

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



GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

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

**LA INEFICACIA DEL REGLAMENTO DE GASTOS DE VIÁTICO DENTRO 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, POR BENEFICIAR
ECONÓMICAMENTE A DIRIGENTES SINDICALES Y NO AL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DELIA FABIOLA VELÁSQUEZ NOVA

Previo a conferírsele el grado académico de

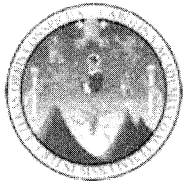
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2018

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

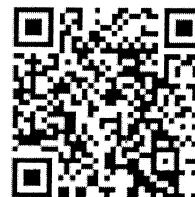
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 11/10/2017



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 12 de enero del año 2016

Atentamente pase al (a) profesional **NELSON EDUARDO MERIDA SANTIZO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **DELIA FABIOLA VELÁSQUEZ NOVA**, con carné 200318626 intitulado **LA INEFICACIA DEL REGLAMENTO DE GASTOS DE VIÁTICO DENTRO 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, POR BENEFICIAR ECONÓMICAMENTE A DIRIGENTES SINDICALES Y NO AL TRABAJADOR**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción:

12, 09 2016

(f)
Asesor(a)

(Firma y Sello)

LIC. NELSON EDUARDO MERIDA SANTIZO
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 30 de marzo de 2017

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

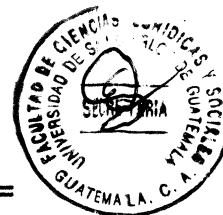
Licenciado Orellana:

De conformidad con el oficio emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha 12 de enero de 2016, me permito manifestarle que asesoré la tesis de la estudiante **Delia Fabiola Velásquez Nova**, quien desarrolló el tema intitulado, **"LA INEFICACIA DEL REGLAMENTO DE GASTOS DE VIÁTICO DENTRO 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, POR BENEFICIAR ECONÓMICAMENTE A DIRIGENTES SINDICALES Y NO AL TRABAJADOR"**. Al respecto le manifiesto lo siguiente:

a) Respecto del contenido científico y técnico de la tesis: Se puede establecer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que el contenido científico y técnico del presente trabajo llena las expectativas por dicho normativo, al haberse empleado dichos lineamientos al desarrollarse la investigación del caso.

b) Respecto a la metodología y técnica de investigación utilizada: Se utilizó el método inductivo, el que es determinante en establecer la necesaria eliminación del Reglamento objeto de estudio de la investigación. Se utilizaron técnicas bibliográficas, citas textuales y de paráfrasis, que ayudaron a plasmar el marco teórico. El trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la noma respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas.

c) De la redacción utilizada: La investigación contiene las referencias bibliográficas necesarias, la estudiante utilizó en gran parte su propia redacción, manteniendo siempre el resguardo del derecho de autor de los textos mencionados, elemento que ha servido de base para sustentar el tema expuesto y por ende el desarrollo del mismo. Se observó que en toda la tesis se emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como de fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.



d) Respecto de la contribución científica: El trabajo es de mucha trascendencia jurídica y constituye un gran aporte a la negociación colectiva en el sector público, pues pone de manifiesto que los abusos no deben ser permitidos en la negociación de pactos colectivos por desvirtuar el objetivo de los mismos y el impacto perjudicial para los sindicatos de las entidades públicas.

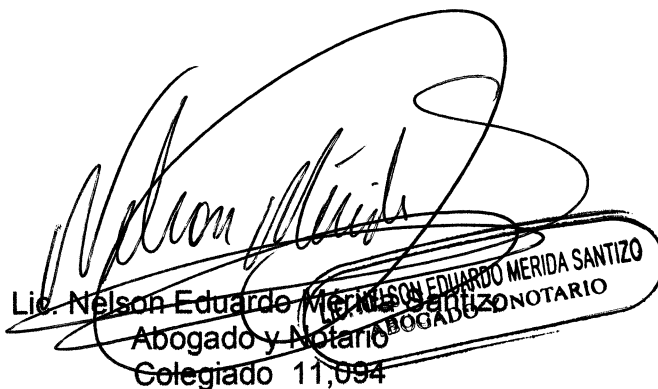
e) De la conclusión discursiva: Se puede establecer que el estudiante realizó hallazgos dentro de la investigación, mismos que a mi consideración son adecuados para el contexto en el que se desarrolló la misma, y del mismo modo, las conclusiones de dicho trabajo son congruentes con el trabajo final realizado.

f) Respecto a la bibliografía utilizada: Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como hacer el análisis de la legislación nacional relacionada con la investigación.

g) Declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

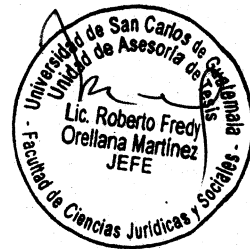
En conclusión y en virtud de haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis realizado por la estudiante: Delia Fabiola Velásquez Nova, y en consideración, conferirse la opinión que merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal correspondiente a efecto se emita orden de impresión y se señale día y hora para la discusión en el correspondiente examen público. En tal virtud, emito **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente.


Lic. Nelson Eduardo Mérida Santizo
Abogado y Notario
Colegiado 11,094



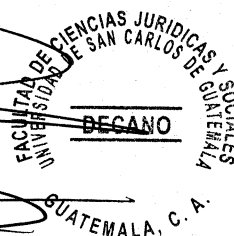
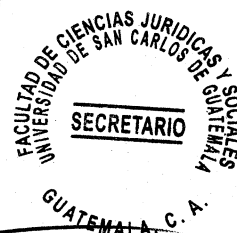
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de octubre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DELIA FABIOLA VELÁSQUEZ NOVA, titulado LA INEFICACIA DEL REGLAMENTO DE GASTOS DE VIÁTICO DENTRO 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, POR BENEFICIAR ECONÓMICAMENTE A DIRIGENTES SINDICALES Y NO AL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.



DEDICATORIA

A DIOS:

Quien supo guiarme y darme fuerza para seguir adelante y no desmayar ante los problemas, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento, por su inmenso amor y bondad que me permiten sonreír ante mis logros que son resultado de su ayuda y cuando caigo y me pone a prueba, aprendo de mis errores y me permite ver que los pone en mi camino para que mejore como ser humano y crezca de diversas maneras.

A MI PADRE:

El regalo más grande que Dios me concedió, un hombre humilde y trabajador, quien con su ejemplo supo inculcarme los valores de la honestidad y la honradez, con su inmenso amor me demostró el cariño más sincero de todos, el de un padre a su hija, en los momentos más difíciles supo apoyarme para concluir con el sueño más grande, el ser una profesional, en especial querido padre, este éxito es para ti, te agradezco tu amor y apoyo incondicional y sobre todo a tu nieta quien para ti ha sido una hija más, nunca olvides que para tu hija eres lo más importante y que mi amor es infinito.

A MI MADRE:

Una mujer aguerrida y luchadora, de quien aprendí a defender mis derechos y ser una mujer con valores en búsqueda de la verdad y la justicia, tu ejemplo querida madre me ha inspirado a luchar cada día por un mejor futuro, y que a base de trabajo todos los sueños y metas pueden ser alcanzadas, tu apoyo siempre fue incondicional y hoy este apoyo concluye en cumplir una meta más en mi vida, gracias por nunca dejarme sola.

A MI HIJA:

Mi querida y amada Fabiana, quien en los momentos de soledad con tu inocencia y tu sonrisa me alentaste y me diste fuerzas para seguir adelante, por ti lucho cada día por ser mejor y poderte dar las herramientas para que mañana seas una mujer llena de alegría y éxito, desde que llegaste a mi vida todo es por ti mi niña hermosa.

A MIS HERMANOS:

Hace 30 años partieron en busca de un futuro mejor, hoy querida familia la distancia no ha logrado que el amor que nos une desaparezca, gracias por ese regalo llamado sobrino, quien a su corta edad es un ser humano extraordinario.

A MIS AMIGOS:

A todos ustedes amigos y compañeros de estudio, quienes compartieron estos años de preparación académica y momentos de convivencias, les agradezco por su amistad y consejo cuando lo necesité, infinitas gracias por estar allí cuando necesite una mano amiga.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por brindarme la oportunidad del conocimiento, por abrirme el camino a la verdad y guiarme a ser una profesional consiente de su realidad y actuar en consecuencia con ella, para mí es un orgullo ser egresada de tan prestigiosa casa de estudios que me permitió cumplir el sueño más anhelado de mi vida, el superarme profesionalmente.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.

PRESENTACIÓN

La investigación en un análisis de la creación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que se suscribió entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, siendo este último sujeto de estudio, siendo una investigación cualitativa, debido a que se analizó que la creación de dicho reglamento es ineficaz porque no beneficia a los trabajadores del Ministerio de Salud Pública, beneficiando a los dirigentes del Sindicato que suscribió dicho Pacto, el trabajo de tesis abarcó el periodo comprendido entre los años 2012 al 2016, en ciudad de Guatemala.

Es una investigación que analiza un pacto colectivo, pertenece a la rama del derecho laboral, teniendo como objeto de investigación la creación del Reglamento de Gastos de Viático, analizando los efectos negativos para la negociación colectiva en el sector público y el perjuicio para los trabajadores estatales, la aplicación de dicho Reglamento, tanto en el ámbito mediático afectando la imagen de los trabajadores y perjudica la futura negociación de verdaderos beneficios para la clase trabajadora.

El aporte del presente trabajo es establecer los verdaderos principios de la negociación colectiva y como los profesionales del derecho no deben permitir que una ley profesional cometa ilegalidades con el pretexto de la superación de los derechos mínimos de los trabajadores, ya que uno de los principios éticos de los profesionales del derecho es defender la legalidad y la aplicación de la justicia en donde se requiera su intervención.



HIPÓTESIS

Dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se crea un reglamento de gastos de viático, pero este reglamento beneficia económicamente a los dirigentes sindicales y funcionarios públicos, perdiéndose el objetivo de la negociación colectiva. Con este reglamento se admite que los dirigentes sindicales cobren viáticos por desarrollar sus actividades sindicales y esta situación debería cubrirse con la cuota sindical que este sindicato recibe de sus afiliados en virtud que es la finalidad de esta cuota, por lo que es necesaria la eliminación de este reglamento y seguir con la aplicación del Acuerdo Gubernativo 397-98 Reglamento de Gastos de Viatico para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado, que claramente establece que el pago de viáticos es para el cumplimiento de comisiones oficiales por parte del personal que presta sus servicios a estas entidades estatales.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada se comprueba, puesto que al analizar el Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se establece claramente que solo beneficia a dirigentes sindicales y funcionarios públicos, dejando de lado la mejora a las condiciones de los trabajadores de dicho Ministerio, por lo que se hace necesaria la eliminación de este Reglamento y seguir con la negociación que busca la mejora de derechos mínimos establecidos en la legislación vigente. Los métodos utilizados para comprobar esta fue el analítico e inductivo basado en la observación, esto en base a la lectura del cuerpo normativo y al análisis del mismo.

ÍNDICE

	Pag.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1 Definición.....	1
1.2 Origen.....	3
1.3 Naturaleza jurídica.....	6
1.4 Finalidades.....	7
1.5 Características.....	9
1.6 Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. El sindicalismo.....	11
2.1 Definición.....	11
2.2 Origen.....	13
2.3 Reseña histórica del sindicalismo en Guatemala.....	14
2.4 El sindicato, la base de acción del sindicalismo.....	23
2.5 Naturaleza Jurídica.....	24
2.6 Ideología, objetivos y actividades de un sindicato.....	25

2.7	Órganos que integran un sindicato.....	29
-----	--	----

CAPÍTULO III

3.	Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	31
3.1	Definición.....	33
3.2	Origen.....	34
3.3	Naturaleza jurídica.....	35
3.4	Características y ventajas.....	37
3.5	Regulación legal.....	40
3.6	Responsabilidad de un sindicato en la suscripción de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	41

CAPÍTULO IV

4.	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.....	43
4.1	La negociación colectiva en el sector público y sus particularidades	44

4.2	Creación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y su ineficacia.....	49
4.3	Acuerdo Gubernativo 397-98 Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado y su comparación con la creación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.....	53
4.4	¿Por qué un pacto colectivo beneficia económicamente a un líder sindical y pierde su objetivo?.....	60
4.5	La importancia de la eliminación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.....	64
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
	ANEXOS.....	73
	BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

El 21 de agosto de 2013, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala suscribió con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, dentro de este, se incluye la creación de un Reglamento de Gastos de Viático para los trabajadores de este Ministerio, lo que ha sido objeto de interés de medios de comunicación y de instituciones como la Procuraduría General de la Nacional, quienes objetan y descalifican esta negociación, solicitando inclusive que sea considerado como lesivo para los intereses del Estado.

Al momento de analizar dicho reglamento, se entiende la molestia generada y se presenta una interrogante ¿a quién beneficia este reglamento, a los trabajadores o a los dirigentes sindicales?, pues los beneficios económicos para estos líderes sindicales son evidentes, por lo que se hace necesario el estudio y análisis de dicho reglamento y hacer las recomendaciones necesarias, para evitar que una herramienta fundamental para superar los derechos mínimos establecidos en el Código de Trabajo, sea utilizada para beneficio personal de algunos líderes sindicales, quienes se olvidan de los principios del sindicalismo y de la negociación colectiva dejando en total desamparo a los trabajadores que ponen su confianza en ellos y en nada o en poco son beneficiados en este pacto colectivo objeto de este estudio.

El objetivo general de la investigación, fue determinar la importancia de la eliminación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por ser ineficaz e innecesario, aunado a la clara discrepancia que existe con el Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado, por lo que la potestad de la modificación de este tipo de reglamentos la tiene el Presidente de la Republica y no un Sindicato o Ministro de Estado.

La tesis se dividió en cuatro capítulos, el primero desarrolló lo relativo al derecho colectivo del trabajo, el segundo capítulo abordó el tema del sindicalismo estableciendo su definición, origen, naturaleza jurídica, ideología, actividades, órganos que lo integran y una breve reseña histórica del sindicalismo en Guatemala, el tercer capítulo definió lo que es un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, su origen, características, marco jurídico y la responsabilidad de un sindicato en la suscripción de este, en el cuarto capítulo se realiza un análisis al reglamento objeto de estudio, con lo que se alcanza el objetivo principal de la investigación, el establecer la ineficacia de dicho reglamento y la necesaria eliminación de este dentro del Pacto Colectivo.

