convenio Social.
- i. Capítulo IX. Disposiciones generales.

2.6. Contenido normativo del artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social:

El presente apartado muestra los beneficios regulados e integrados en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, dicho artículo determina el convenio económico acordado entre las partes, mismo que es objeto de análisis en la presente tesis, puesto que los alcances e impactos que este artículo tiene en el presupuesto del MSPAS, es objeto de estudio y observación de consecuencias que este pueda tener para el Estado de Guatemala.

El artículo 43 se encuentra codificado dentro del capítulo VII, mismo que normativiza todo lo relacionado al Convenio económico, del cual gozan los trabajadores del MSPAS. Este artículo comienza por regular lo concerniente al convenio salarial, el cual determina lo siguiente:

«Tomando en cuenta las características del Sector salud y la necesidad de ordena un sistema de organización de trabajo y salario en correspondencia con las características mencionadas, el MSPAS, se compromete a aplicar el presente Convenio Económico Salarial a toda su fuerza de trabajo en beneficio de la población. Esta aplicación se hará cumpliendo correctamente lo especificado en el presente convenio y en las Resoluciones Ministeriales a las que se haga referencia. El MSPAS se compromete a no privatizar ni concesionar, en ninguna forma, los servicios salud que presta al pueblo guatemalteco. El MSPAS se compromete a velar porque los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, cumplan fielmente sus funciones y atribuciones y así fortalecer y desarrollar los servicios de salud pública de Guatemala, para prestarlos con calidez y

solidaridad, hasta llevarlos a una calidad óptima, especialmente en la atención al paciente.»⁵⁴

En tal sentido, de lo anteriormente citado, es que el MSPAS se compromete a regular lo concerniente a la organización salarial.

2.6.1 Organización Salarial.

La organización Salarial determina en su contenido los distintos bonos a los cuales, los trabajadores del MSPAS, tienen derecho. Este apartado es sumamente importante para la presente tesis, ya que en este apartado del pacto colectivo, se encuentran regulados la mayoría de los bonos, que, tiene un impacto importante para el presupuesto de MSPAS y que serán sumamente básicos para el análisis, estudio y aporte que el investigador hará en el último capítulo de la presente tesis.

El pacto colectivo determina claramente las bonificaciones de las que gozan los trabajadores del MSPAS, lo cual se regula de la siguiente manera:

«Las partes acuerdan que la totalidad de los bonos que actualmente gozan los trabajadores del MSPAS sean incorporados al salario base, para garantizar Prestaciones laborales y sean sujetos de descuentos, a saber: Bono por Restauración Administrativa, Bonificación específica de Salud Pública, Bono mensual del 20% sobre el sueldo base, bono 10% mensual trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Bono 25% sobre salario inicial. Se exceptúan: Bono por Antigüedad Real; Bono profesional, Bono por antigüedad y Bonificación 66-2000.

- a) Bono por Antigüedad Real: El MSPAS reconoce a sus trabajadores, la antigüedad real a partir del año de ingreso a la institución, con un incremento a sus ingresos salariales, conforme a un porcentaje aplicado*

⁵⁴ *Ibid.* Artículo 43.

al salario base de acuerdo con la siguiente tabla. Este beneficio monetario se iniciará a pagar a partir de un año un día, a partir de la vigencia del presente pacto.

CLASE	AÑOS	PORCENTAJE AL SALARIO BASE
A	De un año un día a cuatro años	5%
B	De Cuatro años un día a ocho años	20%
C	De ocho años un día a doce años	40%
D	De doce años un día a diez y seis años	60%
E	De diez y seis años un día a veinte años	80%
F	De veinte años un día en adelante	100%

En atención a que la mejora de condiciones económicas es una pretensión uniforme del SNTSG para beneficiar a los trabajadores mencionados, se acuerda la tabla anterior, la cual también contribuye a ordenar el régimen escalafonario del MSPAS.

El derecho de bono por antigüedad real será por los años de servicio acumulados aunque éstos no sean continuos, para aquellos trabajadores que son despedidos en forma injustificada y que, en virtud de resolución administrativa o judicial, regresan a laborar al MSPAS.

b) **INCENTIVO SALARIAL:** El MSPAS y el SNTSG convienen en que una semana antes de Semana Santa de cada año, se hará efectivo a los trabajadores el MSPAS que laboran bajo los renglones presupuestarios 011, 021, 022 y 031, el pago del incentivo salarial, por la cantidad de setecientos quetzales (Q. 700.00).

- c) **INCENTIVO ECONÓMICO POR UN TRABAJO DECENTE:** El MSPAS y el SNTSG convienen en que este incentivo económico por un trabajo decente que se pagará en los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de cada año, a los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social que laboren bajo los renglones presupuestarios, 011, 021, 022, 031 y otros renglones permanentes, su valor será equivalente al monto que reflejan las economías que presente la ejecución presupuestaria de cada año fiscal, este monto será negociado en el mes de septiembre de cada año, sobre la base de los principios de los derechos adquiridos.
- d) **COMPENSACIÓN ECONÓMICA:** A partir del uno de julio del año dos mil nueve el MSPAS se compromete a iniciar las gestiones correspondientes para hacer efectiva una compensación equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados en el MSPAS. Este derecho en ningún caso excederá de quince meses de salario y se otorgará a los trabajadores que se acojan al régimen de Clases Pasivas de Estado, por lo que los trabajadores que se acojan a este beneficio podrán hacer valer su derecho a partir del uno de enero del año dos mil diez.
- e) **CARRERA ADMINISTRATIVA ESCALAFONARIA:** El MSPAS y el SNTSG, acuerdan implementar la Carrera Administrativa Escalafonaria, debiendo la comisión, integrada por representantes de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Publicas, de la Oficina Nacional del Servicio Civil y del Foro Sindical de Salud, rendir su informe final en el mes de diciembre del año dos mil nueve; implementándose la carrera administrativa escalaforaria a partir del uno de enero del año dos mil catorce.
- f) El MSPAS y el SNTSG convienen que la Comisión integrada por los representantes de la dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, de la Oficina Nacional del Servicio Civil y del Foro Sindical de Salud, se fortalezca para que cumpla periódicamente con los

resultados del Estudio y se traslade a los trabajadores temporales a renglones presupuestarios permanentes, para tal efecto, el costo de esta acción de personal se cubrirá con las asignaciones aprobadas en los renglones de gastos que correspondan del Presupuesto de Egresos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y además se rinda un informe final en el mes de Octubre el año dos mil trece.»⁵⁵

De las bonificaciones anteriormente detalladas, por parte del investigador, se desea que el lector de la presente tesis, se sitúe en el apartado de “anexos 2”, y pueda notar que los documentos que se utilizaron para negociar el pacto relacionado y los que se suscribieron posteriormente de la celebración y homologación del mismo, no se encuentran en ninguno de ellos, opinión alguna, por parte del ente responsable del órgano financiero, donde se exprese si dichos bonos tendrán algún impacto social y económico para el ministerio o para el Estado, o si se cuentan con recursos suficiente para cumplir con dichas obligaciones.

2.6.2. Ajustes Salariales.

En el pacto colectivo del MSPAS se estableció que dicho ministerio agregaría en su momento de forma inmediata al convenio salarial pactado cualquier ajuste salarial decretado por el Gobierno y aquellas resoluciones propias del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social relativas a salarios.⁵⁶

El investigador expresa, que al consultar la página de internet del MSPAS, y verificar, en el apartado de transparencia, no se encontró nada referente a ajustes salariales, ni resoluciones relativas a salarios, emitidas por el MSPAS.⁵⁷

2.6.3. Viáticos y su reglamento.

⁵⁵ Loc. Cit.

⁵⁶ Loc. Cit.

⁵⁷ Cfr. Ministerio de salud pública y asistencia social.

<http://www.mspas.gob.gt/index.php/transparencia/acuerdos-ministeriales> (22 de noviembre de 2017)

El Pacto negociado entre las partes reguló, además de las bonificaciones otorgadas a los trabajadores, lo relacionado a los gastos por viáticos y gastos conexos, en que los trabajadores incurrieran, por la ejecución de sus actividades fuera y dentro del país. Para regular los extremos mencionados, se incorporó y negoció dentro del pacto, el denominado “Reglamento de Gastos de Viáticos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social”, el cual determina claramente la forma de cálculo de los gastos por viáticos y gastos conexos y la forma de cobrarlos administrativamente.

El apartado designado en el artículo 43 del Pacto colectivo relacionado con anterioridad, se acuerda y reglamenta lo concerniente al pago de gastos de viáticos y gastos conexos a los trabajadores del MSPAS. El pacto menciona, que el ministerio se compromete a pagar los viáticos a los trabajadores, antes de que salgan a cumplir con su trabajo, debiendo los responsables administrativos garantizar sin obstáculos la entrega de los mismos.⁵⁸

Se pacta, que el lugar donde se autorizan los pagos por de gastos por viáticos será el lugar permanente de trabajo, el cual se entenderá como el centro o lugar de trabajo donde el trabajador preste sus servicios. Y, por último, el apartado de viáticos integra dentro de su pacto colectivo el “Reglamento de Gastos de Viático del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.”, dicho reglamento consta de veintinueve artículos.⁵⁹

Para tener un contexto de qué son los viáticos, el reglamento en sus artículos, determina que gastos de viáticos, son todas aquellas asignaciones que se designan para desembolsos de alimentación, hospedaje y gastos conexos, incurriendo en estos por el hecho de realizar cualquier comisión o función de

⁵⁸ *Ibid.* Artículo 43, inciso 3

⁵⁹ *Loc. Cit.*

trabajo fuera del lugar normal donde se ejecutan los mismos, pudiendo ser estos dentro del país o fuera del país⁶⁰.

Cuando el reglamento negociado, se refiere a gastos conexos, estos se deben de entender, como los gastos que se realicen en comisiones oficiales por concepto de pasajes, transporte de equipo de trabajo, reparaciones de vehículos del Estado (el combustible, los repuestos y lubricantes), pagos documentados por derecho de salida del país, y otros que se den por necesidad causada o caso fortuito y fuerza mayor, bajo el cumplimiento de la comisión asignada.⁶¹

El reglamento en mención dentro del párrafo anterior, tiene como objeto la normativización de disposiciones generales, lo referente a comisiones en el interior del país y por comisiones en el exterior del país, además de sus disposiciones finales y transitorias.

El reglamento también cuenta con formas de cobro y comprobación de los pagos por viáticos y sus gastos conexos, dispone, además, sobre categorías para clasificar los gastos mencionados, utilizando para el efecto formularios que cuentan con la estructura y modelos proporcionados por la Contraloría General de Cuentas y que, según el pacto, son una forma para facilitar el control y fiscalización por parte de la institución anteriormente mencionada⁶².

Se regula, además, la cuota diaria que pueden gastar los empleados y otros que presten servicios técnicos o profesionales, siendo la cuota de un monto de Q. 350.00 quetzales, para el interior de la República; la cuota diaria cubre las 24 horas, sin embargo, se regulan porcentajes para los casos que las comisiones que se deben de cumplir se deban de efectuar en fracciones del día.⁶³

⁶⁰ *Ibid.* "Reglamento de gastos de viático del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social", artículo 2

⁶¹ *Ibid.* Artículo 3

⁶² *Ibid.* Artículo 5

⁶³ *Ibid.* Artículo 13

Dentro del reglamento, se encuentran beneficios no solo para los trabajadores, sino también, para los dirigentes sindicales del SNTG y del Ministerio, en caso estos deban de cumplir con comisiones oficiales en el interior del país. Lo anterior, se encuentra regulado en el artículo 14 del reglamento, artículo que se muestra en la imagen a continuación:

ARTICULO 14. CUOTAS DIARIAS A FUNCIONARIOS Y DIRIGENTES SINDICALES DEL SNTSG. Se fija una cuota diaria para los funcionarios del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y dirigentes sindicales del SNTSG, que tengan que desempeñar comisión oficial en el interior de la República, así:

- a) Ministro: Un mil doscientos quetzales (Q.1,200.00);
- b) Viceministros: Un mil quetzales (Q.1000.00);
- c) Directores Generales, Gerentes y Coordinadores: Ochocientos quetzales (Q.800.00);
- d) Directores de Áreas de Salud Departamentales, Gerente Administrativo Financiero de Área, Gerentes de Recursos Humanos de Áreas, Directores de Hospitales, Gerentes Administrativos Financieros de Hospital, Gerentes de Recursos Humanos de Hospitales : Seiscientos quetzales (Q.600.00).
- e) Jefes de departamentos y unidades: Cuatrocientos quetzales (Q 400.00)
- f) Secretaria General SNTSG: Un mil quetzales (Q. 1000.00)
- g) Secretarías del Comité Ejecutivo del SNTSG: Ochocientos quetzales (Q 800.00)
- h) Secretaria Vocal, Secretaria de Actas, Secretaria de Conflictos y Secretaria de Finanzas de Filiales del SNTSG: Cuatrocientos quetzales (Q. 400.00)
- i) Consejos Consultivos y Comisiones del SNTSG: Trescientos cincuenta quetzales (Q. 350.00)

64

Las regulaciones sobre los viáticos y gastos conexos, por los casos en que se ejecutan comisiones fuera del país, por parte de funcionarios, empleados, personas que presten servicios técnicos y profesionales, de carácter temporal y otros nombrados por el MSPAS, se encuentran en el capítulo III; en estos casos, también, se procede a realizar el pago de los viáticos y gastos conexos, por medio de categorías que obedecen a grupos geográficos, de tal forma, que la cuota diaria varía dependiendo el grupo asignado de conformidad a la categoría y grupo geográfico⁶⁵.

En el caso de las comisiones efectuadas fuera del país, se prohíbe el fraccionamiento de la comisión, a diferencia que las comisiones dentro del país, y en estos casos, también, se regula, que el itinerario y formas de movimiento deben de ser eficientes, prohibiéndose las escalas y rutas innecesarias, debiendo acatar que siempre se tome la vía más directa, así como, la prohibición del exceso del

⁶⁴Ibid. Artículo 14

⁶⁵ Ibid. Artículo 19

equipaje, al menos que el exceso sea a causa del movimiento de material de trabajo.⁶⁶

Por último, también, se dispone, que se pueden dar viáticos y gastos conexos a personas individuales, siempre y cuando estas personas individuales colaboren en el cumplimiento de la comisión asignada por el MSPAS.⁶⁷

La vigencia de dicho reglamento comenzó con la aprobación y homologación del pacto colectivo de condiciones de trabajo en el cual se encuentra inmerso.

Habiendo desarrollado el presente capítulo, se pudo obtener un conocimiento general de las normas que regulan el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, a efecto que el lector de la presente investigación pudiera conocer en qué consistían los compromisos presupuestarios adquiridos por el MSPAS ante sus trabajadores, los cuales se encuentran contenidos dentro del artículo 43 del pacto mencionado.

Por otro lado, mediante la obtención de información proporcionada por parte del MSPAS, en el presente capítulo se pudo desarrollar los puntos más importantes del pacto colectivo, como por ejemplo la estructura de las normas contenidas en él mismo, su forma de aplicación, interpretación y las partes que intervinieron en él, además, el investigador hizo algunas observaciones respecto a lo encontrado en el contenido del pacto, con el fin de que posteriormente se logre el análisis exhaustivo del pacto, en especial el contenido de su artículo 43.

⁶⁶ *Ibid.* Artículo 22.

⁶⁷ *Ibid.* Artículo 26

CAPÍTULO 3.

Principios Constitucionales, Fines del Estado y el Bien Común, Principios del Presupuesto y su uso, Acción de Inconstitucionalidad y Nociones

Generales de la Inconstitucionalidad:

Sumario: 3.1. Principios constitucionales; 3.2. Concepto de inconstitucionalidad, Acción de inconstitucionalidad; 3.3. Legislación guatemalteca sobre inconstitucionalidad; 3.4. Tipos de inconstitucionalidad doctrinales y tipos de inconstitucionalidades regulados en Guatemala; 3.5. Concepto de inconstitucionalidad General; 3.6. Concepto de Inconstitucionalidad en caso concreto; 3.7. Fin del Estado y bien común; 3.8. El presupuesto y su uso.

El presente capítulo, busca que el lector, tenga un acercamiento a la doctrina y aspectos procesales, sobre temas constitucionales, en especial en lo concerniente a la inconstitucionalidad de las normas, disposiciones o reglamentos, comenzando primero, mediante un leve contacto con algunos principios constitucionales, que fundamentan y sustentan dichos temas; así también, el investigador plasma en el contenido del presente capítulo, lo relativo a la importancia del fin del Estado, bien común y el uso del presupuesto de la nación, todo con el fin, de que los temas a exponer, son de gran relevancia para el análisis del artículo 43 del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS.

3.1. Principios Constitucionales:

Todos los ordenamientos jurídicos de cualquier país, se fundamentan en principios, puesto que, los principios se pueden tomar como valores o visiones que representan los pilares sobre los cuales se crean sus normas, siempre, teniendo como objetivo, el delimitar un acuerdo social, que busca el bien común y la realización del potencial humano de quienes conforman la sociedad, que se regirán por la normas establecidas en su ordenamiento jurídico. Es por ello, que el presente apartado, muestra algunos de los pilares, mediante los cuales, el ordenamiento jurídico guatemalteco descansa o bien dicho, se fundamenta.

José Arturo Sierra⁶⁸ expone que los principios constitucionales son reglas con una mayor especificidad que los valores, que previamente han sido aceptados por los ordenamientos jurídicos y por los jurisconsultos, y que se disponen como axiomas para los que operan las normas jurídicas y para todo aquel que se relaciona con la vida jurídica. Además, se puede decir que los principios constitucionales, tienen su fundamento en los valores y se plasman en el ordenamiento jurídico positivo, para ello se configuran reglas jurídicas para que estructuren un ordenamiento jurídico mediante el cual se vean reflejado su orientación de la vida en una sociedad con valores.

El citado autor expresa también que: *«los principios se conforman en una doble vía: por inducción, generalizando las disposiciones concretas de las leyes, y/o deducción, partiendo de principios más generales como los valores, determinando su conformación las normas concretas de la ley. De esa manera, los valores se operativizan por medio de los principios que, a su vez, tienen diversos grados de generalidad. Por ello es que también se afirma que valores y principios llega a ser lo mismo.»*⁶⁹

Alberto Pereira Orozco y Marcelo Pablo Richter⁷⁰ señalan que: el Derecho constitucional está dotado de valores que se encuentran contenidos en una serie de principios que lo orientan y permiten que sea interpretado de manera correcta; así pues, es de entender que, para que el Derecho constitucional sea expresado idóneamente, se debe de comprender que las normas de Derecho constitucional son de carácter general, es decir, que deben ser aplicables a la generalidad y que siempre de esa generalidad se desglosan casos específicos, es por ello, que al momento de aplicar las normas constitucionales positivas en circunstancias que estas no se encuentre taxativamente delimitadas, se debe de comprender que ese es el momento en que los principios constitucionales entran en juego.

⁶⁸ Sierra, José Arturo. *Derecho constitucional guatemalteco*. Guatemala, Corte de constitucionalidad piedra santa, 2000, Págs. 22

⁶⁹ Loc. Cit.

⁷⁰ Pereira Orozco, Alberto. Marcelo Pablo E. Richter. *Derecho constitucional*, generación Perdida. 8ª edición, Guatemala, Ediciones Pereira, 2013, Págs. 8.

3.1.1. Clasificación de los principios constitucionales.

Los principios constitucionales, al ser tan diversos, han sido divididos según el fin que tengan, es por ello que el investigador, dentro del presente apartado enlista algunos principios constitucionales, los cuales son los que mayor relación tiene con el tema de la presente tesis. Los principios que se detallan a continuación, son de gran relevancia para realizar el análisis final en la presente tesis, es decir, coadyuvaran a determinar si el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, es constitucional o inconstitucional.

a) Principio de la Supremacía constitucional:

Este principio es sumamente importante para el Derecho constitucional, pues, es fundamental para una defensa constitucional, para hacer valer la supra-relación y subordinación que tiene las normas constitucionales, en relación con las demás normas que comprenden el ordenamiento jurídico de un país, con el último fin, de que se logre asegurar la primacía de ley que tiene la norma fundamental del Estado, la cual es la Constitución.

Dentro de la legislación guatemalteca, el principio de supremacía constitucional, se encuentra normado dentro de los artículos 44, 175 y 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala. El artículo 44 de la carta magna de Guatemala determina lo siguiente:

*«Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. **Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro***

orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.»⁷¹ (Lo resaltado y subrayado es propio).

El artículo anteriormente citado, específicamente en la parte que se resalta y se subrayada, es donde se puede notar que se encuentra contenido el principio de supremacía legal, debido a que, con ello se demuestra y glosa, que los derechos contenidos en las normas de la constitución tiene una relación de superioridad sobre las demás leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier orden, que los intenten tergiversar, restringir o disminuir, en consecuencia de lo anterior, cualquier norma y disposiciones de cualquier orden que atente sobre la supremacía de los derechos contenidos en la constitución será *nula ipso jure*.

Así también, el artículo 175 de la Constitución regula lo siguiente:

*«Jerarquía constitucional: **Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.** Las leyes calificadas como constitucionales requieren, para su reforma, el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, previo dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad.»*⁷² (Lo resaltado y subrayado es propio).

Lo citado anteriormente, muestra y regula de manera puntual el principio de supremacía constitucional, al entenderse literalmente el artículo relacionado, que, las disposiciones de la Constitución están dotadas de superioridad en relación con otras leyes, ya que al igual que el artículo anterior, en el supuesto que alguna ley viole o tergiversen los mandatos constitucionales, será nula de pleno derecho, es decir, que no debe nacer a la vida jurídica.

⁷¹ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. 1985

⁷² Loc. Cit.

Y, por último, el artículo 204 de la Constitución codifica lo siguiente:

«Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligatoriamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado.»⁷³

Dicho artículo hace énfasis que los jueces deben de apegarse a Derecho al momento de emitir una resolución o sentencia, la cual debe de respetar el principio de supremacía constitucional, pues claramente configura que obligatoriamente se debe de observar el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado, el mismo artículo, se deberá de interpretar de forma integrada con los artículos constitucionales anteriormente citados, dentro del presente apartado.

En el mismo sentido, expone Brenda Cardona Vásquez, en su tesis, y en la cual habla sobre la observancia obligatoria del principio de supremacía constitucional, que:

*«La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 204 establece que los tribunales de justicia, entiéndase jueces y magistrados, en toda resolución o sentencia observaran obligadamente el principio de que la Constitución de la Republica (Constitución Política de la República de Guatemala) prevalece sobre cualquier ley o tratado; con lo anterior debe entenderse que los jueces y los magistrados **al momento de realizar un juicio lógico** al valorar las pruebas que se les haya presentado para dictar sentencia, **deben velar porque su resolución no se fundamente en leyes que en algún momento puedan contravenir, tergiversar o disminuir algún derecho que la misma constitución garantiza;** ya que de darse esta situación se estaría actuando arbitrariamente y daría lugar a*

⁷³ Loc. Cit.

una Acción Constitucional de Amparo.»⁷⁴. (Lo resaltado y subrayado es propio.).

Lo anteriormente resaltado y subrayado, de la cita textual que se realizó en el párrafo superior, se puede hacer notar como importancia, que, siempre que algún juez o autoridad de gobierno tenga que realizar un juicio lógico debe de velar porque sus actos y de lo que ellos devengan, no contravenga, tergiversen o disminuya otros derechos garantizados por la constitución, debido a que se estaría violando la constitución. En el Caso de los pactos colectivos, a la hora de negociarse, las partes deben de hacer un proceso lógico donde procuren que la constitución y los derechos que ella reconoce y garantiza no se violenten, tergiversen o disminuyan.

Sierra, también expone lo siguiente acerca del principio de supremacía constitucional:

«En cuanto a su origen, la Constitución es un derivado de la soberanía o poder soberano, poder supremo de un estado-nación que ostenta la colectividad de ciudadanos. Un pueblo o nación toma la decisión de darse una organización jurídica y política, y para el efecto, crea del Derecho, el que a su vez le da vida al Estado y conforma una persona moral. Ese pueblo o grupo humano real establece un poder constituyente originario o primario cuya finalidad es crear el Derecho, materializando una Constitución como ordenamiento fundamental y supremo. Para tal efecto, ese poder constituyente debe poseer la hegemonía suficiente, el poder supremo independiente para imponerse a las voluntades individuales conformadas del conglomerado en general. Por ello es que se dice que, el poder constituyente originario, es la soberanía misma porque mediante una autolimitación y autodeterminación tiende a estructurar primaria y fundamentalmente, a la Nación mediante la Constitución. Tal poder sin

⁷⁴ Cardona Vásquez, Brenda. *Análisis jurídico del nombramiento de juez de asuntos municipales realizado por el consejo municipal desde la perspectiva del derecho constitucional guatemalteco*. 2009, facultad de ciencias jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 45.

límites políticos y jurídicos, normativamente, plasma en la Carta Fundamenta el tipo de Estado, de gobierno, la estructura de los órganos públicos sus competencias, las reglas de convivencia política, las libertades Fundamentales, así como los valores y principios directrices de la vida social, económica y política de la sociedad. Determina, además, la forma de creación de las otras normas del sistema jurídico, las que se habrán de adecuar, necesariamente, a la ley fundamental y suprema. Es decir, funcionalmente, la Constitución es poseedora también de fundamentalidad y supremacía formal, en tanto es fundante de todo el ordenamiento positivo, determinante de su formación y validez última.»⁷⁵

Como última aseveración, por parte del autor Sierra⁷⁶, sobre el principio de supremacía constitucional, es que dicho principio provoca, que derivado de la aplicación del mismo, se produzcan dos consecuencias, de las cuales la primera, es que se dé el control de constitucionalidad de las leyes y disposiciones generales. Para ello los órganos designados para el control deben de guardar que las normas infraconstitucionales se adecuen, en su creación y su contenido a la Constitución. Y, como segunda consecuencia, que los órganos públicos establecidos por la constitución, tienen imposibilidad jurídica para delegar sus competencias, debido a que en el contenido de la constitución, se establecen claramente sus competencias, y el motivo por el cual fueron creadas, junto con sus fines y limitantes, cuestiones que deben de ser respetadas de conformidad con el principio que se ha desarrollado.

b) Principio de Control:

El principio de control es en el cual fundamenta en gran parte el control constitucional, es decir, es el pilar por el cual se crean medios mediante los cuales

⁷⁵ Sierra, José Arturo. *Óp. Cit.* Págs. 24-25.

⁷⁶ Sierra, José Arturo. *Óp. Cit.* Págs. 25.

se pueda evitar y limitar que se creen normas que vayan en contra de la constitución, así como también, que normas ya existentes, puedan afectar derechos constitucionales, en casos concretos; coadyuva a que las autoridades, en base en este principio, puedan buscar la protección de la supremacía constitucional.

Pereira y Ritcher⁷⁷ exponen que el principio constitucional de control, se encuentra íntimamente relacionado con el principio de supremacía constitucional, debido a que no es suficiente crear normas dentro de la constitución que determinen y establezcan claramente la supremacía de ley, de la cual se encuentra dotada la ley fundamental sobre las demás normas que integran el ordenamiento jurídico derivado de la ley suprema, es por ello, que para asegurar la supremacía de la constitución, se deben de contar con un principio que garantice la efectividad de dicha supremacía frente a los actos de gobierno. En caso no se desglose o desarrolle el principio de control, se corre el riesgo que la Constitución únicamente sea un papel que contenga normas, empero, que no se cumpla realmente su contenido.

Entonces, para poder definir y determinar en qué consiste el principio constitucional de control, se puede afirmar que dicho principio tiene como fin, el de dotar al ordenamiento jurídico constitucional de mecanismos y procedimientos para someter los actos de gobierno y a la legislación en general, al control para que los mismos cumplan con la supremacía de ley.

Para que la supremacía de ley anteriormente mencionada, se cumpla y respete, se establecen ciertos mecanismos y procedimientos. Estos controles se pueden dividir en: el control político y el control judicial.

El control político: consiste en que cada uno de los órganos del Estado están facultados para evidenciar el control político, es decir que basados en la división

⁷⁷ Pereira Orozco, Alberto. E. Richter Marcelo Pablo. *Óp. cit*, Págs. 11.

de poderes y en los términos de pesos y contrapesos, estos pueden ejercer el control político entre órganos, de tal forma que estos verifican que cada órgano del estado actúe de conformidad en el contenido de la constitución, el procedimiento el cual utilizan los órganos para mantener el control político inter-orgánico se ve reflejado por ejemplo en el artículo 165 de la CPRG, dónde dentro las atribuciones que le corresponden al Congreso de la República es declarar si ha lugar o no a formación de causa en contra del Presidente y Vicepresidente entre otros, así pues también otro ejemplo del control político se encuentra el derecho que tienen el congreso de interpelar a los ministros o incluso la limitación a los derechos constitucionales regulado en el artículo 138.

Por otro lado, el control judicial: consiste en que se proteja la preeminencia de las normas constitucionales contra actos que las violenten y contra normas que las contraríen, lo cual se logra a través de la acción de amparo y las declaratorias de inconstitucionalidad, dentro de los medios de control judicial.

De los legislados en Guatemala se encuentra tres formas de lograrlo, siendo estos con:

a) la acción de amparo, el cual es una institución jurídica procesal que tiene como fin proteger los derechos constitucionales de la persona;

b) la declaración de inconstitucionalidad, la cual es de suma importancia para la materia de la presente tesis, es un medio de control constitucional que se utiliza con el fin de aplicarse en contra de leyes o disposiciones gubernamentales con el objeto de atacar su aplicación a casos concretos o de observancia general, cuando estas envuelvan vicio parcial o total de inconstitucionalidad, ya sea en el proceso de su formación legislativa o en su contenido.

Es de hacerse notar, que la acción de inconstitucionalidad puede fundamentarse en vicios formales, los cuales consisten en que se haya omitido alguna fase del proceso de formulación, aprobación y vigencia, o bien, que dentro de alguna de las fases mencionadas anteriormente, se haya dado algún vicio de inconstitucionalidad, y también se puede fundamentar en vicios de tipo material,

los cuales consisten en que dentro del contenido de una ley se violente el principio de jerarquía normativa de las leyes y que la misma no sea congruente con los principios generales del Derecho, que sirven y son pilares para el ordenamiento jurídico de Guatemala, o bien, que la misma ley, disposición o reglamento vaya en contra de los valores de sí misma;

4... **El hábeas corpus** es la garantía o acción que en caso una persona privada de su libertad física o que tema por ello, puede utilizarlo para que cualquiera de esos dos supuestos se detengan, la persona, según el artículo 263, puede pedir su inmediata exhibición ante los tribunales de justicia, ya sea con el fin de que se le restituya a su libertad o que se le garantice la misma, debiendo hacerse saber los vejámenes que sufría.⁷⁸

c) Principio de limitación:

Este principio de limitación debe de entenderse en aras de la protección de la libertad individual de las personas, es decir, el principio de limitación realmente muestra que no existe una libertad absoluta, sino que debe de existir una limitante, para que todos los individuos gocen realmente de la libertad individual. Puede ser contradictorio que con el fin de que exista la libertad deba haber limitaciones, sin embargo, no lo es. Consagrado al principio de que todos los individuos son iguales, el Estado debe de procurar que exista igualdad entre los iguales, para que los derechos humanos, correspondientes a todos, sean respetados, en el entendido que, dentro del contexto social, ningún derecho es absoluto, sino que pueden ser limitados para que todos los individuos tengan acceso al ejercicio de los mismos, en igualdad de condiciones para su observancia y cumplimiento.

Para definir este principio se presenta una cita textual que realizaron los autores Pereira y Richter, del autor Humberto Quiroga Lavié, la cual es la siguiente:

⁷⁸ Pereira Orozco, Alberto. E. Richter Marcelo Pablo. *Óp. Cit.* Págs. 15, 16.

«El principio de limitación es aquél según el cual los derechos constitucionales, en razón de no tener carácter absoluto, encuentran límite en las leyes que reglamentan su ejercicio, en atención a las razones de bien público y de interés general que justifican su reglamentación. La restricción condicionante de los derechos constitucionales da lugar al desenvolvimiento del poder de policía del Estado, dirigido a proteger el bien común. En sentido inverso, las leyes que reglamentan el ejercicio de los derechos deberán cuidar de no alterar a los principios, garantías y derechos reconocidos en la Constitución. Se trata del postulado de la doble limitación constitucional: los derechos constitucionales limitan al poder público y éste, por razón del interés general, limita el carácter expansivo de los derechos que deben ser considerados como principios en aptitud de generar nuevas pretensiones en aras de la libertad individual.»

3.2. Concepto de Inconstitucionalidad, Acción de Inconstitucionalidad.

Se aborda a continuación, temas relacionado a la constitucionalidad de las normas, haciendo énfasis en la inconstitucionalidad y en que consiste su acción, muestra, el investigador, los tipos de inconstitucionalidades que pueden existir de forma doctrinal y los regulados y adoptados por el sistema jurídico guatemalteco. Los temas relacionados con la inconstitucionalidad de las normas, son fundamentales para determinar, si el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, es o no es inconstitucional y si lo fuera, determina qué tipo de inconstitucionalidad se debería de plantear, para dejar sin efecto dicha normativa.

3.2.1. Definición de inconstitucionalidad.

Se conoce como inconstitucional, todo aquello que no tenga coherencia con lo regulado por una constitución, es decir, cualquier disposición que pueda atentar

contra lo contenido y preceptuado a nivel constitucional, es y debe ser declarado inconstitucional; para definir mejor, en que consiste el termino anteriormente empleado anteriormente, se desarrolla dicho a continuación.

Mayra Gricelda Larios Soto⁷⁹ expresa que inconstitucionalidad es el antónimo de lo que es constitucional, haciendo mención que lo que es constitucional es todo aquello, en especial disposiciones de cualquier orden, que estén de acuerdo y que tengan coherencia con la constitución; por lo que se deberá de entender, que inconstitucionalidad es todo aquello que no esté de acuerdo con la Constitución, pues no tiene coherencia con el contenido de la misma y no respeta su contenido, este se puede llegar a reflejar en el actuar de alguna persona, en el contenido de alguna ley, norma o reglamento.

Continúa expresando Larios⁸⁰ que para evitar que se den casos de inconstitucionalidad, es que la constitución dentro de su normativa contempla los supuestos necesarios para proteger a la constitución de violaciones a su contenido, que, en consecuencia, de ellas devienen inconstitucionales que afectan la supremacía constitucional de la carta magna. Por la susceptibilidad de que se viole el contenido de la Constitución, es que se ha creado la justicia constitucional, la cual es creada como garante de la inviolabilidad de la constitución, es decir que es el medio por el cual se ataca las inconstitucionalidades que se puedan dar.

Guillermo Cabanellas, define inconstitucionalidad como: «*Quebrantamiento de la letra o del espíritu de la Constitución por leyes del Parlamento, por decretos-leyes o actos del gobierno. O bien, recurso extraordinario que, según sus modalidades,*

⁷⁹ Larios Soto, Mayra Gricelda. *Análisis jurídico del pacto colectivo de condiciones de trabajo del comité nacional de alfabetización –CONAFAL- y su inconstitucionalidad*. Guatemala, 2011, ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Pág. 63.

