

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

**Importancia y efectividad de los pactos colectivos
de condiciones de trabajo, en el sector público, con la
participación de dos o mas sindicatos bajo la Teoría de
Negociación de Harvard**

Estudio de Caso: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)"

JAIME IZAGUIRRE MUÑOZ

Guatemala, julio 2010

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

**Importancia y efectividad de los pactos colectivos
de condiciones de trabajo, en el sector público, con la
participación de dos o mas sindicatos bajo la Teoría de
Negociación de Harvard**

Estudio de Caso: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)"

TESIS

PRESENTADA AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA
POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

POR

JAIME IZAGUIRRE MUÑOZ

AL CONFERIRSELE EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA
Y EL TITULO PROFESIONAL DE:

SOCIOLOGO

Guatemala, julio 2010

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencia Política

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

RECTOR MAGNÍFICO

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios

SECRETARIO GENERAL

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

DIRECTORA: Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
VOCAL I: Licda. Claudia Verónica Agreda Ajquí
VOCAL II: Lic. Pablo Daniel Rangel Romero
VOCAL III: Licda. Ana Margarita Castillo Chacón
VOCAL IV: Br. Víctor Manuel González Robles
VOCAL V: Br. Williams Alejandro Álvarez de León
SECRETARIO: Lic. Marvin Norberto Morán Corzo

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE CONOCIMIENTOS

EXAMINADOR: Lic. Norman Mendoza
EXAMINADOR: Lic. Jorge Enrique Arriaga
EXAMINADOR: Lic. Francisco Ernesto Rodas
EXAMINADOR: Lic. Fernando Molina Meza
EXAMINADOR: Dr. César Augusto Agreda Godínez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMÉN PÚBLICO DE TESIS

DIRECTORA: Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
SECRETARIO: Lic. Marvin Norberto Morán Corzo
EXAMINADOR: Lic. Jorge Enrique Arriaga
EXAMINADOR: Lic. Roberto Jiménez Ayala
EXAMINADOR: Dr. Luis Fernando Mack



Escuela de Ciencia Política
SECRETARIA

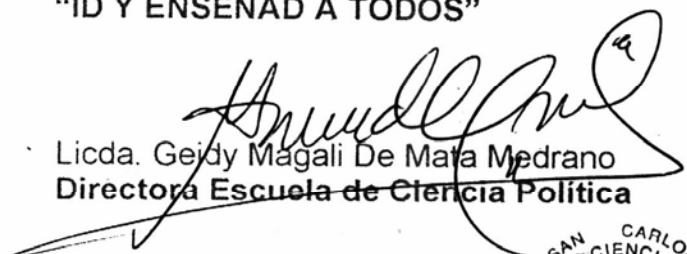
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA: Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil diez. -----

ASUNTO: El (la) estudiante **JAIME IZAGUIRRE MUÑOZ**,
carnet No. **86-17035**, inicia trámite para la
realización de su Examen de Tesis.

Se admite para su trámite el memorial correspondiente y se dan por
acompañados los documentos mencionados. Se traslada al (a la) **Coordinador
(a) de la Carrera de Sociología, Dr. Luis Fernando Mack**, para que considere la
aceptación del tema de tesis planteado y el nombramiento del (de la) Asesor (a)
de tesis. El resto de lo solicitado téngase presente para su oportunidad.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mara Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
1/i. chacón





Escuela de Ciencia Política
SECRETARIA

23 de febrero de 2010.

Licenciada
Geidy Magali De Mata Medrano
Directora
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimada Licenciada De Mata:

Por medio de la presente me permito informarle que, verificados los registros de tesis en el Centro de Documentación de esta Escuela, el tema: **“Importancia y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o más sindicatos bajo la Teoría de Negociación de Harvard. Estudio de caso: Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Sindicato Médico, Sindicato de Trabajadores Profesionales y Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”**, propuesto por el (la) estudiante **Jaime Izaguirre Muñoz**, carnet No. 86-17035 puede autorizarse dado que el mismo es de importancia y trascendencia para la carrera de Sociología y no existen estudios sobre esta temática en esta Unidad Académica.

Para continuar con el proceso queda asignado como asesor (a) el (la) **Licenciada Nora Lizeth Gálvez García**.

Cordialmente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Dr. Luis Fernando Mack Echeverría
Coordinador Área Sociología
Jornada Nocturna

c.c.: Archivo
2/i. chacón



Escuela de Ciencia Política
SECRETARIA

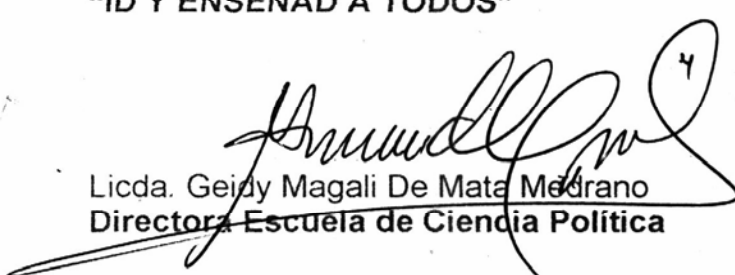
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA: Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil diez. -----

ASUNTO: El (la) estudiante **JAIME IZAGUIRRE MUÑOZ**,
carnet No. **86-17035**, continúa trámite para la
realización de su Examen de Tesis.