Los métodos empleados fueron el inductivo, el analítico y el dialectico, y la técnica utilizada fue la técnica bibliográfica, en la cual se obtuvo material bibliográfico y documental, utilizando para esto leyes, textos, documentos, diccionarios jurídicos, para su posterior transcripción al trabajo final. La hipótesis formulada fue comprobada, en cuanto que se hace necesario la eliminación del Reglamentos de Gastos de Viático, ya que es ineficaz y no cumple con uno de los objetivos de la negociación colectiva, mejorar las condiciones económicas y sociales del trabajador, agregando que existe una legislación al respecto que rige todas las entidades del Organismo Ejecutivo, por lo que es importante tomar en cuenta la recomendación del presente trabajo y evitar que se perjudique el futuro de la negociación colectiva en las entidades del Estado.

Por lo expuesto con anterioridad se hace necesaria la recomendación de la eliminación de este cuerpo normativo creado con cierta ventaja y doble intención, ya que su creación fue disfrazada como un beneficio al trabajador salubrista, lo que en la práctica es algo que no sucede en virtud del beneficio en forma directa al dirigente sindical y a la máxima autoridad del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

“La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales. Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo”.¹

1.1 Definición

El tratadista Mario de la Cueva define el derecho colectivo del trabajo “la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores de patronos y sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos”.²

Para Guillermo Cabanellas, el derecho colectivo del trabajo es, “aquel que, tiene por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo,

¹ Allocat, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 15

² **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 277

desarrolla un objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses”.³

Hueck y Nipperdey, citados por Guillermo Cabanellas, definen el derecho colectivo del trabajo como “aquella parte del derecho del trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas, sus contratos y sus luchas y de forma más concreta las relaciones jurídicas entre trabajadores y empresarios como sujetos sociales mediante su sometimiento a normas de derecho”.⁴

En consecuencia con las definiciones doctrinarias antes citadas, se define al derecho colectivo del trabajo, como la rama del derecho del trabajo, que se destina a la colectividad, siendo esta la particularidad del mismo, su aplicación no se encuentra limitada a los trabajadores sindicalizados ya que es aplicable a todos los trabajadores dentro de una empresa o institución, en ese sentido regula las distintas condiciones en las que se prestara un servicio y el salario a percibir por estos, asimismo las condiciones sociales que los trabajadores que a su consideración sea pertinente regular conjuntamente con el patrono, por lo tanto el derecho colectivo del trabajo ocurre como consecuencia directa de las relaciones laborales entre patronos o sindicatos facultados para establecer dicha regulación.

³ Diccionario enciclopédico de derecho usual. Pág. 207.

⁴ Compendio de derecho laboral. Tomo II. Pág. 445.

1.2 Origen

“El derecho colectivo del trabajo fue un producto necesario de la idea de justicia social. El capitalismo liberal, no obstante sus discursos y optimismo, produjo una enorme desigualdad entre los hombres y una tremenda injusticia social. La doctrina liberal exigió la abstención del Estado, por lo que no era posible corregir la injusticia por la vía del derecho legislado. La formación de las clases sociales, la coalición de obreros, la asociación profesional y la huelga fueron medios para alcanzar el orden justo que el Estado negaba, ya no a imponer, siquiera a estudiar. No podía perpetuarse la injusticia los hombres habían creado al Estado para asegurar sus derechos, pero el primero de éstos, que es el derecho a tener una existencia digna peligraba por la causa del mismo Estado, que patrocinaba la desigualdad y la injusticia. Lo que el Estado no hacía, lo haría la clase social que sufría injusticia, si el Estado no actuaba para remediar los males sociales, intervendría la clase obrera para poner un remedio”.⁵

El derecho de coalición es considerado la base fundamental del derecho colectivo del derecho, y por ende el surgimiento y formación del este, inicia con “la historia del derecho de coalición. Reconociendo que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, es posible afirmar que si esta libertad falta no son posibles ni la

⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 223.

huelga, ni el paro, ni la asociación profesional, ni la contratación colectiva. En tal sentido la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición”.⁶

Al ser reconocido el derecho de coalición, surgió la posibilidad de paro, de la huelga, de la contratación colectiva y de la asociación profesional, en “Inglaterra se obtuvo el derecho de coaliciones en 1824 y la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico no existía prohibición en contra de su existencia. En Francia se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864 y pudo funcionar la huelga pero subsistió la prohibición para la asociación profesional. Esta diferencia se debió a una distinta actitud política-económica. En Inglaterra se prohibió el derecho de coalición para satisfacer los principios de la escuela liberal. Pero toleró a las asociaciones que perseguían un fin lícito, distinto a las finalidades de la asociación profesional. Y cuando autorizó la coalición, se produjo automáticamente la licitud de la asociación profesional”.⁷

En el periodo de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, carente de eficacia, se indicaba inclusive que era una declaración de buena voluntad de los patronos y que no existía una vía legal para reclamar su cumplimiento, cuando se le dota a la asociación profesional de personalidad

⁶ Allocat, Amadeo. **Derecho procesal colectivo del trabajo**. Pág. 58.

⁷ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 49.

jurídica el contrato colectivo adquirió existencia legal, porque hubo personas capaces de exigir su cumplimiento.

Por lo expuesto anteriormente, se puede indicar que el derecho colectivo del trabajo surgió en aquellas luchas sociales que buscaban solventar las injusticias sufridas por la clase obrera, los trabajadores identificaron que individualmente no lograrían superar las injusticias a las que eran sometidas por el patrono y por el mismo Estado que era incapaz de actuar, por lo que se organizaron en la búsqueda del equilibrio que les permitirá obtener mejoras de carácter económico y social.

Cabe mencionar, que en sus inicios, el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil, por lo que su regulación permitían el uso de la autonomía de la voluntad, esto sin sopesar la desigualdad entre el patrono y el trabajador, viéndose este último obligado a aceptar las disposiciones del patrono, aunque estas fueran contrarias a sus interés legítimamente justos. Se establece entonces que el nacimiento del derecho colectivo del trabajo fue anterior al surgimiento del derecho del trabajo propiamente dicho, ya que a través del ejercicio de la libertad genérica de asociación que los trabajadores fueron en búsqueda de esa justicia social que les permitiera una vida digna por medio del otorgamiento de mejores condiciones de trabajo que posteriormente adoptó el derecho laboral en sí.

1.3 Naturaleza jurídica

Se reconoce al derecho colectivo del trabajo como la facultad de los trabajadores y los patronos en regular las relaciones entre si y por ende los conflictos que surgen de las mismas y de los de los contratos de trabajo, se señala que la naturaleza jurídica del estatuto es doble, es un derecho frente al Estado y al empresario, características por las que el derecho colectivo del trabajo es derecho público.

Para Cabanellas, “la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, se cataloga de derecho público. Pues pone de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios con el Estado y un derecho de los asalariados, como grupo o clase, ente los patronos”.⁸

“Es innegable que el fin supremo el Estado es el bien común y que por bien común solo puede entenderse el bien de la mayoría ya que remotamente puede obtenerse el bien de la totalidad. Partiendo de ese razonamiento y tomando en cuenta que todas las sociedades la mayoría está integrada por los trabajadores, entonces el derecho del trabajo, debe orientarse a garantizarse el disfrute de los derechos existentes y promover el bienestar de la mayora de la sociedad, lo cual solo puede lograrse mediante la

⁸ Cabanellas Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 44.

imperatividad de los principios y preceptos de esta rama jurídica, y el apoyo participativo del Estado”.⁹

De esta cuenta, en la Constitución Política de la república de Guatemala, se demuestra que el derecho colectivo del trabajo, es un derecho frente al Estado, pues en ella se garantiza el derecho de coalición, asociación profesional y de huelga, de la misma forma, los trabajadores y los patronos tiene la libertad de asociarse para la defensa de sus intereses, sin que el Estado pueda ser un obstáculo para tal fin, las respectivas asociaciones de trabajadores y de patronos se encuentra facultados para celebrar convenios o pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre si y el Estado se encuentra obligado a respetarlos, fomentarlos y protegerlos.

1.4 Finalidades

La finalidad primordial del derecho colectivo del trabajo, es el trabajador, por ende desarrollara sus aspectos económicos y sociales, esto para compensar de alguna manera la desigualdad ante los patronos, su finalidad es el mejoramiento tanto en el presente como en el futuro del trabajador y para lograr este objetivo es influyente en el Estado y en la sociedad de manera mediata e inmediata, influye de forma mediata a través de la solidaridad de asumir una posición política frente a sus intereses eligiendo a

⁹ Atienza, Manuel. **Introducción al derecho**. Pág. 164

quien va a representar la adecuada condición de la nación, e influye de forma inmediata a través de la unión de los trabajadores, buscando la igualdad, la contratación colectiva y el mejoramiento y aseguramiento de la condición de vida del trabajador.

Dentro de las finalidades inmediatas se observa la organización formal de los trabajadores, por lo que estos deben organizarse en asociaciones profesionales, un ejemplo de ello puede ser la conformación de un sindicato, otra finalidad inmediata es el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales del trabajador, lo que dentro de nuestro ordenamiento jurídico, se puede obtener a través de la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, por lo que llegamos a otra finalidad inmediata, la vigilancia de los derechos laborales, por lo que los trabajadores deben estar organizados debidamente y actuar en caso peligro la integridad de estos derechos.

Podemos identificar dos finalidades de forma mediata, la primera seria la configuración teórica del pensamiento sindical y sus proyecciones sociales, lo que nos lleva la creación de conciencia de los trabajadores sobre la defensa de sus intereses económicos y sociales, esto para que las organizaciones sindicales sean fuente unificada de opiniones y que los trabajadores adquieran un mayor sentido de sus intereses en una democracia auténtica, la segunda es la participación político partidista, para obtener representatividad parlamentaria para impulsar cambios en la legislación u obtener participación en el organismo ejecutivo para permitir llevar mayor atención a los sectores laborales.

1.5 Características

1. Es una rama del derecho laboral por lo que pertenece al derecho público, siendo esta su naturaleza jurídica.
2. Es un derecho que concierne a los grupos sociales, se inspira en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de los grupos sociales.
3. Busca compensar la desigualdad que el trabajador posee ante el patrono, persigue lograr un equilibrio colocándolos en una misma posición para la negociación de las condiciones.
4. Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos de trabajo.
5. Sus normas regulan la organización y el funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores o empleadores.
6. Señala los procedimientos, judiciales y extrajudiciales para el planteamiento y solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social.

1.6 Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Las instituciones jurídicas “tienen como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la actualidad de una ley”¹⁰,

¹⁰ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 179.

derivado de esto, se señala que “las instituciones del derecho colectivo del trabajo identifican a los elementos que han hecho posible la existencia de esta parte de la ciencia jurídica, es decir aquello sin los cuales no habría sido posible crear normas que persigan la armonía entre los factores de la producción, ya sea estableciendo reglas de conducta predeterminadas, o reglas de ejercicio de esas conductas predeterminadas, que al tenor de los principios fundamentales logren la dignificación moral y económica de la clase trabajadora”.¹¹

Por lo expuesto anteriormente, se concluye que los elementos institucionales fundamentales del derecho colectivo del trabajo son los que han dado vida a esta parte del derecho y son las instituciones principales del derecho colectivo, por lo que se señala que las instituciones de derecho colectivo del trabajo son; a) Los patronos individuales que constituyen una parte en una negociación colectiva; b) Las agrupaciones temporales de trabajadores, llamadas coaliciones de trabajadores, que existen en torno a un consejo o un comité ad hoc; c) Las asociaciones profesionales, sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores; d) Las huelgas; e) Los paros.

¹¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 29

CAPÍTULO II

2. El sindicalismo

“Los intereses y las condiciones de existencia de los proletarios se igualan cada vez más a medida que la máquina va borrando las diferencias en el trabajo y reduce el salario, casi en todas partes, a un nivel igualmente bajo. Como resultado de la creciente competencia de los burgueses entre si y de las crisis comerciales que ella ocasiona, los salarios son cada vez más fluctuantes; el constante y acelerado perfeccionamiento de la máquina coloca al obrero en situación cada vez más el carácter de colisiones entre dos clases. Los obreros empiezan a formar coaliciones, llegan hasta formar asociaciones permanentes para asegurarse los medios necesarios, aquí y allá la lucha estalla en sublevación”.¹² Con lo que se puede indicar que el sindicalismo surge de la lucha autentica de los trabajadores frente a los empleadores en busca de mejoras sociales.

2.1 Definición

“El sindicalismo no es propiamente una ciencia sino un método de orientar, dirigir y hacer culminar las aspiraciones y deseos de la clase trabajadora mediante la asociación sindical. Aunque en el terreno jurídico es una modalidad del derecho general de

¹² Marx, Carlos. Engels, Federico. **Manifiesto del partido comunista**. Pág. 63.

asociación, es sin embargo un derecho específico. Alrededor de aquella se hacen innumerables asociaciones”.¹³

“Sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos de dichas asociaciones profesionales”.¹⁴

Por lo que, de las definiciones anteriores se puede definir al sindicalismo como el sistema de organización de trabajadores a través de un sindicato, que involucra aspectos doctrinales, políticos e ideológicos, que promueven a los trabajadores a manifestar aspiraciones que superen las ya establecidas como garantías mínimas, es la acción conjunta de los sindicatos a favor de sus afiliados, constituye el sindicalismo lo que, en la práctica trasciende el área de las relaciones entre trabajadores y patrones y se extiende a esferas sociales y políticas, buscando la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados y dependientes de las grandes industrias y los dueños de los medios de producción.

¹³ González Charry, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Tomo I. Pág. 18.

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 38.

2.2 Origen

“El sindicalismo tiene su origen en los trabajadores sastres en 1720 en Inglaterra, quienes solicitan elevar sus salarios y disminuir la jornada de trabajo, pero no es, sino hasta 1864 bajo la inspiración de la ideología de Marx y su teoría de la lucha de clases, cuando el sindicalismo cobra más relevancia, al unificarse varios trabajadores (proletariado, definido por Marx) de la mayoría de los países de la Europa Occidental, a la Asociación Internacional de los Trabajadores”.¹⁵

“La industria moderna ha transformado el pequeño taller del maestro patriarcal en la gran fábrica del capitalista industrial. Masas de obreros, hacinados en la fábrica, están organizados en forma militar. El proletariado pasa por diferentes etapas de desarrollo. Su lucha contra la burguesía comienza con su surgimiento. Al principio, la lucha es entablada por obreros aislados, después, por los obreros de una misma fabrica, más tarde, por los obreros del mismo oficio de la localidad contra el burgués aislado que los explota directamente”,¹⁶ por lo que su origen se enlaza con el crecimiento industrial.