⁸⁰ *Loc. Cit.*

tiende a declarar la inaplicabilidad de la ley contraria al texto constitucional, su nulidad. »⁸¹

3.2.2. Acción de Inconstitucionalidad.

Del concepto anteriormente desarrollado, en el título anterior, deviene el presente tema, el cual se desarrolla en base a la forma de gestar una inconstitucionalidad en contra de un precepto que adolece de dicho defecto; se glosa a continuación sobre qué es y en qué consiste la acción de inconstitucionalidad, lo cual se contextualizara, en el ámbito guatemalteco.

Silvia Lucrecia Bran Coyoy⁸² enuncia que cuando de acción de inconstitucionalidad se expone, también, se debe de hacer referencia sobre el control constitucional, el cual es parte de la justicia constitucional, empero, de una forma más específica, debido a que el control constitucional juega un papel bastante importante dentro de un Estado de Derecho, ya que verifica que la CPRG, como eje transversal de un ordenamiento jurídico, se debe de respetar, haciendo y procurando que su espíritu de supremacía de ley sea respetado por las demás normativas que se deban de aplicar.

Por lo anterior, es menester, también, explicar que, según la autora⁸³ citada en el párrafo anterior, al ser el fin del control de constitucional, el mantener la supremacía constitucional de la carta magna, este debe de estar dotado de cuerpos normativos que permitan defender dicho principio constitucional; así mismo, se sabe que el control constitucional funge, también, como una limitante al poder público, entendiéndose esto como el medio por el cual se debe de poner un freno al ejercicio público, para evitar las arbitrariedades y las acciones o emisiones

⁸¹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*, undécima edición, editorial Heliasta S.R.L., 1993, pág. 201

⁸² Bran Coyoy, Silvia Lucrecia. *Análisis de la acción de inconstitucionalidad contra la ley de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer*. Guatemala, 2014, ciencias jurídicas y sociales, Universidad Rafael Landívar, Págs. 3

⁸³ *Loc. Cit.*

de resoluciones que puedan afectar el estado de Derecho y se vulnere la norma constitucional, en caso esto suceda se podrá promover la acción de inconstitucionalidad, con el fin de que se declare constitucional o inconstitucional la norma respectiva y como consecuencia se expulse del ordenamiento jurídico del país o se deje de aplicar al caso concreto.

De León⁸⁴ sigue expresando que en los casos que una ley, reglamento o disposición afecta a una persona por ser inconstitucional, es decir, que va en contra de los principios contemplados en la constitución y que los viola, se puede acudir a los tribunales de justicia o directamente ante la Corte de Constitucionalidad para que resuelva sobre el caso.

Por último, según Geovani Salguero Salvador, quien cita a su vez a Raúl Antonio Chicas, formula que control constitucional es: «*frenar y dejar sin efecto los abusos, arbitrariedades o excesos de poder de los organismos del Estado, por medio de la acción de amparo y la acción de constitucionalidad...*»⁸⁵.

Todo lo anterior, referente al control constitucional, es el concepto preparatorio para poder hablar de la acción de inconstitucionalidad y para poder desarrollar el concepto de acción de inconstitucionalidad, se debe de establecer claramente primero qué quiere decir la palabra acción, o mejor dicho qué es acción desde el punto de vista etimológico, dándose como definición lo siguiente:

«del latín agere, hacer, obrar. Denota el derecho que se tiene a pedir alguna cosa o la forma legal de ejercitar éste. En cuanto derecho, consta en las leyes sustantivas (códigos civiles, de comercio, penales y demás leyes, reglamentos, etc.); en cuanto modo de ejercicio, se regula por las leyes

⁸⁴ De León Carpio, Ramiro. Óp. cit. Pág. 224

⁸⁵ Salguero Salvador, Geovani, *El control de constitucionalidad de las normas jurídicas*, Guatemala, publicación de la corte de constitucionalidad, 2010. Pág. 22.

adjetivas (códigos procesales, leyes de enjuiciamiento o partes especiales de textos sustantivos también)»⁸⁶

Lo citado anteriormente, quiere decir que acción, es poner algo en movimiento o darle impulso a algo para que esto comience, en términos jurídicos se puede entender que la acción es el medio o forma legal mediante el cual, una persona puede pedir alguna cosa o poner en movimiento un proceso o procedimiento.

Partiendo de las definiciones de lo que es acción y qué es inconstitucionalidad, se desarrolla a continuación el concepto de acción de inconstitucionalidad, teniendo en cuenta, además, para ello, lo que exclama Bran⁸⁷ por lo que se puede articular que es el medio idóneo en materia constitucional para poder hacer una solicitud ante una autoridad competente, con el fin de poner en movimiento al órgano jurisdiccional encargado de conocer del asunto, para que pueda conocer de un asunto determinado, con el que se pretende que se resuelva acerca de un derecho que se pueda ver afectado por una inconstitucionalidad de una ley, que afecte a la generalidad del pueblo o en un caso concreto.

Bran, dentro de sus tesis de análisis de inconstitucionalidad contra la ley de Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, profiere que: «*La acción de inconstitucionalidad no es más que ejercitar un derecho ante un órgano competente, de pedir en forma legal que se conozca y resuelva una aseveración fundamentada y consistente en que una norma de menor rango o jerarquía que la Constitución, contradice o tergiverse alguno o varios de los preceptos constitucionales.*»⁸⁸

Por último, Luis Felipe Sáenz Juárez⁸⁹ pronuncia que la acción de inconstitucionalidad es parte de los medios que utiliza el Estado de Guatemala para conformar la justicia constitucional, es por ello que, en la CPRG, promulgada

⁸⁶ Cabanellas, Guillermo. Óp. cit. pág. 16.

⁸⁷ Bran Coyoy, Silvia Lucrecia. Óp. Cit. Págs. 5

⁸⁸ Loc. Cit.

⁸⁹ Sáenz Juárez, Luis Felipe. *La inconstitucionalidad de leyes en caso concreto en Guatemala*, México, biblioteca jurídica virtual del instituto de investigación jurídicas de la UNAM. Págs. 27

en 1985, se incorporó, un sistema de justicia constitucional, el cual se encuentra conformado por la normativa contenida en el título VI de la referida constitución, normas denominadas en su conjunto como garantías constitucionales y defensa del orden constitucional, también dichas normas se encuentran específicamente desarrolladas en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, decreto 1-86, la cual fue emitida por la Asamblea Nacional Constituyente.

3.3. Legislación guatemalteca sobre inconstitucionalidad.

El investigador estima importante, que para continuar con el análisis sobre el tema de la inconstitucionalidad y lo que ella conlleva, es necesario que se presente lo relativo a lo que la legislación guatemalteca regula sobre dicho tema. Para que el lector tenga conocimiento de lo regulado por Guatemala, se debe de tomar en cuenta lo que la Constitución regula y lo que la ley específica formula, de manera más detallada, es por ello que se presenta lo siguiente a continuación.

Dentro de la legislación guatemalteca, se ha desarrollado y regulado los aspectos de control de la supremacía constitucional, es por ello que para dicho efecto la CPRG ha regulado en sus artículos 266 y 267 lo referente a la inconstitucionalidad de leyes.

Los aspectos puramente procesales y de aplicación de la acción de inconstitucionalidad, se encuentran regulados en la LAEPC. La mencionada ley, regula lo pertinente a la constitucionalidad de las leyes en su título cuarto, y comienza por regular la supremacía de la constitución, principio que es pilar fundamental del control constitucional de la norma suprema, el artículo 114 de la ley referida codifica lo siguiente:

«Jerarquía de las leyes. Los tribunales de justicia observarán siempre el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley y tratado internacional, sin perjuicio de que en materia de derechos humanos

prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.»⁹⁰.

La Ley en mención, continúa disciplinando, en su artículo 115 sobre la nulidad de las leyes y disposiciones inconstitucionales mandando lo que a continuación se cita:

«Nulidad de las leyes y disposiciones inconstitucionales. Serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la Constitución garantiza, si los viola, disminuyen, restringen o tergiversan. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen las normas constitucionales son nulas de pleno derecho.»⁹¹.

Los artículos anteriormente citados, son los primeros artículos que se regulan dentro del decreto 1-86, con relación a la constitucionalidad de las leyes, de tal forma que engloban y formulan que toda ley debe de respetar la constitución y en caso no lo haga determina su consecuencia.

Por otro lado, dentro del decreto número 1-86, en su capítulo “2” se codifica específicamente la inconstitucionalidad en casos concretos, abarcando desde el artículo 116 al 126.

Por último y no menos importante, se debe de tomar en cuenta, que a los dos tipos de inconstitucionalidad que regula la legislación, dentro de su ordenamiento jurídico, hay normas que son de disposiciones generales para ambos tipos, lo cual, también, se encuentra dentro de la LAEPC, dentro de sus artículos 143 al 148.

⁹⁰ Cfr. Asamblea Nacional Constituyente. *Ley de amparo, exhibición personal y constitucionalidad*. Decreto número 1-86.

⁹¹ Loc. Cit.

3.4. Tipos de inconstitucionalidad doctrinales y tipos de inconstitucionalidades regulados en Guatemala.

Se pretende dar a conocer, los tipos de inconstitucionalidades que existen a nivel doctrinal, únicamente, como forma de expresar los alcances que se tiene por parte de los jurisconsultos, para establecer qué medios concurren para proteger el orden constitucional, cuando se violenta una constitución, sus principios y disposiciones. Por otro lado, se desglosa, los tipos de inconstitucionalidades contemplados en el territorio guatemalteco, como medios de protección de su constitución y garantizar la protección de la misma.

Sáenz⁹² manifiesta que Guatemala cuenta con un sistema mixto, este sistema fue incorporado en el ordenamiento jurídico, específicamente en la Constitución Política del país, a partir del año 1985, año en que se crea la constitución vigente. Al crearse este sistema, se asigna a la corte de Constitucionalidad, una característica sumamente importante, pues, se constituye como un tribunal de carácter permanente de jurisdicción privativa, con la función esencial de defender el orden constitucional, de forma independiente de los demás organismos del Estado, asumiendo como funciones específicas las contenidas en los artículos 268 y 272 de la CPRG. Así pues, se habilitó también a los tribunales y jueces de la jurisdicción ordinaria para que pudieran conocer y decidir, por una interposición de inconstitucionalidad, la aplicación o inaplicación de una o varias normas dentro de un caso concreto.

De tal forma, que, de este sistema se desglosan los dos tipos de inconstitucionalidades reguladas dentro del territorio guatemalteco, los cuales son: A. Inconstitucionalidad General, la cual se subdivide en General Total y General Parcial; y B. La inconstitucionalidad en Casos Concretos.

⁹² Sáenz Juárez, Luis Felipe. *Óp. Cit.* Págs. 93

Por otro lado, de forma doctrinaria, a parte de los dos anteriores tipos de inconstitucionalidad referidos, se encuentra otro tipo que en Guatemala únicamente aparece de forma doctrinaria, siendo esta la inconstitucionalidad por omisión.

C. Inconstitucionalidad por omisión:

Este tipo de inconstitucionalidad tiene relación a él examen constitucional que se hace de una disposición legal o norma en relación al vicio que se interpone en los demás tipos de inconstitucionalidades, es decir, la práctica muestra claramente que el vicio que vulnera la Constitución puede darse o producirse cuando en algún caso se incumple con un mandato contenido en un precepto de carácter constitucional, por lo tanto, la inobservancia de lo que se ordena en normas programáticas constitucionales es motivo de inconstitucionalidad por omisión.⁹³

Teresita Rendón Huerta Barrera, junto con otros autores⁹⁴, enuncia que este tipo de inconstitucionalidad, al igual que los otros dos tipos de inconstitucionalidades reguladas dentro de la legislación guatemalteca, también, encuentra su razón de ser en la protección de la supremacía constitucional, por ser la constitución, el pilar del resto de disposiciones normativas de todo el ordenamiento jurídico y en consecuencia de ello, de todas las actuaciones del poder público. En el mismo orden de ideas, no es suficiente el sistema de control de constitucionalidad, pues, no debe estar únicamente abierto a la posibilidad de controlar la legitimidad constitucional de las disposiciones normativas en relación al texto magno, sino que, también, debe de examinar las omisiones legislativas cuando existieren mandatos de regular ciertos puntos o tópicos.

3.5. Concepto de Inconstitucionalidad General.

⁹³ Huerta Barrera, Teresita Rendón y otros. *Opues magna constitucional*, Guatemala. Corte de constitucionalidad, Tomo IX, 2014. Pág. 256

⁹⁴ *Ibíd.* Pág. 259.

La inconstitucionalidad general es el medio por el cual, se defiende la supremacía constitucional. Para determinar los pormenores de la inconstitucionalidad mencionada, se desarrolla el presente apartado, con el fin de que el lector, pueda tener un conocimiento más amplio sobre el tema y más adelante, poder realizar un análisis más acertado, en relación a qué tipo de inconstitucionalidad puede aplicarse en contra del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS.

Jorge Mario Castillo González⁹⁵ enuncia que la inconstitucionalidad General, también denominada como acción directa, tiene como objetivo operar en contra de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general, que tengan vicio de inconstitucionalidad, total o parcial. El vicio constituye la violación, disminución, tergiversación o restricción de los derechos, garantías y principios que la constitución reconoce, mismos en los cuales, las normas que la constituyen se fundamentan, de igual forma, cuando un procedimiento efectuado por parte del creador de las normas o disposiciones legales, adolezca de los vicios mencionados, en su procedimiento de emisión o creación, puede ser objeto de demanda de inconstitucionalidad.

Sáenz⁹⁶ también expresa que este tipo de inconstitucionalidad directa, tiene origen austriaco, debido a que fue inspirada por Hans Kelsen, incorporándose dicho término en las constituciones de Austria y Checoslovaquia, en 1920, para que, posteriormente fuera aceptado el término por Europa continental. Fue establecida en aquel momento, para que el tribunal constitucional con facultad privativa, pudiera verificar que las leyes estuvieran adecuadas y en concordancia con la Constitución y, en caso contrario, no se diera la adecuación de la Constitución con las leyes emitidas por los órganos del Estado Correspondientes, se buscaba declarar la nulidad, de dichas normas supraconstitucionales.

⁹⁵ Castillo González, Jorge Mario. *Recurso de amparo*. Guatemala. Impresiones Gráficas. 2014. Págs. 224

⁹⁶ Sáenz Juárez, Luis Felipe. *Óp. Cit.* Págs. 91

Castillo⁹⁷ manifiesta que dentro de la inconstitucionalidad General, se divide específicamente quienes tiene legitimación activa para promoverla, es por ello que, la CPRG ha acuñado el término de acción popular, la cual se refiere a quienes tiene la legitimación genérica, misma que se refiere a la acción de cualquier persona que actúa de forma propia, siempre y cuando, cumpla con la cantidad de abogados que lo auxilien, sin olvidar también, que la misma norma que establece la acción popular señala quienes igualmente pueden promover la acción de inconstitucionalidad general.

Sierra⁹⁸ expone que quienes tienen legitimación activa para planear inconstitucionalidad General (directa o en abstracto) de leyes u otras disposiciones, en Guatemala, son: **a.** El Procuraduría General de la Nación **b.** La Junta Directiva del Colegio de Abogados y Notarios, a través de su presidente, **c.** El Procurador de los Derechos Humanos, y **d.** Cualquier persona a través del auxilio profesional de tres abogados.

El citado autor⁹⁹ determina que las razones por las cuales, se ha hecho una segmentación de quienes son los únicos que pueden plantear este tipo de inconstitucionalidad, ha sido para proteger la seguridad jurídica, la estabilidad legislativa y en general la gobernabilidad del país, además, la Constitución es una unidad jurídica, que se encuentra constituida y dotada de principio axiológicos y políticos fundamentales, que comprenden una sociedad y que tiene animo de permanecía.

Castillo menciona lo siguiente sobre los fallos de la Corte de Constitucionalidad, en cuanto a este tipo de inconstitucionalidad:

*«La sentencia de la Corte de Constitucionalidad, en el campo de la inconstitucionalidad, es **definitiva** en cuando no admite recurso en contra y*

⁹⁷ Castillo González, Jorge Mario. Óp Cit. Págs. 224

⁹⁸ Sierra, José Arturo. Óp. Cit. Págs. 161, 162.

⁹⁹ Loc. Cit.

es **declarativa** en cuanto declara la desaplicación parcial o total de la ley. Técnicamente, la Corte debe dictar **la sentencia de inexecutableidad**. Esta sentencia dispone que la norma inferior o infraconstitucional (Vescovi), ya no pueda ser ejecutada o aplicada en lo sucesivo, así sea, en relación con situaciones surgidas o creadas durante su vigencia. **Los efectos jurídicos del fallo de inexecutableidad** son los siguientes:

- a) Efectos erga omnes, o sea, para todas las personas y situaciones;
- b) Efectos absolutos y definitivos, en el sentido de que no se puede acusar varias veces la misma ley, ante la Corte de Constitucionalidad cuando la decisión es de fondo;
- c) La interpretación constitucional de la Corte de Constitucionalidad obliga a toda persona y organización pública del Estado; en consecuencia, no puede ser desconocida, controvertida, modificada o derogada; y
- d) La corte de constitucionalidad, en ejercicio de la jurisdicción constitucional, persigue la realización del Estado de Derecho para garantizar mediante la organización jurídica, la libertad humana, cimentada en la seguridad económica, social y cultural.

Materialmente, la sentencia es definitiva, a partir de que la Corte haya resultado la aclaración y/o ampliación, pero cuando no se haya hecho el uso de este recurso, será definitiva a partir de la publicación en el Diario Oficial.»¹⁰⁰

3.5.1. Práctica procesal de la inconstitucionalidad general.

Posteriormente de establecer, de forma doctrinaria y de conformidad en la legislación guatemalteca, qué es inconstitucionalidad general, es procedente desarrollar cómo funciona la práctica procesal de dicho tipo de inconstitucionalidad, con el fin de dar a conocer la forma en qué ejercer dicha acción y garantía constitucional.

¹⁰⁰ Castillo González, Jorge Mario. Óp Cit. Págs. 228, 229.

El decreto 1-86 formula el supuesto de inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general, dentro de sus artículos 133 al 142, mismos que desarrollan de forma más amplia, lo que determina el artículo 267 de la CPRG. Los artículos, que conforman el contenido referente a la inconstitucionalidad de carácter general, del decreto, anteriormente aludido, se transcriben a continuación a efecto de que se conozca la legislación aplicable para ese caso.

«ARTICULO 133. Planteamiento de la inconstitucionalidad. La inconstitucionalidad de las leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad se plantearan directamente ante la Corte de Constitucionalidad.

ARTICULO 134. Legitimación activa. Tiene legitimación para plantear la inconstitucionalidad de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general:

- a) La Junta Directiva del Colegio de Abogados actuando a través de su presidente;*
- b) El Ministerio Publico a través del Procurador General de la Nación;*
- c) El Procurador de los Derechos Humanos en contra de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que afecten intereses de su competencia;*
- d) Cualquier persona con el auxilio de tres abogados colegiados activos.»¹⁰¹*

Los artículos citados anteriormente regulan los primeros pasos que se deben de tomar en cuenta, para el planteamiento de una inconstitucionalidad General, por lo que, los aspectos importantes que se pueden reconocer de estos artículos son los

¹⁰¹ *Ibid.* Decreto número 1-86

siguientes: **1.** Cabe este tipo de inconstitucionalidad cuando una ley, reglamento o disposición de carácter general, tenga vicio de contravenir los derechos y principios que protege la constitución; **2.** Puede plantearse de forma General total o General parcial; **3.** Se plantea directamente ante la Corte de Constitucionalidad.

Por otro lado, posteriormente a realizar el análisis del artículo 133, del decreto 1-86, se debe de realizar el análisis del artículo 134 de la misma ley, artículo que expresa, quién tiene la legitimación activa para interponer una inconstitucionalidad general, pudiéndose notar, que se le da preferencia a personas que tiene como fin proteger los derechos de la ciudadanía.

La Junta Directiva del Colegio de Abogados, a través de su presidente, que en este caso, el fin último de dicho gremio no es proteger los derechos de la ciudadanía, pero, como colegio de la profesión de Derecho, se puede interpretar que pueden actuar en auxilio del colectivo social, en caso que se vean afectados los derechos del colectivo nacional.

En el caso del inciso dos, de la norma en relación, debe tenerse presente, que en la actualidad solamente se puede hacer mención del Procurador General de la Nación, ya que, él es el representante del Estado, y tiene la plena legitimidad de procurar la protección de los derechos de la nación; en ese mismo orden de ideas, se da el por qué, también, el procurador de los derechos humanos (según el inciso c) tiene, también, legitimación activa para promover la inconstitucionalidad general, puesto que, el fin de su cargo es la protección de los derechos de la ciudadanía (media vez sea de su competencia).

Además, el artículo analizado y en relación, abre la puerta a la acción pública, lo cual se entiende y se puede notar, que la norma, también, le da legitimación activa a cualquier persona, media vez se auxilie de 3 abogados activos, con el fin, de que los profesionales brinden el auxilio y la asesoría correspondiente, para procurar que no se interponga este tipo de garantía constitucional de manera ilegítima.

Por último, siempre con relación al decreto 1-86, se hace mención de los artículos que regulan la parte práctica y procesal, del proceso de inconstitucionalidad general, los cuales son los siguientes artículos que se citarán:

«ARTICULO 135. Requisitos de la solicitud. La petición de inconstitucionalidad se hará por escrito, conteniendo en lo aplicable los requisitos exigidos en toda primera solicitud conforme las leyes procesales comunes, expresando en forma razonada y clara los motivos jurídicos en que descansa la impugnación.

ARTICULO 136. Omisión de requisitos. Si en el memorial de interposición se hubieren omitido requisitos, la Corte de Constitucionalidad ordenará al interponente suplirlos dentro de tercero día.

ARTICULO 137. Integración de la Corte por inconstitucionalidad de una ley. Cuando la inconstitucionalidad planteada sea contra una ley, la Corte de Constitucionalidad se integrará con siete miembros en la forma prevista en el artículo 269 de la Constitución.

ARTICULO 138. Suspensión provisional. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 136, la Corte de Constitucionalidad deberá decretar, de oficio y sin formar artículo, dentro de los ocho días siguientes a la interposición, la suspensión provisional de la ley, reglamento o disposición de carácter general si, a su juicio, la inconstitucionalidad fuere notoria y susceptible de causar gravámenes irreparables.

La suspensión tendrá efecto general y se publicará en el Diario Oficial al día siguiente de haberse decretado.

ARTICULO 139. Audiencia, vista y resolución. Si no se dispone la suspensión provisional o, en su caso, decretada esta, se dará audiencia por quince días comunes al Ministerio Público y a cualesquiera autoridades o entidades que la Corte de Constitucionalidad estime pertinente,

transcurridos los cuales, se haya evacuado o no la audiencia, de oficio se señalará día y hora para la vista dentro del término de veinte días. La vista será pública si lo pidiere el interponerte o el Ministerio Público. La sentencia deberá pronunciarse dentro de los veinte días siguientes al de la vista.

La Corte deberá dictar sentencia dentro del término máximo de dos meses a partir de la fecha en que se haya interpuesto la inconstitucionalidad.

ARTICULO 140. Efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad. Cuando la sentencia de la Corte de Constitucionalidad declare la inconstitucionalidad total de una ley, reglamento o disposición de carácter general, estas quedaran sin vigencia; y si la inconstitucionalidad fuere parcial, quedará sin vigencia en la parte que se declare inconstitucional. En ambos casos dejaran de surtir efecto desde el día siguiente al de la publicación del fallo en el Diario Oficial.

ARTICULO 141. Efectos del fallo en caso de suspensión provisional. Cuando se hubiere acordado la suspensión provisional conforme al artículo 138, los efectos del fallo se retrotraerán a la fecha en que se publicó la suspensión.

ARTICULO 142. Resolución definitiva. Contra las sentencias de la Corte de Constitucionalidad y contra los autos dictados de conformidad con lo preceptuado por el artículo 138, no cabrá recurso alguno.»¹⁰²

Lo anterior, se señala con el fin de que se conozca claramente las normas que regulan y muestran claramente, en qué consiste la inconstitucionalidad de carácter general, en ese mismo orden de ideas, muestra que la mencionada inconstitucionalidad no solamente se puede plantear en contra de una ley, sino también, en contra de reglamentos y disposiciones, media vez estos sean de carácter general y ,así como también, que no es necesario que se plantee en contra de la totalidad de los mismos, sino que, se puede plantear de forma parcial,

¹⁰² *Ibid.* Decreto número 1-86

afectando únicamente los artículos que sean impugnados por violación a la supremacía de ley de la constitución.

3.6. Concepto de Inconstitucionalidad en caso concreto.

Cuando una ley, disposiciones o reglamentos, afecten derechos o disposiciones constitucionales, dentro de un caso concreto, se aplicará el tipo de inconstitucionalidad que se desarrolla a continuación dentro del presente título. Este tipo de inconstitucionalidad, generalmente, se plantea dentro de procesos ya iniciados, como excepciones o incidentes, sin embargo, según la legislación puede interponerse como acción.

Sierra¹⁰³ determina que es una acción que puede hacerse valer en cualquier tipo de proceso, de cualquier competencia o jurisdicción, instancia o hasta en casación, siempre y cuando sea antes de dictar sentencia. Puede ser planteada como una acción, excepción o incidente, debiendo ser el competente para resolver la misma, el tribunal que conozca del asunto controvertido. Tiene como fin, la declaratoria de inaplicabilidad al caso concreto, dentro del cual fue recurrido la norma que se acusa de vicio de inconstitucionalidad, es decir, solo tiene efecto inter-partes, a diferencia de la inconstitucionalidad en caso general, la cual, la declaratoria de inconstitucionalidad tiene como resultado expulsar del ordenamiento jurídico la norma recurrido por vicio de inconstitucionalidad.

Se cita, lo expresado por De León Carpio, sobre la inconstitucionalidad en caso concreto: *«Las partes en un proceso pueden plantear como medio de defensa en cualquier tribunal o instancia la inconstitucionalidad en caso concreto, cuando considere que una ley que se aplicará para resolver el caso, viola la Constitución Política de la República.»*¹⁰⁴

¹⁰³ Sierra, José Arturo. *Óp. Cit.* Págs. 166.

¹⁰⁴ De León Carpio, Ramiro. *Óp. Cit.* Pág. 224.

Castillo¹⁰⁵ expone que el planteamiento de la presente inconstitucionalidad tiene como objetivo principal y específico el de la inaplicación de la ley, recurrida por vicio de inconstitucionalidad, dentro del caso concreto, y que en cada sistema jurisdiccional se plantea el proceso constitucional por medio de tres vías, siendo estas la de acción, recurso y excepción, teniendo en cuenta que en el sistema jurídico guatemalteco, según el artículo 116 de la LAEPC, se puede plantear dicho proceso como acción, excepción o incidente, y que aparentemente las 3 vías anteriormente referidas son 3 vías diferentes, empero, en la realidad procesal el planteamiento de las tres formas distintas de hacerlo tienen que ver con la sustanciación de un proceso ordinario, y aún, sin tal proceso.

Sáenz, a su vez, expresa que: *«En la pretensión de inconstitucionalidad planteada en caso concreto se requiere al tribunal de su conocimiento que al decidir sobre el fondo inaplique la ley atacada, porque resultaría ser inconstitucional fundamentar el fallo en ella. Como son los tribunales ordinarios los que tiene la potestad exclusiva de la aplicación de las leyes para la solución de litigios sometidos a ellos, a éstos corresponde también el conocimiento y pronunciamiento en primera instancia de la Inconstitucionalidad en casos concretos, de modo que la declaración que recaiga en el planteamiento de la Inconstitucionalidad precisa de ser apelada, para que de ella pueda conocer la Corte de Constitucionalidad como tribunal ad quem.»*¹⁰⁶

3.6.1. Aplicación procesal de la inconstitucionalidad en caso concreto.

El ordenamiento jurídico guatemalteco, incorpora la forma en la cual se aplica o ejercita la facultad de plantear una inconstitucionalidad en caso concreto, es por ello, que se regula dicho extremo, de forma específica, dentro de la LAEPC. Para exponer la aplicación procesal de la inconstitucionalidad en caso concreto, es que, se procede a desarrollar en el presente título, las normas que regulan los aspectos procesales de dicho tipo de inconstitucionalidad.

¹⁰⁵ Castillo González, Jorge Mario. Óp Cit. Págs. 208, 209.

¹⁰⁶ Sáenz Juárez, Luis Felipe. Óp. Cit. Págs. 45.

En el artículo 266 de la norma suprema de Guatemala regula lo referente a la inconstitucionalidad de leyes en casos concretos, concretando lo siguiente: «*En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación y hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley. El tribunal deberá pronunciarse al respecto.*»¹⁰⁷.

Por lo que, el anterior artículo citado textualmente, establece claramente cuando procede una inconstitucionalidad en caso concreto. Dentro del análisis que se debe de establecer, si dentro de un caso concreto, existe una norma en especial que contravengan los principios y normas constitucionales y que en consecuencia afecte derechos e intereses protegidos por la constitución, existen los siguientes aspectos importantes que se deben de tomar en cuenta: **1.** Que se puede plantear en cualquier competencia o jurisdicción, o en cualquier instancia e inclusive en casación, siempre y cuando no se haya dictado sentencia, y **2.** Que se puede interponer como acción, excepción o incidente.

Por otro lado, dentro de la aplicación procesal de este tipo de inconstitucionalidad, se puede encontrar que, también, se regula dentro de la LAEPC, los casos en los que procede interponer la inconstitucionalidad en caso concreto; los casos lo determina el artículo 116 de la ley en mención, artículo que tiene una diferencia con el artículo 266 constitucional, puesto que, el artículo 116 de la LAEPC, además, codifica cual es la consecuencia jurídica al momento de determinarse o resolver que una norma es inconstitucional, resultado que se estima en inaplicarse la norma al caso concreto.

Dentro de la misma ley anteriormente mencionada, también, se codifican tres casos distintos en los que se puede dar la inconstitucionalidad en caso concreto,

¹⁰⁷ Cfr. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala.

para ello, se procede a citar textualmente los artículos, con el fin de conocer su contenido:

«ARTICULO 117. Inconstitucionalidad de una ley en casación. La inconstitucionalidad de una ley podrá plantearse en casación hasta antes de dictarse sentencia. En este caso, la Corte Suprema de Justicia, agotado el trámite de la inconstitucionalidad y previamente a resolver la casación, se pronunciará sobre la inconstitucionalidad en auto razonado. Si la resolución fuere apelada, remitirá los autos a la Corte de Constitucionalidad.

También podrá plantearse la inconstitucionalidad como motivación del recurso y en este caso es de obligado conocimiento.

ARTICULO 118. Inconstitucionalidad de una ley en lo administrativo. Cuando en casos concretos se aplicaren leyes o reglamentos inconstitucionales en actuaciones administrativas, que por su naturaleza tuvieran validez aparente y no fueren motivo de amparo, el afectado se limitará a señalarlo durante el proceso administrativo correspondiente.

En estos casos, la inconstitucionalidad deberá plantearse en lo contencioso administrativo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que causó estado la resolución y se tramitará conforme al procedimiento de inconstitucionalidad de una ley en caso concreto.

Sin embargo, también podrá plantearse la inconstitucionalidad en el recurso de casación, en la forma que establece el artículo anterior, si no hubiere sido planteada en lo contencioso-administrativo.

ARTICULO 119. Inconstitucionalidad de una ley en el ramo laboral. En el ramo laboral, además de la norma general aplicable a todo juicio, cuando la inconstitucionalidad de una ley fuere planteada durante un proceso con

motivo de un conflicto colectivo de trabajo, se resolverá por el tribunal de trabajo correspondiente.»¹⁰⁸

Los mencionados artículos glosan y codifican, lo referente a la inconstitucionalidad en caso concreto y los distintos supuestos en los cuales se puede dar o plantear dicha inconstitucionalidad, ya sea en el ámbito administrativo, dentro de una casación o incluso en el ámbito laboral.

Como un aspecto bastante importante del cual hay que hacer mención, es en el ámbito administrativo, puesto que la inconstitucionalidad en caso concreto debe hacerse ver a la autoridad administrativa previo a interponer la misma, en caso esto no se realizara, la inconstitucionalidad en caso concreto será rechazada con fundamento en el artículo 118 de la LAEPC, específicamente en su parte conducente que dice: «, *el afectado se limitará a señalarlo durante el proceso administrativo correspondiente*»¹⁰⁹, es por ello que, se debe de limitar a hacerlo ver en el proceso administrativo, para que posteriormente en un proceso de lo contencioso administrativo, se pueda interponer con fundamento y bajo todo el derecho que le pueda corresponder a la persona afectada.

En materia laboral, la ley en relación, únicamente se limita a establecer que el tribunal de trabajo que corresponda, es el competente para conocer de la inconstitucionalidad en caso concreto, sin embargo, a manera de interpretación ya que el mismo artículo también regula lo concerniente a los casos de conflicto colectivo, hay que recordar que un conflicto colectivo tiene, también, una fase administrativa, por lo que, se deberá de tomar en cuenta el artículo 118, sobre hacer ver la inconstitucionalidad en caso concreto dentro de la fase administrativa, para que en el caso laboral, dicha inconstitucionalidad se pueda interponer dentro del proceso judicial, con el fin que, el juez de trabajo conozca de dicha afectación de derechos o principios constitucionales.

¹⁰⁸ *Ibid.* Decreto 1-86.

¹⁰⁹ *Loc. Cit.*

Por último, y a manera de ser precisos en cómo funciona la inconstitucionalidad en caso concreto, se puede expresar que la misma se puede plantear en cualquier competencia, jurisdicción y en cualquier instancia, incluso en casación, media vez se cumplan con los preceptos anteriormente glosados y cuando se afecte en un caso concreto un principio o derecho constitucional, protegido por nuestra constitución o que la misma haya reconocido de la misma jerarquía.

3.7. Fin del Estado y bien común:

El presente apartado, determinará de forma doctrinaria, cuál es el fin del Estado, y se realizará la relación que tiene este con el bien común, puesto como bien se sabe, el Estado es el responsable y obligado de proteger a los individuos que lo conforman; los temas anteriormente relacionados, son de gran importancia para la presente tesis, puesto que, para determinar si el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS es inconstitucional, se debe de tener en cuenta cuál es el fin del Estado y qué es el bien común, esto con la finalidad de establecer si el artículo mencionado, cumple con dichos supuestos.

3.7.1 Fin del Estado:

Toda sociedad constituida en un estado, pretende tener una meta o un objetivo. Los Estados generalmente buscan que los individuos que lo conforman mantengan sus libertades individuales, además, pretenden el desarrollo humano de cada uno de ellos, es decir, que buscan beneficiar a todos por igual, mediante la protección de derechos fundamentales; los párrafos desarrollados a continuación, expresan, cuál es el fin del estado, para distintos autores.