Es evidente que el sindicalismo surge como una lucha constante ante el incesante avance de las maquinas, la industrialización, la división del trabajo y la acumulación del capital en pocas manos, lo que provoca condiciones paupérrimas en los trabajadores y

¹⁵ Machicado, Jorge. **Sindicalismo y sindicato**. Pág. 9.

¹⁶ Marx y Engels. **Op. Cit.** Pág. 25.

sus familias, el trabajo manual es sustituido por una máquina, quien a su vez hace esclavo al trabajador que es sustituido en sus actividades, por ende el recorte de su salario y el aumento de jornadas de trabajo, es obligado a buscar alternativas para cambiar su situación y mejorar sus condiciones económicas y sociales.

La evolución del sindicalismo va desde las aspiraciones netamente sociales, tomando en cuenta las económicas y más adelante las aspiraciones políticas, para Marx y Engels “la coalición de las fuerzas de la clase obrera, lograda ya por la lucha económica, debe servirle asimismo de palanca en su lucha contra el poder político de sus explotadores. Puesto que los señores de la tierra y del capital se sirven siempre de sus privilegios políticos para defender y perpetuar sus monopolios económicos y para sojuzgar al trabajo, la conquista del poder político se ha convertido en el gran deber del proletariado”,¹⁷ por lo que la política puede llevarse de la mano con el sindicalismo.

2.3 Reseña histórica del sindicalismo en Guatemala

Se presentan las siguientes etapas:

a. Etapa de las mutualidades 1821 – 1920

¹⁷ Ibid. Pág. 44.

Se compone básicamente por artesanos constituidos en pequeños talleres por cuenta propia, unidos por la idea de ayudarse mutuamente, con un marco legal que nada reconocía derecho alguno para el obrero, al contrario la primera Ley de Trabajadores Decreto. Gubernativo. 486 del 14 de febrero de 1894, regula el trabajo forzado de los campesinos en las fincas de los cafetaleros e inclusive los finqueros realizaban ventas de los trabajadores de sus fincas, para Navas “El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno”¹⁸ y que según Ovando Sánchez citado por Navas la actividad de estos gremios no se podía definir como sindicalismo, ya que “antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo Propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –un homenaje a la madre de Cabrera-”.¹⁹

b. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco 1920 – 1930

Su composición en su mayoría es artesanal, aun con la participación de los muelleros, bananeros y ferroviarios, se pasa del carácter mutualista a la constitución de los primeros sindicatos quienes plantean la lucha de clases y se proponen fines reivindicativos, pero no dudan en mezclar planteamientos políticos, lo que dificulta el reconocimiento legal y de sus actividades, se logran los contactos por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo.

¹⁸ Navas Álvarez, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Pág. 41.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 42.

Es en esta etapa los trabajadores participan en aspectos políticos, llevando inclusive a un diputado a la Asamblea Legislativa a través del Partido Laboralista que fue resultado de la disuelta Unificación Obrera Socialista, quien a su vez parte de este conforman el Partido Comunista Centroamericano, Sección de Guatemala, estallan huelgas relevantes como la de los muelleros de la United Fruit Company (UFCO) y de la Empresa de los Ferrocarriles, esta última logrando el acceso a la mayoría de sus demanda, no siendo así el primer caso, donde los obreros son reprimidos brutalmente sin lograr el acceso a sus demandas y el movimiento sindical llega al agro y se dan los primeros conflictos en las fincas cafetaleras del occidente.

Una de las mayores conquistas de esta década fueron la jornada ordinaria de ocho horas, el derecho de sindicación y de huelga, sin reconocerse aun la contratación colectiva, el 30 de abril de 1926 se emite el Decreto. Legislativo. 1434 la Ley de Trabajo, constituye la ley más completa hasta la fecha en materia laboral, reconoce el derecho a huelga de los trabajadores, pero en el fondo remite al arbitraje obligatorio, así mismo se crea el Departamento Nacional del Trabajo, quien inspeccionaba los conflictos individuales y colectivos.

c. 1931 – 1944 14 años sin presencia del sindicalismo

“Con la llegada del General Jorge Ubico, llega la represión, se fusila en el peor de los casos y se encarcela a varios dirigentes que persisten en la organización campesina y sindical, el trabajo vuelve a ser forzado y es evidente la militarización de las instituciones

civiles. “Las palabras “sindicato”, “sindicalismo”, “obrero”, “huelga”, “derechos laborales”, “pliego de peticiones” quedan proscritas del vocabulario “de las gentes de orden” y quienes tienen la osadía de emplearlas, automáticamente se convierten en “comunistas” enemigos del régimen, en punible actividad conspirativa”²⁰.

“Un oscurantismo terrible se cierne sobre el movimiento obrero guatemalteco por un lapso de pesadilla de casi 14 años; se retrocede en el tiempo y vuelve a imperar el trabajo forzado, -con una modalidad- la libreta de jornalero en el campo y los boletos de vialidad y ornato en las ciudades; misérrimos salarios que acompañan a la crisis de los años treinta son aceptados y soportados por un pueblo hambriento y temeroso ante una creciente militarización de las instituciones civiles”.²¹

d. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco (Revolución de Octubre) 1944-1954

Unidos universitarios y maestros luchan contra la dictadura de Ubico, quien debido a la presión renuncia el 30 de junio de 1944, queda como presidente el General Federico Ponce Vaidés, quien el 20 de octubre es derrocado por militares jóvenes y universitarios, dirigido este movimiento por el Teniente Coronel Francisco Javier Arana, el Capitán Jacobo Arbenz y el civil Jorge Toriello, quienes integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, llegando al gobierno del Doctor Juan José Arévalo de 1946 a 1950 y del

²⁰ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 24.

²¹ Navas, María. **Op. Cit.** Pág. 44.

Coronel Jacobo Arbenz Guzmán de 1951 a 1954, electo mayormente por trabajadores y estudiantes universitarios.

Evidentemente a lo largo de la historia del sindicalismo en Guatemala no hay otra etapa en la que el movimiento sindical tenga tanto auge, por primera vez los gobiernos impulsan una política de defensa y desarrollo del sindicalismo, a su vez nacen instituciones sindicales de relevancia y que en algunos casos aún siguen vigentes, tal es el caso del STEG (Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala), la CTG (Confederación de Trabajadores de Guatemala).

En 1947 figura la inscripción del SETUFCO (Sindicato de Empresa de Trabajadores de la United Fruit Company), son muchos los conflictos y huelgas derivados de esta década, posiblemente uno de los fuertes dados en Puerto Barrios en la UFCO, quien amenazaba con afectar el comercio y la vida económica del país, llegando el 7 de mayo de 1949 a la firma del Pacto Colectivo, esto con la intervención del Ministro de Economía y Trabajo Alfonso Bauer Paiz.

El uno de mayo de 1947 entra en vigencia el primer Código de Trabajo Decreto 330, en el cual se regula el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, nace la Inspección General de Trabajo, el Departamento Administrativo de Trabajo los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de

Seguridad Social, a través del Decreto 900 del Congreso de la Republica el 17 de junio de 1952 se promulga La Ley de Reforma Agraria.

e. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco (la contrarrevolución) 1954 en adelante

Un segundo golpe dado a la UFCO sin duda alguna marco la historia del sindicalismo guatemalteco y de nuestra historia como país, el 4 de marzo de 1953 son expropiadas 1,859 caballerías, a la Compañía Agrícola de Guatemala subsidiaria de la UFCO (obtenidas como regalo de pasados gobiernos), en el marco de la aplicación de la Ley de Reforma Agraria, al no obtener respuesta ante los recursos planteados por esta al tratar de recuperar lo perdido, solicita la protección del Gobierno de los Estados Unidos, el Gobierno de Arbenz es calificado de comunista y por ende una amenaza, y con el apoyo de varios gobiernos extranjeros en junio de 1954 inicia la intervención de los Estados Unidos (inclusive años después reconocida esta intervención por el mismo gobierno estadounidense) perpetuándose esta el 3 de julio con la entrada del Coronel Carlos Castillo Armas.

Se decreta la disolución de varios sindicatos entre ellos el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala, el Sindicato de Trabajadores de la compañía United Fruit Company, partidos políticos como el PGT (Partido Guatemalteco del Trabajo), el FUD (Frente Universitario Democrático), entre otros, inician olas de represión reflejados en despidos masivos, cientos de asilados políticos, miles de dirigentes campesinos asesinados, miles de presos políticos sin proceso.

Iniciando en esta etapa una serie de sucesos lamentables para el movimiento sindical que hoy no logran ser superados, la diseminación del sindicalismo que irónicamente ya había iniciado en la etapa anterior debido a las diferencias ideológicas y políticas, se perpetua con un movimiento sindical que sigue su desarrollo a pasos lentos, muchos sindicatos inscritos desaparecen al poco tiempo, desaparece la afiliación a las centrales internacionales, el miedo paraliza al trabajador, aquel sindicalismo participe del ámbito político simplemente pasa a preocuparse únicamente por los problemas de su empresa y totalmente apolítico.

En 1956 se prohíbe el derecho de sindicalización y de huelga para los servidores públicos, en medio de la división del movimiento sindical a causa de la represión, las diferencias ideológicas, corrupción o el individualismo de algunos dirigentes, el movimiento poco a poco resurge, se reorganizan algunos sindicatos disueltos, otros desaparecen definitivamente, surgen a la vez nuevos, el marco legal sufre algunos cambios, se deroga la Constitución de 1945, en el Gobierno de Ydígoras Fuentes en, 1961 se emite el Decreto 1441 que contiene un nuevo Código de Trabajo, durante la administración del Presidente Méndez Montenegro se emite la Ley de Servicio Civil, que marca una clara desventaja del trabajador público ante el trabajador de la empresa privada.

La historia del sindicalismo guatemalteco se ve marcada por los asesinatos de centenares de dirigentes, innumerables desapariciones sin resolver a la fecha, despidos

masivos como lo fue el caso de la multinacional Coca-Cola o la empresa Textiles Aurora, el desfile del 1 de mayo de 1974 fue reprimido por las fuerzas armadas asesinando a siete obreros y centenares de heridos, jugando para todo ello un papel importante la Policía Judicial, la Policía Nacional, los especialistas y oficiales de la Dirección de Inteligencia conocida como G-2 de las zonas militares y S-2 de otras unidades militares.

El 8 de junio de 1977 es asesinado cobardemente el Licenciado Mario López Larrave, fundador y asesor de la Escuela de Orientación Sindical de la Universidad de San Carlos de Guatemala y defensor incansable de la clase trabajadora, el movimiento afronta la represión dejando atrás las grandes movilizaciones, surgen movimientos políticos que acogen a sindicalistas, periodistas, profesionales, impulsando la formación del Frente Democrático contra la Represión, quien a su vez acogía miembros de los partidos políticos recién inscritos, como el FUR (Frente Unido de la Revolución) y el PSD (Partido Socialista Democrático).

“El congresista Alberto Fuentes Mohr (PSD) y el exalcalde capitalino Manuel Colom Argueta (FUR), abrían la posibilidad para vislumbrar la posibilidad de relevo electoral de las fuerzas sociales que protagonizaban las movilizaciones de ese mismo año. Aquella coyuntura política no llegó a cristalizarse después de los asesinatos de Alberto Fuentes Mo Mohr y de Manuel Colom Argueta. Asesinados el 25 de enero de 1979 y el 22 de marzo del mismo año”.²²

²² Gutiérrez, Marta. **Sindicalistas y aparatos de control estatal. Elementos para una historia del movimiento sindical.** Pág. 33.

La represión no es exclusiva de la ciudad capital, 100 campesinos son masacrados en Panzos Alta Verapaz, el 31 de enero de 1980 mueren calcinados casi 40 campesinos y estudiantes universitarios en la Embajada de España, quienes querían a dar a conocer la represión militar en las comunidades indígenas de Quiche, esto en el desarrollo de lo que conocemos como el Conflicto Interno Armado.

Después de la firma de la Paz Firme y Duradera, las cosas han cambiado y para el movimiento sindical la represión basada en desapariciones forzadas, asesinatos y asilados ha cambiado de escenario y de modalidad, con un marco jurídico extenso en materia laboral, los asesinatos disminuyeron considerablemente, al igual que los secuestros, hoy las luchas son contra el sistema legal inoperante a favor del sector empresarial, según el Estudio de la Confederación Internacional de Sindicatos CSI, Berlín 2014, Guatemala es considerado como uno de los peores países para trabajar y donde se registran más problemas para ejercer los derechos laborales, por lo que los trabajadores carecen de acceso a sus derechos y las instituciones obligadas a protegerlos por lo que están expuestos a unos regímenes autocráticos y prácticas laborales injustas, lo que pone en grave desventaja al trabajador teniendo como resultado la inaplicabilidad de las leyes laborales y la violación constante a los derechos de los trabajadores sindicalizados.

El daño ocasionado al movimiento, se traduce en la diseminación del sindicalismo, la división ha llegado a la creación de dos sindicatos en una misma institución, lo que distrae

los fines de la creación del mismo, la lucha es entre los dirigentes lo que beneficia al patrono, quedando en medio el trabajador totalmente desprotegido, la deformación de la ideología del sindicalismo es evidente, el bien común se traduce al bien de unos cuantos, el daño es enorme, hay un movimiento vigente pero dividido, individualista, apático políticamente, y los involucrados en política se olvidan de sus principios y pasan a formar parte de las filas de servidores públicos o funcionarios hoy señalados de corrupción.

2.4 El sindicato, la base de acción del sindicalismo

Por tanto, la institución a través de la cual hace efectiva su labor el sindicalismo es el sindicato, etimológicamente “la palabra sindicato es de origen griego syn que significa con y dike que significa justicia, por lo tanto se deriva de la palabra griega syndykos y de la latina syndicus que en términos generales significa persona que de alguna manera administra o vela por la justicia, por los intereses de alguien”.²³

El Código de Trabajo en el Artículo 206 establece: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

²³ Chicas, Raúl. **Op. Cit.** Pág. 83.

Legalmente se considera a un sindicato como una persona jurídica con la capacidad de ejercer derechos y contraer obligaciones, en el recae la representación de los trabajadores organizados, entre sus actividades están la de celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios aplicables a los trabajadores de una empresa, la participación en los organismo estatales que la ley permita, velar por el bienestar económico y social del trabajador salvaguardado su dignidad personal y la creación de instituciones u actividades que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

2.5 Naturaleza jurídica

Algunos estudiosos del derecho del trabajo consideran que la naturaleza jurídica del sindicato, depende de los sistemas políticos de cada país que cambian con el transcurso del tiempo, en Guatemala existe la corriente que indica que le derecho de asociación tuvo su reconocimiento en el derecho común, en virtud que en el Código Civil apareció por primera vez el derecho de toda persona a organizarse por medio de personas jurídicas, es de mencionar que en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 34 regula lo relativo al derecho de asociación, el que establece que “Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

En ese sentido, en el Artículo 102 del mismo cuerpo legal, se regulan los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo dentro de los cuales, en su inciso q) preceptúa el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, al establecer “Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de éste derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo”.

De lo expuesto anteriormente, la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y por ende constituye un derecho social que gozan todos los habitantes de nuestro país.

2.6 Ideología, objetivos y actividades de un sindicato

“El sindicalismo además de poseer un impulso socialista, es por antonomasia, anticapitalista, pues el capitalismo es considerado como enemigo natural de las reivindicaciones de la clase trabajadora, y por consiguiente, de las organizaciones

sindicales, a las que buscaba destruir, de lo expuesto evidenciamos lo radical de sus primeras concepciones políticas”.²⁴

Con estas concepciones, se concluye que la autora se refería a la ideología de Marx, quien alejado de las concepciones socialistas se apegaba a la expresión del comunismo que buscaba la destrucción del estado convertido así en comunidad, todo esto logrado en gran parte por la lucha del proletariado quien por la fuerza llegaría a lograr tal objetivo. El movimiento sindical se ha abierto y separado de esta concepción, sin embargo acogió como propias la teoría de la lucha de clases, descrita por Lenin, como una obra trazada con claridad y brillantez y la acumulación del capital en pocas manos, lo que desencadenó la lucha constante por el proletariado por alcanzar la independencia de sus esclavizadores, los dueños de los medios de producción, o la oligarquía, expresión más utilizada en nuestros días.

Entonces, el sindicalismo, partiendo de estas premisas, lucha en contra de un estado capitalista, se opone a su principal característica, la explotación del hombre por el hombre, una organización económica y social injusta, que hace más pobres a los pobres, para hacerlos esclavos de un sistema en donde se beneficia al que más tiene y se sigue castigando al que menos tiene, entonces, el sindicalismo surge con estrategias no únicamente reivindicativas de la clase obrera, sino además para el cambio de la

²⁴ Muñoz de Clark, Yesica Maiteh. **Género y sindicalismo. Análisis jurídico y social sobre la participación de la mujer en el ámbito sindical guatemalteco.** Pág. 13.

estructura política y económica y por ende social, dentro de esta concepción hay un elemento fundamental, el principio de la democracia, el respeto a la voluntad de la mayoría, ya que un sindicato lo conforman la totalidad de sus afiliados, quienes en conjunto toman decisiones y eligen a sus representantes, quienes hacen valer la voz de toda una organización.

Dentro del estudio de sus respectivos intereses en común y de la lucha constante por el mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, cada sindicato se plantea diferentes objetivos, los que están sujetos a las circunstancias que acogen a la organización, sin embargo se identifican algunos que buscan la dignificación de las condiciones de vida del trabajador, que se vuelven comunes para el movimiento sindical, sea cual sea su actividad comercial o servicio público al que pertenezca la organización.

Dependiendo de la actividad económica de los trabajadores sindicalizados, sus objetivos pueden variar, existen objetivos en común que buscan dignificar las condiciones de vida del trabajador sea cual sea la actividad a la que se dedique, entre estos podemos identificar; a) Un salario justo y reivindicación salarial, el salario busca cubrir las necesidades del trabajador, por lo que el salario debe aumentarse conforme al costo de la vida y el aumento de la canasta básica; b) Mejores condiciones de trabajo, implica tomar en cuenta la seguridad del trabajador en el ambiente laboral, jornadas de trabajo, áreas de descanso, atención médica, por mencionar algunas; c) Estabilidad laboral, protección antes los despidos injustificados y acciones legales a tomar frente a ellos, esto

para garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador; d) Fortalecer el proceso democrático de la sociedad, fortaleciendo el ejercicio democrático a lo interno de las organizaciones sindicales, significa una excelente practica para que los trabajadores se involucren en los procesos políticos y de elección popular de las autoridades que los representaran en el Estado; e) Fomentar el dialogo como respuesta a los conflictos, hoy la lucha se transmite en una lucha de ideas, los planteamientos requieren procesos previos de discusiones que han llegado a conclusiones válidas y concretas, para lograr negociaciones reivindicativas a favor de los trabajadores.

En cuanto a las actividades de un sindicato, estas se encuentra reguladas en el Artículo 214 de Código de Trabajo el que establece que: “Son actividades de los sindicatos: a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el Artículo 374, 375 y 376 de este Código. b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley. c) Velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal. d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la

personalidad jurídica de la entidad sindical; y e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

2.7 Órganos que integran un sindicato

El sindicato se encuentra integrado por tres órganos: i) Asamblea General, que constituye el órgano legislativo del sindicato, debido a que las decisiones que en la misma se toman son de carácter obligatorio, está conformada por todos los afiliados del sindicato, y es en los estatutos donde se establecen los requisitos para su celebración en cuanto a el procedimiento, quorum y periodo de celebración, entre sus atribuciones más importantes está la de elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y los proyectos de contratos o pactos colectivos; ii) Comité Ejecutivo, es el órgano que representa al sindicato y tiene como función la administración y ejecución de los acuerdos de la asamblea general, para ser miembros del Comité Ejecutivo se tienen que cumplir los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, ser electos democráticamente y estos gozan de inamovilidad en el trabajo mientras desempeñen dicha representación; iii) Consejo Consultivo, es el órgano que cumple funciones asesoras al Comité Ejecutivo.



CAPÍTULO III

3. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Así como lo es el sindicato para el sindicalismo, la negociación colectiva lo es para el sindicato, esta es un sistema que regula las relaciones de trabajo en una empresa, esta permite reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y de cómo se desarrollarán las relaciones entre el patrono y el trabajador, se considera un espacio de diálogo que permite al trabajador exponer sus necesidades y de cómo estas pueden ser resueltas a través de sus peticiones, las cuales planteadas al patrono entran en un proceso de negociación donde pueden ser aceptadas o de igual manera el patrono presentar una contrapuesta y así hasta llegar en un acuerdo donde ambas partes obtienen lo que buscan, la mejoras de la condiciones laborales y la productividad y crecimiento económico de la empresa.

Si bien la negociación colectiva es planteada en tanto de forma exclusiva para la superación de los derechos mínimos establecidos por las leyes laborales vigentes, y a través de esta tratar de nivelar un poco la enorme desigualdad y desventaja ante el patrono, no quiere decir que sea un proceso donde únicamente el trabajador sea la única parte beneficiada, un trabajador con un salario justo, desempeñando sus funciones en un ambiente saludable y adecuado no tendrá más que prestar un servicio eficiente,

aumentando la producción de la empresa ya que una empresa sin trabajadores en inoperante.

De nada sirve un proceso de negociación si esta no llega a concluirse y establecerse en la forma que la ley lo establece, una negociación concluye al momento de legalizarla a través de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es acá donde las partes se obligan al cumplimiento de todo lo estipulado en la negociación, sea esta por la vía directa o por la intervención de los tribunales de trabajo correspondientes.

Guillermo Cabanellas indica que: “La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la recomendación número noventa y uno del año 1951 sugiere que la definición y naturaleza jurídica de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación y propone a manera de sugerencia la siguiente: “Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional”,²⁵ por lo el autor hace una recomendación en cuanto a una definición pero indica que cada país se encuentra en libertad de normar el procedimiento referente a la negociación colectiva.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, volumen II.** Pág. 32.

3.1 Definición

El tratadista Mario de la Cueva define un pacto colectivo como: “El carácter normativo como fuente autónoma de derecho objetivo dentro de los límites de su ámbito personal y espacial de validez cuyo propósito esencial es el de superar los derechos y prestaciones que concede la ley y la contratación individual a los trabajadores”²⁶, por lo que se puede definir como la ampliación de los derechos establecidos en ley pero con la característica que esta ampliación se puede ajustar a cada actividad económica a la que los trabajadores se apliquen su fuerza de trabajo involucrados en la negociación.

El Artículo 49 del Código de Trabajo establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”.

El Artículo 53 del Código de Trabajo, indica que debe estipularse lo relativo a las profesiones, u oficios, la duración del pacto no mayor a dos años, jornadas de trabajo,

²⁶ De la Cueva Mario. **El nuevo derecho mexicano**. Pág. 402.

descansos, vacaciones, salarios, lugar y fecha de celebración y las firmas de los representantes del patrono y miembros del sindicato sobre quien recae la negociación.

Para la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se realiza un previo proceso de negociación a lo interno del sindicato, donde juntamente con el asesor legal que sea asignado se crean consensos para establecer un proyecto de pacto, una comisión negociadora, y qué camino debe tomar la negociación con el patrono, lo que se acepta y lo que no, resaltando para tal efecto que el órgano sindical encargado de la aprobación del proyecto de pacto, es la Asamblea General, que está conformada por al menos el 50% más uno de todos los trabajadores que conforman el sindicato.

3.2 Origen

Dentro de la legislación guatemalteca en materia laboral se regula lo estipulado a los contratos colectivos y pactos colectivos de condiciones de trabajo, como lo estipula el Código de Trabajo, en los Artículos 38 y 49, pero en sus orígenes en Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, eran definidos como un contrato colectivo.

“En los años anteriormente a la segunda guerra mundial en Francia, es posible distinguir dos figuras diversas: el contrato colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el contrato ley o contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región económica o

geográfica. El contrato colectivo ordinario fue la solución impuesta por el liberalismo, fue sustituto de la ley y del reglamento de trabajo, el contrato colectivo rige en una o varias empresas, siendo esta una preciada conquista de los trabajadores, pero no era suficiente: el derecho del trabajo del siglo XIX era un derecho individualista y su institución básica era el derecho individual de trabajo; los trabajadores se fueron dando cuenta en los lugares de trabajo que el problema de un obrero o trabajador era el problema de todos, de tal manera devino el derecho de trabajo colectivo, por cuanto se organizó y les permitió crear un derecho estatutario, así como las normas que regularían sus relaciones con los empresarios”²⁷, de un contrato colectivo que se definía como individualista se evoluciono a un pacto colectivo que era netamente orientado a una lucha colectiva.

3.3 Naturaleza jurídica

En la rama del derecho al trabajo se estudiaron al inicio a los pactos colectivos de trabajo como contratos de derecho común, con su evolución y los efectos que se le atribuían en relación con terceros, inicio la discusión de cuál era la naturaleza de la institución jurídica, que nace de un acuerdo de las partes, ya que se aplicaba incluso aquellos que no habían participado, en forma directa ni indirecta en su elaboración, esto quiere decir que quedan sujetos a sus disposiciones tanto los empresarios y trabajadores pertenecientes a las organizaciones o entidades que intervinieron en la gestión, redacción y firma del

²⁷ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 467.

convenio como los no integrados en ellas, siempre que desempeñen las actividades laborales dentro de la empresa que está regida por las normas del pacto colectivo.

“Si consideramos, dentro de un aspecto doctrinal, el problema planteado, tendremos que todo contrato es ley para quienes lo pactan. En cambio, se estima que la convención o pacto normativo constituye ley para los trabajadores o para la categoría, profesional de que se trate y para el propietario de la empresa o empresas, lo cual significa ruptura del principio general de que los contratos no cabe aplicarlos a terceros ajenos a los mismos, lo que en derecho laboral este principio no es aplicable. El principio de que los contratos no pueden perjudicar, ni tampoco obligar a terceros, de acuerdo con el aforismo jurídico latino; *res Inter. Alios acta, nobis nec nocetromoc prodest*, que expresa que los actos concertados por otros por los ajenos a nosotros, no dañan a los extraños al convenio. Sin embargo, al declararse que la convención normativa es ley para terceros ajenos a ella, se rompe tal norma jurídica”²⁸, lo que en nuestra legislación significa que un pacto colectivo se aplica a la totalidad de trabajadores de una empresa o institución, inclusive si estos no participaron en tal proceso de negociación, en este caso afiliado o no al sindicato que representa a los trabajadores.

“Si hemos de atenernos para ello a los caracteres de esta nueva figura laboral, su importancia es tanto doctrinal como práctica, pues la fijación de su cabal carácter técnico ayudara a dilucidar la razón de la fuerza de estas convenciones o pactos y el porqué de

²⁸ Cabanellas, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Pág. 132.

obligar a todos los pertenecientes a una misma profesión, aun cuando no hayan participado en la gestión normativa ni la hayan aprobado, de tal forma que para determinar la naturaleza jurídica de los pactos se hace difícil por no haber sido fijadas con coherencia las bases legales en torno a la institución laboral. La disimilitud entre los diversos regímenes legislativos, originada por la incertidumbre que aún subsiste en la doctrina, torna más difícil todavía concretar esa naturaleza, a pesar del desarrollo que han tenido los pactos colectivos de trabajo, así como su generalización en los países del mundo no se ha conseguido articular una teoría que permita explicar convincentemente su estructura y determinar el lugar que esta figura jurídica posee dentro del campo del derecho”²⁹, por lo establecido por el autor se instituye que es netamente protector de los derechos colectivos ya que se incluye a todos los trabajadores asociados o no.

3.4 Características y ventajas

“Los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo tienen las siguientes características; a) que los pactos o convenios solo pueden concertarse entre asociaciones profesionales obreras, una o varias, y una asociación patronal o un solo patrono individualmente considerado; de modo que un grupo de trabajadores, de no formar asociación, no podría concertar un pacto de carácter normativo; b) tiende a regular las condiciones de trabajo, aunque puede ordenar también situaciones que no se refieran propiamente al trabajo, como las relaciones recíprocas entre las organizaciones que las suscriben; c) trata de mantener un estado de paz, como finalidad”.³⁰

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 133.

³⁰ Ibid. Pág. 74.