El fin del Estado es: *«la paz pública, el bienestar social, el orden y la justicia social buscados en un ámbito de responsable ejercicio de la libertad integran el concepto de bien público. El bien público forma parte del bien humano y éste es el que deriva de la esencia de la persona humana, de cuya concepción resultará el*

*contenido del bien público. El Estado tiene en su esencia una actividad deontológica y se orienta según la concepción que se tenga de su meta. La idea de bien público se inspira en principios superiores, determinados, pero sus aplicaciones dependen de circunstancias tiempo, espacio y cultura de la realidad de la civilización y de la política del Estado encargado de alcanzarlo...».*¹¹⁰

De conformidad en lo expresado por Gómez¹¹¹, no es posible establecer una norma abstracta a seguir, en cambio, el Estado es el que debe de determinar las circunstancias particulares y observar las realidades de la población, con el fin de regular su actividad y determinar la jerarquía de los valores superiores que integran el bien público; en conclusión, el bien público que debe de realizar el Estado, como uno de sus fines, consiste en establecer el conjunto de condiciones económicas, sociales, culturales, morales y políticas necesarias, para que el hombre pueda lograr y alcanzar su pleno desarrollo material como persona humana, como miembro de la familia, de la agrupación de la profesión que ejerce, o parte de un grupo de trabajo, del municipio, Estado, sociedad nacional e internacional y sobre todo de la humanidad.

Francisco Porrúa Pérez¹¹² enuncia que la sociedad humana, al momento de agruparse con la estructura de un Estado, busca tener ciertos elementos constitutivos, uno de los elementos el cual tiene como finalidad alcanzar el Estado, es el bien público de los hombres que conforman su población. El Estado, al ser una estructura social alberga dentro de él agrupaciones sociales de grado inferior, como por ejemplo los sindicatos, sociedades mercantiles, universidades, religiones, familia, entre otros, por lo que la función del Estado es proteger a estos grupos que lo integran.

¹¹⁰ Gómez, F. "El fin del Estado. En teoría del Estado". [en línea]. Espacio de formación multimodal, e-uaem. Págs. 361 México. Disponible en: <http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/1065/267.pdf?sequence=1> [Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017]

¹¹¹ *Loc. Cit.*

¹¹² Porrúa Pérez, Francisco. *Teoría del Estado*. Vigésima primera edición. México, editorial Porrúa, S.A., 1987, Págs. 275

Continua formulando el citado autor, que como primer punto, el fin del Estado, desde el punto de vista teleológico o espiritual, es el bien público temporal, por tanto, al momento en que se estudia el Estado debe de tenerse bien claro cuál es el fin y el objetivo a donde se dirige su actividad, de tal forma que, al momento de establecer a dónde se dirige su actividad se conoce el fin del mismo y de esta manera poder determinar sus atribuciones, es por ello que expresa lo siguiente: «¿cuál es el fin del Estado? Se dice que el bien común. También se afirma que es el interés general. »¹¹³

Por último, Francisco Javier Juárez Jonapa¹¹⁴ plantea que los fines objetivos que tiene un Estado son existir, coexistir y subsistir, y los fines subjetivos se consideran todos los propósitos que tiene los hombres para que las cosas cumplan con su finalidad, por otro lado, siempre se debe de determinar la actividad propia de un Estado y con ello poder conocer funciones, estructura y sus atribuciones; El fin del Estado se identifica con el bien común, como interés general, y el bien común es un fin que beneficia a todos los miembros de la sociedad.

3.7.2. Bien Común:

Se formula a continuación, lo que para algunos autores es el bien común, el cual, como se podrá observar a lo largo del presente título, tiene relación directa con el fin del Estado, puesto que, los Estados tiene como objetivo otorgar a la totalidad de los individuos que lo conforman un bienestar común.

Porrúa¹¹⁵ profiere que el fin del Estado es perseguir el bien común, el cual debe de beneficiar en su totalidad a todos los individuos que lo integren, empero, al estar el Estado compuesto por una población tan amplia y tan variada es menester distinguir el bien común, pues, puede existir el bien común particular o el bien

¹¹³ Ibíd, Pág. 277

¹¹⁴Juárez Jonapa, Francisco Javier. *Teoría general del Estado*. México, Red Tercer Milenio, 2012. Pág. 221

¹¹⁵ Porrúa Pérez, Francisco. Óp. Cit. Págs. 277

común público, por lo que el primero se relaciona con los intereses particulares de un individuo o de un grupo de individuos en específico, y el segundo se relaciona con el interés colectivo de la población que integra el Estado. En conclusión, el fin que persigue el Estado es el bien común público, ya que, el bien común entre particulares es egoísta y el mismo no beneficia a la totalidad de la población que integra el Estado.

En relación con lo que la CPRG establece, sobre cuál es el fin del Estado de Guatemala, se determina que es el bien común, mismo que se encuentra regulado en su artículo primero, de lo anterior se cita a Ramiro De León Carpio, quien opina lo siguiente: «*Nuestra Constitución y todas las leyes giran alrededor de la persona humana en forma individual que habita en nuestro país, de la familia guatemalteca y de todos sus habitantes que forman la sociedad. Nuestra Constitución Política en su primer artículo protege a la persona y a la familia; y que el fin supremo del Estado es la realización del BIEN COMÚN. De tal manera que la razón fundamental del Estado de Guatemala es lograr el bienestar de todos los guatemaltecos. (...). Por lo tanto, nosotros tenemos derecho de pedir que el Estado cumpla con ese deber de protegernos; y en cuando a su fin supremo, significa que todos alcancemos y gocemos de los mismos beneficios.*»¹¹⁶

Juarez Jonapa enuncia lo siguiente: «*Puede hablarse de un bien común particular o de un bien común público. El Primero es el que solamente beneficia a algunos, y el segundo, es el perseguido por el Estado.*»¹¹⁷

Así mismo, Juarez Jonapa¹¹⁸ continúa articulando que el bien común es el conjunto de condiciones de la vida social que permite que los distintos grupos sociales y cada uno de los miembros que lo integran, alcancen de manera más fácil e integra la perfección que les corresponde.

¹¹⁶ De León Carpio, Ramiro. *Catecismo constitucional*. Guatemala, procurador de los derechos humanos, 2016. Págs. 37-38.

¹¹⁷ Juarez Jonapa, Francisco Javier. *Óp. Cit.*, Pág. 221

¹¹⁸ *Ibid.* Pág. 300.

Javier Ramón Casaubon¹¹⁹, un jurista argentino, expresa que es un grave error el identificar el bien personal con cierto tipo superior de bien singular o individual, como por ejemplo: «*Mi salud, Mi dinero, Mi casa, Mi trabajo, Mi perfección*», debido a que en el hombre todo bien singular o individual es un bien personal, sin embargo, un bien personal no siempre debe ser un bien singular o individual, por muy alto que sea este, precisamente porque el bien común (todo tipo de bien común: familiar, político o divino) es también personal; más aún, el bien común es el mejor bien de las personas.

3.8. El Presupuesto y su uso:

El título que se desarrolla en los párrafos a continuación, presenta, lo que para algunos autores es el presupuesto y su finalidad por el cual es creado, llevando a la conclusión, de cuál es el uso adecuado y correcto del mismo. Hay distintos presupuestos, de los cuales se pueden diferenciar los presupuestos que se realizan para empresas privadas o bien los presupuestos que se asignan a instituciones públicas. Por lo anterior, es que se presenta, además del concepto simple de qué es un presupuesto, también, se presenta el concepto de qué es el presupuesto público, tema que es de gran relevancia para la presente tesis.

German Puentes Gonzales¹²⁰ enuncia que el presupuesto es un medio y un instrumento que es utilizado para llevar a cabo planes y programas, tanto de entidades públicas y privadas; para llevar a cabo la realización de un presupuesto, es importante tener en cuenta la planificación, lo cual quiere decir, que se debe de realizar un análisis y diagnóstico sobre la realidad en la que se ha de actuar, de tal manera, que se permitan tomar decisiones que pueden ser ejecutadas teniendo como resultado la obtenciones de los objetivos previstos o deseados.

¹¹⁹ Casaubon, Javier Ramón. Pontificia universidad católica Argentina. “*El bien común*”. Argentina, 2014. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/ponencias/bien-comun-casaubon.pdf> [Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017]

¹²⁰ Puentes Gonzales, German. *El presupuesto en el marco de la planeación financiera: conceptos, doctrina y jurisprudencia*. Colombia. Editorial Universidad del Rosario, 2013. Págs. 1.

En el mismo sentido, Edilberto Gonzales Peña¹²¹ expone que la planificación detalla y muestra que el presupuesto debe de reflejar los planes gubernamentales de largo, mediano y corto plazo.

El citado autor¹²² en el párrafo anterior, expresa que en el caso del presupuesto de un Estado, este debe de abarcar toda la política fiscal; por medio de este se debe de buscar el cumplimiento de las finalidades que tiene la administración pública, así como también la satisfacción de las necesidades de los individuos que integran el Estado y garantizar el eficaz y normal funcionamiento del aparato Estatal.

Enrique Romero Romero expresa que «*El presupuesto público es una herramienta de carácter financiero, económico y social, que permite a la autoridad estatal planear, programar y proyectar los ingresos y gastos públicos en un período fiscal, a fin de que lo programado o proyectado en materia presupuestal sea lo más cercano a la ejecución (realidad) El éxito en el manejo y control presupuestal depende de la adecuada planificación ordenada y evaluada periódicamente. (...) El presupuesto público debe de estar orientado a atender las necesidades básicas de la comunidad establecidas como fines esenciales del Estado.*»¹²³

Por todo lo anterior, es que se puede determinar que el Presupuesto es un medio que debe de utilizar el Estado para lograr sus fines y políticas, usándolo siempre para cubrir las necesidades de los individuos del Estado, y relación directa a ello, es cumplir el fin último del Estado, el cual es el bien común y se debe de ver reflejado en las políticas fiscales y sociales, establecidas previamente y planificadas por el gobierno dentro de un corto, mediano y largo plazo.

¹²¹ Peña Gonzales, Edilberto. *Principios e instituciones presupuestales en Colombia*. Colombia, editorial Red Revista Estudios Socio-jurídicos, 2009. Págs. 252.

¹²² *Ibid.* Págs. 250.

¹²³ Romero Romero, Enrique. *Presupuesto público y contabilidad gubernamental*. 5ª edición. Colombia. Ecoe Ediciones, 2013. Págs. 33 y 34.

La universidad de la Habana¹²⁴ comunica que el sistema presupuestario le permite al Estado la planificación, ejecución y control de sus recursos públicos, con el fin último de utilizar dichos recursos para cubrir sus funciones estatales, que se proponen para la satisfacción de los servicios públicos, todo lo anterior, permite comprender el punto de vista económico, jurídico y político con el cual funciona un Estado.

Constitucionalmente, el Estado de Guatemala se rige con las normas establecidas en el Capítulo denominado Régimen Financiero, se encuentra contenido del artículo 237 al 243, sin embargo, los artículos que regulan lo relacionado al presupuesto del Estado son los artículos 237 y 238.

El artículo 237 regula y establece que el presupuesto debe ser establecido para cada ejercicio fiscal, incluyendo la estimación de todos los ingresos a obtener y los gastos por realizar, teniéndose en cuenta que la unidad del presupuesto es obligatoria, así como su estructura programática.

Por otro lado, en el mismo cuerpo constitucional, en el artículo 238, se le da vida jurídica a la Ley Orgánica del Presupuesto, y determina que debe de regular dicha ley, disposición que se citan textualmente a continuación:

- «a. La formulación, ejecución y liquidación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y las normas a las que conforme esta Constitución se somete su discusión y aprobación;*
- b. Los casos en que puedan transferirse fondos dentro del total asignado para cada organismo, dependencia, entidad descentralizada o autónoma. Las transferencias de partidas deberán ser notificadas de inmediato al Congreso de la República y a la Contraloría de Cuentas;*
- c. El uso de economías y la inversión de cualquier superávit e ingresos eventuales;*

¹²⁴ Universidad de La Habana. *Derecho financiero*. En selección de guías de estudio: Derecho. Cuba, Editorial Universitaria, 2011. Págs. 5

- d. Las normas y regulaciones a que está sujeto todo lo relativo a la deuda pública interna y externa, su amortización y pago;*
- e. Las medidas de control y fiscalización a las entidades que tengan fondos privados, en lo que respecta a la aprobación y ejecución de su presupuesto;*
- f. La forma y cuantía de la remuneración de todos los funcionarios y empleados públicos, incluyendo los de las entidades descentralizadas. Regulará específicamente los casos en los que algunos funcionarios, excepcionalmente y por ser necesario para el servicio público, percibirán gastos de representación. Quedan prohibidas cualesquiera otras formas de remuneración y será personalmente responsable quien las autorice;*
- g. La forma de comprobar los gastos públicos;*
- h. Las formas de recaudación de los ingresos públicos;»¹²⁵*

3.8.1. Ley Orgánica del Presupuesto, decreto 101-97

Se despliega a continuación, de forma general en qué consiste la ley orgánica del presupuesto, normativa que tiene gran relevancia dentro de la organización estatal de Guatemala, puesto que tal como se ha expuesto en los apartados anteriores, se sabe que regular todo lo concerniente al presupuesto de un Estado, le permite a este lograr sus fines, previamente establecidos por un pacto social. Se expone, además, cual es el objeto de la ley y sus finalidades, así como también, su ámbito de aplicación, entre otras cosas que tiene relevancia con el tema principal de la presente tesis.

La Ley Orgánica del Presupuesto del Estado es una normativa que tiene jerarquía inferior a la de Constitución, sin embargo, se encuentra en segundo puesto por debajo de las leyes constitucionales, por lo que la misma tiene una gran importancia, ya que se debe de tener muy en cuenta al momento de que las

¹²⁵ Cfr. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala.

instituciones centralizadas o descentralizadas tomen decisiones que puedan afectar el presupuesto del cual les fue dotado y asignado.

El objeto de dicha ley se encuentra regulado en su primer artículo, el cual regula que determinar el sistema presupuestario gubernamental tiene como fin: la realización de la planificación, programación organización, coordinación, ejecución, control de la captación y uso de los recursos públicos, bajo los principios de legalidad, economía, eficiencia, eficacia, calidad, transparencia, equidad y publicidad, en cuanto al cumplimiento de los programas, planes y proyectos que previamente se han establecidos por las políticas establecidas por el Estado.

La ley establece también que el objetivo de determinar el sistema presupuestario coadyuva al fortalecimiento de la administración y sus sistemas de control, con el fin de asegurar la calidad del gasto público y el adecuado uso de los recursos del Estado; Las normas emitidas por la Contraloría General de Cuentas, aseguran un eficiente y eficaz sistema de control interno normativo, financiero, económico y de gestión sobre las operaciones de las instituciones del Estado.

El ámbito de aplicación de la ley, en general, se enfoca en todos los sujetos que tengan en algún momento beneficio o accesos a los recursos del Estado. El Ministerio de Finanzas públicas, es el órgano encargado y rector de realizar el control y gestión financiera del estado, junto con todas las unidades que cumplan funciones de administración financiera en cada uno de los entes públicos, debiendo velar por el cumplimiento de las políticas, normas y lineamientos, que se hayan dictado en materia financiera por las autoridades competentes.

El decreto 101- 97 del Congreso de la República, a su vez regula lo conexo a el presupuesto de ingresos y el presupuesto de egresos del Estado, mencionando que el presupuesto de ingresos, son todas aquellas distintas clases de fuentes, de

las cuales se financie el mismo, los cuales en su mayoría provienen de fuentes tributarias, no siendo esto limitativo, pero sí ejemplificativo.

En cambio, el presupuesto de egresos del Estado según el artículo 12 del decreto mencionado dispone:

«En los presupuestos de egresos se utilizará una estructura programática coherente con las políticas, planes de acción del Gobierno y planes de desarrollo territorial, de conformidad con lo que desarrollo el reglamento respectivo, este identificará: la producción de bienes y servicios, la gestión por resultados de organismos y entes del sector público, la incidencia económica, social y financiera, de la ejecución de los gastos, la vinculación con sus fuentes de financiamiento y con el ámbito geográfico de ejecución de la inversión pública y el aseguramiento de la calidad del gasto público.

»¹²⁶

Por lo anterior, es importante hacer notar, que todo presupuesto de egresos de cualquier institución del Estado, debe de tomar en cuenta la incidencia económica, social y financiera que tendrá la ejecución de cada uno de los gastos presupuestados, debido a que ello, debe de ir encaminado al cumplimiento de los fines que tenga la institución, en el caso del Ministerio de salud pública y asistencia social, deben de tener en cuenta, cual es la incidencia del pago de obligaciones y compromisos apropiados y negociados en un Pactos Colectivo de Condiciones de trabajo, debiendo determinar si estos cumplen con asegurar la calidad del gasto público.

Dentro de la misma ley orgánica relacionada, se decreta que el control de los presupuestos del sector público, corresponde directamente al organismo ejecutivo, quien a través del Ministerio de Finanzas Públicas realizará dicho control, con excepción de las Municipalidades y de la Universidad San Carlos de Guatemala;

¹²⁶ El Congreso de la República de Guatemala. Ley orgánica del presupuesto. Decreto 101-97

La Contraloría General de Cuentas y la Superintendencia Bancos, según sea el caso, realizarán la fiscalización de los presupuestos de sector público.

Lo expresado con anterioridad, son todas aquellas cuestiones que se encuentran reguladas dentro de la ley orgánica del presupuesto del Estado, y que por cuestiones de desarrollo de contenido de la presente tesis son presentados, sin embargo, no se continúa enunciando lo regulado por dicha ley puesto que no tiene relación directa con el tema de la presente tesis.

Con el presente apartado, se alcanzan algunos de los objetivos específicos, habiendo desarrollado en materia constitucional algunos principios constitucionales, que a criterio del investigador tenían más relación con el presente trabajo de investigación, esto además se relacionó con temas tales como el fin del estado, el bien común y el tema de en qué consiste el presupuesto del Estado y el uso adecuado del mismo.

Los temas descritos en el párrafo anterior se encuentran íntimamente relacionados con los temas de la inconstitucionalidad, sus tipos y los regulados en Guatemala, debido a que todos ellos serán de gran utilidad para el análisis del artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO 4.

Presentación, discusión y análisis de resultados

“Análisis de la posibilidad de inconstitucionalidad General Parcial del artículo 43 del Pacto Colectivo del Ministerio de Salud y Asistencia Social y aspectos importantes”.

Sumario: 4.1. Resultados del instrumento de la entrevista. 4.2. Confrontación de los resultados con la doctrina y anexos del tema. 4.3. Discusión y análisis del investigador.

La doctrina recopilada y consultada para la presente investigación de tesis, proporcionó de forma trascendental el sustento para cumplir con los objetivos planteados dentro de la misma, no siendo esto suficiente, el investigador se vio en la necesidad de recopilar más información, la cual consiste en los anexos de la presente tesis, anexos que, tiene como fin, brindarle al lector la información necesaria de en qué consiste el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS y documentos que tuvieron que ver con su negociación.

Para el efecto de la elaboración de este título final, se procedió a la recopilación de información, mediante el trabajo de campo, utilizando una entrevista estructurada y de tipo abierto o de opinión, la cual fue dirigida para 7 profesionales con conocimientos sobre el tema, que dado lo complejo y técnico del abordaje del tema, limitó la posibilidad de contar con una mayor número de entrevistados.

Mediante los datos proporcionados por los colaboradores, se pudo sustentar y alcanzar el objetivo general de la presente tesis, analizando y discutiendo los mismos y al mismo tiempo relacionándolos con los “anexos 3” adjuntos a la presente investigación, a efecto de concluir y probar la hipótesis, consistente en que es posible declarar la inconstitucionalidad general parcial del artículo 43 del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS.

4.1 Resultados del instrumento de la entrevista.

A continuación, se presentan los resultados de las respuestas obtenidas con base en la entrevista semiestructurada que se realizó a los siguientes profesionales en Derecho: trabajadores del MSPAS: Licda. Briceyda Aracely Hoenes Raquel, coordinadora de jurídico; Lic. Luciano Alexander Patzan Lechuga, Encargado de Asuntos laborales de la coordinación de jurídico y otra persona más que solicitó el anonimato y; otros profesionales, siempre en Derecho, conocedores del tema laboral: Lic. Ruben Dario Fuentes Cifuentes, ex coordinador de jurídico; Lic. Allan Fabrissio García Ruano, Asesor de la Universidad de San Carlos de Guatemala y Litigante en Derecho laboral; Lic. Jorge Mario De León Juárez, Director de litigios del área laboral de bufete Estudio Jurídico y; Licda. Maribel Godoy Aguilar, Jueza de Trabajo en el organismo judicial.

Las respuestas obtenidas tienen relación e importancia con la presente investigación, a efecto de determinar, cuál es la percepción acerca del tema por parte de los profesionales que tienen experiencia con el tema de la presente investigación de tesis.

El contenido de la primera pregunta es: 1. Conforme a su criterio, ¿Cuáles son primordialmente los fines que debe perseguir el Estado?

Se obtuvieron las siguientes respuestas:

- a) Bienestar social de sus habitantes, el cual incluye servicios públicos primordiales (salud, educación, seguridad).
- b) El bien público, el bien común.
- c) El bienestar común, por medio del respeto al cumplimiento de las normas jurídicas.
- d) El estado constitucionalmente debe de perseguir la satisfacción de las necesidades de la sociedad, a través, de la prestación de servicios esenciales, tales como la salud, seguridad y fines conexos.

- e) El artículo 2 de la CPRG los establece y el principal que debe de buscar es el bien común. Pasándolo al ámbito laboral, debe de fomentar, en el Derecho colectivo, y la negociación colectiva y la sindicalización.
- f) El bien común y garantizar el desarrollo integral de todos sus habitantes.
- g) El bienestar común. Es el fin primordial.

Las respuestas de la primera pregunta tienen como finalidad verificar y establecer cuáles eran los fines principales del Estado, los cuales creían primordiales los profesionales, esto con el fin de darle certeza a lo desarrollado en el capítulo tercero y alcanzar el objetivo específico de establecer, cuál es el fin del Estado y qué es el bien común.

Interpretación de resultados de la pregunta número 1:

De los resultados obtenidos en la respuesta número se concluye que: El fin primordial del Estado es el bien común y el bien público, por medio de cumplimiento de las normas y asegurando el bien social, mediante los servicios públicos, de tal forma que se garantice el desarrollo integral de todos sus habitantes.

El contenido de la segunda pregunta es: 2. Cree usted, según su conocimiento, ¿Que un pacto colectivo de condiciones de trabajo puede comprometer anticipadamente, el presupuesto de una institución del Estado?

Se obtuvieron las siguientes respuestas:

- a) Sí, previo a hacer las consultas a las instituciones correspondientes.
- b) No, porque el presupuesto económico de la institución se conoce hasta finales de noviembre, y el presupuesto ya otorgado ya está designado y no se puede destinar hacia otros fines.
- c) El presupuesto de la institución del Estado, podría comprometerse, toda vez, que los beneficios económicos se cumplen a futuro, es decir, a partir de la homologación y vigencia del mismo, hasta el vencimiento de su plazo legal;

siempre y cuando, la negociación colectiva sea real, coherente, legal, sostenible y sustentable.

- d) Sí, debido a que la naturaleza de un pacto colectivo, son las conquistas laborales, tal como se establece en el artículo 106 de la CPRG, el cual estipula la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, y sobre que los mismos son susceptibles de ser superados de la forma que fija la ley, por medio de la negociación individual o la negociación colectiva, siempre y cuando como establece la ley; en ese sentido, toda conquista laboral, tiene una repercusión económica, pero en materia del estado, es más complicado, puesto que, el dinero que es utilizado para cumplir dichas conquistas laborales afectan el presupuesto de la Nación de ingresos y egresos del Estado. Pero, si es válido comprometer anticipadamente en base en lo anteriormente dicho, siempre y cuando se cumpla con los preceptos legales y la planificación presupuestaria.
- e) Sí. Pero si no se observan las normas anticipadamente establecidas puede caer en la no observancia de las posibilidades económicas del Estado y recaer en un pacto “lesivo” comúnmente llamado.
- f) Sí se puede, aún que, no es lo correcto, porque de conformidad en las disposiciones financieras del Estado de Guatemala, es necesario contar con la constancia de disponibilidad presupuestaria y con el dictamen del ministerio de finanzas públicas, previo a proceder a comprometer recursos del Estado, en una negociación colectiva, sin embargo, estas disposiciones, eminentemente administrativas son relativamente recientes, por lo que existen ciertos pactos o ciertos compromisos previos, en los que ya se ha comprometido el patrimonio estatal, aún sin contar con la CDP (Constancia de disponibilidad presupuestaria).
- g) No, si se respeta la negociación colectiva en base a la capacidad económica de cada Ministerio, se priorizan los gastos y se obtienen dictámenes técnicos para que la negociación sea sobre bases reales.

Las respuestas de la segunda pregunta, tienen como fin desarrollar los objetivos específicos que buscan determinar cuál es el fin del pacto colectivo y las

limitaciones que este pueda tener, así como también, la relación directa con el objetivo específico de determinar qué es el presupuesto y el uso del mismo.

Interpretación de resultados de la pregunta número 2:

Con base en las respuestas dadas por lo profesionales, se puede notar, que existe un patrón, el cual, es que un pacto colectivo sí puede comprometer anticipadamente el presupuesto de una institución de Estado, sin embargo, las partes deben de tener en cuenta las disposiciones legales financieras, obtener dictámenes favorables por parte del Ministerio de Finanzas públicas, de que se cuenta con una disponibilidad económica suficiente, para cumplir con las obligaciones adquiridas, esto, en consecuencia, de que las obligaciones económicas adquiridas, afectan directamente el presupuesto general de la nación y la economía del país, puesto que, se deben de priorizar servicios básicos de la población.

El contenido de la tercera pregunta es: 3. En el mismo sentido, ¿cree usted, que, para negociar salarios y bonificaciones, dentro de un pacto colectivo de una institución del Estado, se debería de tener conocimiento de la disponibilidad presupuestaria de dicha cartera y el impacto a largo plazo que tendrá el cumplimiento de dicho compromiso? ¿Puede dar su razón?

Se obtuvieron las siguientes respuestas:

- a) Sí, claro. Porque ninguna institución puede comprometerse a dar incentivos económicos a sus trabajadores, si no lo tiene contemplado dentro del presupuesto asignado.
- b) Claro que sí, para poder saber si se puede dar un incremento salarial y de los bonos.
- c) Sí, debería de ser la condición legal y práctica necesaria para tal extremo, toda vez, que en caso contrario llegaría un momento los salarios y bonificaciones no podrían ser pagadas por parte del ministerio.

- d) Sí, es necesario y obligatorio. Esto deviene del 154 CPRG, del principio de legalidad, ya que todo funcionario y empleado público puede hacer únicamente lo que la ley le permite y aunado a ello el artículo 4 de la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado, decreto 71-86, el cual establece, que para negociar pactos colectivos o convenios colectivos del estado, se debe de tener en cuenta, las posibilidades legales del presupuesto de ingresos y egresos del estado, por lo tanto, es obligatorio para cualquier personero que represente al estado, como parte patronal, tener dictámenes financieros, dictámenes legales, proyecciones presupuestarias de lo que constaría la eventual conquista económica que se negocia con la otra parte sindical, en dado caso se llegara a aprobar.
- e) Si es obligatorio, puesto que, si no se observan la disponibilidad económica se pueden recaer en conflictos colectivos y huelgas, por el incumplimiento de obligaciones negociadas o acciones por parte del patrono por no tener la capacidad de cumplir con las obligaciones pactadas.
- f) Sí, efectivamente es necesario que los representantes de la entidad nominadora tengan pleno conocimiento de la disponibilidad presupuestaria y de la liquidez de la que se puede disponer, previo a adquirir compromisos, como en los pactos colectivos.
- g) Los salarios y las bonificaciones ya están preestablecidas, no son objeto de negociación, son derechos irrenunciables, salvo que refieran a salarios y bonificaciones distintos que superen los regulados en leyes ordinarias; en este caso, si deben respetarse las normas sobre contención del gasto y atenderse a la capacidad económica de cada dependencia.

Las respuestas de la tercera pregunta, tiene como fin ayudar alcanzar los objetivos específicos de determinar qué es un pacto colectivo, la naturaleza del mismo, sus limitaciones, así como también, con el de establecer cuál es el uso del presupuesto y por último, a responder la pregunta de investigación, de poder conocer en qué medida el artículo 43 respeta lo preceptuado en los artículos constitucionales 102 inciso ñ) y 44.

Interpretación de resultados de la pregunta número 3:

El patrón que se puede notar en las respuestas dadas, por parte de los entrevistados, en la pregunta número tres, es que, las partes deben de contar con dictámenes financieros y legales, para determinar si es posible negociar los salarios y bonificaciones, a efecto de que sea posible darles cumplimiento a dichas obligaciones y no afectar el presupuesto del Estado.

El contenido de la cuarta pregunta es: 4. ¿Crees usted, que, al momento de negociar salarios y bonificaciones de los trabajadores de una institución del Estado, se debe de tener en cuenta la realidad económica y social del país? ¿Sí o no? Y ¿Por qué?

Se obtuvieron las siguientes respuestas:

- a) Debemos dejar claro, que los salarios no se pueden negociar, solamente se imponen a través de la presidencia del área pública, únicamente podrían negociarse bonificaciones, en ese sentido, si se debe de tomar en cuenta la realidad económica del país, ya que, los precios de la canasta básica suben cada año, así como, de los servicios primordiales que paga cada guatemalteco, para subsistir.
- b) Claro que sí. No nos podemos exceder más de la economía del país, porque, ya existe una deuda pública que no se ha podido cancelar.
- c) Sí, toda vez, que esa realidad económica y social determina el funcionamiento de la economía nacional.
- d) Sí, se tiene que tener en consideración, uno de los principios laborales muy importantes en esto sería el principio de realidad, sin embargo, en estos casos, quien más argumenta el uso de este principio sería la parte sindical, quien busca mejorar sus condiciones de vida, tomando en cuenta el valor de la canasta básica, la inflación y entre otros puntos importantes, y por la otra parte

el Estado se encuentra amarrado a las posibilidades económicas y legales de su presupuesto, el punto esencial, en la negociación, es lograr que ambas partes concilien esos puntos.

- e) Considero que sí, toda vez, que los salarios, según el 88 del código de trabajo, son la remuneración dada por un servicio prestado y las bonificaciones, se dan en razón de lo anterior; el tema es cuando se dan salarios y bonificaciones excesivos, que vienen a perjudicar los fines de una institución como tal y viene a empobrecer a la sociedad, ya que vemos salarios desproporcionados en cuanto a la realidad del país. El ejemplo claro es el del congreso, que un conserje gana más que un asesor.
- f) Sí, es necesario, que la negociación colectiva parta de la realidad económica del país y del propio mercado laboral vigente para el momento de la negociación, toda vez, que de no tomar en consideración el contexto social y económico se podrían negociar salarios y prestaciones sobre valorados o inclusive por debajo del mercado laboral.
- g) Si se refiere a salarios y bonificaciones superiores a las preestablecidas, sí. No se puede comprometer el presupuesto en gastos de funcionamiento y dejar de atender necesidades básicas que el Estado debe cubrir (salud, educación, seguridad y justicia, etc.).

El contenido de las respuestas de la cuarta pregunta, busca alcanzar parte del objetivo general, lo cual correspondería, a coadyuvar a entender o analizar, si el artículo 43 del pacto colectivo, respeta en alguna medida el artículo 44 de la CPRG.

Interpretación de resultados de la pregunta número 4:

El patrón que se puede encontrar en las respuestas dadas a la pregunta número 4, es que, definitivamente debe de tenerse en cuenta la realidad económica del país, para fijar salarios y bonificaciones, puesto que, los servicios y gastos de la

población varía año con año, por lo que, los salarios y bonificaciones deben de ser fijados en función de que estos cubran las necesidades de los trabajadores, empero, el principio de realidad también operaría tanto para el patrono, que en este caso es el Estado de Guatemala, a quien se le debe de tener en consideración que el mismo debe de cumplir en brindar los servicios básicos para la población, por lo que, se debe de atender a sus posibilidades económicas.

En tanto que las partes, deben de conciliar en negociar salarios y bonificaciones justas para ambos, en concordancia de la realidad de ambas partes, sin pactos salariales fuera de la órbita presupuestaria del patrono o menores para la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores.

El contenido de la quinta pregunta es: 5. En su opinión, ¿Es válido que los patronos y los empleados procuren el desarrollo económico de una institución del Estado, para beneficio común y a largo plazo? ¿Sí o no? Y ¿Por qué?

Se obtuvieron las siguientes respuestas:

- a) Sí, claro. En virtud, que las épocas van cambiando y las necesidades de los guatemaltecos van evolucionando y el patrono debe de prever, el bienestar de sus trabajadores para el futuro.
- b) Es permitido, porque el código de trabajo lo establece, y debe de formarse en el comité que establezca las bases financieras reales para poder llegar a una ventaja económica.
- c) Sí, toda vez, que el espíritu del funcionamiento de la negociación colectiva se refiere a que tanto patrono y trabajadores puedan obtener mejoras o beneficios bilaterales para el mejor funcionamiento del centro de trabajo, que en este caso, sería una institución estatal.
- d) Si es válido, necesario y justo. Es válido, porque la negociación colectiva es una conquista laboral, y por medio de ella se pueden establecer beneficios para los trabajadores de acuerdo a su realidad. Necesaria, porque en materia

estatal, el estado es el principal violador de derechos laborales en el país. Y, a través, de la negociación colectiva se puede eliminar los vicios que el estado ha causado en las relaciones laborales que existen en sus instituciones. Justo, debido a que, a través, de la negociación colectiva se busca establecer y fijar el principio de igual trabajo igual remuneración. Y por lo anterior, si se realiza una buena negociación colectiva, ambas partes procuraran que los beneficios pactados sean válidos, necesarios, justos y sostenibles a largo plazo para ambas partes.

- e) Sí, es necesario que busquen el desarrollo económico, dentro del marco legal, en el punto que ninguno de los dos abusen de sus derechos y de los recursos del Estado.
- f) Sí, no solo es válido, sino que, también necesario que los empleados y los representantes de las entidades nominadoras que fungen como empleadoras tengan como fin el desarrollo y crecimiento de las instituciones, de tal manera, que sean no solo eficiente para los administrados, sino, también, permitan que los trabajadores tengan un acceso a un nivel de vida digno y decoroso a través de sus salarios y remuneraciones.
- g) Siempre, es responsabilidad de todos buscar el desarrollo económico del país y debe anteponerse siempre el beneficio común.

El contenido de las respuestas de la quinta pregunta, busca alcanzar parte del objetivo general, lo cual correspondería, a coadyuvar a entender o analizar, si el artículo 43 del pacto colectivo, respeta en alguna medida el artículo 102 inciso ñ de la CPRG.

Interpretación de resultados de la pregunta número 5:

En razón de lo interpretado por las respuestas a la pregunta número 5, se puede concluir que, es necesario buscar el desarrollo económico de la institución del Estado, toda vez, que el beneficio común prevalece al particular, con lo cual las negociaciones que se hagan entre el empleador y los trabajadores deben de ser justas y sostenibles a largo plazo.

El contenido de la sexta pregunta es: 6. De acuerdo al documento que se le presenta, ¿Cuál cree usted, que pueda ser el impacto, positivo o negativo, económicamente hablando, para el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al haberse obligado al cumplimiento de la obligación en el artículo 43 de su pacto colectivo? (el investigador puso a la vista el pacto colectivo del MSPAS, específicamente el contenido del artículo 43).