Su naturaleza es esencialmente normativa, por lo que en ese sentido podemos describir las siguientes características:

1. Extensibilidad: sus normas tienen carácter de ley profesional y sus efectos se extienden a todos los que laboran en la empresa o en centro de producción de que se trate o no afiliados al sindicato que lo negocia, estas normas se incorporan a todos los contratos de trabajo individuales o colectivos vigentes y a los que en el futuro se celebren.
2. Obligatoriedad: es de negociación obligatoria para el patrono siempre que en la empresa o en el centro de producción de que se trate estén sindicalizados más de la cuarta parte del total de trabajadores y si en la misma empresa o centro de producción determinado existen varios sindicatos el pacto debe negociarse con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados.
3. Mediatividad: el pacto colectivo de condiciones de trabajo, debidamente suscrito entre las partes y homologado ante las autoridades administrativas competentes, se extiende a todos los trabajadores de la empresa, estén o no sindicalizados.
4. Inderogabilidad: se impone y no se puede dejar de cumplir por los sujetos que los suscriben y a quienes se aplica.
5. Finalidad: Entre los fines u objetivos primordiales del pacto colectivo se encuentran:
 - a) Superación de los derechos y prestaciones mínimas que concede la ley,
 - b) Regular las condiciones de trabajo. (Considerando IV; Literal b) Artículo 49 del Código de Trabajo).

6. Sujetos: Únicamente pueden celebrarlo los sindicatos (Artículo 49 del Código de Trabajo)
7. Derecho y obligaciones:
 - a) Derecho para el trabajador
 - b) Obligación para el patrono (Artículo 51 del Código de Trabajo).
8. Ámbito personal de validez.
 - a) Las partes
 - b) Todos los trabajadores presentes
 - c) Todos los trabajadores futuros (Artículo 50 del Código de Trabajo)
9. Ámbito espacial de validez
 - a) Empresa
 - b) Industria
 - c) Actividad Económica (Artículo 50 y 54 Código de Trabajo)
10. Ámbito temporal de vigencia
 - a) Duración
 - b) Denuncia
 - c) Prórroga (Artículo 53 y 55 del Código de Trabajo)
11. Elemento formal de validez Suscribirse en tres ejemplares (Artículo 52 del Código de Trabajo)

Se puede mencionar como ventajas del Pacto Colectivo, entre otras:

1. Para los trabajadores:
 - a) Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

- b) Superación del derecho legislado
- c) Respeto al principio de igualdad
- d) Creación de servicios sociales

2. Para los empleadores

- a) La conservación de la paz temporal
- b) Respeto al principio de igualdad (Ningún trabajador puede exigir mejores prestaciones)
- c) Contribuye a evitar la competencia desleal.

3.5 Regulación legal

El Artículo 49 del Código de Trabajo establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

Lo relacionado a la regulación legal de un pacto colectivo de condiciones de trabajo en la legislación guatemalteca, lo vemos establecido en el Código de Trabajo, en los Artículos del 49 al 56, en donde encontramos desde una definición hasta el proceso de homologación, lo cual es de suma importancia, esto lo regula el Artículo 52: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley”.

3.6 Responsabilidad de un sindicato en la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo

La Asamblea General tiene efectivamente la atribución entre otras, la de autorizar los pactos colectivos y de otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato o trabajadores, pero al igual tiene la potestad de elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, sobre quien recae la representación de todos los trabajadores sindicalizados, este Comité responde a los mandatos de la Asamblea.

General, pero a su vez puede llegar a tomar decisiones contrarias a las establecidas por la mayoría.

La responsabilidad de la negociación colectiva plasmada en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, recae expresamente en el sindicato, ya que legalmente este es el único facultado para la celebración de los mismos, tanto de los pactos como de los contratos colectivos, los trabajadores confían en su sindicato, por lo que este debe responder por las negociaciones y los efectos que estas tengan en los trabajadores, e inclusive es importante resaltar que un pacto colectivo es de aplicación general, trabajadores sindicalizados o no, por lo que el sindicato responderá aun por los trabajadores no afiliados pero que a la vez son afectados por el pacto colectivo.

CAPÍTULO IV

4. 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

El primer 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, fue homologado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el 11 de enero del año 2000, la última negociación del presente pacto fue realizada el 21 de agosto del año 2013 y homologado el 12 de septiembre del mismo año según Resolución No. 347-2013, vigente a la fecha, este consta de 53 Artículos, distribuidos en nueve capítulos:

- Capítulo I. Disposiciones generales. Del Artículo 1 al 16.
- Capítulo II. Derechos y garantías de asociación sindical. Del Artículo 17 al 27.
- Capítulo III. Régimen de ingreso, ascensos, traslados y permutas. Artículo 28.
- Capítulo IV. De la previsión y solución de conflictos. Del Artículo 29 al 36.
- Capítulo V. Régimen disciplinario. Del Artículo 37 al 41.
- Capítulo VI. Prestaciones de salud. Artículo 42.
- Capítulo VII. Convenio económico. Artículo 43.
- Capítulo VIII. Convenio social. Del Artículo 44 al 47.
- Capítulo IX. Disposiciones Finales. Del Artículo 48 al 53.

4.1 La negociación colectiva en el sector público y sus particularidades

La negociación colectiva permite reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y de cómo se desarrollarán las relaciones entre el patrono y el trabajador, se considera un espacio de diálogo que permite al trabajador exponer sus necesidades y de cómo estas pueden ser resueltas a través de sus peticiones, las cuales planteadas al patrono entran en un proceso de negociación donde pueden ser aceptadas o de igual manera el patrono presentar una contrapuesta y así hasta llegar a un acuerdo donde ambas partes obtienen lo que buscan, la mejoras de la condiciones laborales y la productividad y crecimiento económico de la empresa.

En Guatemala, la fuerza laboral se puede dividir en tres grandes grupos: a) Trabajadores por cuenta propia (sin relación de dependencia con algún patrono), b) Trabajadores de empresa (con relación de dependencia) y c) Trabajadores estatales o servidores públicos (con relación de dependencia y su patrono se considera el Estado), en cuanto al tema que ocupa, el interés de la investigación se centra en los servidores públicos y cabe resaltar que existen ciertas particularidades en los procesos de negociación de los pactos colectivos que difieren de los realizados en el sector privado o empresas.

Cuando se habla de servidores públicos, se habla de una normativa jurídica que en ocasiones se considera que aplica una clara diferencia entre los trabajadores del sector privado y los trabajadores estatales, en nuestra Constitución Política de la República de

Guatemala, en el Artículo 102 se consignan las garantías mínimas de la legislación laboral, las que califica como derechos sociales mínimos, dentro de estos se reconoce el derecho a la libre sindicalización, que podrá ejercerse sin discriminación alguna ni autorización previa, en el caso de los trabajadores de Estado, se dispone en el Artículo 108, que las relaciones laborales se rijan por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se regulen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

“Se reconoce la existencia de sindicatos formados por trabajadores del Estado, en congruencia con lo dispuesto por el artículo 102 en su literal r) al disponer, en el artículo 116, que “Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidistas.” Por otra parte, en el citado Artículo 116 se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, con la limitante de que únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales. Con lo anterior, queda claro que se reconoce la existencia de sindicatos formados por trabajadores del Estado, pero que para el ejercicio de los derechos se ordena la emisión de una ley específica, lo que contrastado con el Artículo 111, evidencia una clara exclusión del Código de Trabajo para estos casos. En otras palabras, la Constitución no admite la aplicación del Código de Trabajo a la sindicalización de los Trabajadores del Estado, exigiendo la creación de una ley específica. También es importante anotar que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106, señala que los derechos de los trabajadores son

susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva, y que para “este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”.³¹

En este mismo sentido, Guatemala ratificó el Convenio 87 sobre La Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948) y el Convenio 98 sobre El Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), ambos considerados entre los convenios fundamentales del trabajo, por hacer referencia a derechos humanos.

Con el tiempo la discusión sobre el derecho de los empleados públicos de organizar y constituir sindicatos, hacer huelga y negociar colectivamente ha sido superada, con la excepción de las fuerzas armadas y la policía, la negociación colectiva fue la última institución del derecho colectivo en hacer su aparición en el sector público, identificándose ciertas particularidades con relación al empleador, a los trabajadores, a los acuerdos y las instituciones, el empleador no es cualquier empleador, sino que es el Estado. El mismo es un empleador peculiar, este tiene los poderes de mando de los empleadores privados, más los políticos institucionales, puede cambiar leyes, tiene a las fuerzas policiacas y a los órganos jurisdiccionales.

El Estado para la toma de decisiones se ve sometido a normas constitucionales y legales, así como para el control de ciertas instituciones autónomas se ve limitado pero dependen

³¹ Rivas Sánchez, Cesar Augusto. **Lineamientos para la negociación colectiva en el sector público.** Pág. 4.

en ciertos aspectos de este, un ejemplo los salarios y honorarios de los empleados públicos que suponen un costo económico que debe reflejarse en el presupuesto nacional, cuya aprobación depende el Organismo Legislativo, el que no necesariamente tiene relación directa con todas las instituciones que son afectadas por este presupuesto, pero en sus decisiones tienen que tener en cuenta la situación económica del país y el interés general, por lo que se llega a la conclusión que los trabajadores que negocian con el Estado se ven sometidos a la disposición económica con que cuenta la institución, en virtud que se comprometen recursos públicos, por lo que tienen que cumplir con la disposición constitucional relativa a que previo a aprobar programas o comprometer gastos del Estado, se debe indicar la fuente de financiamiento.

“En un informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, se indica que hay “ciertas diferencias entre el empleo público y el privado y las particularidades de la administración pública, entre esas diferencias, la comisión señala las siguientes, la mayoría de las cuales coinciden con la realidad de Guatemala o, en su caso, debieran ser tomadas en consideración:

1. La complejidad de las estructuras de la administración pública. Sus competencias, capacidades y procedimientos abarcan la mayoría de las cuestiones que afectan a los ciudadanos y a las empresas.
2. En el sector privado las empresas persiguen intereses particulares y se caracterizan por la búsqueda de beneficios económicos, en tanto que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general.

3. La enorme complejidad y la variedad de las funciones del Estado están en constante cambio.
4. En muchos países, con frecuencia por mandato constitucional, se procede a la regulación de las condiciones generales de empleo de los funcionarios públicos de manera más o menos exhaustiva; y también se aplican estatutos normativos específicos a ciertos funcionarios públicos (fuerzas armadas, personal docente, etc.).
5. El gasto público – incluidas las remuneraciones de los funcionarios – requiere la aprobación previa de las secciones correspondientes del presupuesto del Estado por la asamblea legislativa. En este sentido la negociación colectiva está condicionada por diferentes motivos por los procesos presupuestarios y su lógica.
6. Los procedimientos de contratación de la administración pública imponen requisitos de transparencia, mérito y capacidad, así como garantías con miras a asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades.
7. Existe un mayor grado de regulación, formalismo y rigidez en los procedimientos de adopción de decisiones de las entidades públicas, muchas veces para evitar el nepotismo y la corrupción.
8. La estructura específica del personal de la administración pública es jerárquica y se acompaña de una estructura de remuneración especial y, en general, rígida (CEACR, 2013:85-86)³²

³² Ibid. Pág. 6.

4.2 Creación del Reglamento de Gastos de Viatico dentro del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y su ineficacia

En la Resolución número 347-2013 de fecha 12 de septiembre del 2013, emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se declara que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables y en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes, y se establece que tendrá una vigencia de dos años a partir de dicha homologación.

Dentro de este Pacto Colectivo en el Capítulo VII Artículo 43 numeral 3 se hace efectiva la creación de un Reglamento de Gastos de Viático del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, con el que pretende establecer las normas relacionadas con los gastos de viático y otros gastos conexos, derivados del cumplimiento de comisiones oficiales que se llevan a cabo en el interior o en el exterior de la República, por parte de los funcionarios y empleados que presten sus servicios en el Ministerio de Salud Pública así como el personal que presta servicios técnicos o profesionales en dicho Ministerio.

La Ley del Organismo Ejecutivo en el Artículo 19, establece que para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo tendrá a su cargo el Ministerio de Salud Pública y

Asistencia Social, por lo que dicho Ministerio está sujeto a todas las disposiciones legales aplicables a dicho Organismo, y en cuanto a la investigación que ocupa se observa el Acuerdo Gubernativo No. 397-98 Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado, con lo que es evidente que el tema de gastos de viático es una regulación vigente y aplicable, con lo que la creación de un nuevo reglamento entra en una contravención con una norma emitida por una instancia superior.

“Del análisis de una muestra de 10 pactos colectivos, resultan 4 áreas sobre las que más comúnmente se negocia: 1. Relaciones entre el sindicato y la entidad empleadora, vigencia del pacto y ámbito de aplicación. 2. Cuestiones vinculadas a la administración de la entidad: horarios, lugares, de trabajo. 3. Salarios, bonificaciones y prestaciones económicas. 4. Asuetos, licencias y similares. Durante el análisis se identificó una serie de problemas que son constitutivos de abusos que pervierten y desacreditan la negociación colectiva, los funcionarios que participan en las discusiones, generalmente tiene un interés en la negociación, pues se benefician de todo lo que se acceda, un caso que ejemplifica esta afirmación es el Reglamento de Viáticos incorporado al Pacto Colectivo del Ministerio De Salud Pública, que aumentó un 50% los viáticos al exterior que recibe el ministro, con respecto a los establecidos para el resto del Organismo Ejecutivo”³³, es evidente en base a lo expuesto que dicho reglamento objeto de estudio

³³ Rivas, Oscar. **Negociación colectiva en el sector público**. Pág. 2.

dentro de esta investigación es ineficaz y observando serios abusos en contra de la institución.

La ineficacia del Reglamento de Gastos de Viático creado dentro del Pacto Colectivo radica en la modificación de las cuotas asignadas a los funcionarios del Ministerio y a los dirigentes sindicales y a la potestad de crear dicho reglamento, la cuota diaria asignada a un servidor público que si cumple con sus funciones se establece en Q.350.00 por 24 horas, al contrario de un dirigente sindical que no ejerce sus funciones para la cual se contrató, porque se dedica al ejercicio sindical, y la asignación va desde Q.350.00 hasta un máximo de Q.1,000.00 por 24 horas dependiendo del puesto que ocupe dentro del Comité Ejecutivo o Secretarías dentro de las filiales correspondientes.