Se obtuvieron las siguientes preguntas:

- a) Para el Ministerio, puede ser negativo, sino lo contemplara en su presupuesto cada año. Debe de tenerse claro que varios bonos que están contemplados en el primer párrafo del inciso 1, ya han sido aprobados en su oportunidad. Se hace la aclaración, que la cantidad de trabajadores presupuestados, no varían año con año, por lo que las autoridades deben de contemplar dentro de su presupuesto para el pago de salarios, desde el inicio de año, y debe de verificar el tiempo que las personas tienen de antigüedad para que eso no sea un desfase en sus finanzas a la hora de pagar mes a mes a los trabajadores.
- b) Tiene un impacto negativo, porque, el artículo ya contiene los bonos que se otorgaban con anterioridad, lo cual ya era un beneficio para los trabajadores y por otra parte establece la no privatización de la salud y esto ya lo contempla la carta magna en su normativa que el estado de Guatemala, debe de otorgar a todos los habitantes del país la salud.
- c) Negativo, primero: la no sostenibilidad presupuestaria de todos los compromisos económicos. Segunda: en cuanto al reglamento de viáticos y gastos conexos, antes y actualmente se encuentra regulado por medio de un acuerdo gubernativo, lo que implica duplicidad de regulación administrativa en cuanto a viáticos para el personal del MSPAS. Actualmente han existido hallazgos por parte de la contraloría general de cuentas, en virtud, de haberse

pagado en su momento viáticos conforme al reglamento regulado en el pacto colectivo, siendo lo correcto, a criterio del órgano de control interno que los viáticos deben pagarse conforme el acuerdo gubernativo correspondiente. Al igual que la problemática que el reglamento de viáticos, se podría considerar que existe doble regulación respecto al bono de antigüedad.

- d) El más negativo es el bono por antigüedad real, primero, debido a que se paga dos veces y está prohibido, segundo punto el cálculo proyectado, no tiene ningún estudio actuarial que lo soporte, estos estudios, muestran cuál sería el impacto para el presupuesto a largo plazo, pudiendo adaptar dicho bono a la realidad económica del MSPAS y realizaría un estudio de justicia para el pago de los salarios de los trabajadores, por lo que, el mismo fue mal estructurado.

El bono por trabajo decente no es malo, sin embargo, la forma de cálculo en la literal c del mismo no está bien realizada, por lo que hace ver o parece ver, que entre mayor ineficiencia en la ejecución de los fondos del ministerio, mayor será el beneficio para los trabajadores, lo cual no es justicia.

Otro punto, es la carrera administrativa escalafonaria, que está en los incisos e y f del inciso 1 del artículo 43, la idea era buena, porque buscaba sanear el fraude en la relación laboral, lo cual es muy bueno y lo mejor que tiene el pacto colectivo, sin embargo, mucho del personal ahí implicado y beneficiado estaba dentro del renglón 036, el cual se creó en el 2013, en el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala del Ministerio de Finanzas públicas, y en ese renglón habían muchas denuncias de plazas fantasmas, por bastante descontrol, por otro lado, pasarían a los renglones 011 sin evaluaciones de aptitudes y capacidades de las personas para ciertos puestos, lo cual no se puede y sería perjudicial para la institución.

Y por último, el reglamento de viáticos, tiene el último problema de origen, ya que la única persona que puede reglamentar los viáticos es el presidente de la república por medio de un acuerdo gubernativo, además que, a la hora de

regular dicho reglamento, los viáticos acordados son desfasados a los que perciben otros funcionarios públicos, de igual jerarquía, dentro de otras institución del estado. Finalmente, se establecen los viáticos para particulares, de igual forma que para los funcionarios; los particulares recibirían beneficios a viáticos, media vez les dieran un nombramiento para representar a la institución en comisiones, lo cual es ilegal, puesto que no va con la naturaleza de un pacto colectivo, darle beneficios a personas que no sean trabajadores del centro de trabajo con el cual se negocia.

- e) Lo que provocan los bonos regulados es empobrecer el presupuesto de la institución, y esto es negativo, puesto que existen doctores que laboran con salario de 5,000 quetzales, y hay otras personas que tiene mayores sueldos y por bonificaciones, que ahí se estipulan, terminan ganando más que los doctores u otros que tengan mayores salarios base, lo cual atenta en contra del derecho de igual trabajo igual remuneración, así como también, a largo plazo reduce el presupuesto de la institución.

Puede ser positivo por las mejoras para los trabajadores; es positivo desde el punto de vista de la negociación colectiva y pasan a ser derechos adquiridos y los mismos solamente pueden ser susceptibles de ser mejorados.

- f) Las positivas al haber incorporado el reglamento de viáticos en el artículo 43 garantiza en cierta medida que no exista arbitrariedad en la asignación de fondos y cuotas para las comisiones oficiales. Segundo, se consolida el salario de los trabajadores a través de la incorporación de los bonos al cómputo salarial para efecto de pago de prestaciones, lo que reduce contingencias en cuanto a demandas por ajuste de indemnización. Tercero: al quedar contenidos dentro del pacto colectivo todos los bonos viáticos y demás beneficios económicos se evitan contingencias, en el sentido de que, cuando se reclamen ventajas económicas como reajuste de indemnización, toda vez, que la corte de constitucionalidad a sostenido el criterio que cuando las obligaciones que devienen de un pacto colectivo, no se pueden tomar como actos de liberalidad que hagan viable el reconocimiento de ventajas económicas.

Lo negativo, pues desconozco la disponibilidad económica del ministerio, por lo que no podría indicar si a largo plazo los bonos contenidos en el artículo 43, comprometen negativamente la economía del ministerio, sin embargo, si estimo negativo que existan una cantidad tan amplia de bonificaciones adicionales al salario, toda vez, que complica el orden escalafonario y el control de los salarios efectivos de las personas.

Si bien se consolidan en este pacto todos los bonos para efectos de cálculo de prestaciones laborales, en la nómina mensual del ministerio, el salario y los bonos están separados, por lo tanto, es complicado establecer de manera sencilla el salario efectivo que recibe cada trabajador y complica la verificación de la igualdad salarial. Estimo que la forma más adecuada de establecer los salarios, es a través de una escala de puestos y salarios en donde se establezcan los salarios, atendiendo a puesto y antigüedad, sin que, exista la necesidad de utilizar bonos para ocultar los montos reales de los salarios.

Considero que no es técnico ni adecuado que existan viáticos para particulares, toda vez, que se deja a discrecionalidad de la autoridad en la asignación de personas no relacionadas con el ministerio, para disfrutar de viáticos con peculio público, así mismo, al no existir una cuantificación límite para los viáticos a particulares, prácticamente se deja abierto y a discreción de la entidad nominadora el monto a asignar.

- g) A mi criterio, es irrelevante el artículo porque no puede negociarse sobre los servicios de salud. Es un derecho humano social que está regulado en la Constitución. Es la norma que debe respetarse. Sobre la integración del salario, también considero irrelevante el artículo, ya que está regulado en el artículo 1 del Convenio 95 de la OIT. En todo caso, deben guardar coherencia las normas internas al convenio de la OIT.

Las respuestas de la sexta pregunta, busca ayudar a realizar el análisis que se relaciona con objetivo general y pregunta de investigación, de determinar y

establecer en qué medida el artículo 43 del pacto colectivo del MSPAS, respeta los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44.

Interpretación de resultados de la pregunta número seis:

De las respuestas dadas por los entrevistados, se puede interpretar que existen tanto consecuencias positivas como negativas, sin embargo, se expresaron más consecuencias negativas que positivas. Por lo que se puede concluir que, como consecuencias positivas, se puede expresar que el artículo 43 es un logro dentro de la negociación colectiva, ya que son logros para los trabajadores y que los mismo únicamente podrían ser susceptible de ser superados, además, se consolida el salario de los trabajadores a través de la incorporación de los bonos al cómputo salarial para efecto de pago de prestaciones, lo que reduce contingencias en cuanto a demandas por ajuste de indemnización.

Por el lado negativo, se tiene, que las bonificaciones que se otorgaron son excesivas y esto llevan a la insostenibilidad económica de su cumplimiento, a largo plazo, para el ministerio, además, que los bonos por antigüedad son demasiado onerosos para el Estado, ya que los salarios se pueden llegar hasta duplicar por el cálculo de antigüedad, y dicho bono se encuentra doblemente regulado y es prohibido, también se interpreta, según las respuestas dadas, que los viáticos regulados dentro del artículo 43 del pacto colectivo, ya se encuentran regulados dentro de un acuerdo gubernativo emitido por el organismo ejecutivo, por lo que existe doble regulación administrativa, por lo que el regulado en el artículo 43 no debe aplicarse y finalizando que, no se puede regular viáticos a favor de particulares, lo cual es ilegal y no corresponde a la naturaleza de un pacto colectivo dar beneficios a personas que no trabajan para el MSPAS.

Y por último, la multiplicidad de los bonos llegaría a empobrecer al Ministerio, puesto que, es demasiado oneroso para el ministerio el cumplimiento de los mismos y puede afectar su presupuesto y economía.

4.2 Confrontación de los resultados con la doctrina y anexos del tema.

En el presente subtítulo se realizará la confrontación de los resultados de las entrevistas contenidas en el numeral anterior, con la doctrina desarrollada en los capítulos anteriores, junto con el contenido de los anexos adjuntos a la presente tesis, con el fin de poder responder a la pregunta de investigación, la cual sería: ¿En qué medida el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo, del MSPAS, respeta lo preceptuado en los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44, a efecto de establecer si el mismo es inconstitucional?.

Para comenzar a responder la pregunta de investigación, se comenzará primero, a presentar los factores importantes que regula el artículo 43 del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, con un análisis sobre dichos factores, para que el lector, pueda tener un acercamiento directo y entendimiento sobre lo regulado en el precepto relacionado, y así relacionar el análisis con los resultados obtenidos en la entrevista realizada a los profesionales.

4.2.1. Primer Factor:

Como anteriormente se ha expuesto, dentro de la presente tesis, el artículo 43 del Pacto Colectivo en relación regula el convenio salarial que gozan los trabajadores del MSPAS, dentro del cual, se dispone sobre los tan variados bonos a los cuales tienen derecho los trabajadores, así como también, los viáticos que deben de ser pagados a los trabajadores cuando se encuentren en comisión dentro o fuera de la República.

Es importante hacer notar, que el artículo 43 del pacto en relación contiene una tabla porcentual referente a la bonificación por antigüedad real de los trabajadores, dicha tabla fue pactada para beneficiar específicamente a los trabajadores que se encuentran contratados dentro de los reglones presupuestarios 011 “personal permanente”, 021 “personal supernumerario”, 022 “personal por contrato” y 031

“jornales”, lo anterior de conformidad a la información que se encuentra dentro de anexos 2 en la presente tesis.

De lo anterior, cabe mencionar que dentro de los documentos que se cuentan como anexos, mismos que fueron proporcionados por parte del MSPAS, no se encuentra ninguna aprobación por parte del órgano de control financiero del MSPAS, mediante el cual determine y muestre cuál sería la incidencia social y económica para el cumplimiento y resguardo de la salud de las personas, que necesitan atención médica, por parte de dicha institución o si esto atenta contra el bienestar económico de la misma, por el cumplimiento de dicha obligación al momento de la negociación y celebración del pacto relacionado.

Es decir, que a pesar que dentro del pacto y todos los demás documentos suscritos entre el Ministerio y el Sindicato respectivo, se estipule que dicha bonificación por antigüedad, es condición para el adecuado servicio de salud a la población guatemalteca, garantizando así el derecho humano a la vida, salud y trabajo, no quiere decir que esto sea real, al ver la verdadera situación en que se encuentra el sistema de salud en la actualidad o en el momento en que se pactaron dichas condiciones.

Para determinar los factores importantes del artículo 43 es indispensable analizar el mismo, es por ello que al momento de analizar los incisos b), c) y d), se puede encontrar que dichos incisos otorgaran a los trabajadores de carácter permanente ciertas remuneraciones que tiene como fin incentivarlos, sin embargo, el fin de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, teniendo estos un límite, el cual debe de ser el bienestar y desarrollo económico de dicha institución.

El inciso a) concede un incentivo económico anual para el trabajador una semana antes de Semana Santa, lo cual parece un poco excesivo dicho incentivo, es decir, en ninguna parte de dicho inciso se justifica el porqué de un incentivo económico

para el trabajador justamente para antes de semana santa, realmente es un incentivo superfluo, sin sentido y sin visión de repercusiones económicas para el ministerio, el conceder un incentivo económico de este tipo de naturaleza para los trabajadores, no es mejorar su condición de trabajo, sino un capricho económico que no concuerda con la naturaleza verdadera de lo que debe de regular un pacto colectivo, pues al final, es al Estado el que paga por las vacaciones de semana santa de los trabajadores de dicha institución.

Por otro lado, y en el mismo sentido, el artículo c) del mencionado artículo otorgar a los trabajadores de carácter permanente otro incentivo económico “por un trabajo decente”, el cual se debe de pagar en los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año, siendo el valor del mismo el equivalente al monto que reflejen las economías que presente la ejecución presupuestaria de cada año fiscal, el cual se negociara en el mes de septiembre en base a los principios de derechos adquiridos.

Nuevamente, tal como se expresó en el párrafo anterior, el inciso c) no justifica de ninguna forma como el incentivo económico por un trabajo decente puede mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del MSPAS, así pues, el simple hecho de tener un “trabajo decente” no es razón por el cual se deba de otorgar beneficios a los trabajadores y el conferir beneficios de este tipo dentro de un pacto colectivo; lo anterior, realmente demuestra cómo se ha llegado a tergiversar el sentido y fin de la celebración y negociación de los pactos colectivos, especialmente dentro del Estado.

Por otro lado, la forma de cálculo de dicho incentivo económico parece una forma muy poco técnica, en consecuencia, del análisis del fin y del uso del presupuesto del Estado, tal como se muestra en el capítulo tercero. El uso del presupuesto no tiene bajo ningún fin otorgar beneficios superfluos e injustificados a los trabajadores, pues, atenta de forma clara el desarrollo y el bienestar económico del ministerio, del estado y el bien común, que en este caso es atender las

prioridades sociales y de salud de los habitantes del Estado y no dar beneficios por trabajos decentes.

Lo anterior, tiene relación directa con las respuestas dadas por lo profesionales, en las entrevistas realizadas, puesto que, tal como se interpretó de las respuestas de las preguntas 2 y 3 era necesario que el MSPAS contara con los dictámenes legales y financieros que determinarán si existía la capacidad económica del ministerio para cumplir con los compromisos negociados, así como también, si a largo plazo sería sostenible para la economía de la institución el cumplir con las obligaciones de pago de las tan variadas bonificaciones.

Así mismo, analizando de forma general la totalidad de los incisos correspondientes a la organización salarial, regulada en el artículo 43 del pacto relacionado, se puede advertir, que, dicho artículo no está en línea con lo preceptuado por la constitución y viola otras normativas de mayor jerarquía tales como la CPRG, la ley de servicio civil (Decreto número 1748 del Congreso de la República) y la ley de salarios de la administración pública (Decreto 11-73 del Congreso de la República).

Lo anteriormente expresado en el párrafo anterior, se justica primero en el artículo 175 de la constitución, pues, determina en su parte conducente que ninguna ley puede contrariar las disposiciones de la constitución, segundo, se sustenta en el artículo 108 de la misma ley suprema, ya que, dicho artículo regula que las relaciones del Estado con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil; y cuando se expresa que dicho apartado del artículo 43 viola la ley del Servicio Civil, es debido, a que, en el artículo primero de dicha ley se decreta que son nulas ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen tergiversación de los derechos que la constitución establece, por lo que, de conformidad en el análisis que se ha realizado en la presente tesis, se puede establecer que el pacto colectivo negociado por el MSPAS y el SNTSG ha tergiversado los derechos otorgados por la constitución, en el sentido que no se justifican los derechos otorgados a los

trabajadores, bajo ningún dictamen o estudio financiero realizado por la autoridad competente, en donde se establezca que los beneficios proceden y que no afectan el desarrollo y el bienestar económico del MSPAS.

4.2.2 Segundo Factor:

Continuando con la exposición, se puede abordar, también, el tema de los viáticos, estos se encuentran regulados por el “Reglamento de gastos de viáticos del Ministerio de Salud Pública y Social”, reglamento que está inmerso dentro de la regulación del artículo referido, según, como se expuso en el capítulo segundo de la presente tesis.

Uno de los factores importantes de este reglamento, es la forma en que el mismo fue creado, pues, el reglamento nace a la vida jurídica por un acuerdo entre el MSPAS y el SNTSG, por lo que dicho reglamento tiene una jerarquía menor frente a la norma que el organismo ejecutivo disponía en su momento para reglamentar los viáticos del organismo ejecutivo y para las entidades descentralizadas y autónomas.

El acuerdo gubernativo 398-98, del presidente de la República contiene el reglamento de gastos de viáticos para el organismo ejecutivo y entidades descentralizadas y autónomas. El acuerdo gubernativo en mención tiene el mismo objeto que el reglamento creado dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del MSPAS, es decir, reglamenta el pago de gastos por viáticos y gastos conexos para comisiones dentro y fuera del país.

Por otro lado, llama la atención que, dentro de los documentos aportados por el MSPAS, no se encuentran ningún documento en el cual la CGC aprueba las cuotas diarias que se deberán de pagar para los distintos casos y según el personal que ejecute la comisión, a pesar de que, en el artículo quinto del

reglamento relacionado, se dispone que los formularios a utilizar para liquidar el gasto de viáticos y gastos conexos deben ser de aprobados por la CGC.

Llama la atención del investigador, como se estableció y pacto en dicho reglamento, que los formularios para liquidar los viáticos y gastos conexos son iguales a los que el acuerdo gubernativo 398-98 establece también en su artículo 5, por lo que aparenta que dicho reglamento fue copia casi de manera literal y de forma conveniente al acuerdo gubernativo anteriormente relacionado, lo expresado es opinión del investigador que a raíz del análisis realizado al reglamento y al acuerdo ha podido determinar.

Todo lo anterior, también se puede relacionar directamente con los resultados de la respuesta a la pregunta número 6, de la entrevista, realizada a los profesionales, puesto que, algunos de ellos mencionaron que el reglamento de viáticos y gastos conexos, que se regula en el artículo 43 no debe ser aplicado, puesto que ya existía en su momento y existe en la actualidad una norma, emitida por el presidente de la república, mediante acuerdo gubernativo, que establece la forma de pago y cálculo de los viáticos y gastos conexos para los funcionarios públicos.

Por lo que, el artículo 43 al regular una cuestión de este tipo, sin opinión favorable por parte de la CGC, sobre las repercusiones económicas de dicho reglamento y si el mismo, va acorde a la realidad nacional y/o económica de la institución del Estado, se encuentra violentando los artículos 102 inciso ñ y 44 de la constitución, ya que la parte empleadora y trabajadora, debieron de tener en cuenta los extremos mencionados a la hora de reglamentar los viáticos, no solo para su beneficio a largo plazo, sino también, el de la población guatemalteca que se ve afectada por impactos negativos al presupuesto del Estado.

4.3. Discusión y análisis del investigador

En el presente apartado, el investigador realizará el análisis principal de la presente tesis, al utilizar las interpretaciones obtenidas en los resultados de las respuestas de las entrevistas realizadas a los profesionales, así mismo, estos resultados se compararán con el análisis que se realizara a los hallazgos hechos por la CGC, en los informes de auditoría que efectuaron en los años 2,014 y 2,015, con el fin de determinar si existe la posibilidad de que lo contenido en el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, puede ser declarado inconstitucional y en caso sí lo sea, determinar qué tipo de inconstitucionalidad es la forma viable de plantearlo, teniendo en cuenta quién tendría la legitimidad activa para hacerlo.

4.3.1. Posibilidad de Inconstitucionalidad General Parcial del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El tema principal de la presente tesis gira alrededor de establecer en qué medida el artículo 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado y suscrito entre el MSPAS y el SNTSG respeta lo preceptuado en los artículos 102 inciso ñ y 44 de la CPRG y en consecuencia de ello, establecer si es procedente una inconstitucionalidad en contra de dicho pacto, a efecto de sacar del pacto colectivo de condiciones de trabajo la norma objetada de dicho vicio.

Mediante el análisis realizado al artículo 43 del pacto en mención, se puede determinar de que existe una gran posibilidad de que el mismo sea inconstitucional, debido a que las repercusiones económicas que este tiene para la parte patronal afectan gravemente el interés general de la población y el presupuesto asignado MSPAS, es decir, que las consecuencias que se tienen por cumplir con las obligaciones que contienen el artículo 43 afecta directamente la administración de dicha institución del estado y en consecuencia al sistema de salud en general.

El afectar al sistema de salud es únicamente el reflejo de las consecuencias económicas que afectan al MSPAS, se expone lo anterior, debido a que, al momento de pactar unas bonificaciones tan variadas e injustificadas se afecta directamente el desarrollo económico del Ministerio, afectando de esta forma el sistema de salud de tal forma que el país se encuentra inmerso en una crisis hospitalaria desde hace ya varios años.

El procurar el desarrollo y bienestar económico del Ministerio es obligación del patrono y de los trabajadores, para beneficio común, tal como, lo expresaron los profesionales en sus respuestas de la pregunta número 5 de la entrevista que antecede, y de conformidad en el artículo constitucional 102 inciso ñ y además por ser parte del Estado, es también, para el beneficio y bienestar común de todos los guatemaltecos. La ausencia de documentos que señalan cuales son las repercusiones económicas y sociales para el ministerio por el cumplimiento de un acuerdo salarial hace notar el poco control financiero que tiene dicha institución del Estado.

Para determinar, que el artículo 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del MSPAS, adolece de inconstitucionalidad, es necesario determinar cuál es el impacto económico que tiene el cumplimiento de ese artículo para el Ministerio mencionado, además de ello, determinar que el Ministro como representante de la institución mencionada y el SNTSG no procuraron el desarrollo económico, no solo para su beneficio común a futuro, sino también, el bien común del Estado, sin olvidar que con dicha negociación, se tergiversaron los derechos sociales otorgados dentro de la Constitución y con todo ello se ve definitivamente afectado el derecho a la salud de la población guatemalteca.

Por lo anterior, se procede a realizar el debido análisis, basándose en los informes de auditoría, realizados por la CGC, al MSPAS, de los ejercicios fiscales 2,014 y

2,015 para determinar el impacto económico del artículo 43, procediéndose de la siguiente manera:

4.3.2. Análisis a realizar conforme al informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2014:

El presente análisis se debe de realizar en relación con lo expuesto en el apartado anterior, en específico con el segundo factor importante mencionado. Como se expuso, en el momento en que se creó el reglamento para el pago de viáticos, ya existía una norma que regulaba dicho extremo, la cual era el acuerdo gubernativo número 398-98, del presidente de la República.

Sin embargo, la opinión o el criterio del investigador, es que sí es válido haber negociado nuevas condiciones de trabajo en relación con los viáticos, puesto que, la naturaleza de una negociación colectiva, es buscar la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores, lo cual se vería reflejado dentro de un pacto colectivo, favorable para los trabajadores y de cómodo cumplimiento para el patrono, y lo que encuentra fundamento en el artículo 106 de la CPRG, el cual determina que los derechos de los trabajadores son susceptibles de ser superados.

En el mismo sentido, en la parte en lo que no se encuentra el investigador de acuerdo, es en la forma en que se negociaron los viáticos, puesto que, es poco técnico darle vida dentro de un pacto colectivo a un reglamento, para normalizar dichas condiciones. Por otro lado, el reglamento negociado, debió haber tenido dictamen jurídico y económico por parte del Ministerio de Finanzas Públicas, ya que como establece el artículo 4 de la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, en su parte conducente: *«a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, **teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y***

Egresos del Estado»¹²⁷, (Lo resaltado y subrayado es propio del investigador) lo cual fundamenta la obligación que tuvieron las partes de haber tenido un dictamen que le diera respaldo legal y financiero al reglamento creado y negociado y en consecuencia violaron el artículo 106 de la CPRG, ya que la misma regula, tal como se mencionó, que los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de la contratación colectiva y **en la forma que fija la ley**.

Lo anterior, muestra por qué el reglamento de gastos de viáticos regulado y negociado dentro del artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS no es válido, ya que no se creó en la forma que fija la ley y bajo ese razonamiento, el ministro que negoció dicho reglamento, como representante del patrono, incumplió con el artículo 194 de la CPRG en su inciso “i”, el cual determina que, el ministro tiene como función velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos.

Habiendo expresado, lo concebido en los párrafos superiores, es que se puede determinar que el “Reglamento de gastos de viáticos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social” no es válido y no debe de ser aplicado, en tanto que no se negoció, de conformidad y observancia de las normas precitadas.

En consecuencia de lo anterior, dentro del informe de auditoría del MSPAS, correspondiente del 1 de enero al 31 de diciembre de 2,014, se puede encontrar el hallazgo número 7, denominado como “Incumplimiento al Reglamento de Gastos de Viáticos al aplicar cuotas diarias diferentes a las establecidas y omisiones de contrato administrativo provoca pago por servicios jurídicos incuantificables”.

Del hallazgo mencionado, se puede evidenciar que la CGC estableció el pago de una suma de Q. 10,522,870.22 tomando como base, para dicho pago, lo establecido en el Reglamento de viáticos pactado dentro del artículo 43 del pacto analizado; por lo cual, en base en el razonamiento hecho en los párrafos

¹²⁷ Congreso de la República. *Óp Cit.* Decreto número 71-86. Artículo 4.

superiores, dicho pago sería improcedente al igual que el reglamento, por haberse suscrito de forma incorrecta, sin plena observancia en las normas establecidas para el efecto.

Además, el criterio de la CGC, es que el pago de los viáticos debió haberse realizado con base en el acuerdo gubernativo 397-98, reglamento de viáticos vigente en ese año, para los funcionarios y empleados públicos del organismo ejecutivo. Según la CGC, el pago por viáticos que debió haberse calculado debía ser por un monto de Q. 3,708,838.94, por lo que habría una diferencia de pago en exceso de Q.6,814,031.38, para ello, en el hallazgo mencionado se incorporó una tabla, misma que se copia a continuación: «

UNIDAD EJECUTORA	PROGRAMAS	DESCRIPCIÓN	VIÁTICOS PAGADOS DE ACUERDO AL REGLAMENTO DEL MSPAS	VIÁTICOS QUE DEBIERON SER PAGADOS SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ACUERDO No. 397-98	DIFERENCIA ESTABLECIDA COMO PAGO EN EXCESO, SEGÚN EL ACUERDO No. 397-98
201	01	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	2,079,864.32	817,552.26	1,262,312.06
203	12	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE GUATEMALA NOR OCCIDENTE	342,807.50	103,736.00	239,071.50
206	12 y 15	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE SACATEPEQUEZ	257,639.00	72,392.00	185,247.00
207	12	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE CHIMALTENANGO	173,488.00	81,063.00	92,425.00
210	12	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE SOLOLÁ	50,630.00	32,620.00	18,010.00
211	12	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE TOTONICAPAN	98,117.50	30,334.00	67,783.50
215	12	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE SAN MARCOS	1,475,960.00	461,122.00	1,014,838.00
216	13	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE HUEHUETENANGO	828,160.00	231,892.88	596,267.12
217	12	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE QUICHÉ	735,490.00	250,366.00	485,124.00
220	12	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE ALTA VERAPAZ	1,323,970.00	490,320.00	833,650.00
224	12, 13 y 14	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE CHIQUIMULA	782,255.00	348,192.00	434,063.00
226	12, 13 y 14	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE JUTIAPA	1,945,812.50	665,257.00	1,280,555.50
240	13	JEFATURA DE ÁREA DE SALUD DE DE CUILAPA	176,569.00	49,539.00	127,030.00
243	13	HOSPITAL REGIONAL DE OCCIDENTE QUETZALTENANGO	105,737.50	28,734.00	77,003.50
245	13	HOSPITAL NACIONAL DE COATEPEQUE	83,760.00	21,273.00	62,487.00
279	13	PROGRAMA DE ACCESIBILIDAD DE MEDICAMENTOS -PROAM-	62,610.00	24,445.80	38,164.20
TOTALES			10,522,670.32	3,708,838.94	6,814,031.38

»128

En tanto que, la opinión del investigador, es que, al haberse suscrito el reglamento de viáticos de forma incorrecta, dentro del artículo 43 del pacto colectivo, el mismo es invalido e inaplicable, en ese orden de ideas, al igual como opina la CGC, los

¹²⁸ Contraloría General de Cuentas. *informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2014.*

http://www.contraloria.gob.gt/imagenes/i_docs/i_inf_DAG_CENTRAL014/archivos/Central/TOMO_VIII.pdf
(fecha de consulta: 22 de Nov. de 17)

cálculos por el pago de viáticos y gastos conexos debían realizarse en base al acuerdo gubernativo 397-98 y pagos que ascenderían a un monto de Q.3,708,638.94.

Por lo anterior, se puede notar que hay una diferencia de Q.6,814,031.38, entre el pago realizado y el pago que se debía realizar, a razón de pago por viáticos y gastos conexos, lo cual prueba nuevamente que la parte empleadora, que representó al MSPAS, y el SNTSG (parte trabajadora) no procuraron el desarrollo económico del ministerio, al haber traído a la vida jurídica un reglamento, sin previó dictamen favorable por parte del Ministerio de Finanzas Públicas, que determinara cuales serían las consecuencias económicas para el ministerio y si el mismo tenía la capacidad económica para hacerlo.

Por último, la diferencia de Q.6,814,031.38, pudo haberse utilizado de mejor manera, al pensar que dicho monto pudo haber sido utilizado para priorizar gastos que necesitan los hospitales que se encontraban en crisis de insumos, es decir, se pudo haber utilizado en beneficio de la generalidad de la población al gastar dicha cantidad en cuestiones que coadyuvaran al ministerio a cumplir su fin último, el cual es prestar una salud óptima para la población guatemalteca, ya que el bienestar general prevalece sobre el particular.

Todo lo anterior, tiene plena coherencia y sentido con lo interpretado en las respuestas de las preguntas números 5 y 6 y en cierta forma con las preguntas 2 y 3, lo cual permite al investigador probar de esta forma lo expuesto en el presente apartado y determinar que el reglamento de viáticos creado en el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo analizado, violenta los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44.

4.3.3. Análisis a realizar conforme al informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2015:

De conformidad en los documentos que el investigador tuvo a la vista, en este caso, el informe de auditoría del MSPAS, correspondiente del 1 de enero al 31 de diciembre del 2,015, realizado por la CGC, como órgano de fiscalización por ley, se encuentra en dicho informe, en su parte conducente, los pagos improcedentes de beneficios económicos otorgados al personal.

En referencia a los pagos improcedentes de beneficios económicos otorgados al personal del MSPAS, encontrados en el informe identificado en el párrafo anterior, los cuales corresponden al beneficio denominado como “Bono de Antigüedad Real”, regulado en el primer inciso del artículo 43 del pacto analizado, se determinó que los mismos son improcedentes debido en lo siguiente:

En razón por lo notado por el investigador, dentro de la auditoría realizada por la CGC, dentro del periodo de ejecución del año 2,015, y que el investigador declara haber tenido a la vista, se puede determinar de manera clara como el pago del bono por antigüedad real pactado dentro del artículo 43 en su inciso uno, del pacto celebrado por el MSPAS y el SNTSG, vulnera el desarrollo económico del ministerio.

La opinión de la CGC, es que el pago del Bono por Antigüedad es improcedente, debido a que ya existía una normativa que ya otorgaba un beneficio de este tipo a los trabajadores del gobierno, lo cual se encuentra normativizado dentro del acuerdo gubernativo del presidente, identificado con el número 838-92, y emitido el 14 de octubre del año 1,992.

El incentivo otorgado a los trabajadores del Organismo ejecutivo, consiste en que, se debía dar un bono por un servicio ininterrumpido y que, además, en ese mismo acuerdo, en el artículo 5, también, se regulaba que ningún trabajador deberá

cobrar más de un bono por antigüedad y que, si en algún momento existiere dicha circunstancia, se deberá de reintegrar de forma inmediata.

Según el informe mencionado, la contraloría estableció que, del 1 de enero al 31 de diciembre del año 2, 015, el MSPAS, según reporte de Sicoin Web número R00804768. Rpt, se pagó en concepto de “Bono de Antigüedad Real” y “Bono de Antigüedad”, la cantidad de **TRESCIENTOS SETENTA Y TRES MILLONES CIENTO OCHENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y SIETE QUETZALES CON NOVENTA Y NUEVE CENTAVOS (Q.373,186,537.99)**, es decir, que este monto prueba notablemente como se vulnera el artículo 102 inciso ñ, por parte de los trabajadores del Ministerio de Salud y por el Ministro (como parte patronal) al consentir un pago improcedente, puesto que, el artículo 5 del acuerdo gubernativo del presidente número 838-92, establece claramente que no se puede pagar dos bonos por antigüedad, y al ser esta normativa de mayor jerarquía que el pacto colectivo, hace improcedente el pago realizado en concepto del beneficio otorgado por el pacto colectivo.

Así mismo, no pueden alegar ignorancia en ningún momento de la normativa ya existente, según el artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial la cual regula que contra la observancia de la ley no se puede alegar ignorancia o desuso de la misma.

Por último, se cita literalmente lo establecido por la CGC en el informe mencionado con anterioridad y que prueba de manera concreta la violación del artículo 102 inciso ñ de la constitución:

«La Comisión de Auditoría determinó que para el pago de estos bonos, se afectaron los mismos renglones presupuestarios para pagar tanto el “bono por antigüedad” como el “bono por antigüedad real”, en este caso en particular los renglones 013, 025 y 032, está situación no permitió establecer con certeza el monto exacto que corresponde a cada uno de

ellos, a pesar que el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala 5ta. Edición indica que estos renglones son específicos para el pago del “bono de antigüedad”, esta situación conlleva a que reflejen cantidades que no corresponden con la naturaleza del beneficio obtenido. Como evidencia, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, paga doblemente la antigüedad del personal, en detrimento de los recursos de la institución.»¹²⁹

Por otro lado, y en el mismo sentido, referente al bono por antigüedad pactado en el inciso primero del Pacto Colectivo relacionado, también, se evidencia su contravención al artículo 102 inciso ñ) constitucional, puesto que, cuando se hace la comparación de la tabla de porcentajes por cada clasificación, se puede notar que el pacto colectivo beneficia de forma superflua e injustificada a los trabajadores de dicha institución, siempre en detrimento de los recursos del Estado.

En base a la interpretación de las respuestas dadas por los profesionales en la pregunta número 5 y 6, de la entrevista realizada a los mismos, los trabajadores y empleadores deben de procurar el desarrollo de la institución, desde el punto de vista de largo plazo, para beneficio común, siendo el bono por antigüedad real, un beneficio insostenible financieramente, a largo plazo, para el MSPAS.

El acuerdo gubernativo del presidente, identificado con el número 838-92, en su artículo tercero establece la escala del Bono por Antigüedad, el cual se paga de la siguiente forma:

De 5 a 10 años de servicio se les pagará de forma mensual a los trabajadores Q.35.00 quetzales, de 10 a 20 años se les pagarán Q. 50.00 quetzales y de 20 años o más se les pagará Q.75.00 quetzales, lo cual a la presente fecha puede

¹²⁹ Cfr. Contraloría General de Cuentas. *informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2015.*
http://www.contraloria.gob.gt/imagenes/i_docs/informes%20de%20auditoria%202015/DAG_gobierno_central_2015/archivos/Central/TOMO_IX.pdf (22 de nov. de 17)

parecer un monto muy bajo, sin embargo, esto no justifica a los trabajadores y al patrono del MSPAS para pactar dentro de un convenio colectivo un bono por antigüedad que va en contra de la jerarquía normativa; es decir, los trabajadores y el patrono del MSPAS en lugar de crear un nuevo bono de antigüedad, el cual es ilegal, debieron incentivar una reforma a dicho acuerdo para que el mismo fuera actualizado a la realidad económica del país.