Sumado a esta situación de los dirigentes sindicales, está la cuota asignada al Ministro que es de Q.1,200.00 por 24 horas en contradicción con la cuota asignada en el Acuerdo Gubernativo 397-98 que es de Q.160.00 por 24 horas, lo que es una evidente irresponsabilidad y abuso de autoridad de los funcionarios y dirigentes sindicales que firmaron dicha negociación, es ampliamente discutible que beneficio representa este Reglamento para los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y como se refleja en la situación precaria en el servicio que se le brinda a la población guatemalteca que diariamente demanda atención médica, partiendo de la premisa que un trabajador en condiciones dignas y con salario justo brindara una atención de calidad a quienes soliciten los servicios públicos de salud.

No existe un beneficio directo para el trabajador salubrista, que mira una oportunidad de mejorar su salario a través de la negociación colectiva y se evidencia de forma clara los beneficios que se otorgan tanto a dirigentes sindicales como a funcionarios públicos, esto motivado por la falta de interés del Organismo Ejecutivo de promover una política salarial que se ajuste a las condiciones de vida de los servidores públicos.

“La última emitida es la Ley de Salarios de la Administración Pública (Decreto Número 11-73 de 1973). En 2013, mediante acuerdo gubernativo fue aprobado el plan anual de salarios de la administración de recursos humanos (Acuerdo Gubernativo Número 543-2013) que no cumple con lo indicado en la Ley de Servicio Civil y sus escalas son muy bajas. Por ejemplo un trabajador operativo tiene asignado un salario inicial de Q 1,039 (el salario mínimo de ese año para actividades no agrícolas era de Q 2,421) y un profesional jefe III (la clase más alta entre los profesionales) tiene Q 4,449. Esta situación determina que los trabajadores del Estado busquen la actualización de sus salarios y prestaciones como bono 14 y aguinaldo, a través de una serie de bonos que son incorporados por medio de los pactos colectivos. Sin embargo, provoca dispersión y anarquía en las escalas salariales de la administración pública, pues debido a la falta de coordinación y comunicación entre las entidades involucradas, así como de involucramiento de la ONSEC, los incrementos son concedidos sin que obedezcan a una política salarial razonable y coherente de la administración pública.”³⁴

³⁴ Rivas, Cesar. **Op. Cit.** Pág. 28.

4.3 Acuerdo Gubernativo 397-98 Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado y su comparación con la creación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

El 16 de julio de 1998 fue publicado en el Diario Oficial el Acuerdo Gubernativo 397-98 Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Ejecutivo y las Entidades descentralizadas y Autónomas del Estado, el mismo entra en vigencia 30 días después de su publicación, este busca reglamentar el pago de gastos en lo que incurre un servidor público por el desempeño de sus funciones cuando este cumpla con comisiones oficiales inherentes al cargo que desempeña.

En 2013 dentro del Pacto Colectivo se crea un Reglamento con el mismo objeto pero aplicable únicamente a trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, este último cuestionado por los beneficios económicos que otorga a dirigentes sindicales y funcionarios públicos, perdiendo el objeto del mismo ya que permite a dirigentes sindicales el cobro de viáticos por el ejercicio de sus funciones como dirigente sindical y no como servidor público, para lo que tiene asignada una cuota sindical descontada a sus afiliados mensualmente y para comprender las críticas ocasionadas por este reglamento y el impacto negativo se hace necesario una comparación de ambos reglamentos.

Ambos reglamentos son similares, pero al momento de la redacción del Reglamento de Gastos de Viático del Ministerio de Salud Pública se utilizó el Acuerdo Gubernativo 397-98 como base, pero existen enormes diferencias entre las que destacan las siguientes:

Acuerdo Gubernativo 397-98 Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado

“Artículo 13. CATEGORÍA DE SUELDOS. Los gastos de viático a que se refiere el artículo 2 del presente Reglamento, se asignarán por categoría de sueldo de acuerdo con la escala de sueldos y salarios mensuales siguientes:

Categoría I. Mayores de Q4,500.00

Categoría II. Desde.Q2,970.01 hasta Q4,500.00

Categoría III. Desde Q1,320.01 hasta Q2,970.00

Categoría IV. Hasta de Q1,320.00”

“Artículo 14. CUOTAS DIARIAS. Con base en las categorías de sueldos que se indican en el artículo anterior, respectivamente, se establecen las cuotas diarias siguientes:

Categoría	Cuota diaria:
I.	Q. 160.00
II.	Q. 140.00
III.	Q. 120.00
IV.	Q. 80.00”

“COMISIONES EN EL EXTERIOR DEL PAÍS

Artículo 19. CATEGORÍAS, GRUPOS GEOGRÁFICOS Y CUOTAS DIARIAS. Los gastos de viático en el exterior del país para el Presidente y Vicepresidente de la República y Ministro de Relaciones Exteriores, los determinarán cada uno de ellos, según la naturaleza de la comisión de que se trate. Los gastos de viático para el demás personal nombrado específicamente para el desarrollo de cargos y comisiones oficiales en el exterior del país se regularán conforme a las categorías, grupos geográficos y cuotas que se indican a continuación: **Las categorías del personal son las siguientes:**

CATEGORÍA I. Ministros de Estado, Secretarios de la Presidencia y Vicepresidencia de la República y Contralor General de Cuentas.

CATEGORÍA II. Viceministros de Estado, Subsecretarios de la Presidencia y Vicepresidencia de la República, Jefes de Misión Diplomática y personas con rango de Embajador Extraordinario y Plenipotenciario, Enviado Extraordinario, Ministro Plenipotenciario y asesores de Despachos Ministeriales.

CATEGORÍA III. Directores, Subdirectores y Asesores de Dependencia Administrativa y Tesorero Nacional. En el ramo de Relaciones Exteriores: Personas con rango de Ministro Consejero, Primeros Secretarios, Cónsules, Vicecónsules y Agregados.

CATEGORÍA IV. Jefes y Subjefes de Departamento, Segundos y Terceros Secretarios de Misiones y Sedes Diplomáticas.

CATEGORÍA V. Otro personal no especificado en las categorías anteriores.

Los Grupos Geográficos son:

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. Las cuotas diarias por Categoría y Grupo Geográfico, asignadas en Dólares de los Estados Unidos de América (US\$), son las siguientes:	<u>CATEGORÍA</u>	<u>GRUPO 1</u>	<u>GRUPO 2</u>	<u>GRUPO 3</u>	<u>GRUPO 4</u>
I	400.00	350.00	300.00	250.00	
II	350.00	300.00	250.00	200.00	
III	300.00	250.00	200.00	150.00	
IV	250.00	200.00	150.00	100.00	
V	200.00	150.00	100.00	75.00	

Reglamento de Gastos de Viático del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del MSPAS

“Artículo 13. CUOTAS DIARIAS A EMPLEADOS Y OTROS. Se fija una cuota diaria de trecientos cincuenta quetzales (Q.350.00), aplicable para todo el empleado, personal que presta sus servicios técnicos o profesionales, personal de carácter temporal y por planillas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que por comisión oficial tengan que prestar sus servicios en el interior de la Republica. 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 computaran conforme a los porcentajes que se indican en el Artículo 15 del presente Reglamento.”

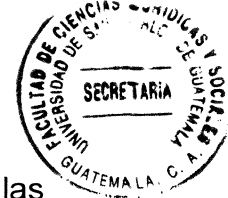
“Artículo 14. CUOTAS DIARIAS A FUNCIONARIOS Y DIRIGENTES SINDICALES DEL SNTSG.

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 Republica, así.

- a) Ministro: un mil doscientos quetzales (1,200.00)
- b) Viceministros: un mil quetzales (1,000.00)
- 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) Secretaría General SNTSG: un mil quetzales (Q.1,000.00)
- g) Secretarías del Comité Ejecutivo del SNTSG: ochocientos quetzales (Q.800.00)
- h) Secretaría Vocal, Secretaría de Actas, Secretaría de Conflictos y Secretaría de Finanzas de Filiales del SNTSG: cuatrocientos quetzales (Q.400.00)
- i) Consejos Consultivos y Comisiones del SNTSG: trecientos cincuenta quetzales (Q.350.00)”

“COMISIONES EN EL EXTERIOR DEL PAÍS

Artículo 19. CATEGORÍAS, GRUPOS GEOGRÁFICOS Y CUOTAS DIARIAS. Los gastos de viático en el exterior del país para los funcionarios, empleados, personal que presta sus servicios técnicos o profesionales, personal de carácter temporal y otros del



Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, nombrados se regularán conforme a las categorías, grupos geográficos y cuotas diarias que se indican a continuación:

CATEGORÍAS

CATEGORÍA I. Ministro.

CATEGORÍA II. Viceministros Y Secretaría General SNTSG.

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, Secretaría Vocal, Secretaría de Actas y Acuerdos, Secretaría de Conflictos, Secretaría de Finanzas de las Filiales, Consejo Consultivo Nacional y Comisiones del SNTSG.

CATEGORÍA 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 CATEGORIA Y GRUPO GEOGRÁFICO, ASIGNADAS EN DÓLARES
DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, SON LAS SIGUIENTES :

<u>CATEGORÍA</u>	<u>GRUPO 1</u>	<u>GRUPO 2</u>	<u>GRUPO 3</u>	<u>GRUPO 4</u>
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"

Como se puede observar en la comparación anterior, es enorme la diferencia en las cuotas asignadas por gastos de viático, de pasar a una cuota diaria de Q.80.00 a Q.350.00 por 24 horas es más de un 300%, para el personal en general, y pasar de una cuota diaria de Q.160.00 a Q.1,200.00 por 24 horas, para el Ministro en funciones, y resaltando que el máximo dirigente sindical del sindicato firmante del pacto cobraría una cuota diaria de Q.1,000.00 por realizar actividad sindical, en virtud que la dirigencia del Comité Ejecutivo trabaja a tiempo completo para el sindicato, recibiendo la totalidad de su salario asignado sin desempeñar funciones como servidor público sumándole que el Ministerio le tendría que pagar en concepto de viáticos el ejercicio sindical por lo que legalmente tiene asignada una cuota sindical que se descuenta mensualmente a la totalidad de afiliados del sindicato.

4.4 ¿Por qué un pacto colectivo beneficia económicamente a un líder sindical y pierde su objetivo?

El 30 de diciembre de 2015 es publicado en el Diario Oficial el Acuerdo Gubernativo número 301-2015 que en Consejo de Ministro aprueba el Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración y la aplicación de la escala de salarios de los puestos del Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado regidas por la Ley de Servicio Civil.

Por citar un ejemplo, dentro de estas escalas salariales, un paramédico I (que dentro del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social tiene asignada funciones de Auxiliar de Enfermería) tiene asignado un salario inicial de Q.1,302.00, se le agrega el Bono por Servicios Integrales de Salud por Q.400.00, un Bono Acuerdo Gubernativo 66-2000 de Q.250.00, un Bono Incremento del 20% de Q.260.40 y un Bono Incremento del 10% de Q.130.20, lo que hace un total de Q.2,342.60, totalidad de salario percibido por un Auxiliar de Enfermería sin contar con la negociación colectiva, si sumamos los Bonos que complementan el salario que se han logrado a través de la negociación colectiva llegamos a la totalidad de Q.3,319.10.

Con el ejemplo anterior se establecen dos conclusiones, la primera, El Organismo Ejecutivo ha sido incapaz de mejorar la escala salarial para sus trabajadores, por lo que

estos han recurrido a la negociación colectiva para mejorar su salario, lo que se refleja de forma positiva ya que se cumple este objetivo, la segunda es que a pesar de las constantes negociaciones en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, los salarios de los salubristas no dignifican la ardua tarea que estos desempeñan, se cita un ejemplo de un Auxiliar de Enfermería, que por este salario tan bajo esta expuesto a numerosas enfermedades infecto-contagiosos, áreas de trabajo en pésimas condiciones y ambientes de trabajo donde peligra hasta la integridad física, como lo es la atención a privados de libertad.

La negociación colectiva ha cumplido en muchas ocasiones con sus objetivos, y en el caso del Ministerio de Salud es evidente el beneficio que ha representado a lo largo de la entrada en vigencia del primero Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por lo que la creación de un Reglamento de Gastos de Viático es totalmente innecesaria y más aún cuando es evidente el beneficio económico para los dirigentes sindicales y funcionarios públicos que fueron parte de dicha negociación.

“Los ocho principales dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, encabezados por Luis Lara, cobraron Q107 mil 600 por viáticos en el último trimestre de 2014. Esto, gracias al pacto colectivo que firmó el exministro de Salud, Jorge Villavicencio, en 2013. En total, los trabajadores del Ministerio cobraron por el mismo rubro Q55 millones 970 mil 882.55. Aunque la crisis del Sistema de Salud se agravó en el último trimestre del año pasado, Lara cobró seis días de viáticos por dedicarse a sus

funciones sindicales, lo que representa Q6 mil cada mes, es decir, Q18 mil los tres meses. Es en el Artículo 14 del Reglamento de Viáticos contenido en el Pacto, en donde se expresa que el Secretario General del Sindicato deberá cobrar la misma cantidad que los Viceministros, Q1,000 por día. En el Ministerio de Salud trabajan 2 mil 56 empleados que se dedican exclusivamente a las funciones sindicales, según fuentes internas. Sin embargo, según el Artículo 6 del Pacto, todas las personas individuales que presten servicios al Ministerio son beneficiadas con los logros del Acuerdo.”³⁵

“La inasistencia a sus labores se suma a hallazgos sobre salubristas cuyas familias también trabajan en el Ministerio, y al cobro de viáticos de dirigentes para actividades relacionadas con el sindicato. El permiso para ausentarse se establece en el artículo 20 del Pacto Colectivo, este indica que “concederá licencia con goce de salario durante el tiempo que se encuentren en funciones a nueve miembros del Comité Ejecutivo del SNTSG, cuatro miembros de cada filial del SNTSG, tres de la subfilial y dos de la sección de las directivas que funcionen en los centros de trabajo en la capital y el interior de la República”. Además, a “tres miembros del Consejo Consultivo Nacional del SNTSG” y a los “miembros de las comisiones específicas, cuando fuere necesario, así como a los afiliados del SNTSG para asistir a asambleas nacionales, de filiales, subfiliales y secciones ordinarias o extraordinarias”.³⁶

³⁵ Vega, Pavel. **El Periódico**. Sección país. Guatemala, Guatemala. Edición electrónica. 23 de febrero de 2015.