En cambio, en lugar de incentivar una reforma al acuerdo en mención, se pactó en el adendum al pacto relacionado¹³⁰, de fecha 19 de diciembre del año 2014, la forma para calcular el bono por antigüedad real, que, se calcula tomando como referencia, lo que, en dicho adendum, determinaron que era el salario base del trabajador y en ese sentido utilizar dicho salario base para realizar el cálculo según los porcentajes determinados en el pacto. Como, por ejemplo, en el caso de la clase “A” que es de 2 años a 4 años el porcentaje al salario base será de un 5%; para la clasificación “D”, que es de 12 a 16 años, el porcentaje al salario base será de 60% y; para la última clasificación, la “F” que es de veinte años o más será de 100%.

De lo ejemplificado anteriormente, se puede notar que los porcentajes para pagar a los trabajadores el bono por antigüedad real, son demasiado altos, y esto puede y atenta definitivamente el desarrollo económico del MSPAS, puesto que, los porcentajes son injustificados, ya que el Ministerio y el Sindicato nunca tuvieron un dictamen técnico por parte del órgano financiero de MSPAS o del Ministerio de Finanzas públicas, para determinar si los porcentajes pactados para cada clasificación no atentan contra su presupuesto y con el cumplimiento de otras obligaciones más importantes, como lo son atender los suministros de los hospitales o mejorar las condiciones en que se prestan los servicios de salud, esto tiene fundamento, en el criterio recopilado e interpretado en las respuestas obtenidas, en la entrevista, de las preguntas número 2, 3 y 4.

¹³⁰ Cfr. Anexos 2. Adendum al pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el ministerio de salud pública y asistencia social y el sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala.

Lo anterior, también, se evidencia, claramente en el informe de auditoría, de la CGC, del año 2015, en su parte conducente, informe que expresa de forma literal lo siguiente:

«Para otorgar el “Bono de Antigüedad Real” las autoridades del Ministerio de Salud y Asistencia Social, debieron contar con dictamen favorable de la Dirección Técnica del Presupuesto que justificará que se contaba con la disponibilidad financiera del Estado, para cubrir este tipo de beneficios económicos del personal, sin embargo, según nota número 1156 de fecha 30 de noviembre del 2015 expediente número 2015-84109 del Director de la Dirección Técnica del Presupuesto, del Ministerio de Finanzas Públicas manifiesta: “... esta Dirección no emitió opinión sobre la negociación a la modificación de la tabla que contiene bono por antigüedad real, que incluyó en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, durante el período 2013 – 2015, cuyos compromisos de pago fueron adquiridos desde septiembre de 2013, conforme a la adenda de dicho Pacto, homologado por medio de la resolución administrativa número 377-2014 de fecha 19 de diciembre de 2014 del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Acuerdo Ministerial número 82-2015 del Ministerio Rector en materia de salud”. Lo anterior evidencia que las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al realizar dichos pagos contravinieron las disposiciones establecidas en el artículo 17 del Acuerdo Gubernativo número 494-2014 del Presidente de la República, Aprobación del Pan Anual de Salarios y normas para su aplicación, vigente para el ejercicio fiscal 2015 (...) Por lo que las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, pactaron compromisos económicos para los trabajadores, sin contar con los recursos específicos para su otorgamiento y en consecuencia se afectó el

presupuesto del ejercicio fiscal 2015 del Ministerio y los servicios de salud de la población guatemalteca.»¹³¹

Al seguir analizando el informe, se puede seguir encontrando respaldos suficientes para determinar que los bonos por antigüedad real y bono por antigüedad, vulneran claramente los artículos 102 inciso ñ y 44 de la CPRG, y que los mismos, a largo plazo serán insostenibles financieramente, para el MSPAS y para el Estado de Guatemala. Véase y confróntese lo anterior con el informe analizado en el presente apartado, en sus partes conducentes, siendo estos los puntos 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del hallazgo no. 7, denominado como pagos improcedentes económicos otorgados al personal¹³², y junto a ello, con lo interpretado de las respuestas de las preguntas números 2, 3 y 6, de la entrevista realizada a los profesionales.

Por último, también, se puede tomar en cuenta el criterio emitido por la CGC en el informe utilizado, el cuál es el siguiente:

«Efecto: Menoscabo al patrimonio del Estado y en consecuencia el incumplimiento a lo que por mandato constitucional le corresponde al ministerio, al asignar recursos económicos que no estaban contemplados para el incremento de beneficios económicos para el personal, el cual carece de legalidad.

Recomendación: El Ministro, previo a realizar negociaciones colectivas, debe de gestionar ante el Ministerio de Finanzas Públicas, el dictamen correspondiente, que garantice la capacidad de pago del Estado, para asumir los compromisos, y de esta forma no comprometer recursos económicos asignados en el presupuesto a la atención de servicios esenciales de salud de la población guatemalteca...»¹³³

¹³¹ *Ibid.* (22 de Nov. de 17)

¹³² *Óp. Cit.*

¹³³ *Óp. Cit.*

Lo anterior evidencia que la CGC cree que el efecto de la mala utilización de los recursos del estado por el pago de beneficios improcedentes tiene un efecto de menoscabar el patrimonio del Estado, es decir, que ello sustenta la tesis de determinar que el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS puede ser declarado inconstitucional por la contravención en este caso del artículo 102 inciso ñ) de la CPRG y que en apreciación de todo lo anteriormente expuesto, también, vulnera el interés general de la población guatemalteca (artículo 44 CPRG), el cual sería, el mejoramiento en la atención médica por parte del sistema de salud nacional.

4.3.4. Del análisis realizado a los documentos que corresponden a “Anexos 2”.

Aunado al análisis realizado a los informes de contraloría hechos por la CGC, se procede a continuación a hacer un leve análisis a los documentos proporcionados por el MSPAS, los que corresponden a los documentos mediante los cuales se le dio la validez legal correspondiente al pacto colectivo de condiciones de trabajo, y a los beneficios que ahí se contemplan, a efecto de determinar si dentro de los mismos se puede encontrar alguna prueba que le permita definir al lector y al investigador, si al momento de negociar el pacto colectivo y sus beneficios, se contó con los dictámenes técnicos, jurídicos y financieros que demostraran la capacidad económica del ministerio para cumplir con dichas obligaciones.

Dentro de los documentos que el investigador tuvo a la vista, que corresponden a los anexos número 2, llama la atención el “convenio de compromiso de dialogo y buena fe entre –MSPAS- y el –SNTSG-, suscrito en fecha 10 de noviembre del año 2014, posteriormente a la homologación del pacto, realizada en fecha 12 de septiembre del año 2013.

Llama la atención los siguientes puntos: Segundo, séptimo, octavo y noveno, pues en dichos puntos se discute de la necesidad de solventar los compromisos

adquiridos dentro del pacto colectivo de condiciones de trabajo y que el ministro estaba consciente de que se debían de solventar y que realizaría las gestiones administrativas para obtener dicho fin, que las partes estaban bien sabidas de la crisis económica por la cual atravesaba el ministerio y las obligaciones se cumplirían según las condiciones económicas del mismo, además que, se tomaría conciencia de la necesidad económica que tenía el MSPAS para solucionar la legítima demanda de servicios de salud de la población y a desarrollar acción sindical, popular y política para resolver la crisis.

Es decir, con dicho documento se prueba nuevamente como las partes, patronal y sindical, aun teniendo conocimiento de las necesidades por las cuales atravesaba en dicho momento el MSPAS, buscaban que se cumplieran con las obligaciones mal pactadas, contraviniendo así los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44; la negligencia, de las partes, a la hora de negociar beneficios que no sabían si la parte empleadora podía cumplir por su situación económica, llevan a las partes a celebrar un documento de este tipo, que a pesar de que en el mismo las partes comparezcan de “buena fe” y conscientes de la situación económica, se puede notar que es una forma de accionar ante el Ministerio de Trabajo y presionar así, al MSPAS, al pago de las obligaciones mal pactadas.

Los demás documentos que conforman “Anexos 2”, únicamente tienen como relevancia actos administrativos, mediante el MSPAS, pacta modificaciones al convenio colectivo y como les da validez jurídica ante el Ministerio de Trabajo para posteriormente regularlos dentro de su legislación interna y darle su cumplimiento respectivo.

Para el investigador, la negociación colectiva debe de ser hecha de buena fe, y no buscando abusar de sus derechos laborales, sin que estos sean tergiversados, el pacto colectivo negociado entre el SNTSG y el MSPAS, es una muestra de cómo los pactos colectivos negociados en el Estado, son realizados sin aprobaciones técnicas que muestren las consecuencias económicas que tendrá, no solo para la

institución, sino que para las arcas del Estado y que en consecuencia de ello, afecta a la generalidad de los guatemaltecos y a su bienestar común, mediante el cumplimiento de los servicios básicos, que en este caso es la salud.

Para responder la pregunta de investigación la cual versa así: ¿En qué medida el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo, del MSPAS, respeta lo preceptuado en los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44, a efecto de establecer si el mismo es inconstitucional?, y habiendo alcanzado el objetivo general, el cual era, analizar el artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, a efecto de determinar si el mismo vulnera el artículo 102 inciso ñ y 44 de la CPRG.

Puede el investigador, en base en todo lo anteriormente analizado con apoyo en las interpretaciones de las entrevistas, informes de auditoría y demás documentos, que en muy poca medida el artículo 43 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS respeta los artículos 102 inciso ñ y 44 de la CPRG, debido a que no se tomaron las consideraciones respectivas para establecer el impacto económico para el ministerio y el Estado, el cumplimiento de las obligaciones ahí contenidas, es por ello que dicho artículo puede ser atacado por vicio de inconstitucionalidad.

4.3.5. Análisis jurídico confrontativo del artículo 43 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, con los artículos constitucionales 102 inciso ñ y 44:

Norma Objetada:

Artículo 43: en lo que corresponde en lo aquí citado «(...) a) *Bono por Antigüedad Real. El MSPAS reconoce a sus trabajadores, la antigüedad real a partir del año de ingreso a la institución, con un incremento a sus ingresos salariales, conforme a un porcentaje aplicado al salario base de acuerdo con la siguiente tabla. Este*

beneficio monetario se iniciará a partir de un año un día, a partir de la vigencia del presente pacto.

CLASE	AÑOS	PORCENTAJE AL SALARIO BASE
A	De un año un día a cuatro años	5%
B	De Cuatro años un día a ocho años	20%
C	De ocho años un día a doce años	40%
D	De doce años un día a diez y seis años	60%
E	De diez y seis años un día a veinte años	80%
F	De veinte años un día en adelante	100%

En atención a que la mejora de condiciones económicas es una pretensión uniforme del SNTSG para beneficiar a los trabajadores mencionados, se acuerda la tabla anterior, la cual también contribuye a ordenar el régimen escalafonario del MSPAS.

El derecho de bono por antigüedad real será por los años de servicio acumulados aunque éstos no sean continuos, para aquellos trabajadores que son despedidos en forma injustificada y que, en virtud de resolución administrativa o judicial, regresan a laborar al MSPAS. (...) 3. VIÁTICOS El MSPAS se compromete a hacer efectivo los viáticos, de conformidad con el pacto colectivo, antes que los trabajadores salga a cumplir con su trabajo, debiendo los responsables administrativos garantizar sin obstáculos la entrega de los mismo. Se conviene que para la autorización de gastos de viáticos se entenderá como lugar permanente de sus labores, el centro o lugar de trabajo en el que el trabajador preste sus servicios debiéndose observar las siguientes disposiciones. "REGLAMENTO DE GASTOS DE

VIÁTICOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL” (...)» no se copia textualmente el reglamento mencionado por su extensión, empero el contenido del mismo se puede encontrar dentro de «Anexo 1» y también se objeta la totalidad de dicho reglamento, contenido dentro del artículo 43.



Normas Constitucionales:

Artículo 102 inciso ñ: «*Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: (...) ñ. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. **Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;** (...)» (Lo resaltado y subrayado es propio del investigador).*

Artículo 44: «*Derechos Inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella son inherentes a la persona humana. **El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.**» (Lo resaltado y subrayado es propio del investigador).*



Análisis confrontativo:

La Norma constitucional contenida en el artículo 102 inciso ñ, en su parte conducente, tal como lo resaltó y subrayó el investigador, se encuentra un precepto muy importante que dejó plasmado el constituyente, el cual consiste en que los empleadores y los trabajadores deben en cualquier circunstancia procurar el desarrollo económico de su establecimiento.

En el presente caso concreto, debe entenderse que el empleador es el Estado de Guatemala, a través del MSPAS y los trabajadores, que se ven representados por el SNTSG; el establecimiento, es la institución estatal denominada como MSPAS, la cual tiene como fin realizar todas las acciones de protección, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud física y mental de los habitantes del país, entre otros, tal como lo establece el artículo 39 de la Ley orgánica del organismo ejecutivo.¹³⁴

Todo lo anterior, debe de realizarse para beneficio común de ambas partes, este apartado debe de comprenderse junto con la parte conducente del artículo 44 constitucional, que hace referencia a que el interés social prevalece sobre el interés particular, debido a que por ser el Estado de Guatemala el empleador, es él quien se ve afectado al tener que cumplir con obligaciones provenientes del Pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre los representantes del MSPAS y el SNTSG.

En consecuencia de lo expresado en el párrafo anterior, es que el presupuesto general de egresos del Estado se ve afectado por el cumplimiento de beneficios económicos contemplados en la norma objetada, beneficios que son económicamente insostenibles a largo plazo, tal como se expuso y probó en los apartados 4.3.1, 4.3.2., 4.3.3. y 4.3.4 de este capítulo, y que dichos beneficios no contaron con un dictamen favorable de la Dirección técnica del presupuesto que justificará que se contaba con la disponibilidad financiera del Estado para cubrir con ese tipo de beneficios, así como también, que los viáticos se debían de

¹³⁴ Cfr. Congreso de la República de Guatemala. Ley orgánica del organismo ejecutivo. Decreto 114-97

calcular en base al acuerdo gubernativo 397-98 y el bono de antigüedad ya se encontraba regulado por el acuerdo gubernativo 838-92, mismo que establece en su artículo 5 que no se puede pagar dos bonos por antigüedad, y al ser dicha norma de mayor jerarquía que el pacto, hace improcedente los pagos realizados en concepto del beneficio otorgado por la ley profesional.

Es decir, que la norma objetada violenta de forma notoria, primero el desarrollo económico del ministerio a corto y largo plazo y segundo, el interés social, el cual es brindar un servicio eficaz y eficiente de los servicios de salud para la población Guatemalteca, lo cual, tal como se ha venido exponiendo en el presente capítulo es complicado, al tener que utilizar recursos económicos para cumplir obligaciones provenientes de la norma objetada y su contenido, pudiéndose dirigir estos para cubrir necesidades y urgencias del sistema de salud, prevaleciendo así el interés particular (en este caso entiéndase los beneficios para los trabajadores del MSPAS) sobre el interés social, el cual consiste en mejorar el sistema de salud público, el cual debe de prevalecer para la sociedad Guatemalteca.

Dentro de este análisis confrontativo, debe de tomarse en cuenta además, que la norma objetada y el reglamento incorporado en dicha norma tergiversan los derechos otorgados por la CPRG, puesto que, al reglamentar la CPRG dentro de su artículo 106, que los derechos de los trabajadores son susceptibles de ser superados a través de la contratación colectiva¹³⁵, no quiere decir que los mismos no tengan ninguna limitación, pues al no haber limitaciones se pueden provocar daños irreparables para las partes y en este caso concreto para el Estado de Guatemala, el interés social y general. Las limitaciones para la negociación colectiva son las expuestas por el investigador en el primer capítulo, en el apartado 1.6 de la presente investigación, y tomando además en cuenta, el principio que inspira al Derecho del trabajo, el de realidad económica de las partes, siendo para el caso concreto, la situación económica por la que ha venido

¹³⁵ Cfr. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala.

atravesando el MSPAS y el país, al no poder satisfacer adecuadamente las necesidades del sistema de salud nacional.

En conclusión, tal como se ha expuesto por el investigador a lo largo del presente capítulo, y teniendo como pruebas los hallazgos realizados por parte de la CGC y del análisis de los resultados obtenidos, a través de los instrumentos utilizados, se puede determinar dentro del presente análisis confrontativo que la norma objetada en sus partes conducentes y reglamento incorporado en la misma, violenta los artículos 102 inciso ñ y 44 de la CPRG, por lo que es susceptible de ser atacada de inconstitucionalidad, por lo que en el siguiente apartado se determinará qué tipo de inconstitucionalidad se puede plantear y quién tendría legitimación activa para promoverla.

4.3.6. Qué tipo de inconstitucionalidad se plantea y legitimación activa para promoverla:

El fin del presente apartado es determinar, luego de haber respondido la pregunta de investigación y haber alcanzado el objetivo general, determinar cuál es tipo de inconstitucionalidad que se debería de plantear en contra del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del MSPAS, a efecto de invalidar su artículo 43 por carecer de vicio de inconstitucionalidad.

Según el criterio del investigador, al comenzar analizando los artículos 266 y 267 de la CPRG y la doctrina encontrada en los capítulos primero y segundo, pudo encontrar que el artículo que contempla la mejor viabilidad de interponer una inconstitucionalidad en contra de la norma analizada, es el artículo 267, el cual regula lo siguiente: *«Las acciones en contra de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad, se plantearán directamente ante el Tribunal o Corte de Constitucionalidad.»*¹³⁶, (lo

¹³⁶ *Ibid.* Decreto número 1-86

resaltado y subrayado es propio) artículo que regula lo concerniente a la inconstitucionalidad general, lo anterior, en base al siguiente análisis jurídico:

Cabe recordar que un pacto colectivo es una ley profesional, tal como lo establece el CT en su artículo 49, el cual citado literalmente expresa lo siguiente: «*Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo **tiene carácter de ley profesional** (el resaltado es propio) y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte (...)»¹³⁷ (Lo subrayado es propio), y que en este caso, el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el MSPAS y el SNTSG, además, de ser una ley profesional, se puede considerar de carácter general, puesto que, el mismo afecta al presupuesto general del Estado y sus alcances afectan a la generalidad.*

No siendo lo anterior suficiente, cabe recordar que en el primer capítulo de la presente investigación, se hizo mención del criterio sostenido por parte de la Corte de Constitucionalidad, dentro de los expedientes números 2650-2007, 426-2007, 3224-2007, los cuales expresan que: «*Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante...».*

¹³⁷ Cfr. Congreso de la República de Guatemala. *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas

Lo anterior sustenta el criterio del investigador, que se podría atacar por inconstitucionalidad general el pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, esto en atención, además por el criterio sostenido por parte de la Corte de constitucionalidad en los expediente números 2942-2010, 2991-2016 y 1944-2016, los cuales expresan lo siguiente:

«Esta Corte en cuanto a la posibilidad de impugnar por vía de la inconstitucionalidad los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ha pesar de haber sostenido la tesis en la que sustenta que: "...Se le denomina ley profesional porque tiene fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable.... Es decir, no se trata de una ley ordinaria por no haber sufrido el procedimiento formal de creación, no es un reglamento por no ser emitido por los órganos públicos que de acuerdo a la Constitución tienen potestad reglamentaria, y no son disposiciones de carácter general porque no van dirigidos a un número indeterminado de personas, sino a partes determinadas como consecuencia de un acuerdo negociado"; en el presente caso se entrará a conocer, pues a pesar de lo antes expuesto, los pactos de condiciones de trabajo de las instituciones del sector público, (...), por su naturaleza pueden llegar a tener incidencia más allá de las propias relaciones laborales de las partes que los suscriben, y sus efectos pueden llegar a repercutir en la población en general a quienes van dirigidos estos servicios básicos de administración.»¹³⁸ (Lo subrayado es propio).

En ambos criterios asentados por la corte de constitucionalidad, parecen contradictorios, sin embargo, en ambos casos, la corte abre claramente la vía para atacar de inconstitucionalidad general a un pacto colectivo de condiciones de trabajo de una institución del estado. En el presente caso, al

¹³⁸ Sistema de consultas de jurisprudencia constitucional, corte de constitucionalidad de la República de Guatemala. <http://200.35.179.203/sjc/frmSjc.aspx> (consulta: 22 de noviembre de 2017)

haber determinado, dentro del análisis realizado en los apartados anteriores, que el artículo 43 del pacto colectivo del MSPAS no respeta lo preceptuado en los artículo 102 inciso ñ y 44 de la CPRG, es que se procedería únicamente en contra de ese artículo, en ese sentido la modalidad exacta sería una Inconstitucionalidad General Parcial, en contra del artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS.

Habiendo dilucidado en la vía en que se podría interponer la inconstitucionalidad del artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, el investigador procede a indicar quién tendría la legitimación activa para promover dicho proceso constitucional.

En base en el artículo 134 de LAEPC, que establece quienes tendrán legitimación para plantear inconstitucionalidad de carácter general, el criterio del investigador, es que la persona más idónea para presentar este tipo de inconstitucionalidad en contra de la norma analizada, y por haber relación con intereses generales que afectan no solo al MSPAS, sino también, a la población guatemalteca, debería ser el Procurador General de la Nación, que por ejercer la representación del Estado puede defender los intereses del mismo.

Al haberse determinado mediante los análisis realizados, que los pagos por bonos y viáticos iban en menoscabo de la economía y recursos del Estado, es viable que sea el Procurador General de la Nación quien promueva la inconstitucionalidad general parcial del artículo 43 del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, con el fin de que haga valer lo regulado en el artículo 44 de la CPRG en su parte conducente «**El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que**

*disminuyan, restrinjan o **tergiversen los derechos que la constitución garantiza**.*»¹³⁹.

Lo anterior, en base a que se tergiverso la susceptibilidad de siempre mejorarse los derechos de los trabajadores, a través de la negociación colectiva, al pactarse bonificaciones sin el respaldo financiero y legal, que indicará el impacto económico y a largo plazo para el ministerio, determinando si los mismos eran sostenibles y se podían cumplir. Y al haber violentado la parte empleadora y trabajadora, el desarrollo económico de dicha institución, es pertinente que un representante del Estado haga valer el orden constitucional mediante la interposición de esta garantía constitucional, a efecto se cumpla con lo establecido en los artículos 102 inciso ñ y 44 de la CPRG.

Por último, en atención al artículo 140 de la LAEPC, que en caso sea declarada con lugar la inconstitucionalidad general parcial, el efecto de la misma sería que quedaría sin vigencia el artículo 43, específicamente los bonos por antigüedad y antigüedad real, los cuales son insostenibles a largo plazo, así como también, el reglamento de viáticos inmerso en el mismo, obligando a las partes negociantes a pactar nuevamente los beneficios, pero esta vez, observando las normas aplicables y en atención a las posibilidades económicas del ministerio y de la realidad del Estado de Guatemala.

¹³⁹ *Ibid.* CPRG. Artículo 44

Conclusiones

1. El pacto colectivo, la negociación colectiva, la naturaleza de ambas, así como, sus fines y limitaciones, teniendo en cuenta las partes que intervienen en ellas son elementos imprescindibles a ser considerados al momento de negociarse pactos colectivos de alguna institución del Estado, a efecto que los mismos no tergiversen los derechos laborales susceptibles de ser superados y no compliquen que el Estado cumpla con sus fines contemplados en la CPRG.
2. Se estableció con criterios de la Corte de Constitucionalidad y algunos doctrinarios que un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es ley profesional y que la misma tiene características de ser aplicables para la generalidad, en especial en los casos de los pactos colectivos negociados en las instituciones públicas del Estado, pues el Estado no se desliga de su calidad soberana cuando actúa como patrono y en consecuencia de ellos, se debe de tener en cuenta dicha calidad a efecto de no afectar el bien común y/o el interés general.
3. Se expuso las nociones generales del pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, a efecto de conocer el contenido del mismo, de forma general y poder conocer de forma clara en qué consistía el mismo. Así mismo, se expuso de forma general y simple el contenido íntegro de su artículo 43, el cual de su análisis, deriva en compromisos presupuestarios en conflicto con normas generando conflicto normativo, interpretativo, financiero, contable u auditable.
4. Que mediante la obtención de información proporcionada por parte del MSPAS, se pudo mostrar los puntos, que, a criterio del investigador, eran más importantes conocer del pacto colectivo de condiciones de trabajo, a efecto de que posteriormente se lograra el análisis exhaustivo del pacto y en especial de su artículo 43 y tener claras las consecuencias del mismo, en específico, a lo

que se refiere los bonos por antigüedad y antigüedad real, así como también el reglamento de viáticos inmerso en el mismo.

5. Se estableció de manera clara cuál es el fin del Estado y en que consiste el bien común, concluyendo que el bien común público es uno de los fines más importantes del Estado y que el bien común consiste en el bienestar general de la población adscrita al pacto social de lograr el desarrollo integro de cada uno de sus miembros.
6. Se estableció qué es el presupuesto y cuál es su uso, principalmente el del Estado y con ello se prueba, en base al análisis realizado, claramente que los beneficios pactados en el artículo 43 del Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo del MSPAS, van en menoscabo de los recursos del Estado y del uso correcto y responsable que se le debe dar a su presupuesto, en ese sentido, dichos beneficios son, a largo plazo, insostenibles para su cumplimiento por parte del Estado de Guatemala y del MSPAS.
7. Se logró, exitosamente, realizar el análisis al artículo número 43 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, a efecto de conocer en qué medida el mismo respetaba lo contenido en los artículos 102 inciso ñ y 44 de la CPRG, lo anterior, con el apoyo del análisis de las interpretaciones obtenidas en los resultados de las entrevistas realizadas a los profesionales, junto con las auditorías realizadas por la CGC, en los años 2014 y 2015 y los documentos que integran los “anexos 2”.
8. Se determinó, que la vía idónea para atacar el artículo 43 del pacto colectivo relacionado, es la inconstitucionalidad general parcial, tendiendo como legitimidad activa para promoverla, el Procurador General de la Nación, por ser el representante del Estado y facultado para defender el interés general de población, el cual sería hacer más eficiente el sistema de salud, a través de la optimización de recursos y el adecuado uso de los mismos.

9. Que habiendo realizado el análisis mencionado en la conclusión anterior, se logró determinar y concluir que el artículo 43 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, respeta en muy poca medida los artículos 102 inciso ñ y 44, en especial lo concerniente a los bonos por antigüedad y antigüedad real, junto con el reglamento de viáticos inmerso en el mismo, debido a que no se contó con dictámenes legales, financieros y técnicos por parte de la entidad correspondiente, a efecto de determinar si los mismos no afectaban el desarrollo económico del ministerio, por no ser sostenibles dichos beneficios a largo plazo y en consecuencia afectarían el interés general de la población, el cual, en este caso, es prestar un servicio eficiente, eficaz y óptimo en el sistema de salud a los usuarios.

Recomendaciones

1. Al Congreso de la República de Guatemala, se recomienda, con base a su función legislativa, que se legisle y aclare, en qué consiste la negociación colectiva y los pactos colectivos, que se llevan a cabo con grupos sindicales integrados por funcionarios y trabajadores públicos, a efecto de determinar sus características y limitaciones. La presente recomendación se realiza debido a que, hay poco control por parte de las instituciones del Estado, al celebrar pactos colectivos, pues dentro de los mismos se dan beneficios económicos que no van acorde a la realidad nacional.
2. Al Organismo ejecutivo y Ministerio de Finanzas Públicas, se les recomienda que determinen las políticas económicas, principios básicos, lineamientos y limitaciones que deban de seguir las instituciones del Estado, al momento de negociar pactos colectivos con trabajadores que sean funcionarios y empleados públicos, a efecto de que dichos pactos no vayan en menoscabo de los recursos del Estado y que los mismos no tergiversen los derechos laborales que son susceptibles de ser mejorados.
3. A las Autoridades del Estado, que representen al patrono dentro de la negociación colectiva, y Sindicatos que representen a trabajadores del Estado, en base a la buena fe que deben guardar las partes, se les recomienda no negociar beneficios económicos que no cuenten con dictámenes técnicos, jurídicos y financieros que determinen los efectos a corto, mediano y largo plazo de los beneficios pretendidos, a efecto de evitar injerencias de parte del Estado, declaratorias de lesividad de los pactos, conflictos colectivos y juicios ordinarios.
4. Al MSPAS, se le recomienda que ponga a disposición, dentro de su página web, toda la información relacionada a la negociación colectiva y pacto colectivo vigente, a efecto de cumplir con la publicidad de dicha información, y

que todo guatemalteco pueda tener conocimiento de todos los actos efectuados por las partes.

5. Se recomienda al Estado de Guatemala, que en caso que por medio de su representante, desee iniciar una acción de inconstitucionalidad General Parcial en contra del artículo 43 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MSPAS, o por algunos otros artículos, es ideal y necesario que tenga plena observancia de las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT que establece, las siguientes recomendaciones:

Que deben adoptarse las medidas adecuadas a la realidad nacional, y al efecto, el estado debe de estimular y fomentar el pleno desarrollo y la utilización de los medios conciliatorios de la negociación colectiva, a efecto que las autoridades públicas competentes y organización de empleados públicos discutan sobre las condiciones de trabajo.¹⁴⁰

Además, dicho comité recomienda, que en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de injerencia (en este caso inconstitucionalidad) que les permita hacer prevalecer su punto de vista, lo más recomendable sería, tratar de convencer a las partes implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben de tener en cuenta las razones de las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno mencione.¹⁴¹

¹⁴⁰ OIT. *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta edición. Ginebra, Suiza. Cita internacional del trabajo, 2006, pág. 191

¹⁴¹ *Ibid.* Pág. 199.

Listado de referencias:

Referencias bibliográficas:

1. Albiol Montesinos, Ignacio y otros. Lecciones de Derecho del trabajo, Valencia España, Editorial Tirant lo Blanch libros, 1987.
2. Barrios Puga, Marta. Derechos y obligaciones del trabajador, Madrid España, Ediciones Pirámide, 1998.
3. Cabanellas, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, undécima edición, editorial Heliasta S.R.L., 1993.
4. Canessa Montejo, Miguel F. Manual de Derecho del trabajo, Guatemala, Instituto de investigaciones jurídicas, segunda edición. 2014.
5. Castillo González, Jorge Mario. Recurso de amparo. Guatemala. Impresiones Gráficas. 2014.
6. Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al Derecho procesal del trabajo, novena edición, Guatemala, Litografía Orión, 2009.
7. Del Buen L. Néstor. Derecho del trabajo. Décimo sexta edición. México, Editorial Porrúa. 2002.
8. De León Carpio, Ramiro. Catecismo constitucional. Guatemala, Procurador de los derechos humanos, 2016.
9. Franco López, Cesar Candelino. Derecho sustantivo colectivo del trabajo, 2da edición, Guatemala, editorial Estudiantil Fenix, 2005.
10. Huerta Barrera, Teresita Rendón y otros. Opues magna constitucional, Guatemala. Corte de constitucionalidad, tomo IX, 2014.
11. Izaguirre Navarro, Honnell Osberto. Compendio de Derecho del trabajo de Guatemala. Segunda edición, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013.
12. Juárez Jonapa, Francisco Javier. Teoría general del Estado. México, Red Tercer Milenio, 2012.

13. OIT. La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición. Ginebra, Suiza. Oficina internacional del trabajo, 2006.
14. Peña Gonzales, Edilberto. Principios e instituciones presupuestales en Colombia. Colombia, Editorial Red Revista Estudios Socio-jurídicos, 2009.
15. Pereira Orozco, Alberto. Marcelo Pablo E. Richter. Derecho constitucional, Generación Perdida. 8ª edición, Guatemala, Ediciones Pereira, 2013.
16. Porrúa Pérez, Francisco. Teoría del Estado. Vigésima primera edición. México, editorial Porrúa, S.A., 1987.
17. Puentes Gonzales, German. El presupuesto en el marco de la planeación financiera: conceptos, doctrina y jurisprudencia. Colombia. Editorial Universidad del Rosario, 2013.
18. Rial Nohemí. Otros. La negociación colectiva en el sector público. Argentina. Oficina Internacional de Trabajo. 2013. Primera edición.
19. Romero Romero, Enrique. Presupuesto público y contabilidad gubernamental. 5ª edición. Colombia. Ecoe Ediciones, 2013.
20. Sáenz Juárez, Luis Felipe. La inconstitucionalidad de leyes en caso concreto en Guatemala, México, biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigación jurídicas de la UNAM.
21. Salguero Salvador, Geovani, El Control de constitucionalidad de las normas jurídicas, Guatemala, publicación de la Corte de constitucionalidad, 2010.
22. Sierra, José Arturo. Derecho constitucional guatemalteco. Guatemala, Corte de constitucionalidad Piedra Santa, 2000.
23. Universidad de La Habana. Derecho financiero. En selección de guías de estudio: Derecho. Cuba, Editorial Universitaria, 2011.
24. Valverde, Antonio Martín. Joaquín García Murcía. Tratado práctico de Derecho del trabajo, volumen I, España, Editorial Avanzadi, S.A., 2008.

Referencias normativas:

1. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. y sus reformas.

2. Asamblea Nacional Constituyente. Ley de amparo, exhibición personal y constitucionalidad. Decreto número 1-86.
3. Congreso de la República de Guatemala. Código de salud. Decreto 90-97 y sus reformas.
4. Congreso de la República de Guatemala. Código de trabajo, Decreto número 1441 y sus reformas.
5. Congreso de la República de Guatemala, Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, Decreto número 71-86.
6. Congreso de la República de Guatemala. Ley orgánica del organismo ejecutivo. Decreto 114-97 .
7. El Congreso de la República de Guatemala. Ley orgánica del presupuesto. Decreto 101-97.
8. Federal Public Sector Labour Relations Act.
9. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala. Pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
10. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción. Acuerdo Gubernativo 221-94.
11. Organización Internacional del Trabajo. Convenio 154 sobre la negociación colectiva, emitida en 1981.
12. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
13. The Federal Service Labor, Management Relations Statute.