³⁶ Orozco, Andrea. **Prensa Libre**. Sección de noticias nacionales. Guatemala, Guatemala. Edición electrónica. 25 de octubre de 2015.

“Un reporte de la cartera a través de la Ley de Acceso a la Información, indica que en todo el Ministerio hay dos mil 69 trabajadores que gozan de esta licencia y no todos son solo afiliados al SNTSG. Según los datos, en los 44 hospitales hay 80 filiales y 152 personas que no asisten a trabajar por actividades sindicales. En cifras, el Ministerio tiene 49 mil trabajadores que laboran en distintas áreas. En la cartera hay 25 mil 956 trabajadores sindicalizados. Son 64 sindicatos inscritos legalmente y 16 están activos, según el Ministerio. En los 44 hospitales del país hay 150 personas con licencia. Las áreas de Salud de Guatemala tienen otros mil 917 empleados que pueden ausentarse de sus labores. Unos Q139 millones 657 mil 500 se estarían pagando cada año por los trabajadores con esta licencia, si se toma un promedio de Q4 mil 500 mensuales.”³⁷



Fuente: Diario El Periódico, febrero, 2015

³⁷ Orozco, Andrea. Op. Cit.

4.5 La importancia de la eliminación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

“Los servidores públicos constituyen la materialización personal, física, de la función del estado. Son el cuerpo, la cara y la personalidad del estado. Cuando en una entidad pública tratan bien al ciudadano, usuario del servicio que se presta, éste agradece a una persona concreta la buena atención; de igual manera cuando recibe un mal servicio culpa a esa misma persona. De esta forma el empleado público materializa lo bueno o lo malo que el estado represente ante la ciudadanía. Entre más desprestigiado sea el trabajo de los empleados públicos como por ejemplo el del maestro, del policía, del médico y la enfermera de las instituciones públicas, más se justifica el pago de los servicios privados de educación, seguridad y salud. Se premia lo privado y se castiga lo público para hacer negocio de funciones que son por esencia de interés social y nunca de lucro particular”³⁸, de aquí radica la importancia que la negociación colectiva no ponga en controversia la función del servidor público, al contrario, que la fortalezca con salario y condiciones de trabajo dignas.

“Muy a pesar de las campañas de desacreditación de lo público frente a lo privado, el estado sigue existiendo y la administración pública sigue siendo un factor político e institucional esencial para la existencia de la sociedad y la proyección de la estrategia de desarrollo económico y social nacional. Esa existencia real y concreta de la administración pública (central, descentralizada y autónoma), por muy disminuida que se

³⁸ Argueta, Alejandro. **Impunidad laboral y sector público en Guatemala**. Pág. 17.

la haya dejado, implica el trabajo diario de miles de hombres y mujeres. Los empleados públicos hacen realidad la presencia del estado en Guatemala, con su trabajo, funcionan diariamente puertos, hospitales, registros, bancos, municipalidades, centros educativos de todo nivel: primarios, secundario, diversificado, universitario; se construyen carreteras, edificios para oficinas, centros comunitarios; se les da mantenimiento a una amplia infraestructura productiva; se cobran y administran impuestos, se planifica la economía nacional; se administran las finanzas, el crédito y el dinero; se hace limpieza en las calles, se suministra agua potable, se genera energía eléctrica, se hacen funcionar las fronteras y también los aeropuertos; se presta seguridad ciudadana, se persigue el crimen, se administra justicia. Todo realizado día a día con el trabajo de empleados públicos”³⁹, es evidente que en muchos casos el trabajador ejerce su función y forma parte importante de funcionalidad del Estado.

Los empleados del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, han sido protagonistas mediáticos en la coyuntura nacional en los últimos años, motivo por el cual tienen enormes retos que enfrentar, un salario digno y ambientes laborales seguros que permitan brindar un servicio de salud eficiente a la población parece ser un reto asumido de forma obligatoria para los salubristas sindicalizados o no, un Pacto Colectivo que asegure beneficios económicos a dirigentes sindicales y altos funcionarios resulta en una carga más para el colapsado Ministerio, con la amenaza latente de hospitales desabastecidos en su totalidad, la reorientación del gasto es una medida urgente que necesita serios análisis y decisiones a corto plazo.

³⁹ Argueta, Alejandro. **Op. Cit.** Pág. 22.

En información brindada por la Unidad de Información Pública del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se observa un pago realizado durante los años 2013, 2014 y 2015 por un monto de Q.45,000.00 para el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud Guatemala, asimismo el Gerente Administrativo Financiero de la Dirección de Área de Salud Playa Grande Ixcan, Quiche, hace constar un pago de Q.51,300.00, por el mismo periodo de tiempo a integrantes del sindicato, amparándose en el Pacto Colectivo, en la información recabada se evidencia que se pagan viáticos a sindicalistas inclusive para marchas pacíficas, por lo que se entiende que los dirigentes tienen licencia para no asistir a sus puestos de trabajo y con derecho a pagos de viáticos por marchas, reuniones y bloqueos de carreteras, lo que evidencia un abuso y falta de ética como representantes de los trabajadores sindicalizados.

En la actualidad, se encuentran pendientes de algunos compromisos adquiridos en el Pacto Colectivo, como lo es el traslado de los trabajadores temporales a contratos permanentes, pero el pago de viáticos no se aplica conforme al Reglamento incluido en el Pacto colectivo, esto debido a hallazgos arrojados por una auditoría realizada por la Contraloría de Cuentas en diciembre de 2014, así como opiniones emitidas por la misma Contraloría, las que indican que al Ministerio de Salud le son aplicables todas las disposiciones contenidas en el Acuerdo Gubernativo 397-98, y que cualquier disposición que un funcionario público acuerde, sin importar el documento que lo contenga, con relación a gastos de viáticos, carecen de sustento legal toda vez que el Acuerdo Gubernativo citado está vigente, por lo que no es un tema de jerarquía legal, sino de legitimidad de la autoridad a quien le corresponde emitir la disposición legal.

A pesar de estas disposiciones, sindicalistas reclaman el pago de viáticos atrasados aduciendo que a muchos trabajadores no les es posible realizar sus funciones, pero a la vez, la mayoría de los viáticos son reclamados por los sindicalistas que se dedican a trabajar a tiempo completo para el sindicato, por lo que se hace necesaria la eliminación del Reglamento de Gastos de Viáticos incluido dentro del Pacto Colectivo y encaminar la negociación colectiva a mejorar las condiciones de los trabajadores salubristas y no a beneficiar económicamente a los dirigentes sindicales en quienes los afiliados confían y casi siempre desconocen estas situaciones de abusos que se dan por parte de sus representantes.

La pugna entre sindicalistas y autoridades ministeriales, es un escenario para el desastre que puede tener resultados mortales para los pacientes que necesiten de atención médica en la red pública de salud, en la actualidad ser sindicalista de Salud Pública es sinónimo de una plaza presupuestada permanente, que otorga el beneficio de devengar un salario sin cumplir con la funciones asignadas al puesto, aunado al cobro de viáticos por el ejercicio sindical, evidenciando una total irresponsabilidad de la dirigencia sindical y una pérdida de valores y principios que han caracterizado al movimiento sindical.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, ha sido de vital importancia para el beneficio económico-social de los salubristas, pero el desgaste generado por la creación del Reglamento de Gastos de Viáticos ha desvalorizado la negociación colectiva y ha desencadenado una discusión constante sobre este pacto colectivo y el de otras entidades públicas, cualquier analista

político hoy es experto en materia laboral, han satanizado al empleado público de forma mediática y generan rechazo hacia los mismos, lo que impide abordar el tema de forma objetiva y real.

La negociación colectiva no es la responsable de la precaria situación de los hospitales a nivel nacional, la corrupción si lo es en gran parte, la eliminación del Reglamento de Gastos de Viático dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, es una necesaria medida a tomar, ya que este reglamento no representa beneficio alguno para los trabajadores salubristas, y no dignifica las condiciones económico-sociales, fin primordial de la negociación colectiva, los salubristas deben ser considerados empleados de primera categoría, como el resto de los servidores públicos, ya que sin ellos no sería posible la prestación de servicios esenciales para el desarrollo de nuestro país, y los salarios deben ser mejorados conjuntamente con la prestación de servicios médicos en la red pública de salud.

En cuanto al aspecto legal se debe observar lo siguiente:

- El principio de legalidad contenido en el Artículo 152 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a las atribuciones de los funcionarios públicos, indica que estos están sujetos a la ley, el ejercicio del poder está sujeto a las limitaciones señaladas en la Constitución y en la ley, por lo que la función pública debe estar debidamente establecida, a su vez el Artículo 154, hace referencia a que los funcionarios públicos son depositarios de la autoridad, sujetos a la ley y jamás superiores a ella, por lo que el ejercicio de la administración debe estar sustentado

en una potestad conferida por el ordenamiento jurídico vigente, por lo que todo aquello que realice fuera de esta potestad conferida es un acto que debe ser declarado inválido.

En ese sentido el Artículo 183 de la Carta Magna, hace referencia a las atribuciones del Presidente de la República, y en su inciso e) indica que una de estas atribuciones es “Sancionar promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, dictar los decretos para los que estuviere facultado por la Constitución, así como los acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes, sin alterar su espíritu;”, el Artículo 194, establece lo referente a las atribuciones de un Ministro de Estado, y en el inciso c), indica que una de sus atribuciones es la de “Refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;”.

Por lo que del análisis de la normativa citada, se concluye que el único funcionario que puede emitir reglamentos es el Presidente de la República y no un Ministro de Estado, como es el caso del Reglamento de Gastos de Viático creado dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por lo que dicho reglamento es ilegal en cuanto que al momento de crearlo se encontraba vigente el Acuerdo Gubernativo 397-98 Reglamento de Gastos de Viático del Organismo Ejecutivo y el Ministro en funciones no tenía la potestad para crearlo.

- El Ministro en funciones que suscribió el Pacto Colectivo, inobservó los Artículos 44 y 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a que el

Artículo 44 claramente establece que el interés social debe prevalecer al particular, y en cuanto al pago de viático no se tomó en cuenta el impacto económico que esto producirá en los recursos del Ministerio de Salud, y las consecuencias que esto conllevaría, aunado a la cantidad monetaria asignada a los funcionarios públicos detallado en el capítulo anterior, el Artículo 175, en el que se establece el principio de jerarquía constitucional, en cuanto a que el único facultado para la creación de un Reglamento era el Presidente de República, por lo que toda ley que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas.

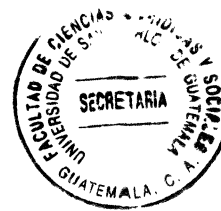
- En cuanto al Artículo 154, se establece claramente que los funcionarios públicos son depositarios de la autoridad y sujetos a la ley, jamás superiores a ella, por lo que el Ministro en funciones firmante del Pacto Colectivo, realizó un procedimiento irregular y fuera de la potestad conferida por la normativa legal vigente, por lo que puede ser responsable en cuanto a la infracción de la ley en perjuicio del Estado, al crear dicho Reglamento.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La regulación en cuanto al derecho colectivo del trabajo, fue resultado de las luchas sociales de la clase obrera que, ante los abusos del patrono se organizó en la búsqueda de un equilibrio para sentar las bases de la búsqueda de mejoras económicas y sociales, que permitieran al trabajador condiciones de vida digna y compensar la desigualdad existente ante sus empleadores, dueños de los medios de producción, lo que concluye que las organizaciones profesionales de trabajadores hoy identificadas como sindicatos, han existido de forma previa a la misma legislación que en la actualidad las regula.

Dentro de estos procesos, se llega a la legalización de convenios colectivos, reconocidos en la legislación como pactos colectivos de condiciones de trabajo, la herramienta más útil para la reivindicación de la clase trabajadora. En la actualidad este objetivo se ha desvirtuado, y los pactos colectivos han sido utilizados para el beneficio personal de dirigentes sindicales, la creación del Reglamento de Gastos de Viáticos dentro del Pacto Colectivo de Trabajo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social es ilegal debido al procedimiento irregular en cuanto que las partes no tenían potestad legal para su creación, por lo que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en conjunto con la Procuraduría General de la Nación deben eliminar dicho Reglamento a través de la denuncia del artículo que contiene este reglamento ante los Tribunales de Trabajo correspondientes, o si existiera un diálogo de buena fe con el Sindicato firmante, la negociación directa para su eliminación.





ANEXOS





ANEXO I

CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA
Extensión: 1316-1318

Guatemala, 19 de abril de 2016
oficio CA 270 / 2016



Licenciada
Carla Arriola
Unidad de información pública
MSPAS.

Respetable Licenciada Arriola:

Me es grato dirigirme a Usted, para saludarla y dar respuesta a su oficio No. UNIP-467-2016 fechado 14 de abril del presente año, mediante el cual solicita información requerida por la señora Fabiola Velásquez, que se detalla de la siguiente forma:

MONTO	AÑOS	PAGO A PERSONAL
Q. 287.000.00	2013 al 2015	SINDICATO
Q. 45.000.00	2013 al 2015	SECRETARIO GRAL.

En cuanto al pago de los viáticos, se dejaron de pagar debido a lo vertido en el hallazgo No. 7 el cual se encuentra contenido en el Informe de Auditoría a la liquidación del Presupuesto de Ingresos y egresos del 1 de enero al 31 de diciembre 2014, tomo VIII / X, auditoría realizada por la Contraloría General de Cuentas, a la unidad ejecutora 201 Ministerio de Salud Pública, planta central, información que con más detalle se puede encontrar en el portal oficial de la Contraloría General de Cuentas.

Respecto al otorgamiento de gastos de viáticos a los integrantes del sindicato se debió posiblemente a la necesidad del Sindicato de dar a conocer a los empleados sindicalizados el contenido del Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo

Sin otro particular me suscribo respetuosamente,


Leslie Marcel Cerón Tzian
ENCARGADA DE VIATICOS
Departamento Administrativo
Ministerio de Salud Pública y A. S.


Erick Delgado
JEFE DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
SECRETARIA DE CONTABILIDAD

Oficio No. 1316-1318 Teléfono: 24447494

 @MinisterioSaludGuatemala

 /Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

www.mspas.gub.gt



ANEXO II



Dirección de Área de Salud Playa Grande Ixcán, Quiché
Teléfono: 77557793

Ministerio de Salud Pública y A. S.
UNIDAD DE INFORMACIÓN PÚBLICA
RECIBIDO

Fecha: 24/4/16 1:50
Firma: [Firma]

Oficio GAF-41-2016
20 de abril del 2016

Licda. Carla Arriola
Unidad de Información Pública
Ministerio de Salud Pública y A. S.

Estimada Licda. Arriola:

La presente lleva la finalidad de dar respuesta a su oficio de fecha 15 de abril de 2016, No. UNIP-469-2016, informando sobre los puntos 1 y 4, a lo solicitado por la señorita Fabiola Velasquez, informando lo siguiente:

Punto 1: Año 2013: Cero quetzales. (Q.0.00). Año 2014: Cuatro mil quinientos sesenta quetzales exactos, (Q.4,560.00). Año 2015: Cuarenta y seis mil setecientos cuarenta quetzales exactos, (Q.46,740.00).

Punto 4: PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, entre El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala; REGLAMENTO DE GASTOS DE VIÁTICOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, CAPITULO I, Disposiciones Generales; Artículo 14, inciso h, Secretaria Vocales, Secretaria de Actas, Secretaria de conflictos y Secretaria de Finanzas de filiales del SNTSG: Q.400.00.

Sin más sobre el particular, suscrito de usted,

[Firma]
Carlos Rody Haroldo Castro López
Gerente Administrativo Financiero



1ra. Avenida, 5ta. Calle A, Lote # 09, Zona 1, Playa Grande Ixcán, Quiché.

www.minsap.gub.gt



ANEXO III



Dirección de Área de Salud Playa Grande Ixcán, Quiché
Teléfono: 77557793

Ministerio de Salud Pública y A. S.
UNIDAD DE INFORMACIÓN PÚBLICA
RECIBIDO
Fecha: 22/4/16 1:50
Firmado: [Signature]

Oficio GAF-41-2016
20 de abril del 2016

Licda. Carla Arriola
Unidad de Información Pública
Ministerio de Salud Pública y A. S.

Estimada Licda. Arriola:

La presente lleva la finalidad de dar respuesta a su oficio de fecha 15 de abril de 2016, No. UNIP-469-2016, informando sobre los puntos 1 y 4, a lo solicitado por la señorita Fabiola Velasquez, informando lo siguiente:

Punto 1: Año 2013: Cero quetzales, (Q.0.00). Año 2014: Cuatro mil quinientos sesenta quetzales exactos, (Q.4,560.00). Año 2015: Cuarenta y seis mil setecientos cuarenta quetzales exactos, (Q.46,740.00).

Punto 4: PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, entre El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala; REGLAMENTO DE GASTOS DE VIÁTICOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, CAPITULO I, Disposiciones Generales; Artículo 14, inciso h, Secretaria Vocales, Secretaria de Actas, Secretaria de conflictos y Secretaria de Finanzas de filiales del SINTSG: Q.400.00.

Sin más sobre el particular, suscrito de usted,

[Signature]
Carlos Rody Haroldo Castro López
Gerente Administrativo Financiero



1ra. Avenida. 5ta. Calle A. Lote # 09, Zona 1, Playa Grande Ixcán, Quiché.

www.mspguatemala.gob.gt

VIATICOS PAGADOS A INTEGRANTES DE SINDICATO AÑO 2014					
NOMBRE	VL	FECHA	MONTO	COMISION	
DOMINGO REYNOSO	7029	15 AL 16 DE 01/2014	Q 600.00	ENTREGA DE EXPEDIENTES DE CONTRATO A 011	
DOMINGO REYNOSO	7030	25/01/2014	Q 200.00	ENTREGA DE EXPEDIENTES DE CONTRATO A 011	
DOMINGO REYNOSO	7195	28/03/2014	Q 200.00	III CONGRESO DE FNL	
DOMINGO REYNOSO	7230	7/04/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	7234	14/04/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	7256	28/04/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	7364	12 AL DEL 06/2014	Q 600.00	REUNION SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	7482	30/07/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	743	25/11/2014	Q 200.00	MARCHA PACIFICA	
			Q 2,600.00		
REMBERTO ECHEVERRIA	7196	28/03/2014	Q 200.00	III CONGRESO DE FNL	
REMBERTO ECHEVERRIA	7258	28/04/2014	Q 200.00	ASAMBLEA DE INFORMACION	
REMBERTO ECHEVERRIA	7365	12 AL 13 DEL 06/2014	Q 600.00	REUNION SINDICAL	
REMBERTO ECHEVERRIA	7438	1/07/2014	Q 122.50	CAPACITACION SOBRE COMPRAS	
REMBERTO ECHEVERRIA	65	28/08/2014	Q 200.00	MARCHA PACIFICA	
REMBERTO ECHEVERRIA	106	17/09/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
REMBERTO ECHEVERRIA	162	10/10/2014	Q 600.00	ENTREGA DE EXPEDIENTES DE CONTRATO A 011	
			Q 2,122.50		
JUAN REYES	7199	28/03/2014	Q 200.00	III CONGRESO DE FNL	
JUAN REYES	66	28/08/2014	Q 200.00	PLANIFICACION DE MARCHA PACIFICA SINDICAL	
JUAN REYES	110	7/08/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
JUAN REYES	81	7/09/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
JUAN REYES	104	17/09/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
JUAN REYES	101	14/09/2014	Q 52.50	TRASLADO DE PACIENTE	
JUAN REYES	117	18/09/2014	Q 52.50	TRASLADO DE PACIENTE	
JUAN REYES	143	30/09/2014	Q 175.00	TRASLADO DE PACIENTE	
JUAN REYES	62	8/10/2014	Q 1,000.00	ASAMBLEA GENERAL	
JUAN REYES	203	9/10/2014	Q 52.50	TRASLADO DE PACIENTE	
JUAN REYES	188	24/10/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
JUAN REYES	230	9/11/2014	Q 122.50	TRASLADO DE PACIENTE	
JUAN REYES	264	25/11/2014	Q 175.00	TRASLADO DE PACIENTE	
JUAN REYES	296	3/12/2014	Q 175.00	TRASLADO DE PACIENTE	
			Q 3,000.00		
ROSA KAREN MORALES LIMA	6920	17/01/2014	Q 140.00	REUNION DE COMITE DE NUTRICION PEDIATRICA	
ROSA KAREN MORALES LIMA	6997	18/01/2014	Q 140.00	REUNION DE COMITE DE NUTRICION PEDIATRICA	
ROSA KAREN MORALES LIMA	7050	6/02/2014	Q 175.00	CAPACITACION SOBRE SALA SITUACIONAL COMITE PEDIATRICO	
ROSA KAREN MORALES LIMA	7188	24/03/2014	Q 140.00	REUNION DE NUTRICION PEDIATRICA	
ROSA KAREN MORALES LIMA	7201	28/03/2014	Q 200.00	III CONGRESO DE FNL	
ROSA KAREN MORALES LIMA	7361	12/06/2014	Q 400.00	REUNION DE POLITICA CUARTA MEDICION NUTRICION PEDIATRICA	
ROSA KAREN MORALES LIMA	7405	10/07/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
ROSA KAREN MORALES LIMA	68	28/08/2014	Q 200.00	MARCHA PACIFICA	
ROSA KAREN MORALES LIMA	108	17/09/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
ROSA KAREN MORALES LIMA	173	9/10/2014	Q 600.00	ENTREGA DE EXPEDIENTES DE CONTRATO A 011	
EUGENIA MENDOZA	7197	28/03/2014	Q 200.00	III CONGRESO DE FNL	
EUGENIA MENDOZA	7368	12/06/2014	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
EUGENIA MENDOZA	7387	2/07/2014	Q 600.00	REUNION SINDICAL	
EUGENIA MENDOZA	67	28/08/2014	Q 175.00	PLANIFICACION DE MARCHA PACIFICA SINDICAL	
EUGENIA MENDOZA	111	17/09/2014	Q 175.00	REUNION SINDICAL	
			Q 3,745.00		
GRAN TOTAL			Q 11,472.50		

VIATICOS PAGADOS A INTEGRANTES DE SINDICATO AÑO 2015					
NOMBRE	VL	FECHA	MONTO	COMISION	
DOMINGO REYNOSO	385	22/01/2015	Q 200.00	ASAMBLEA SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	427	20/02/2015	Q 200.00	ASAMBLEA SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	406	3/02/2015	Q 200.00	ASAMBLEA SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	607	8/05/2015	Q 200.00	REUNION SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	611	28/05/2015	Q 200.00	ASAMBLEA SINDICAL	
DOMINGO REYNOSO	650	4/06/2015	Q 200.00	ASAMBLEA SINDICAL	
			Q 1,200.00		
EUGENIA MENDOZA	428	20/02/2015	Q 175.00	ASAMBLEA SINDICAL	
EUGENIA MENDOZA	358	7/01/2015	Q 175.00	ASAMBLEA SINDICAL	
EUGENIA MENDOZA	383	17/01/2015	Q 175.00	ASAMBLEA SINDICAL	
EUGENIA MENDOZA	583	28/04/2015	Q 175.00	ASAMBLEA SINDICAL	



ANEXO IV

Oficio GAF, No. 104-2016

Ref. FDCMO/gz

Cuilapa, Santa Rosa, 03 de mayo de 2016



Licenciada
Carla Arriola
Unidad de Información Pública
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
Presente

Respetable Licenciada:

Por medio de la presente me permito adjuntar de manera digital información solicitada de Viáticos del año 2013, 2014, 2015 y 2016 según oficio No. UNIP-469-2016 de fecha 16 de abril del año en curso y correo donde se solicitaba de fecha 26 de abril de 2016 correo unipmispas@gmail.com.

1. Se informa que en el año 2013 el personal del sindicato no solicitó hoja de viáticos, por lo mismo no se hizo ningún pago a personal del sindicato.
2. Se informa que en el año 2014 la cantidad de viáticos pagados correspondiente al personal del sindicato asciende a la cantidad de Q 25,245.00, se adjunta copia de hojas de viáticos pagados.
3. Se informa que en el año 2015 si solicitaron hojas de viáticos el personal del sindicato y fueron calculadas según pacto colectivo pero no fueron pagadas por orden del Ministerio de Salud, según circular No. 332-2015 y VDA-CM No.003-2016, se adjunta copia de circulares.
4. Se informa que durante lo que va de este año 2016 el personal del sindicato no ha solicitado hojas de viáticos por lo mismo no se ha hecho ningún pago.
5. Fueron pagados por actividad sindical según convocatorias adjuntas digitalmente.

Esperando se sirva de la información.


Licda. Flor Morales
Gerente Administrativa Financiera
Hospital Regional de Cuilapa


Vo.Bo. Dra. Margarita Elizabeth Cortés de Polanco
Directora Ejecutiva
Hospital Regional de Cuilapa

c.c. archivo
c.c. consultas@mispas.gob.gt
c.c. unipmispas@gmail.com
c.c. fabiola1428@hotmail.com





ANEXO V

CIRCULAR
VDA-CM No. 003-2016

PARA: Todas las Unidades Ejecutoras

DE: Dr. Carlos Enrique Mazariegos Morales
Viceministro de Salud

Vo.Bo.: Dr. José Alfonso Cabrera Escobar
Ministro de Salud

FECHA: Guatemala, 18 de marzo de 2016

ASUNTO: Reglamento de viáticos para personal del MSPAS

Se hace del conocimiento a todo el personal del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que el pago de viáticos al personal que se le adeuda así como las comisiones oficiales de trabajo que sean nombradas por cada jefe inmediato, serán pagadas con base al Reglamento de Viáticos vigente, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 397-98 "Reglamento de Gastos de Viáticos para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado".

Lo anterior se sustenta, en la OPINIONES-DAJ-PROV-159-2015 de fecha 23 de noviembre de 2015, de la Contraloría General de Cuentas, el cual reitera lo manifestado en OPINIONES-DAJ-PROV-038-2014 de fecha doce de marzo de dos mil catorce y OPINIONES-DAJ-PROV-094-2015 de fecha diez de agosto de dos mil quince, indicando que "constan que le son aplicables al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, las disposiciones contenidas en el Acuerdo Gubernativo 397-98 del Presidente de la República, Reglamento de Viáticos para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado. Cualquier disposición que un funcionario público acuerde, sin importar el documento que lo contenga, con relación a gastos por concepto de viáticos, carece de sustento legal, toda vez que el Acuerdo Gubernativo citado está vigente; por lo que no es un tema de jerarquía legal, sino de legitimidad de la autoridad a quien le corresponde emitir la disposición legal."

Por todo lo anterior, se responsabiliza a cada autoridad ejecutora o jefe de dependencia por el cumplimiento de lo establecido. Cabe destacar que al contar con la resolución final de las instancias correspondientes respecto al Pacto Colectivo, en este caso tabla de viáticos, se procederá como corresponda.

Sin otro particular,

BIBLIOGRAFÍA

ALLOCAT, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires Argentina. 3era. Edición. Ed. Ediar, 1989.

ALLOCAT, Amadeo. **Derecho procesal colectivo del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, 1988.

ARGUETA, Alejandro. **Impunidad laboral y sector público en Guatemala**. Guatemala: Ed. Papiro S.A., 2013.

ATIENZA, Manuel. **Introducción al derecho**. México: Distribuciones Fontamara S.A, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica Omeba, 1978.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ameba, 1996,

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Volumen II.; Buenos Aires, Argentina: 3era. Edición. Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: 2da. Edición. Litografía Orión, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1984

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2t. . México: 4ta. Edición Ed. Porrúa, S.A., 1985.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Tomo I. Bogotá, Colombia: Biblioteca jurídica Dike, 1990.

GUTIÉRREZ, Marta. **Sindicalistas y aparatos de control estatal. Elementos para una historia del movimiento sindical.** Guatemala: Sepaz, 2011.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

MARX, Carlos y ENGELS, Federico. **Manifiesto del partido comunista. Critica del programa de Gotha.** México: Ediciones Roca S.A., 1972.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de lucha de clases.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** Madrid: Ed: Pirámide, S.A. 1986.

RIVAS SÁNCHEZ, Oscar Augusto. **Lineamientos para la negociación colectiva en el sector público.** Guatemala: ASIES, 2015.

RIVAS SÁNCHEZ, Oscar Augusto. **Negociación colectiva en el sector público.** Guatemala: ASIES, 2015.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto número 1441, 1947.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto número 114-96, 1996.

Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado. Presidente Constitucional de la República. Acuerdo Gubernativo número 397-98, 1998.

Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración. Presidente Constitucional de la República. Acuerdo Gubernativo número 301-2015, 2015.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala. 2013.