Referencias electrónicas:

1. Casaubon, Javier Ramón. Pontificia Universidad Católica Argentina. "El bien común". Argentina, 2014. Disponible en:

- <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/ponencias/bien-comun-casaubon.pdf> (Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017).
2. Contraloría General de Cuentas. Informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2014. http://www.contraloria.gob.gt/imagenes/i_docs/i_inf_DAG_CENTRAL014/archivos/Central/TOMO_VIII.pdf (fecha de consulta: 22 de Nov. de 17).
 3. Contraloría General de Cuentas. informe de auditoría del MSPAS, correspondiente al 1 de enero al 31 de diciembre del año 2015. http://www.contraloria.gob.gt/imagenes/i_docs/informes%20de%20auditoria%202015/DAG_gobierno_central_2015/archivos/Central/TOMO_IX.pdf (22 de nov. de 17).
 4. Gómez, F. “El fin del Estado. En teoría del Estado”. [en línea]. Espacio de formación multimodal, e-uaem. Págs. 361. México. Disponible en: <http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/1065/267.pdf?sequence=1> (Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017)
 5. Ministerio de salud pública y asistencia social. <http://www.mspas.gob.gt/index.php/transparencia/acuerdos-ministeriales> (22 de noviembre de 2017)
 6. Sicre Gilabert, Fernando. La negociación Colectiva: el convenio colectivo y demás acuerdos colectivos. El convenio colectivo de empresa y el descuelgue: remedios ante la debilidad del modelo laboral español. España. <http://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2016/10/Libro-5-ERE-la-negociacion-colectiva.pdf>. Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017.
 7. Sistema de consultas de jurisprudencia constitucional, corte de constitucionalidad de la República de Guatemala. <http://200.35.179.203/sjc/frmSjc.aspx> (consulta: 22 de noviembre de 2017)

Otras Referencias:

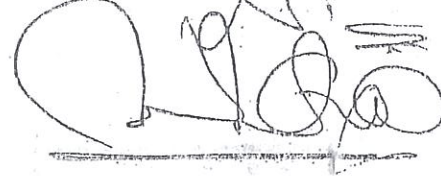
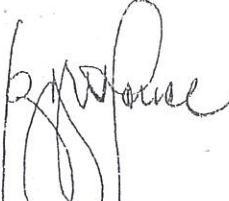
1. Bran Coyoy, Silvia Lucrecia. Análisis de la acción de inconstitucionalidad contra la ley de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.

Guatemala, 2014, Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar.

2. Cardona Vásquez, Brenda. Análisis jurídico del nombramiento de juez de asuntos municipales realizado por el consejo municipal desde la perspectiva del Derecho constitucional guatemalteco. 2009, Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. Larios Soto, Mayra Gricelda. Análisis jurídico del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Comité Nacional de Alfabetización –CONAFAL- y su inconstitucionalidad. Guatemala, 2011, Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala.
4. Roqueta Buj, Remedios. “La Negociación colectiva en la función pública”. Revista andaluz de trabajo y bienestar social. Número 76. España. 2004.
5. Sempere Navarro, Antonio V.; Lucan Alcazar, José. “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales. Número 68, España. 2007. Edita el Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

ANEXO 1

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL MSPAS



El Estado de Guatemala, representado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, (SNTSG), constituidos legalmente como personas jurídicas de conformidad con las leyes del país, en uso de las facultades que para el efecto les otorgan los artículos 49, 50 y 53 del Código de trabajo; y, 5 inciso a) del Decreto Numero 71-86 y 35-96, 'Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

ACUERDAN

Suscribir con carácter de Ley Profesional entre las partes para el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG- y Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social el siguiente:

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES. Las partes contratantes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes:

- El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Institución del Estado de Guatemala, que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará "MSPAS".
- El Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, -SNTSG-, que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará "El Sindicato" o "- SNTSG-".
- El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que en lo sucesivo de este instrumento legal se denominara "PACTO".
- El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG- en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominara "las partes"



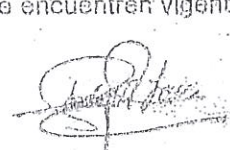
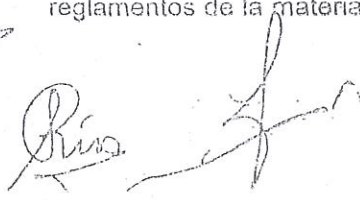

Artículo 2. EL ESTADO. El Estado es la persona jurídica, de la cual forma parte el MSPAS, el que para los efectos de la relación laboral y del presente pacto se hace representar en la vía directa por el Ministro de Salud Pública y Asistencia Social; y en la vía Jurisdiccional por el funcionario o persona que designe el Procurador General de la Nación. Asimismo, para los efectos del presente Pacto y las demás leyes de trabajo y previsión social; comprende:

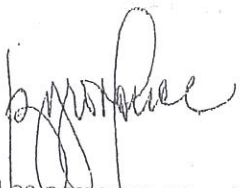
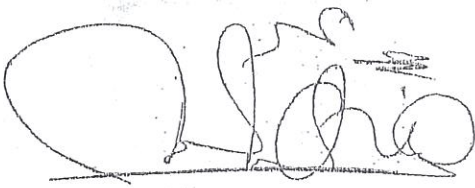
- Económicamente: Todos los bienes, derechos y acciones que posee; y,
- Orgánicamente: El Ministro, Viceministros, Directores Generales, Directores de Áreas de Salud, Directores de Establecimientos Públicos de Salud, así como también podrá designar a otras personas que estime convenientes, con el fin de suplir a cualquiera de sus representantes titulares. Sin perjuicio de la representación supletoria que el Ministro pueda ejercer, los indicados funcionarios son los personeros ante quienes se planteará, discutirá y resolverá cualquier conflicto o situación controversial que se produzca entre el Ministerio y los Trabajadores afiliados al SNTSG.

Artículo 3. REPRESENTACIÓN PATRONAL. Son representantes del patrono, y lo obligan en sus relaciones laborales con los trabajadores y con el SNTSG:

- Las personas a quienes corresponda la representación del MSPAS, de acuerdo con las leyes y reglamentos de la materia que se encuentren vigentes.

Handwritten signature and date: 10/10/17



 
b) Las personas en quienes se delegue válidamente la representación del MSPAS, conforme a las disposiciones legales que regulan la representación voluntaria;

c) Las personas que en relación con las labores y en las áreas de su respectiva competencia y ejerzan, a nombre del MSPAS, funciones de Dirección y/o Administración.

El MSPAS deberá comunicar a los trabajadores por medio de notas oficiales y al SNTSG por medio de oficio, dentro de los cinco días hábiles siguientes al nombramiento, el nombre de las autoridades y representantes, así como sus facultades.

En todo caso, se tendrá como representante del MSPAS al Ministro, los Viceministros, Directores Generales, Directores de Áreas de Salud, Directores de Establecimientos Públicos de Salud y Gerentes de Oficinas Administrativas.

Artículo 4. SINDICATO: El SNTSG es la persona jurídica integrada por trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses económicos, sociales, culturales y políticos, cuya denominación es la de Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, -SNTSG-.

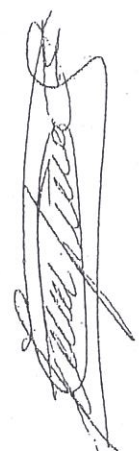
Artículo 5. PERSONEROS DEL SINDICATO. La representación legal del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, -SNTSG-, le corresponde, de conformidad con la ley, al Comité Ejecutivo inscrito en el registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, son representantes del SNTSG en su respectiva jurisdicción, para efectos de trámites ante autoridades locales, realización de asambleas generales de filiales, subfiliales y secciones, talleres, seminarios, conferencias, representación ante las autoridades locales para solución de problemas de afiliados que así lo soliciten, participación en la Junta Mixta en su jurisdicción y otros asuntos relacionados con la buena marcha de las actividades que realice el SNTSG en los departamentos y municipios del país, o bien de carácter nacional que implique la participación de afiliados de las filiales, subfiliales y secciones organizadas.

En caso que por causas legales imperativas ajenas al SNTSG que impidan la elección o inscripción de nuevos directivos y haya concluido el periodo para el cual fueron electos, se conviene en que los miembros del Comité Ejecutivo, de Filiales y Subfiliales continuarán ejerciendo dicha representación, hasta la desaparición del impedimento legal o político, y/o por dos años más en funciones, siempre y cuando así sea aprobado por el Comité Ejecutivo y por la Asamblea General del SNTSG.

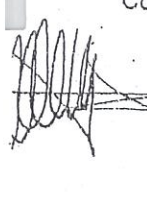
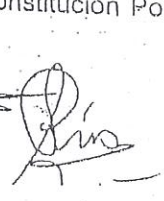
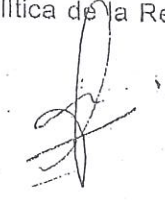
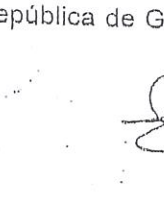
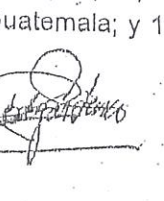
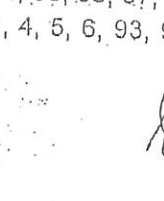
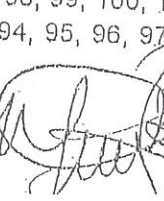
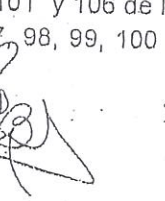
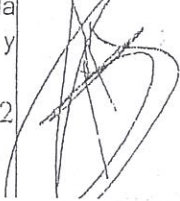
Artículo 6. LOS TRABAJADORES. Para los efectos del presente Pacto, como trabajadores se comprende a la totalidad de personas individuales que prestan sus servicios al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en virtud de un nombramiento, una relación de trabajo existente o que sea creado y/o sea emitido durante la vigencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social se compromete a que todos los servicios que presta, serán ejecutados por personal contratado directamente por el MSPAS, respetándose la carrera administrativa y demás estipulaciones de la Ley de Servicio Civil; y, no se contratará empresas para la prestación de servicios de apoyo, tales como cocina, lavandería, vigilancia, limpieza y mantenimiento, salvo causas de fuerza mayor o causa debidamente justificada, debiendo ser de carácter temporal, en los cuales la necesidad e interés de la población a la salud se vean perjudicados.

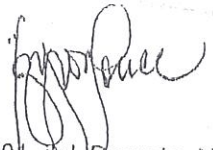
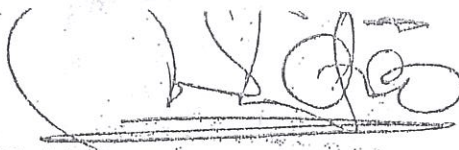
Artículo 7. REPRESENTACIÓN PROFESIONAL. El MSPAS reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, -SNTSG-, por ser el Sindicato mayoritario como el representante legal de sus afiliados y de los trabajadores no afiliados que soliciten por escrito a mismo, su representación.

Artículo 8. PROPÓSITO DEL PRESENTE PACTO. El propósito general del presente pacto es regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Ministerio y sus Trabajadores representados a través del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización de la salud en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo, de conformidad con los principios y fines establecidos en artículos 1, 2, 3, 47, 51, 52, 53, 56, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y 1, 4, 5, 6, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100 y



10000



101 del Decreto Número 90-97 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, Código de Salud, y los artículos 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 y 56 del Código de Trabajo. Por consiguiente, sus relaciones deben regular sobre principios de armonía, productividad y de respeto mutuo entre los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que permita una operación económico-social eficiente, así como la solución de los problemas con base en una bien entendida equidad y justicia social, sosteniendo y fortaleciendo el Sistema de Salud actual.

Artículo 9. APLICACIÓN DEL PACTO. El presente pacto regula como ley profesional:

- 9.1 Las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, en el MSPAS.
- 9.2 Las disposiciones de este Pacto son de aplicación obligatoria para:
 - a) El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
 - b) El Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala.
 - c) Los trabajadores del MSPAS, que laboren en las dependencias del mismo y en las dependencias oficiales de salud ubicadas en todo el país.
 - d) Las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, velarán porque se apliquen las disposiciones del presente pacto con la preferencia que como ley específica le corresponde.

Artículo 10. DERECHOS ADQUIRIDOS. Todos los beneficios y derechos establecidos a favor de los trabajadores de la Salud de Guatemala en Convenios Internacionales relativos al trabajo ratificados por Guatemala y todos aquellos acuerdos de aplicación general o costumbre observada en el MSPAS, que no se encuentren regulados en este Pacto, se consideran incorporados al mismo por lo que forman parte del presente Pacto.



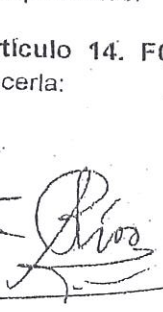

Artículo 11. LEYES FUTURAS. Si como consecuencia de la promulgación de nuevos preceptos o de reformas que se hagan a la legislación de trabajo durante la vigencia de este Pacto se establecieren mejores y mayores derechos y beneficios a favor de los trabajadores, éstos deben aplicarse desde la fecha de su vigencia. Si por el contrario, tales disposiciones o reformas implicasen disminución, limitación o tergiversación de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes y prevalecen las disposiciones de este Pacto.

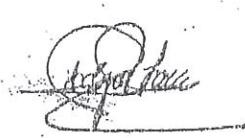
Artículo 12. INTERPRETACION DEL PRESENTE PACTO. Las partes convienen que para la interpretación del presente pacto se observarán obligatoriamente los siguientes principios y normas:


- 12.1 La interpretación se efectuará en la misma forma contenida en las leyes de trabajo y previsión social;
- 12.2 Se tomarán en cuenta principalmente las disposiciones aplicables sobre interpretación, contenidas en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, que favorezcan al trabajador;
- 12.3 Se tomarán como principios del Derecho de Trabajo los siguientes: a) De tutelaridad; b) De irrenunciabilidad; c) De Imperatividad; d) De realismo y Objetividad; e) Democrático; f) De Sencillez o antiformalismo; y, g) El Conciliatorio, los cuales aparecen consignados como principios ideológicos contenidos en los considerandos del Código de Trabajo vigente.

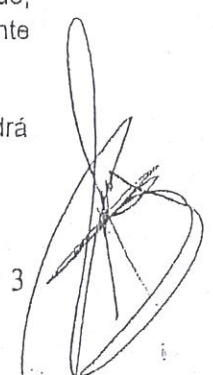
Artículo 13. DENUNCIA DEL PACTO. Las partes podrán denunciar el presente pacto por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia convenida. Si la denuncia no se formulase en tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por igual período, salvo el caso de no haberlo efectuado por causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas.

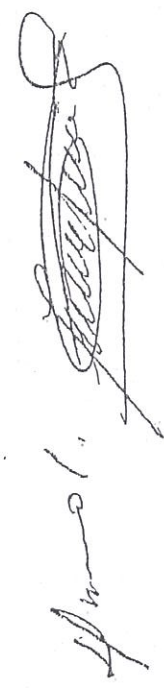
Artículo 14. FORMAS DE LA DENUNCIA. Cuando la denuncia la efectúe el SNTSG podrá hacerla:

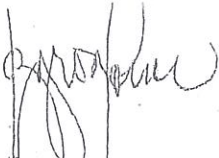














- 
- 
- a) Por oficio entregado directamente al MSPAS, comunicándole el Acuerdo de Asamblea General al respecto. De la entrega del oficio el MSPAS deberá extender recibo. Dos días hábiles después de formulada la denuncia ante la parte patronal, el SNTSG hará llegar copia de dicha denuncia a la autoridad administrativa de trabajo más cercana.
- b) En caso de negativa del MSPAS a recibir la denuncia del Pacto, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la negativa, el SNTSG lo manifestará ante la autoridad administrativa de trabajo más próxima, dependencia que hará llegar a la otra parte la documentación de inmediato y remitirá copia de la misma a la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Gubernativo Número 221-94.

La denuncia podrá hacerse como acto independiente de la entrega del proyecto del Pacto (pliego de peticiones) a negociar con el MSPAS.

Cuando se efectúan separadamente la denuncia y la entrega del proyecto del Pacto, ésta última deberá hacerse en igual forma que la denuncia.

Artículo 15. VIGENCIA DEL PRESENTE PACTO. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tendrá una vigencia de dos años, y empezará a regir a partir del momento en que sea entregado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su homologación. Para este efecto, deberán ser tomados en cuenta los siguientes principios:

ÁMBITO DE VALIDEZ, INDUBIO PRO OPERARIO, CONDICIONES MÍNIMAS, ESTABILIDAD LABORAL, establecidas en el Código de Trabajo y Leyes Laborales Vigentes.

Artículo 16. RENEGOCIACIÓN DEL PACTO. El MSPAS y el SNTSG de común acuerdo podrán, cuando haya causa justificada, renegociar parcial o totalmente este pacto antes del vencimiento de la vigencia del mismo.

CAPITULO II

DERECHOS Y GARANTIAS DE ASOCIACIÓN SINDICAL

Artículo 17. LIBRE SINDICALIZACIÓN. El MSPAS respetará el derecho de sindicalización, quedando prohibido cualquier coacción, represalia o amenaza dirigida a coartar el ejercicio de este derecho.

Artículo 18. INAMOVILIDAD LABORAL DE LOS DIRIGENTES SINDICALES DEL SNTSG. El MSPAS reconocerá y respetará la inamovilidad laboral de todos los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo, Directivas de las Filiales, Sub Filiales y Secciones del SNTSG, a partir de su elección.

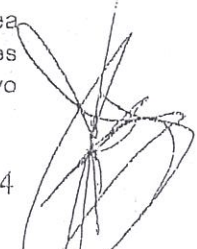
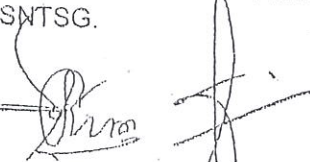
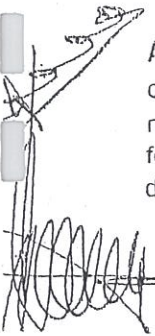
La inamovilidad es exclusiva de los Directivos de las Estructuras del SNTSG como parte signataria del presente pacto, a que se refiere el presente artículo durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta diez y ocho meses después de haber cesado en los mismos, a menos que incurran en causa justa de despido debidamente demostrada por el patrono en los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo competente.

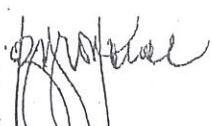
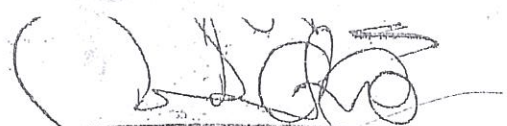
El MSPAS se compromete a proporcionar al SNTSG, para su labor sindical:

- Un vehículo de cuatro ruedas con combustible y mantenimiento.
- Un teléfono celular
- otorgar un inmueble para gestión, capacitación, formación sindical laboral en el trabajo y para el trabajo.

Artículo 19. LICENCIAS PARA CAPACITACION SINDICAL. El MSPAS, previa notificación, podrá conceder a sus trabajadores afiliados al SNTSG licencia con goce de salario por el tiempo que sea necesario para participar en Cursos, Seminarios, Talleres, Congresos y otras actividades formativas de carácter sindical y/o gremial. Siempre que sean convocadas por el Comité Ejecutivo del SNTSG.

Amor.





Artículo 20. LICENCIA PARA EJERCER LA ACTIVIDAD DIRIGENCIAL DEL SNTSG. El MSPAS concederá licencia con goce de salario durante el tiempo que se encuentren en funciones a:

- a) Nueve miembros del Comité Ejecutivo del SNTSG.
- b) Cuatro miembros de cada Filial del SNTSG, tres de la Sub-Filial y dos de la Sección de las Directivas que funcionen en los centros de trabajo en la capital y en el interior de la República de Guatemala,
- c) A tres miembros del Consejo Consultivo Nacional del SNTSG.

Asimismo, podrá conceder licencia con goce de salario a los miembros de las Comisiones Específicas cuando fuere necesario, así como a los afiliados del SNTSG para asistir a Asambleas Nacionales, de filiales, Sub filiales y Secciones, ordinarias o extraordinarias; Siempre y cuando sean avalados por el Comité Ejecutivo y los estatutos del SNTSG.

Artículo 21. CUOTA SINDICAL. El MSPAS deducirá del salario de los Trabajadores afiliados al SNTSG las cuotas sindicales ordinarias en la forma que lo establecen los estatutos y leyes vigentes relativas al trabajo, así como las cuotas sindicales extraordinarias en casos especiales cuando lo requiera el SNTSG.

Para los efectos del presente artículo el SNTSG proporcionará la nómina de sus afiliados para que se realice el respectivo descuento a través del Ministerio de Finanzas Públicas, el cual será transferido a la cuenta bancaria del SNTSG por medio de acreditamiento.

Artículo 22. DIAS DE ASUETO. Los trabajadores del MSPAS gozarán, al igual que el resto de trabajadores del país, de los días de asueto que contemplan la Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo y los Acuerdos Gubernativos y Ministeriales correspondientes, y además, los siguientes:


- a) Se otorgará asueto para todos los trabajadores el día Miércoles Santo, todo el día.
- b) El 17 de Junio, Día del Padre, con goce de salario, para los padres trabajadores de MSPAS.
- c) El 10 de Mayo de cada año, se dará permiso a la madre trabajadora, con goce de salario.
- d) El 9 de Marzo, Aniversario del SNTSG, el MSPAS, concederá licencia con goce de salario a todos los afiliados al SNTSG.
- e) El día del Salubrista, el primer viernes del mes de Septiembre de cada año y lo gozarán todos los trabajadores MSPAS.
- f) Cada trabajador gozará de permiso el día de su cumpleaños.
- g) Los feriados, asuetos y permisos se gozarán el día hábil, anterior o posterior, cuando coincida con días inhábiles.

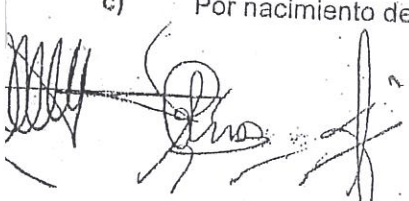
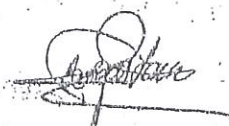


Artículo 23. El MSPAS se compromete a otorgar la reposición de tiempo a los trabajadores, que participen en actividades extraordinarias a la jornada laboral asignada por la Oficina de Recursos Humanos y su jefe inmediato. Dicha reposición de tiempo debe ser coordinada y aprobada por el Jefe de Personal, su jefe inmediato, en su caso, y con el aval del representante del SNTSG.

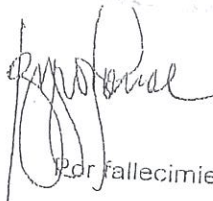

Artículo 24. VACACIONES. Por el riesgo profesional a que se encuentran expuestos los trabajadores del MSPAS y como lo viene haciendo el Ministerio, otorga a todos sus trabajadores, treinta días hábiles de vacaciones anuales.

Artículo 25. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO. El MSPAS concederá a sus trabajadores licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento de padres, cónyuge o de la persona con la cual conviviese o estuviese unida de hecho o hijos del trabajador, 5 días hábiles.
- b) Por matrimonio del trabajador, 10 días hábiles.
- c) Por nacimiento de hijo del trabajador, 5 días hábiles.


Primo

-  
- d) Por fallecimiento de hermanos del trabajador, 3 días hábiles.
 - e) Por enfermedad comprobada con constancia médica cuya condición requiere cuidados asistenciales de padres, cónyuge, hijos, hermanos del trabajador, 2 días hábiles.
 - f) Por obtención de beca, siempre y cuando sea relacionada con la función que desempeña, el tiempo que dure la misma, con un plazo máximo de dos años.
 - g) Por citación administrativa, judicial y/o técnica, por el tiempo que sea necesario.

Artículo 26. REQUISITOS PARA EL TRÁMITE DE LICENCIAS. Para solicitar licencia en los casos descritos en el artículo anterior, el trabajador, presentará la solicitud escrita al jefe inmediato quien abrirá expediente y resolverá si se trata de los casos contemplados en los incisos a), b), c), d), e), g) o enviará a la oficina que corresponda si se trata de otros casos. De lo resuelto, quedará constancia por escrito al solicitante y copia al SNTSG.

Si por alguna razón justificada el trabajador no puede presentar la solicitud escrita, notificará al jefe inmediato por la vía más rápida que le sea posible, la causa que motiva su ausencia, debiendo comprobarla al reincorporarse a su trabajo. Para justificar inasistencias imprevistas provocadas por enfermedad, el trabajador podrá presentar certificación médica extendida conforme a la ley.

Artículo 27. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO. El MSPAS podrá conceder licencias sin goce de salario a sus trabajadores, por el tiempo que éstos lo soliciten, hasta por un máximo de dos años, previa justificación por escrito de la misma, y sin afectar la relación laboral establecida.

CAPITULO III

REGIMEN DE INGRESO, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS

Artículo 28. CONDICIONES DE INGRESO, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS.

El MSPAS reconoce el derecho de sus trabajadores a ser promovidos o ascendidos a cargos de mayor jerarquía o categoría. Para el efecto se conforma una comisión bilateral conformada por dos representantes del SNTSG y dos representantes del MSPAS, para la discusión e implementación de los procesos a establecerse para cumplir con lo enunciado en este artículo.

CAPITULO IV



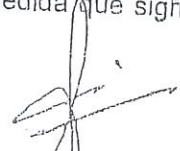
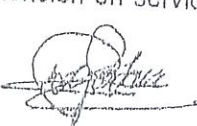


DE LA PREVISIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 29. RESPETO MUTUO Y OBLIGATORIEDAD. El MSPAS y el SNTSG se obligan a guardarse entre sí las debidas consideraciones y respeto, debiendo tratar de resolver los conflictos individuales o colectivos de trabajo por la vía directa, por lo que se establece un organismo conciliador denominado "JUNTA MIXTA". Las partes convienen asimismo en dar respuesta por escrito dentro de un término no mayor de tres días hábiles a toda correspondencia que se envíen entre sí debiendo la parte receptora firmar y sellar la copia de recibido.

Artículo 30. PERSONAS ANTE QUIENES SE PLANTEARAN LOS PROBLEMAS QUE SURJAN. Los trabajadores plantearán sus problemas de interés individual personalmente o a través del SNTSG ante su jefe inmediato, quien tendrá 3 días hábiles para responder, de no encontrar solución será discutido en la junta mixta local y resuelto en la primera reunión posterior a tener conocimiento oficial del conflicto, en caso de no haber arreglo, se planteará en la Junta Mixta Nacional, instancia que deberá resolver en dos sesiones ordinarias como máximo. Si aun persistiera el desacuerdo, el Ministro de Salud y el Secretario General de SNTSG abordarán la problemática, en el lapso de 3 semanas a partir de agotado el procedimiento en la Junta Mixta Nacional. Las partes acuerdan que para que la problemática sea conocida en la instancia superior correspondiente dentro de este proceso, dicho conflicto deberá ser providenciado hacia donde corresponde.

En los casos que agotado el procedimiento anterior no se logran consensos, se podrá acudir a las instancias legales que correspondan. Por su parte el SNTSG se compromete a no realizar ninguna acción o medida que signifique la no atención en servicios de salud a la población hasta


Aprobado

haber agotado el procedimiento descrito en este artículo, siempre y cuando se cumplan con los términos acordados.

Artículo 31. LA JUNTA MIXTA Y SU INTEGRACION. Para el estudio y solución de todos aquellos problemas de trabajo que no hayan sido resueltos conforme el procedimiento establecido en el artículo que antecede o por denunciar alguna de las partes violación de cualesquiera de las normas establecidas en el presente pacto, se puede recurrir a la Junta Mixta Trabajador-Empleador que este pacto establece. La Junta Mixta se integrará con dos o tres delegados titulares de cada parte, conforme la división administrativa de la parte patronal, las filiales, sub filiales y secciones con que cuenta el SNTSG, según la magnitud del conflicto, así como los observadores que las delegaciones laboral y empleadora comisionen si fuere necesario.

Son delegados de la parte empleadora los designados por el MSPAS donde se suscite el conflicto. La delegación del SNTSG podrá ser ejercida por cualquier miembro del Comité Ejecutivo, de los Directivos de las Filiales, de las Sub filiales o Secciones de la Jurisdicción donde se suscite el conflicto.

Artículo 32. REUNIONES DE LA JUNTA MIXTA Y OTRAS CON EL MSPAS. La Junta Mixta se reunirá en las oficinas administrativas designadas por el MSPAS, una vez cada semana, si fuere necesario, y en un horario comprendido entre las ocho y las doce horas, o entre las catorce y las dieciséis horas. Sin embargo, si cualquiera de las partes lo solicitase, los delegados deberán reunirse en forma inmediata y al presentarse la solicitud correspondiente.

* Si los delegados se encontrasen laborando en su jornada respectiva, se proporcionará a una persona que los releve en su puesto de trabajo, sin que haya menoscabo de su salario por el tiempo que empleen en asistir a dichas reuniones.

Artículo 33. VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO, DEPARTAMENTOS O SECCIONES DEL MSPAS. Para formarse un mejor criterio del problema a tratar, la Junta Mixta podrá hacer visitas a los distintos planteles, establecimientos, o secciones del MSPAS. Para tal fin los delegados recibirán las facilidades necesarias por parte del MSPAS.

Artículo 34. REQUISITOS DE LAS ACTAS DE JUNTA MIXTA. Los delegados de la Junta Mixta, para dejar constancia de los puntos tratados, sean de todos o de algunos de ellos, faccionarán acta en tres ejemplares, la que será suscrita por ambas partes, en la que cumplirán por lo menos con los siguientes requisitos:

- Determinación del lugar, fecha de la sesión y de las horas dentro de las cuales se haya celebrado;
- Nombres de los delegados asistentes y sus respectivas firmas;
- Asuntos tratados; y,
- Acuerdos tomados o expresión de las observaciones que las partes estimen pertinentes.

De los tres ejemplares del acta que se faccione, el primero quedará en poder del SNTSG, el segundo en el MSPAS y el tercero que éste último se obliga a hacer llegar a la Inspección General de Trabajo, toda vez la Junta Mixta lo haya considerado necesario.

Artículo 35. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS O CONVENIOS A QUE SE LLEGUE EN LA JUNTA MIXTA. Los acuerdos o convenios a que se llegue en la Junta Mixta serán publicados en lugares visibles del lugar o lugares de trabajo que se relacionen con el asunto, por cualquiera de las partes y éstas se obligan a cumplir fielmente los acuerdos o convenios a que se arriben.

Artículo 36. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. Cuando en una sesión de Junta Mixta no se llegue a un acuerdo sobre determinado asunto, cualquiera de las partes puede intentar de nuevo la conciliación en la próxima sesión. La prescripción legal se interrumpe desde que un asunto sea sometido a la Junta Mixta y hasta que se resuelva definitivamente el caso o se dé por finalizado el mismo por no llegarse a ningún acuerdo o convenio.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

[Handwritten notes on the right margin: "Se le dio curso", "Se dio curso", "Se dio curso"]

[Handwritten signature and date: "Hno. 1. 1947"]

CAPITULO V
REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. INGRESO A LAS LABORES. Todos los trabajadores están obligados a presentarse puntualmente a sus labores. Con referencia a las faltas de puntualidad en el trabajo será observado lo siguiente:

- a) Llegada tarde se considera la presentación al trabajo dentro de los quince minutos siguientes al respectivo horario de entrada; y,
- b) Durante un mismo mes calendario las dos primeras llegadas tarde, siempre que hayan sido por causas imprevistas no imputables al trabajador, no causarán sanción alguna, pero a las subsiguientes se aplicará lo dispuesto en los siguientes artículos del presente Capítulo.

Artículo 38. REGULACIÓN Y CLASE DE SANCIONES. En caso de incumplimiento de los trabajadores a las normas y reglamentos establecidos con relación a la prestación del servicio o trabajo se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) AMONESTACIÓN VERBAL: Que se aplicará por falta leve. La amonestación será formulada en privado sin lesionar la dignidad y derechos de los trabajadores. De la amonestación verbal deberá dejarse constancia en el Libro de Conocimientos de la dependencia, incluyendo las objeciones o desacuerdos que haya expresado el (la) amonestado (a).
- b) AMONESTACIÓN ESCRITA: Que se impondrá al trabajador cuando haya merecido durante el mismo mes dos o más amonestaciones verbales.
- c) SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO: Cuando el trabajador haya cometido alguna falta grave, sin que necesariamente exista una amonestación verbal o por escrito o bien después de haber sido amonestado verbalmente y/o por escrito. La suspensión podrá decretarse hasta un máximo de cinco días hábiles según la reincidencia, naturaleza o gravedad de la falta.
- d) DESTITUCIÓN: Cuando el trabajador haya cometido una falta grave, que ponga en riesgo la vida de una o varias personas, por incumplimiento o abierto desacato a las instrucciones dadas por la autoridad superior, o por cualquiera de las causas descritas en la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo.

*

Todos los Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en el servicio por oposición y sin oposición, gozan de estabilidad laboral en el empleo y en el cargo, por lo tanto, sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurrieren en causal justificada y, si se tratare de trabajador sindicalizado, debidamente ventilada ante la Junta Mixta.

La imposición de una medida disciplinaria no tiene más consecuencias que las que se derivan de su aplicación, por lo tanto no implica la pérdida de ningún derecho.

Artículo 39. NORMA O PROCEDIMIENTO QUE REGULA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS. Para aplicar cualquiera de las sanciones anteriores, se oirá al trabajador previamente, corriéndole audiencia por cinco días hábiles a efecto de que pueda proponer medios de prueba en su descargo. Cuando las sanciones sean a trabajadores sindicalizados se enviará copia de las mismas al SNTSG el mismo día de la notificación al afectado.


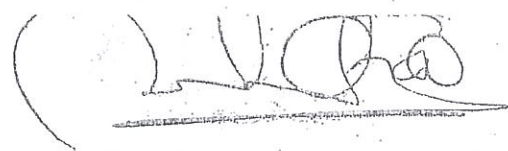
*

Ningún trabajador podrá ser destituido sin causa plenamente justificada y legalmente probada. En todo caso de destitución de un trabajador sindicalizado, la autoridad nominadora deberá dar aviso previamente al SNTSG para su conocimiento y análisis.

*

Si el trabajador afectado con una orden de destitución estima que la misma no se justifica, puede acudir a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la República para solicitar que se declare injusto su despido, por no responder a las causas legales de despido que contemplan los numerales del 1 al 11 del artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República y lo que al respecto se contempla en este Pacto. Asimismo, para que se ordene su inmediata ratificación en el puesto mediante la derogación del Acuerdo de destitución por ser la misma probadamente injusta.

no aplica

Cuando una resolución de destitución o de suspensión indefinida en el puesto haya sido recurrida ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social por el trabajador afectado, la sanción impuesta no podrá ser ejecutada sino hasta que la misma quede firme por resolución del Juez competente.

Artículo 40. IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES. Con excepción de los casos de remoción, despido o suspensión indefinida, las cuales serán impugnadas mediante el procedimiento establecido en el artículo anterior; en la vía administrativa las reclamaciones a que se refiere el inciso 6 del artículo 19 Ley de Servicio Civil y las demás en ella contenidas, se regirán por el procedimiento establecido en el artículo 80 de la misma ley; pero bajo las condiciones siguientes:

- a) Los interesados podrán interponer por escrito su impugnación ante la autoridad inmediata superior, dentro de un término de diez días hábiles a partir de la fecha de la notificación. La autoridad ante quien haya sido presentada la impugnación deberá providenciarla inmediatamente al Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, quien le dará el trámite que corresponde según la ley.
- b) Si la resolución administrativa dictada por la Junta Nacional de Servicio Civil fuese desfavorable al trabajador, se considerará agotada esta vía administrativa teniendo derecho el laborante afectado de acudir ante los juzgados de trabajo y previsión social para que mediante el procedimiento de los incidentes se conozca del caso, a efecto de que se revoque, enmiende, modifique, confirme total o parcialmente la resolución administrativa y/o se dicte la que en derecho corresponde.


ARTICULO 41. REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR. Para el trabajador sindicalizado al SNTSG que, habiendo sido despedido y sea reinstalado en su trabajo, bien por Acuerdo extrajudicial o por sentencia firme Judicial, el tiempo que ha mediado entre su despido y su reinstalación será considerado como tiempo efectivo de trabajo y se le abonará a su antigüedad laboral, para el efecto que pueda gozar como cualquier otro trabajador los beneficios que se derivan de este Pacto y de las leyes y reglamentos del Trabajo. Dichos procesos de reinstalación serán ejecutados por la Autoridad nominadora y el Secretario de Trabajo y Conflictos del SNTSG.

CAPITULO VI

PRESTACIONES DE SALUD

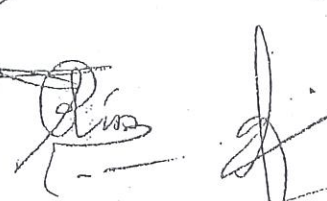
Artículo 42. SALUD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES. El MSPAS negociará con las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que a sus trabajadores les sea otorgada la protección por motivo de enfermedad, accidente, maternidad o IVS, independiente de su lugar de trabajo, en el establecimiento de salud más cercano.

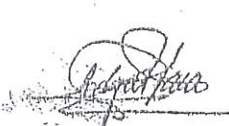
- a) En caso de enfermedad, accidente o maternidad no cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el MSPAS deberá proporcionar, en sus instalaciones, la atención y los cuidados médicos necesarios a sus trabajadores, cónyuges o convivientes e hijos menores de 18 años, en forma inmediata;
- b) El MSPAS dotará e implementará mensualmente a cada dependencia un botiquín con medicamentos aplicables a enfermedades leves, así como de elementos para primeros auxilios;
- c) El MSPAS se compromete a realizar un estudio para adquirir un seguro de vida que sea de aplicación a todos sus trabajadores;
- d) El MSPAS se compromete a pagar el salario completo, incluyendo base más bonos al trabajador, en toda suspensión de labores por enfermedad o accidente ordenada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) por un tiempo de hasta dos meses que implique como mínimo un día de hospitalización en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) u Hospital Nacional, cuando sobrepase dicha suspensión el tiempo establecido anteriormente deberá acogerse al régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS);
- e) El MSPAS se compromete a pagar el Bono de Antigüedad Real a la madre trabajadora que dé a luz, y que la suspensión sea ordenada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); durante el tiempo que dure dicha suspensión.

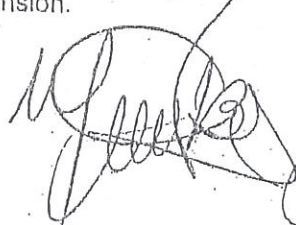


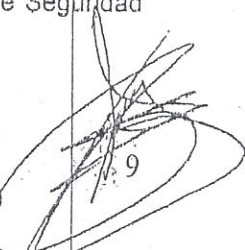












[Handwritten signatures and stamps at the top of the page]

- f) En forma conjunta, el MSPAS, se compromete a realizar los estudios técnicos y financieros para la factibilidad de la compra de jeringas retractiles que eviten accidente de punción del personal del MSPAS;
- g) El MSPAS se compromete a realizar una campaña de vacunación contra la hepatitis B cada año, a partir que entre en vigencia la presente ley profesional;
- h) El MSPAS se compromete a iniciar las gestiones para habilitar una guardería infantil para sus trabajadores en cada cabecera departamental de la República, con el propósito de coadyuvar a erradicar el trabajo infantil, la cual será administrada por las partes.

CAPITULO VII

CONVENIO ECONOMICO

Artículo 43. CONVENIO SALARIAL. Tomando en cuenta las características del Sector salud y la necesidad de ordenar un sistema de organización de trabajo y salarios en correspondencia con las características mencionadas, el MSPAS, se compromete a aplicar el presente Convenio Económico Social a toda su fuerza de trabajo en beneficio de la población. Esta aplicación se hará cumpliendo correctamente lo especificado en el presente convenio y en las Resoluciones Ministeriales a las que se hace referencia.

El MSPAS se compromete a no privatizar ni concesionar, en ninguna forma, los servicios de salud que presta al pueblo guatemalteco.

El MSPAS se compromete a que los servicios de salud que presta a la población guatemalteca serán gratuitos y por lo tanto no se implementará ningún programa de recuperación de costos por los servicios que proporciona en el área comunitaria y área hospitalaria, a través de las unidades ejecutoras, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y específicamente en el Código de Salud.

El SNTSG se compromete a velar porque los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, cumplan fielmente sus funciones y atribuciones y así fortalecer y desarrollar los servicios de salud pública de Guatemala, para prestarlos con calidez y solidaridad, hasta llevarnos a una calidad óptima, especialmente en la atención al paciente.

Por lo tanto, el MSPAS se compromete a:

*Sobrio inicial = plan anual de glorias
Sobrio base = incorporación de años*

1. ORGANIZACIÓN SALARIAL

Las partes acuerdan que la totalidad de los bonos que actualmente gozan los trabajadores del MSPAS sean incorporados al salario base para garantizar Prestaciones laborales y sean sujetos de descuentos, a saber: Bono por Reestructuración Administrativa, Bonificación específica de Salud pública, Bono mensual del 20% sobre el sueldo base, bono 10% mensual trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Bono 25% sobre salario inicial. Se exceptúan: Bono por Antigüedad Real; Bono Profesional, Bono por Antigüedad y Bonificación 66-2000.

sa) **Bono por Antigüedad Real.** El MSPAS reconoce a sus trabajadores, la antigüedad real a partir del año de ingreso a la institución, con un incremento a sus ingresos salariales, conforme a un porcentaje aplicado al salario base de acuerdo con la siguiente tabla. Este beneficio monetario se iniciará a pagar a partir de un año un día, a partir de la vigencia del presente pacto.

CLASE	AÑOS	PORCENTAJE SALARIO BASE	AL
A	De un año un día a cuatro años	5%	
B	De Cuatro años un día a ocho años	20%	
C	De ocho años un día a doce años	40%	

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

D	De doce años un día a diez y seis años	60%
E	De diez y seis años un día a veinte años	80%
F	De veinte años un día en adelante	100%

En atención a que la mejora de las condiciones económicas es una pretensión uniforme del SNTSG para beneficiar a los trabajadores mencionados, se acuerda la tabla anterior, la cual también contribuye a ordenar el régimen escalafonario del MSPAS.

El derecho del bono por antigüedad real será por los años de servicio acumulados aunque éstos no sean continuos, para aquellos trabajadores que son despedidos en forma injustificada y que, en virtud de resolución administrativa o judicial, regresan a laborar al MSPAS.

- b) **INCENTIVO SALARIAL.** El MSPAS y el SNTSG convienen en que una semana antes de Semana Santa de cada año, se hará efectivo a los trabajadores del MSPAS que laboran bajo los renglones presupuestarios 011, 021, 022 y 031, el pago del Incentivo salarial, por la cantidad de seiscientos quetzales (Q.700.00).
- c) **INCENTIVO ECONÓMICO POR UN TRABAJO DECENTE:** El MSPAS y el SNTSG convienen en que este incentivo económico por un trabajo decente que se pagará en los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de cada año, a los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social que laboran bajo los renglones presupuestarios 011, 021, 022, 031 y otros renglones permanentes, su valor será equivalente al monto que reflejen las economías que presente la ejecución presupuestaria de cada año fiscal, este monto será negociado en el mes de septiembre de cada año, sobre la base de los principios de los derechos adquiridos.
- d) **COMPENSACIÓN ECONÓMICA:** A partir del uno de julio del año dos mil nueve el MSPAS se compromete a iniciar las gestiones correspondientes para hacer efectiva una compensación equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados en el MSPAS. Este derecho en ningún caso excederá de quince meses de salario y se otorgará a los trabajadores que se acojan al régimen de Clases Pasivas del Estado, por lo que los trabajadores que se acojan a este beneficio podrán hacer valer su derecho a partir del uno de enero del año dos mil diez.
- e) **CARRERA ADMINISTRATIVA ESCALAFONARIA:** El MSPAS y el SNTSG acuerdan implementar la Carrera Administrativa Escalafonaria, debiendo la comisión integrada por representantes de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, de la Oficina Nacional del Servicio Civil y del Foro Sindical de Salud, rendir su informe final en el mes de diciembre del año dos mil nueve, implementándose la carrera administrativa escalafonaria a partir del uno de enero del dos mil catorce.
- f) El MSPAS y el SNTSG convienen que la Comisión integrada por representantes de la dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, de la Oficina Nacional de Servicio Civil y del Foro Sindical de Salud, se fortalezca para que cumpla periódicamente con los resultados del Estudio y se traslade a los trabajadores temporales a renglones presupuestados permanentes, para tal efecto, el costo de esta acción de personal se cubrirá con las asignaciones aprobadas en los renglones de gasto que correspondan del presupuesto del 'Egresos' del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y además se rinda un Informe final en el mes de Octubre del año dos mil trece.

2. AJUSTES SALARIALES

El MSPAS se compromete a agregar de inmediato a este convenio cualquier tipo de ajuste salarial decretado por el Gobierno y aquellas resoluciones propias del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social relativas a salarios.

3. VIÁTICOS

El MSPAS se compromete a hacer efectivo los viáticos, de conformidad con el pacto colectivo, antes que los trabajadores salgan a cumplir con su trabajo, debiendo los responsables administrativos garantizar sin obstáculos la entrega de los mismos. Se conviene que para la autorización del pago de gastos de viáticos se entenderá como lugar permanente de sus labores, el

H. S. S. S. S.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

ARTICULO 6. ANTICIPO DE GASTOS DE VIÁTICO. El funcionario, empleado, persona que presta sus servicios técnicos o profesionales, personal de carácter temporal y por planilla del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, nombrada para el desempeño de una comisión oficial, mediante firma del formulario V-A "Viático Anticipo", se le entregarán los fondos asignados para la comisión, quedando obligada a presentar, posteriormente, la respectiva liquidación en el formulario V-L "Viático Liquidación", conforme las disposiciones que para el efecto se establecen en el presente Reglamento.

Una vez iniciada la comisión, no podrá suspenderse por falta de gastos de viático. Si el anticipo autorizado resultare insuficiente para terminar la comisión, podrá gestionarse el complemento por la vía más rápida, con la debida justificación ante la autoridad que corresponda. El que recibe los viáticos, queda obligado a presentar su liquidación por el total recibido.

ARTICULO 7. COMISIONES SUSPENDIDAS. Cuando por alguna causa la comisión encomendada quedare en suspenso o fuere cancelada, los gastos de viático anticipados, deberán reintegrarse, inmediatamente, contra devolución del formulario V-A "Viático Anticipo". Si se hubiere efectuado algún gasto por la citada comisión, es obligatoria la liquidación en el formulario V-L "Viático Liquidación" en la forma establecida en el Artículo 9 del presente Reglamento.

ARTICULO 8. COMPROBACIÓN: Para comprobar gastos de viático se utilizará el formulario V-C "Viático Constancia" si se trata de comisiones en el Interior del país y el formulario V-E "Viático Exterior", cuando se trate de comisiones en el exterior del país. Los otros gastos conexos a que se refiere el Artículo 3 del presente Reglamento, se comprobarán así: los del inciso a) con los boletos o los comprobantes respectivos; y los del inciso b) con los documentos extendidos por las empresas de transporte. En ambos casos, si éstos fueran recogidos se comprobarán con la planilla respectiva, pero su monto no podrá ser superior al valor que corresponda según las tarifas establecidas por la empresa de transporte. Los gastos que correspondan a los incisos c) y d) se comprobarán con las facturas o recibos y la autorización por escrito para efectuar el gasto cuando la reparación exceda de quinientos quetzales (Q.500,00).

ARTICULO 9. LIQUIDACIÓN DE GASTOS DE VIÁTICO Y OTROS GASTOS CONEXOS. El funcionario, empleado, persona que presta sus servicios técnicos o profesionales, personal de carácter temporal y por planilla del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, nombrada para el desempeño de una comisión oficial, deberá presentar el formulario V-L "Viático Liquidación", dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de haberse cumplido la comisión, con la aprobación de la autoridad que la ordenó, la liquidación de los gastos efectuados, acompañando, según sea el caso, el formulario V-A "Viático Anticipo", el formulario V-C "Viático Constancia", o el formulario V-E "Viático Exterior". Este último podrá ser sustituido, por fotocopia del pasaporte donde conste la entrada y salida del país, así como la planilla de otros gastos conexos y los documentos correspondientes, si los hubiere.

Aprobada la liquidación, la autoridad respectiva exigirá la devolución de los fondos que corresponde a gastos no comprobados o, en su caso, ordenará el reembolso de los excesos que resulten a favor de quien realizó la comisión.

Cuando la liquidación no se presente dentro del plazo indicado, la autoridad respectiva ordenará el reintegro inmediato de los gastos de viático anticipados y otros gastos conexos, si los hubiere.

ARTICULO 10. LIQUIDACIÓN INCOMPLETA. La liquidación de los gastos de viático y otros gastos conexos, a que se refiere el artículo anterior, no será aprobada si faltaren comprobantes o requisitos que se deban cumplir o existan anomalías. En tales casos, se le fijará al responsable el plazo improrrogable de ocho (8) días, contado a partir de la fecha de la notificación, para que presente nueva liquidación con los documentos y requisitos correspondientes. Vencido dicho plazo, sin que se hubiere presentado la liquidación o se presentare sin los documentos y requisitos respectivos, se procederá a requerir el cobro por la vía administrativa, en caso de incumplimiento se acudirá a la vía económico-coactiva.

ARTICULO 11. GASTOS DE VIÁTICO AL PERSONAL DE DISTINTA DEPENDENCIA. Cuando una comisión sea desempeñada por personal de diferentes dependencias del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, cada uno obtendrá la asignación para los gastos de viático y otros gastos conexos, en donde presté sus servicios. Cuando la dependencia o entidad interesada en la comisión los proporcione, deberá comunicarlo a las demás dependencias o entidades que participen, para que éstas no los asignen al mismo personal que integra la comisión.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

CAPITULO II
COMISIONES EN EL INTERIOR EL PAÍS

ARTICULO 12. COMPROBACIÓN DE TIEMPO. El personal que sea designado para el desempeño de una comisión oficial en el interior del país, deberá solicitar del jefe de la dependencia donde se cumpla la comisión o de una autoridad competente de la localidad, que mediante su firma y sello indique en el formulario V-C "Viático Constancia", lugar de permanencia, fecha y hora de llegada y salida. Dicho formulario servirá de base para el cálculo de los gastos de viáticos y otros gastos conexos.

ARTICULO 13. CUOTAS DIARIAS A EMPLEADOS Y OTROS. Se fija una cuota diaria de trescientos cincuenta quetzales (Q.350.00), aplicable para todo el empleado, personal que presta sus servicios técnicos o profesionales, personal de carácter temporal y por planilla del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que por comisión oficial tengan que prestar sus servicios en el interior de la República.

La cuota diaria cubre veinticuatro (24:00) horas a partir de las cero (00:00) horas. Cuando el tiempo empleado en la comisión comprenda fracciones de día, los gastos de viáticos se computarán conforme a los porcentajes que se indican en el Artículo 15 del presente Reglamento.

Para determinar la fracción de día, se considera el valor del desayuno en una comisión oficial, cuando la hora de salida es a más tardar a las ocho (8:00) de la mañana; para el valor del almuerzo, la hora de entrada a la sede o dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, debe ser después de las trece (13:00) horas y para el valor de la cena, la entrada a la sede o dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, debe ser después de las dieciocho (18:00) horas.

ARTICULO 14. CUOTAS DIARIAS A FUNCIONARIOS Y DIRIGENTES SINDICALES DEL SNTSG. Se fija una cuota diaria para los funcionarios del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y dirigentes sindicales del SNTSG, que tengan que desempeñar comisión oficial en el interior de la República, así:

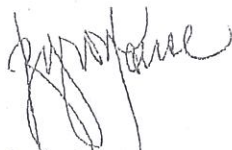

- a) Ministro: Un mil doscientos quetzales (Q.1,200.00); — Q.240.00
- b) Viceministros: Un mil quetzales (Q.1000.00); — Q.240.00
- c) Directores Generales, Gerentes y Coordinadores: Ochocientos quetzales (Q.800.00); — Q.210.00
- d) Directores de Áreas de Salud Departamentales, Gerente Administrativo Financiero de Área, Gerentes de Recursos Humanos de Áreas, Directores de Hospitales, Gerentes Administrativos Financieros de Hospital, Gerentes de Recursos Humanos de Hospitales : Seiscientos quetzales (Q.600.00). — Q.210.00
- e) Jefes de departamentos y unidades: Cuatrocientos quetzales (Q 400.00) — Q.180.00
- f) Secretaria General SNTSG: Un mil quetzales (Q. 1000.00) — Q.240.00
- g) Secretarias del Comité Ejecutivo del SNTSG: Ochocientos quetzales (Q 800.00) — Q.210.00
- h) Secretaria Vocal, Secretaria de Actas, Secretaria de Conflictos y Secretaria de Finanzas de Filiales del SNTSG: Cuatrocientos quetzales (Q. 400.00) — Q.180.00
- i) Consejos Consultivos y Comisiones del SNTSG: Trescientos cincuenta quetzales (Q. 350.00) — Q.170.00

ARTICULO 15. FRACCIÓN DE DÍA. Cuando una comisión se cumpla en menos de veinticuatro horas, los gastos de viático y otros gastos conexos, se reconocerán conforme los porcentajes de las cuotas diarias indicadas en los artículos anteriores, de la manera siguiente:

- a) Para el desayuno: Quince por ciento (15%)
- b) Para el almuerzo: Veinte por ciento (20%)
- c) Para la cena: Quince por ciento (15%)
- d) Para el hospedaje: Cincuenta por ciento (50%)

Se exceptúa de este Artículo los incisos a), b) y f) contenidos en el artículo 14

ARTICULO 16. DURACIÓN DE LAS COMISIONES. Las comisiones en el interior, no deberán exceder de treinta (30) días calendario, salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobados y autorizados por la autoridad máxima de la dependencia administrativa de que se trate.

 
Categoría III. Directores Generales, Gerentes y Coordinadores, Secretarías Comité Ejecutivo SNTSG.

Categoría IV. Jefes de Departamentos y Unidades y Personal que preste sus servicios Técnicos o Profesionales MSPAS, Secretaria Vocal, Secretaria de Actas y Acuerdos, Secretaria de Conflictos, Secretaria de Finanzas de las Filiales, Consejo Consultivo Nacional y Comisiones del SNTSG.

CATEGORIA V. Otro personal no especificado en las categorías anteriores.

GRUPOS GEOGRÁFICOS

Grupo 1: Países de Europa, Asia, África, Oceanía, Argentina, Brasil y Chile.

Grupo 2: Estados Unidos de América, Canadá, Venezuela, Panamá, Perú y Ecuador.

Grupo 3. México, Islas del Caribe y demás países de América del Sur.

Grupo 4: Países de Centroamérica y Belice.

CUOTAS DIARIAS POR CATEGORÍA Y GRUPO GEOGRÁFICO, ASIGNADAS EN DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, SON LAS SIGUIENTES:

CATEGORÍA	GRUPO 1,	GRUPO 2,	GRUPO 3,	GRUPO 4,
I	600.00	450.00	400.00	350.00
II	500.00	350.00	300.00	250.00
III	400.00	300.00	250.00	200.00
IV	300.00	250.00	200.00	150.00

ARTICULO 20. COMPROBACIÓN DE TIEMPO. Al personal que se le autorice gastos de viático para el desempeño de comisiones oficiales en el exterior de la República, deberán presentar a su regreso el Formulario V-E "Viático Exterior".

Así mismo deberá presentar su pasaporte y fotocopia o los comprobantes que extienden las líneas aéreas, terrestres y marítimas, para la comprobación de entrada y salida del país, así mismo informe de la actividad desarrollada

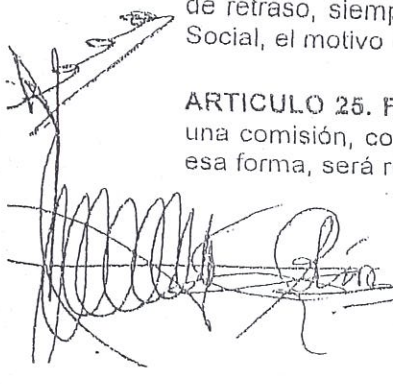

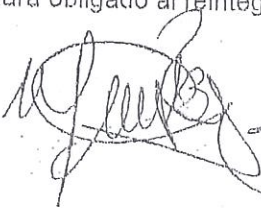
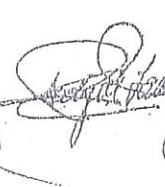

ARTICULO 21. CÓMPUTO DE GASTOS DE VIÁTICO. Los gastos de viático a los funcionarios, empleados, personal que presta servicios técnicos o profesionales, personal temporal y otros del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que desempeñen comisiones oficiales en el exterior del país, el día de salida del país y el día del retorno se les pagara completo.

ARTICULO 22. VÍAS, ITINERARIO Y EXCESOS DE EQUIPAJE. Los viajes deberán hacerse por la vía más directa y en clase económica. No se reconocerán gastos ocasionados por escalas o rutas innecesarias, ni gastos por exceso de equipaje, salvo que el exceso sea a consecuencia del traslado de material de trabajo.

ARTICULO 23. COMPLEMENTO DE GASTOS DE VIÁTICO. El funcionario, empleado, personal que presta servicios técnicos o profesional, personal temporal y otros del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que sea autorizado para asistir a eventos fuera del país, patrocinados o impartidos por Instituciones Internacionales o extranjeras, tendrá derecho a que se le complementen los gastos de viático que otorguen tales entidades hasta por el porcentaje de las cuotas diarias establecidas en el Artículo 19 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 24. GASTOS DE VIÁTICO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR. El funcionario, empleado, personal que presta servicios técnicos o profesional, personal temporal y otros del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que por causas de fuerza mayor, les sea imposible retornar al país en la fecha establecida en la comisión, se les reconocerá gastos de viático por día de retraso, siempre que se justifique plenamente ante el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el motivo del retraso, si fuere posible, adjuntando documentos de soporte.

ARTICULO 25. FRACCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN. Queda prohibido el fraccionamiento de una comisión, con el propósito de cobrar la cuota diaria completa. Quien autorice la comisión, en esa forma, será responsable y quedará obligado al reintegro de los gastos de viáticos


11


[Handwritten signatures and marks at the top of the page]

**CAPITULO IV
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

ARTICULO 26. VIÁTICO A PARTICULARES. Podrá autorizarse el pago de viático y otros gastos conexos, en la forma y condiciones que establece el presente Reglamento, a las personas que sin tener la calidad de servidores públicos o personal temporal, desempeñen o formen parte de las comisiones oficiales según la categoría que se les asigne en el nombramiento respectivo, emitido en Acuerdo de la autoridad nominadora.

ARTICULO 27. CASOS NO PREVISTOS E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO. Los casos no previstos y la Interpretación del presente Reglamento, estarán a cargo de LA Junta Mixta Nacional integrada por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y El Sindicato Nacional De Trabajadores de Salud de Guatemala.

ARTICULO 28. TRANSITORIO. Las comisiones que se estén realizando al entrar en vigencia el presente Reglamento se regirán por el Reglamento de Gastos de Viático, contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 397-98, de fecha 23 de junio de 1998.

ARTICULO 29. VIGENCIA. El Presente reglamento, empieza a regir inmediatamente a la aprobación del presente Pacto.

CAPITULO VIII

CONVENIO SOCIAL.

Artículo 44. DE LA JORNADA LABORAL. La jornada laboral en el MSPAS será la ya establecida, con excepción de la naturaleza de la labor asignada a cada trabajador. Este horario contempla una hora para alimentación, sin que se ese tiempo se le descuenta al trabajador.

Artículo 45. BONOS ESPECIALES.

45.1 El bono Vacacional: será aumentado a cuatrocientos quetzales (Q.400.00). ✓

45.2 Bono Navideño: se entregará en la tercera semana de diciembre de cada año de trescientos quetzales (Q.300.00) a todos sus trabajadores. Ambos bonos serán efectivos a partir del mes de diciembre del año dos mil trece.

Artículo 46. DE LOS INSUMOS, ÚTILES Y UNIFORMES. El MSPAS entregará a través de sus Unidades Ejecutoras de acuerdo a las necesidades de sus trabajadores en el nivel local.

Artículo 47. El MSPAS asignará el mobiliario indispensable para el funcionamiento del Sindicato, para que el SNTSG pueda desarrollar a cabalidad sus actividades dentro del MSPAS. Y donde el Sindicato tenga filiales y sub filiales, el MSPAS le proporcionará un local en cada centro de trabajo de acuerdo a posibilidades de infraestructura y un escritorio, cuatro sillas y un teléfono interno.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 48. VIOLACION DEL PACTO. Todas las disposiciones emitidas o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales de trabajo, a efecto de que así se reconozca y se ordene la reparación del daño o perjuicio causado.

Artículo 49. CUMPLIMIENTO DEL PACTO. Toda disposición y prestación contemplada en el presente Pacto es de cumplimiento inmediato al entrar en vigencia el mismo, salvo plazos expresamente señalados.

Artículo 50. ARREGLO DIRECTO. Las partes contratantes convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivada de las disposiciones de este Pacto deberá agotarse la vía directa antes de pasar a la vía judicial.

Artículo 51. GASTOS DE ASISTENCIA TÉCNICO PROFESIONAL. El MSPAS se compromete a pagar la asistencia legal profesional que reciba el SNTSG por la discusión del presente Pacto, de

[Large handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

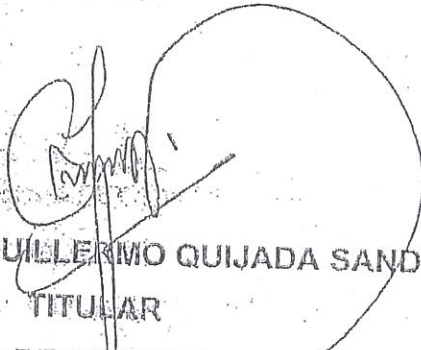


DOCTOR EDGAR ENCARNACION LARA CABALLEROS

TITULAR

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE SERVICIOS DE SALUD

MSPAS



DOCTOR CARLOS GUILLERMO QUIJADA SANDOVAL

TITULAR

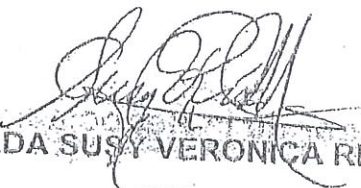
SUPERVISOR DE HOSPITALES MSPAS



LICENCIADA EDNA CAROLINA PRERA GUINTHER

TITULAR

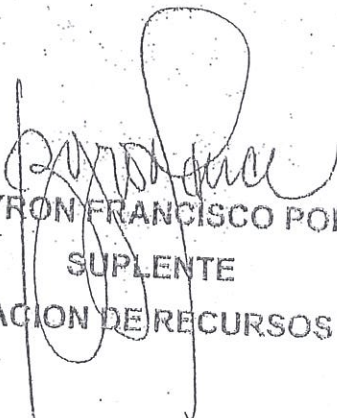
GERENTE GENERAL ADMINISTRATIVO FINANCIERA MSPAS



LICENCIADA SUSY VERONICA RIOS MORALES

SUPLENTE


ASESORA JURIDICA MSPAS



INGENIERO BYRON FRANCISCO PONCE MOLINA

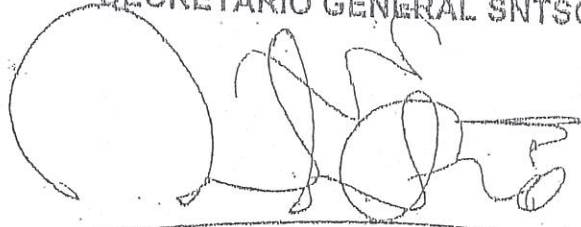
SUPLENTE

JEFE DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS MSPAS


LUIS ALBERTO LARA BALLINA

TITULAR

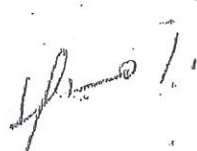
SECRETARIO GENERAL SNTSG



LUIS ANTULIO ALPIREZ GUZMAN

TITULAR

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS SNTSG

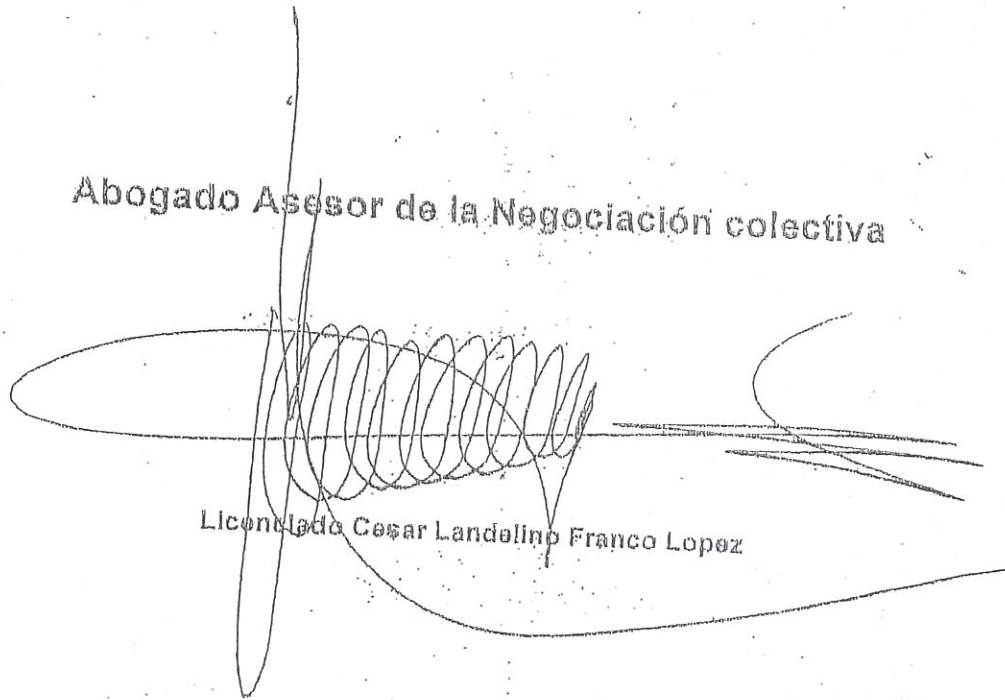


DORA REGINA RUANO SALDAÑA

TITULAR

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN SNTSG

Abogado Asesor de la Negociación colectiva



Licenciado César Landelino Franco Lopez



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Guatemala, doce de Septiembre del dos mil trece.

RESOLUCIÓN No. 347-2013

Se tiene a la vista para resolver, la HOMOLOGACIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, negociado entre y suscrito por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA -SNTSG- y el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL; y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo de Guatemala, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para establecer si se ajustan a las leyes de la materia y en general a las leyes de la República. En el presente caso se ha establecido que las disposiciones contenidas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sometido a estudio, se encuentran en concordancia con la legislación vigente.

POR TANTO:


Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo de Guatemala; y 5 y 6 del Decreto número 221-94, al resolver:

DECLARA:

1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.
2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su homologación, de conformidad con el artículo 15 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por las partes referidas en el numeral anterior, quedando las mismas advertidas de las responsabilidades en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran.
3. Notifíquese y hágase saber a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, para su inscripción en el Registro Público; y al Departamento de Estadística del Trabajo, para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.


Elsa Marina Avalos Lepe
Viceministra de Administración de Trabajo




Clara Paola Mantique García
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social





Ricardo Daniel Grajeda Izaguirre
 Ricardo Daniel Grajeda Izaguirre
 Inspector de Trabajo
 Inspección General de Trabajo



CONVENIO DE COMPROMISO DE DIALOGO Y BUENA FE ENTRE MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL –MSPAS- Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA –SNTSG-

En el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, el diez de noviembre de dos mil catorce, siendo las nueve horas, constituido el LICENCIADO RICARDO DANIEL GRAJEDA IZAGUIRRE, Inspector de Trabajo, en el salón de Ministros del Ministerio de Trabajo y Previsión, ubicado en la séptima avenida tres guión treinta y tres de la zona nueve, edificio Torre Empresarial, tercer nivel, con el objeto de celebrar **CONVENIO DE COMPROMISO DE DIALOGO Y BUENA FE ENTRE MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL–MSPAS- Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA –SNTSG-** Para el efecto comparece en representación del **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, el Licenciado Carlos Doménico Ulbán López, Ministro de Trabajo y Previsión Social en funciones, Licenciada Elsa Marina Avalos Lepe, Viceministra de Administración de Trabajo, Licenciado Jesús Augusto Arbizú Hernández, Inspector General de Trabajo, Licenciado César Roberto Gatica Lemus, Sub Inspector General de Trabajo. Licenciado Claudio Bonilla López, Director del Consejo Técnico, Licenciada Fernanda Garnica, Asesora del Despacho. Por el **MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL**, que en la presente acta se podrá denominar **-MSPAS-** el Licenciado Luis Enrique Monterroso de León, Ministro de Salud Pública y Asistencia Social, Arturo Alvarado Reyes, Douglas Chacón Sandí, César Fernando Girón Quevedo, José Roberto Barrios Aguilera, Abogados del Departamento Jurídico del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA**, que en la presente acta se podrá denominar **-SNTSG-**, Luis Alberto Lara Ballina, Secretario General, Dora Regina Ruano Saldaña, Secretaria de Organización, Ricardo Salvador Palacios, Secretario de Cultura y Deportes. Procediendo para los efectos legales y dejar constancia de la manera siguiente: **PRIMERO:** El suscrito Inspector de Trabajo procede a dejar constancia del diálogo y buena fe entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, sobre la base de lo siguiente: **SEGUNDO:** Manifiesta el Licenciado **LUIS ENRIQUE MONTERROSO DE LEÓN** en su calidad de Ministro, que da inicio a su participación en la reunión con los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, solicitando que la misma se realice en un marco de un diálogo social de buena fe, haciendo un estudio objetivo y real de la disponibilidad presupuestaria actual del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, a efecto de abordar los temas siguientes: A) Solventar los compromisos adquiridos por la administración anterior, B) La conformación de la comisión que se encargará del traslado de trabajadores temporales a

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



permanentes acordado en el pacto colectivo de condiciones de trabajo y C) La incorporación de los bonos establecidos en el artículo 43, numeral 1, inciso a) del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, el pago de viáticos y salarios pendientes a los trabajadores. TERCERO: Con el ánimo de proyectar la situación presupuestaria en relación al tema a tratar en la presente reunión, las partes hacen saber que en fecha cinco de noviembre del año dos mil catorce, el Señor Viceministro Administrativo William Edgardo Sandoval Pinto realizó una presentación de la realidad financiera y presupuestaria de este Ministerio, a efecto de que esta información sirva de base para la discusión consiguiente en el tema de lo pretendido por los miembros del Sindicato, resaltando en la presentación lo relativo a la condición real del personal que labora en este Ministerio en todos los renglones presupuestarios. CUARTO: Posteriormente de la presentación, el señor Ministro procede a dar la palabra a los presentes para que se pronuncien y opinen con relación a la presentación de la situación financiera actual de este Ministerio, escuchando en el orden en que solicitan la palabra, para hacer un análisis de lo pretendido y sopesar la posibilidad de acceder o en su defecto negociar las posibles soluciones enmarcadas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. QUINTO: Los miembros del sindicato hacen sus planteamientos específicamente en relación a las partidas presupuestarias y su interés de que se cumpla con lo acordado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente. SEXTO: El Señor Ministro, luego de escuchar los argumentos del Sindicato y lo solicitado por la parte sindical y siempre con el ánimo expresado de cordialidad, franqueza y buena voluntad de los participantes, las partes acuerdan la integración de una comisión de casos especiales con representantes de las mismas, la cual quedara conformada a partir del seis de noviembre del año dos mil catorce, con el objeto de iniciar el trabajo lo antes posible, solicitando además la integración a este de la comisión de casos especiales de un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un representante de la Oficina Nacional del Servicio Civil -ONSEC- y un representante de la Dirección Técnica del Presupuesto -DTP- del Ministerio de Finanzas Públicas. SEPTIMO: El señor Ministro, con base al acuerdo logrado entre las partes y la buena voluntad mostrada por parte de los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala acuerdan:

- Conformar la Comisión para el tratamiento para los casos ordinarios y extraordinarios de la revisión de los traslados de personal al renglón presupuestario cero once (011) en un plazo de dos semanas dependiendo de la complejidad que esta revisión presente.
- Que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social honrara los compromisos financieros adquiridos en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en base al artículo cuadragésimo tercero del mismo, suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala lo antes posible, comprometiéndose el Señor Ministro a iniciar las acciones administrativas



correspondientes de inmediato ante la Oficina Nacional del Servicio Civil –ONSEC- y la Dirección Técnica del Presupuesto –DTP- del Ministerio de Finanzas Públicas. Por lo que se contempla el pago del porcentaje aplicado al derecho por antigüedad real, que será devengado en los renglones 011, 031, 021 y 022 por la incorporación de los bonos al salario base. Dicho pago debió hacerse efectivo según el porcentaje establecido en la tabla del derecho por antigüedad preestablecido en el artículo 43, numeral 1, inciso a) del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Este pago se hará efectivo a finales de este mismo año, según las condiciones económicas del Ministerio. El artículo pre mencionado se aplicará a los trabajadores a partir del uno de noviembre del presente año; c) El Ministro de Salud Pública y Asistencia Social les manifiesta a los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala que se continuarán los esfuerzos para que los honorarios pendientes de cancelar sean pagados de conformidad con el cronograma a establecer, para que al final del año, tal y como establece el Señor Ministro, todos los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social tendrán cancelados la totalidad de sus honorarios pendientes y d) El Ministerio se compromete a revisar y completar si hiciere falta el pago que establece el artículo 51 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente. **OCTAVO:** Las partes acuerdan hacer un esfuerzo para resolver el problema de crisis económica que actualmente atraviesa el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, para resolver la legítima demanda de los servicios de salud de la población. **NOVENO:** Los señores miembros del Sindicato, de forma clara y expresa, manifestaron que ellos como trabajadores estaban conscientes de la buena voluntad y transparencia con la que actúa el señor Ministro de Salud Pública y Asistencia Social, y que se avocarían a sus bases, así también a las instancias necesarias para hacer conciencia de la necesidad económica que tiene el MSPAS para solucionar la legítima demanda de servicios de salud de la población y a desarrollar acción sindical, popular y política para resolver la crisis. **DÉCIMO:** En la reunión los señores del Sindicato hicieron otro planteamiento relacionado con la liquidación de viáticos pendientes a los trabajadores del MSPAS y solicitaron que se tratara. Todo asunto no abordado en el presente convenio será tratado de conformidad con el Capítulo Cuarto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente. **DÉCIMO PRIMERO:** Por su parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala se compromete a mantener dentro de marco de derecho sus actuaciones presentes y futuras respetando la inviolabilidad del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, a manera de mantener el buen funcionamiento del sistema de salud pública del país. **DÉCIMO SEGUNDO:** Todo asunto técnico no abordado en el presente convenio será tratado de conformidad con el Capítulo Cuarto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente. **DÉCIMO TERCERO:** El suscrito Inspector de Trabajo, hace saber a los comparecientes de los puntos contenidos en la presente acta y...



especialmente a la autoridad nominadora MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL y al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA que lo acordado en esta mesa es de cumplimiento para ambas partes, en los terminos que se refieren cada una de las cláusulas de la presente acta. Se deja constancia que no firma el señor Douglas Chacón Sandi, Asesor del Ministerio de Salud Publica y Asistencia Social en virtud que se retiró de las instalaciones. Se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio cuando son las veinte horas con treinta minutos. la que es leída íntegramente por los comparecientes quienes bien enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la ratifican, aceptan y firman. DOY FE.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

41-01
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Ricardo Daniel Grajeda Izaguirre
 Inspector de Trabajo
 Inspección General de Trabajo

Carlos Doménico Ulbán López
 Viceministro de Trabajo y Previsión Social
 Encargado del Despacho

ANEXO 2

ADENDUM AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL MSPAS

HOMOLOGACION DEL ADENDUM

ACUERDO MINSITERIOA 82-2015

ACUERDO MINISTERIAL 83-2015

**ADENDUM AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE
TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE SALUD
PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA**


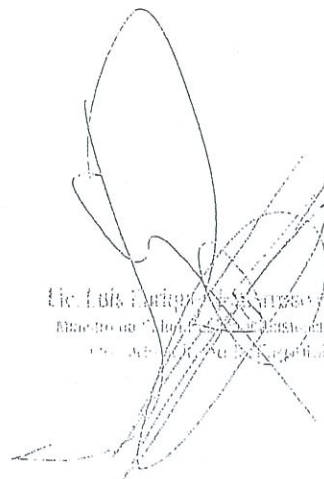
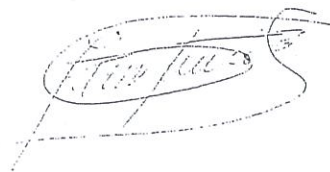
En la ciudad de Guatemala, el día diecinueve de diciembre del año dos mil catorce, siendo las siete horas con diez minutos, reunidos en la sede del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se reúnen las siguientes personas, por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS-, el señor Ministro del ramo, Licenciado Luis Enrique Monterroso De León, quien acredita su calidad con el Acuerdo Gubernativo número treinta (30) de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil catorce, y con certificación del Acta de su toma de posesión, número noventa y cuatro guión dos mil catorce (94-2014), de fecha veinticinco (25) de septiembre del año en curso; y por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, el Secretario General del mismo, señor Luis Alberto Lara Ballina, quien acredita dicha calidad con certificación de la Inscripción número diez mil setenta y uno (10,071), folio número cero novecientos ochenta y dos (0982) del Libro "J" de Inscripción de Personería Jurídica de Organizaciones Sindicales, extendida por la señora Jefa del Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, el día diecisiete de noviembre del año dos mil catorce, para suscribir el presente Adendum al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, contenido en las cláusulas siguientes:

PRIMERA. ANTECEDENTES: 1) El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, suscribieron el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, vigente a partir del trece de septiembre de dos mil trece (13/09/2013), estableciéndose, en el Capítulo VII CONVENIO ECONÓMICO, el otorgamiento de beneficios económicos asociados al salario base; asimismo, se dispuso otorgar un Bono por Antigüedad Real, conforme a un porcentaje aplicado al salario base, de acuerdo con la tabla aprobada en el mismo. 2) Con fecha diez de noviembre de dos mil catorce (10/11/2014), las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, con la mediación de autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, suscribieron un Convenio de Compromiso de Diálogo y Buena Fe, acordando en el punto SÉPTIMO, literal b) lo siguiente: "...Por lo que se contempla el pago del porcentaje aplicado al derecho por antigüedad real, que será devengado en los renglones 011, 031, 021 y 022, por la incorporación de los



bonos al salario base. Dicho pago debió hacerse efectivo según el porcentaje establecido en la tabla del derecho por antigüedad pre establecido en el artículo 43, numeral 1, inciso a) del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Este pago se hará efectivo a finales de este mismo año, según las condiciones económicas del Ministerio. El artículo pre mencionado se aplicará a los trabajadores a partir del 1 de noviembre del presente año...". La inexistencia de la figura de "salario base" en el ordenamiento jurídico vigente deviene en dificultades para la aplicación de los beneficios acordados en el Pacto Colectivo. SEGUNDA. OBJETO DEL ADENDUM: Modificar por ampliación lo dispuesto en el artículo 43, numeral 1, y la literal a) del citado numeral, del Capítulo VII CONVENIO ECONÓMICO del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, con la finalidad de facilitar su aplicación y dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por las partes. TERCERA. MODIFICACIÓN: A) Se modifica el numeral 1 del artículo 43 del Capítulo VII CONVENIO ECONÓMICO del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, el cual queda de la manera siguiente: 1. Organización Salarial. Las partes acuerdan que los beneficios monetarios que actualmente perciben los trabajadores del MSPAS: Bono por Reestructuración Administrativa, Equivalente al 50% del Salario Inicial, Bono Mensual del 20% Sobre el Salario Inicial, Bono Mensual del 10% sobre el Salario Inicial, el Bono Mensual del 25% Sobre Salario Inicial y el Bono por Servicios Integrales de Salud Pública y Asistencia Social (variable), estén sujetos a prestaciones laborales y a los descuentos de Ley. Con la sumatoria de dichos bonos al Salario Inicial; se determinará el salario base para efectos de cálculo. Lo anterior, con efectos a partir del trece (13) de septiembre de dos mil trece (2013). -Se exceptúan de esta disposición el Bono por Antigüedad Real, el Bono Profesional, el Bono por Antigüedad y la Bonificación 66-2000. B) Se modifica la literal a) del numeral 1., del artículo 43. del Capítulo VII del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, el cual queda de la manera siguiente: a) El MSPAS reconoce a sus trabajadores, la antigüedad real a partir de un año un día de haber ingresado a la institución, con un incremento a sus ingresos conforme al porcentaje establecido en la tabla ya aprobada en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual será aplicado al Salario Base, que resulta de la sumatoria de los bonos indicados en el numeral 1., y el salario inicial. Este beneficio monetario surte efectos a partir del día trece de septiembre del dos mil trece. Para los trabajadores de primer ingreso o reingreso, que inicien o reinicien su relación laboral, después del comienzo de la vigencia de este pacto, contará a partir de un año y un día después, de iniciar o

reiniciar la relación. Con esta acción se reconoce el pago para todos los trabajadores en renglones permanentes del derecho de antigüedad real, del trece (13) de septiembre del año dos mil trece (2013) al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil catorce (2014). **CUARTA. EFECTOS:** Las partes convienen en que lo acordado en el presente Adendum forma parte integral del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente a la fecha y el punto SÉPTIMO del Convenio de Compromiso de Diálogo y Buena Fe entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG-, suscrito el diez de noviembre de dos mil catorce. **QUINTA. COMPROMISOS:** El Ministro de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS- se compromete a lo siguiente: a) realizar las diligencias administrativas necesarias para que el presente Adendum sea incorporado en el Registro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como parte integrante del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo autorizado en su oportunidad por dicha autoridad; b) realizar las gestiones necesarias ante la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, para la emisión de la Resolución correspondiente, a efecto de continuar con los trámites que permitan realizar el pago lo más pronto posible; c) El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala-SNTSG-, se comprometen a que, a partir de la segunda semana del mes de enero del año dos mil quince (2015), se evaluará la capacidad y administración del cumplimiento del Pacto Colectivo; d) El Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala -SNTSG- por su parte se compromete a informar a sus bases en relación a lo acordado en el presente Adendum. **SEXTA: ACEPTACIÓN.** Las partes declaran la total aceptación de todas y cada una de las cláusulas contenidas en el presente Adendum. **SÉPTIMA.** No habiendo más que hacer constar se finaliza el presente tres horas con treinta minutos después de su inicio, el que previa lectura íntegra de los que en el intervienen lo aceptan ratifican y firman, en tres ejemplares uno para cada una de las partes y el tercero para el Ministerio de Trabajo.



Lic. Luis Enrique Sánchez de León
Ministro de Salud Pública y Asistencia Social
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

En el municipio de Guatemala, del Departamento de Guatemala, constituido en la sexta avenida, 3-45, zona 11, siendo las dieciséis horas con treinta minutos del día diecinueve de diciembre de dos mil catorce, notifiqué al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el contenido de la resolución número 377-2014, de fecha diecinueve de Diciembre dos mil catorce, por medio de cédula de notificación que entregue a Licda. Mirra Janeth Salguero Barahona quien de enterado _____ firmo.-----

Recibido

Licda. Mirra Janeth Salguero B.
Gerente General Administrativo Financiero
Ministerio de Salud Pública y A.S.



Clara Paola Manrique Gaitán
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
SECRETARÍA DESPACHO MINISTERIAL

22 DIC 2014

RECIBIDO

8-21

22/12/14
[Signature]



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 377-2014
Guatemala, 19 de Diciembre del 2,014

Se tiene a la vista para resolver, la HOMOLOGACIÓN DEL ADENDUM AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, negociado y suscrito por el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA -SNTSG-; y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo de Guatemala, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para establecer si se ajustan a las leyes de la materia y en general a las leyes de la República. En el presente caso se ha establecido que existe y se encuentra homologado y vigente, un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, y se encuentra en concordancia con la legislación vigente.

CONSIDERANDO:

Que las partes empleadora y trabajadora, pueden y son libres de convenir de mutuo acuerdo, dentro de la vigencia de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, modificaciones y adendums, que beneficien a las partes, siempre y cuando estos no sean menores a lo convenido en el Pacto Colectivo vigente.

POR TANTO:

Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo de Guatemala; y 5 y 6 del Acuerdo Gubernativo número 221-94, al resolver:

DECLARA:

1. Que el Adendum al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.
2. El Adendum al Pacto Colectivo en referencia, tendrá vigencia por todo el plazo que dicho Pacto Colectivo, esté vigente, contado a partir de la fecha de su homologación, hoy diecinueve de diciembre del año dos mil catorce. Quedan las partes que suscriben advertidas de las responsabilidades en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran.



3. Notifíquese a las partes y hágase saber a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, para su inscripción en el Registro Público; y al Departamento de Estadística del Trabajo, para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.

Lic. Elsa Macina Avalos Lepe
Viceministra de Administración de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Paola Magallanes García
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

NUM. _____
REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

ACUERDO MINISTERIAL No. 82-2015

Guatemala, 18 de marzo de 2015

EL MINISTRO DE SALUD PÚBLICA
Y ASISTENCIA SOCIAL

CONSIDERANDO

Que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, compete al Ministro del ramo ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su Ministerio; y dentro de las atribuciones de los ministros de Estado se encuentra dirigir y coordinar la labor de las dependencias y entidades bajo su competencia, así como la administración de recursos financieros, humanos y físicos bajo su responsabilidad, velando por la eficiencia y eficacia en el empleo de los mismos.

CONSIDERANDO

Que mediante resolución número 347-2013 de fecha 12 de septiembre de 2013, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue homologado el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala –SNTSG–, el cual indica en el artículo 43 numeral 1 que deben incorporarse al salario base el monto correspondiente a los siguientes bonos: Bono por Reestructuración Administrativa, contenido en los Acuerdos Ministeriales SP-M-1334-2006 y SP-M-791-2007; Bono por Servicios Integrales de Salud Pública, contenido en Acuerdo Gubernativo 580-97; Bono Mensual del 20% calculado sobre salario base, contenido en los Acuerdos Ministeriales SPM-529 y SP-M-1131-2002; Bono Mensual del 10% del salario base, contenido en los Acuerdos Ministeriales SP-M-1672-2003, SP-M-998-2002; y, Bono equivalente al 25% del salario inicial mensual, contenido en Acuerdo Ministerial SP-M-958-2009. La integración del monto de cada uno de dichos bonos en el salario base se efectúa para garantizar prestaciones laborales y que a su vez sean objeto de los descuentos que determina la ley.

NUM.	_____
REF.	_____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

CONSIDERANDO

Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en su artículo 43, numeral 1, literal a), reconoce la antigüedad de los trabajadores a partir de un año un día de ingreso a la institución, con un incremento a sus ingresos salariales, conforme a un porcentaje definido en la tabla de antigüedad, aplicado al salario base.

CONSIDERANDO

Que en fecha 10 de noviembre de 2014, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, con la mediación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, suscribieron un "Convenio de compromiso de diálogo y buena fe", en el que se acordó honrar los compromisos financieros adquiridos en el citado Pacto Colectivo, comprometiéndose el ministro a iniciar las acciones administrativas correspondientes ante las instancias que correspondan, a efecto de contemplar el pago del porcentaje aplicado al derecho por antigüedad real, que será devengado por quienes ocupen puestos asignados en los renglones presupuestarios 011, 021, 022 y 031.

CONSIDERANDO

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante resolución administrativa número 377-2014 de fecha 19 de diciembre de 2014, homologó el Adendum al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que modificó el numeral 1. del artículo 43, en el sentido que la sumatoria de dichos bonos monetarios al salario inicial determinará el salario base para efectos de determinación del Bono por Antigüedad Real, el que se calculará aplicando a dicha base salarial el porcentaje que por antigüedad establece la tabla ya aprobada en el Pacto.

CONSIDERANDO

Que la Oficina Nacional de Servicio Civil, mediante resolución D-2014-1576 de fecha 29 de diciembre de 2014, aprobó la ampliación realizada al artículo 43 numeral 1 literal a) del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, según Adendum suscrito por el señor Ministro de Salud Pública y Asistencia Social y el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala; y que corresponde al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, elaborar la escala salarial propia con la finalidad de determinar el salario

NUM.	_____
REF.	_____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

base de las clases de puestos y en función de ello realizar el cálculo del Bono por Antigüedad Real.

CONSIDERANDO

Que el Acuerdo Gubernativo número 494-2014 que aprobó el Plan Anual de Salarios y Normas para su Aplicación en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, Entidades Descentralizadas o Autónomas para el Ejercicio Fiscal 2015, en su artículo 8 ordena emitir el acuerdo interno, aprobado por la máxima autoridad de las instituciones, que establezca la metodología y procedimiento de aplicación de los bonos o cualquier otro beneficio monetario, posterior a la aprobación de los mismos y previo a hacerlos efectivos.

Asimismo enunciar en la parte considerativa de dicho instrumento los números de dictámenes y/o resoluciones que para el efecto haya emitido la Oficina Nacional del Servicio Civil, ordenando remitir inmediatamente, copia del instrumento legal a dicha Oficina y al Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto.

POR TANTO

En ejercicio de las funciones que le confieren los artículos 194 incisos a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 22 y 27 incisos f) y m) del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo; 33 del Decreto 90-97 Código de Salud; Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, homologado mediante resolución 347-2013-2014 de fecha 12 de septiembre de 2013 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Adendum Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo homologado mediante resolución administrativa 377-2014 de fecha 19 de diciembre de 2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo 580-97, Acuerdos Ministeriales números , SP-M-958-2009, SPM-529, y SP-M-1131-2002; SP-M-1672-2003, SP-M-998-2002, SP-M-1334-2006, SP-M-791-2007, Resoluciones No. D-2014-1576 y D-2014-1183 de la Oficina Nacional de Servicio Civil; y, Acuerdo Gubernativo Número 494-2014, Plan Anual de Salarios y Normas para su Aplicación en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, Entidades Descentralizadas o Autónomas para el Ejercicio Fiscal 2015.

NUM.	_____
REF.	_____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

ACUERDA

Artículo 1.- Reconocer la antigüedad real de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social contratados por medio de los renglones presupuestarios de gasto 011 Personal permanente, 021 Personal supernumerario, 022 Personal por contrato y 031 Jornales, a partir de un año un día de la toma de posesión o nombramiento para el desempeño de un cargo o puesto por primer ingreso a la institución, con un incremento a sus ingresos salariales devengados mensualmente, conforme al porcentaje definido en la tabla de antigüedad aprobada en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, aplicado al salario base.

Artículo 2.- Modificar el cálculo del Bono por Antigüedad Real, el que se determinará sumando al monto del salario inicial de cada clase de puesto o título de jornal diario, los montos correspondientes a los bonos monetarios siguientes:

- a) Bono por Reestructuración Administrativa, contenido en los acuerdos ministeriales SP-M-1334-2006 y SP-M-791-2007; más,
- b) Bono por Servicios Integrales de Salud Pública, contenido en Acuerdo Gubernativo 580-97; más,
- c) Bono Mensual del 20% calculado sobre salario base, contenido en Acuerdo Ministerial SPM-529; más,
- d) Bono Mensual del 10% del salario base, contenidos en Acuerdos Ministeriales SP-M-1672-2003 y SP-M-998-2002; más,
- e) Bono Equivalente al 25% del salario inicial mensual, contenido en Acuerdo Ministerial SP-M-958-2009.

A la base salarial resultante de dicha sumatoria se le aplicará el porcentaje de antigüedad definido en la tabla aprobada en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. El monto proveniente de tal aplicación, se imputará a las asignaciones programadas en los renglones de gasto 013 (complemento por antigüedad al personal permanente), 025 (complemento por antigüedad a personal temporal) o 032 (complemento por antigüedad al personal por jornal), según corresponda a cada caso.

No forma parte de la base salarial determinada, el complemento personal al salario asignado por la Oficina Nacional de Servicio Civil para ninguna clase de puestos.

Artículo 3.- El Bono por Antigüedad Real, se asigna a la persona y no al puesto; es exclusivo para el personal que labora bajo los renglones presupuestarios regulados en el

NUM.	_____
REF.	_____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

Artículo 1 del presente acuerdo e independiente del Bono por Antigüedad creado mediante Acuerdo Gubernativo 838-92.

El Bono por Antigüedad Real no forma parte del salario, por lo que no será objeto de descuentos o retenciones de ley; tampoco podrá incluirse en el cómputo de viáticos, pago de tiempo extraordinario, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, indemnización o prestaciones de cualquier otra índole.

Artículo 4.- Las personas que sean trasladadas, permutadas, ascendidas o reclasificadas a otro puesto de conformidad con las disposiciones legales en materia de administración de personal, dentro del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, continuarán devengando el Bono por Antigüedad Real en forma ininterrumpida y ajustado al salario base correspondiente a la clase de puesto respectivo.

En todo caso, el Bono por Antigüedad Real, se computará a partir del año un día que la persona inicie por primera vez relación laboral con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por lo que no constituye reconocimiento de antigüedad real el tiempo servido en cualquier otra dependencia de la Administración Pública, sea sector público centralizado, descentralizado o autónomo.

Artículo 5.- El trabajador que antes de fin de mes complete años de servicios de labores ininterrumpidos y como consecuencia resultare comprendido en otra clase establecida en la tabla de antigüedad, recibirá por concepto de dicha prestación el monto que le corresponde conforme a la nueva clase en que quede comprendido, a partir del siguiente mes.

Artículo 6.- Para los efectos de cálculo del Bono por Antigüedad Real, se aprueba la Tabla de porcentajes de antigüedad siguiente:

CLASE	AÑOS DE SERVICIO ININTERRUMPIDOS EN EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL	PORCENTAJE SOBRE SALARIO BASE DETERMINADO CONFORME ARTÍCULO 2 DE ESTE ACUERDO
A	De un año un día a cuatro años	5%
B	De cuatro años un día a ocho años	20%
C	De ocho años un día a doce años	40%
D	De doce años un día a diez y seis años	60%
E	De diez y seis años un día a veinte años	80%
F	De veinte años un día en adelante	100%

NUM.	_____
REF.	_____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

Artículo 7.- Para la aplicación del Bono por Antigüedad Real al que se refiere este acuerdo; la Dirección General de Recursos Humanos deberá emitir la resolución que fije los bonos según categoría de puestos existentes, la cual deberá ser aprobada por el Vice Ministerio Administrativo.

Artículo 8.- Los trabajadores a los que se autorice licencias sin goce de salario, o que sean suspendidos en sus labores por la aplicación de una sanción por falta al régimen disciplinario, no tendrán derecho a gozar del Bono por Antigüedad Real durante el tiempo que dure tal situación. Pierden su derecho al reconocimiento de la antigüedad real que establece el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, los trabajadores que en forma definitiva termine la relación laboral con el MSPAS, sea por renuncia o destitución; si en el transcurso del tiempo un ex trabajador reingresa nuevamente, se computará la antigüedad real a partir de la nueva fecha de ingreso.

Artículo 9.- El Bono por Antigüedad Real se continuará devengando en los siguientes casos: a) período pre y post-natal; b) trabajadores que para su tratamiento por enfermedad común o accidente tengan orden de suspensión de sus labores ordenada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social-IGSS- hasta por un tiempo máximo de dos meses; c) licencias o permiso con goce de sueldo; d) licencias con goce de sueldo por becas de estudio durante el tiempo que dure la misma; e) vacaciones; o, f) por reinstalaciones ordenadas en sentencia judicial.

Artículo 10.- Cuando una persona que goce pensión civil del Estado, reingrese a ocupar un puesto 011, 021, 022 o 31 dentro del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, para los efectos del cómputo de tiempo de servicio para otorgamiento del Bono por Antigüedad Real, se le reconocerá antigüedad real a partir del inicio de la nueva relación laboral.

Artículo 11.- Quienes ocupen puestos de Residente I, Residente II, Residente III, Residente IV y Jefe de Residentes, por la naturaleza de la prestación de servicios, únicamente podrán devengar Bono por Antigüedad Real correspondiente a la Clase A de la Tabla de Antigüedad referida en el Artículo 6 del presente Acuerdo. Se exceptúa el personal médico que realice una especialización como residente, el cual continuará devengando el bono de antigüedad real de acuerdo a la antigüedad acumulada.

NUM. _____
REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

Artículo 12.- Ningún trabajador podrá cobrar más de un Bono por Antigüedad Real. Cuando el mismo reciba más de un Bono por Antigüedad Real deberá efectuar el reintegro en forma inmediata, hasta completar el pago de lo cobrado indebidamente, sin perjuicio de promover las acciones legales que correspondan. Se exceptúa de esta prohibición a los trabajadores que ocupen puestos de tiempo parcial, en los cuales el cálculo de esta prestación se efectuará en forma prorrateada a las horas laboradas, sin que excedan a su equivalente de 8 horas diarias.

Artículo 13.- Los casos no previstos en el presente Acuerdo serán resueltos por la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, previo dictamen legal laboral; sin que se limite la potestad que otorga la ley a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Artículo 14.- Para el pago del retroactivo efectivo a partir del 13 de septiembre de 2013 al 31 de diciembre de 2014 que se reconoce en el Adendum al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, homologado mediante resolución administrativa 377-2014 de fecha 19 de diciembre de 2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, será integrada la Comisión Interinstitucional Ministerio de Finanzas Públicas/Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social que el mismo determina, a efecto que dicho pago se efectúe desde el sistema GUATENÓMINA. En todo caso, deberá descontarse del mismo, el Bono por Antigüedad Real ya pagado.

Artículo 15.- La Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, queda responsable de actualizar los instrumentos legales que sustentan la creación y otorgamiento de los bonos monetarios que se consideran para la determinación del sueldo base a que se refiere el artículo 2 del presente Acuerdo, a efecto que los mismos sean congruentes con esta metodología y lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Artículo 16.- La Auditoría Interna del Ministerio de Salud Pública, queda responsable de velar por el cumplimiento del presente Acuerdo.

Artículo 17.- Se derogan los Acuerdos Ministeriales Números JP-RRHH-0403-2012 de fecha 28 de mayo de 2012; SP-M-2106-2005 de fecha 14 de junio de 2005 y SP-M-2200-2003 de fecha 16 de octubre de 2003.

NUM. _____
REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

Artículo 18.- El presente acuerdo entra en vigencia inmediatamente.

COMUNIQUESE.



LICENCIADO LUIS ENRIQUE MONTERROSO DE LEÓN
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL



NUM. _____

REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

ACUERDO MINISTERIAL No. 83-2015

Guatemala, 19 de marzo de 2015

EL MINISTRO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL

CONSIDERANDO

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante resolución administrativa número 377-2014 de fecha 19 de diciembre de 2014, homologó el Adendum al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que modificó el numeral 1., del artículo 43, del Capítulo VII Convenio Económico, quedando de la siguiente manera: "1. Organización Salarial. Las partes acuerdan que los beneficios monetarios que actualmente perciben los trabajadores del MSPAS: Bono por Reestructuración Administrativa, Equivalente al 50% del Salario Inicial, Bono Mensual del 20% Sobre el Salario Inicial, Bono Mensual del 10% sobre el Salario Inicial, el Bono Mensual del 25% Sobre Salario Inicial y el Bono por Servicios Integrales de Salud Pública y Asistencia Social (variable), estén sujetos a prestaciones laborales y a los descuentos de Ley. Con la sumatoria de dichos bonos al Salario Inicial, se determinará el salario base para efectos de cálculo. Lo anterior, con efectos a partir del trece (13) de septiembre de dos mil trece (2013). Se exceptúan de esta disposición el Bono por Antigüedad Real, el Bono Profesional, el Bono por Antigüedad y la Bonificación 66-2000."

CONSIDERANDO

Que con fecha 22 de junio de 2006, se emitió Acuerdo Ministerial número SP-M-1334-2006, por medio del cual se crea el Bono Temporal por Reestructuración Administrativa, equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario inicial vigente al mes de marzo de dos mil seis, para todos los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social contratados por medio de los renglones presupuestarios 011, 021, 022 y 031, el cual indica en el Artículo 2, numeral 2, que el Bono Temporal se asigna al puesto y no a la persona y por tener carácter retroactivo no estará sujeto a descuentos, suspensiones y retenciones establecidas en ley, y que dicho Bono fue incrementado al cincuenta por ciento (50%) a través del Acuerdo Ministerial número SP-M-791-2007, de fecha 3 de abril de 2007.

CONSIDERANDO:

Que con fecha 18 de febrero de 2009, se emitió Acuerdo Ministerial número SP-M-958-2009, por medio del cual se crea el Bono Equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario inicial mensual para los puestos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, con vigencia a partir del uno de enero de dos mil nueve, aplicable a todos los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, nombrados o contratados en puestos con cargo a los renglones presupuestarios 011 "Personal Permanente", 021 "Personal Supernumerario", 022 "Personal por Contrato" y 031 "Jornales" e indicándose en el artículo 2, numeral 2, se indica que el Bono no

LA INFRASCRITA SECRETARÍA DE LA SECRETARÍA
EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA
SOCIAL - HACE CONSTAR QUE LA PRESENTE ES COPIA FIEL A
SU ORIGINAL

[Handwritten signature]

GUATEMALA, C.A.

NUM. _____
REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

tomando en consideración que el mismo deberá utilizarse para financiar el estudio de reestructuración administrativa, atendiendo a lo que resuelva la Oficina Nacional de Servicio Civil, en la Resolución identificada.

CONSIDERANDO

Que la Oficina Nacional de Servicio Civil, mediante resolución D-2014-1183, de fecha 26 de septiembre de 2014, se autorizó al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, para que conforme al numeral 1, del Artículo 43, del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, aplique los descuentos de Ley a los siguientes Bonos: 1.1 Bono por Servicios Integrales de Salud Pública y Asistencia Social (Variable); 1.2 Bono por Reestructuración Administrativa equivalente al 50% del Salario inicial; 1.3 Bono Mensual del 20% sobre el salario inicial; 1.4 Bono Mensual del 10% sobre el salario inicial; 1.5 Bono Mensual del 25% sobre el salario inicial.

CONSIDERANDO

Que el Bono por Reestructuración Administrativa equivalente al 50%, el Bono Mensual del 10% y el Bono Mensual del 25% sobre el salario inicial, no están actualmente sujetos a ningún descuento de ley, y tomando en cuenta lo acordado en el Pacto Colectivo, Adendum y Resoluciones emitidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil, este Ministerio debe realizar las acciones legales para que dichos bonos sean objeto de los descuentos de ley y formen parte de la masa salarial.

PORTANTO

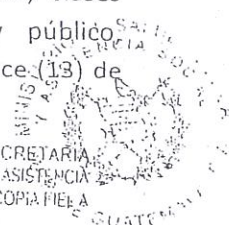
En ejercicio de las funciones que le confieren los artículos 194 incisos a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 22 y 27 incisos f) y m) del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo; Artículo 33 del Decreto 90-97 Código de Salud; Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala; Acuerdo Gubernativo 580-97, 494-2014, Acuerdos Ministeriales SP-M-958-2009, SPM-529, SP-M-1672-2003, SP-M-998-2002, SP-M-1334-2006, SP-M-791-2007, Resoluciones No. D-2014-1576 y D-2014-1183 de la Oficina Nacional de Servicio Civil;

ACUERDA:

Artículo 1.- Reformar el Artículo 6, del Acuerdo Ministerial número SP-M-998-2002, de fecha 11 de septiembre de 2002, el cual queda así:

"Artículo 6. El Bono mensual que se establece en el presente acuerdo, no formará parte del salario, estará sujeto a descuentos, deducciones, gravámenes o embargos, se tomará en cuenta para el cálculo de pago de viáticos, tiempo extraordinario, beneficios escalafonarios, clases pasivas, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, indemnización, ventajas económicas y cualquier otra prestación laboral a partir del trece (13) de septiembre de dos mil trece (2013)."

LA INFRASCrita SECRETARIA DE LA SECRETARIA
EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y ASISTENCIA
SOCIAL-HACE CONSTAR QUE LA PRESENTE ES COPIA FIEL A
SU ORIGINAL



4

NUM. _____
REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Ministerio de Salud Pública y
Asistencia Social

Guatemala, C.A.

Artículo 2.- Reformar el Artículo 2, Romanos II y III, del Acuerdo Ministerial número SP-M-1334-2006, fecha 22 de junio de 2006, el cual queda así:

“Artículo 2. NORMAS GENERALES. El Bono mensual que se establece en el presente acuerdo, se asigna al puesto y no a la persona, estará sujeto a descuentos, deducciones, gravámenes o embargos, tomándose en cuenta para el cálculo de pago de viáticos, tiempo extraordinario, beneficios escalafonarios, clases pasivas, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, indemnización, ventajas económicas y cualquier otra prestación laboral a partir del trece (13) de septiembre de dos mil trece (2013).”


Artículo 3.- Reformar el Artículo 2 del Acuerdo Ministerial número SP-M-958-2009, de fecha 18 de febrero de 2009, el cual queda así:

Artículo 2. NORMAS GENERALES: El Bono mensual que se establece en el presente acuerdo, estará sujeto a descuentos, deducciones, gravámenes o embargos, tomándose en cuenta para el cálculo de pago de viáticos, tiempo extraordinario, beneficios escalafonarios, clases pasivas, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, indemnización, ventajas económicas y cualquier otra prestación laboral a partir del trece (13) de septiembre de dos mil trece (2013).”

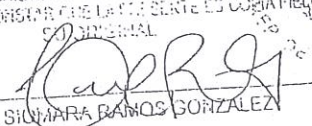
Artículo 4.- Derogar el Artículo 2 del Acuerdo Ministerial número SP-M-1131-2002, de fecha 5 de diciembre de 2002.

Artículo 5.- El presente acuerdo entra en vigencia inmediatamente.

COMUNIQUESE.


LICENCIADO LUIS ENRIQUE MONTERROSO DE LEÓN
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL

LA INFRASCrita SECRETARIA DE LA SECRETARIA
EJECUTIVA DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA
SOCIAL-HACE CONSTAR QUE LA PRESENTE ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL


CARLA SIGMARÁ RAMOS GONZÁLEZ