Habiéndose aceptado el Tema de Tesis propuesto, por parte del (de la)
Coordinador (a) de Carrera, Lic. Jorge Enrique Arriaga pase al (a la) Coordinador
(a) de Metodología, Lic. **Jorge Enrique Arriaga Rodríguez**, para que se sirva
emitir dictamen correspondiente sobre el Diseño de Tesis.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
3/i. chacón





Escuela de Ciencia Política
SECRETARIA

22 de febrero 2010.

Licenciada
Geidy Magali De Mata Medrano
Directora
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

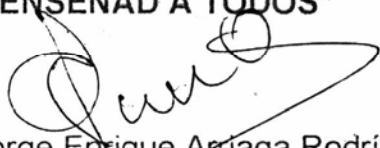
Estimada Licenciada De Mata:

Por medio del a presente me dirijo a usted con el objeto de informarle que, tuve a la vista el diseño de Tesis del (de la) estudiante **Jaime Izaguirre Muñoz**, carnet No. 86-17035, titulado: **“Importancia y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o más sindicatos bajo la Teoría de Negociación de Harvard. Estudio de caso: Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Sindicato Médico, Sindicato de Trabajadores Profesionales y Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”**

El (la) estudiante en referencia hizo las modificaciones y por lo tanto, mi dictamen es favorable para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Lic. Jorge Enrique Arriaga Rodríguez
Coordinador de Metodología
Jornada Nocturna

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
4/i. chacón



Escuela de Ciencia Política
SECRETARIA

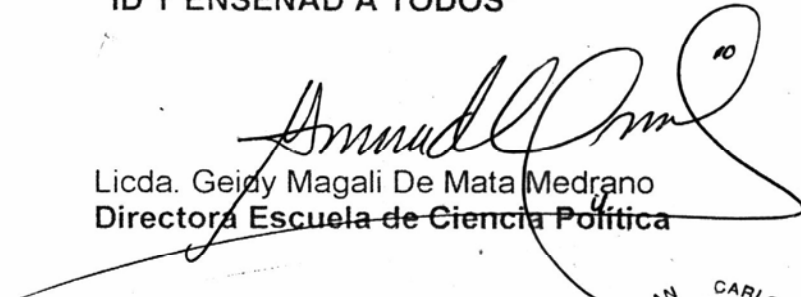
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA: Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil diez. -----

ASUNTO: El (la) estudiante **JAIME IZAGUIRRE MUÑOZ**,
carnet No. **86-17035** continúa trámite para la
realización de su Examen de Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador
(a) de Metodología, pase al (a la) Asesor (a) de Tesis **Licda. Nora Lizeth Gálvez**,
para que brinde la asesoría correspondiente y emita su informe.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
S/i. chacón



Guatemala, 1 de marzo de 2010

Licenciada
Geidy Magali De Mata Medrano
Directora
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señora Directora:

Atentamente me dirijo a usted en relación al trabajo de tesis de **Jaime Izaguirre Muñoz** (carné No. 8617035) titulado: *"Importancia y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o más sindicatos bajo la Teoría de Negociación de Harvard"*.
Estudio de caso: *"Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)"*, en mi calidad de asesora me permito informarle lo siguiente:

- a) En virtud de la asignación de que fui objeto, tuve a mi cargo la asesoría del proceso de investigación, tomando en cuenta que se trata de un estudio desde la disciplina sociológica, que constituye un aporte desde el enfoque de la sociología laboral, sociología de la organización, y sociología del derecho.
- b) El informe contiene un aporte importante sobre los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público entre varios sindicatos bajo la Teoría de Negociación de Harvard, que permite optimizar los resultados de la utilización metodológica en cuanto a la participación ciudadana en manos de los sindicatos.
- c) El autor sustenta el criterio que: la relación que existe entre los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público y la democracia, radica en la necesidad de garantizar el desarrollo humano y los derechos humanos integralmente atendidos en donde el prerrequisito lo constituyen la justicia, la equidad y la preeminencia del bien común.

Convencida de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos académicos correspondientes, solicito a usted autorizar su defensa de tesis, previo a conferírsele el grado de Licenciado en Sociología y el título profesional de Sociólogo.

Sin otro particular, suscribo cordialmente,



Licda. Lizeth Gálvez García
Asesora
Colegiada No. 523

"Id y enseñad a todos"

c.c: Archivo
LGG/001



Escuela de Ciencia Política
SECRETARÍA


ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA: Guatemala, dos de marzo del año dos mil diez.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **JAIME IZAGUIRRE MUÑOZ**,
carnet **No. 86-17035**, continúa trámite para la
realización de su Examen de Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Lic. (Licda.)
en su calidad de Asesor (a) de Tesis, pase al (a la) Lic. (Dr.) Luis Fernando Mack
Echeverría, para que proceda en su calidad de Coordinador (a) de la Carrera de
Sociología, de la jornada nocturna a conformar el Tribunal que escuchará y
evaluará la defensa de tesis, según artículo setenta (70) del Normativo de
Evaluación y Promoción de estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
6/i. chacón





ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día miércoles veinticuatro de marzo del año dos mil diez, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por la tena examinadora del examen de defensa de tesis, conformada por: Lic. Jorge Enrique Arriaga, Lic. Roberto Jiménez Ayala y Dr. Luis Fernando Mack, Coordinador (a) de la Carrera de Sociología, jornada nocturna, el trabajo de tesis: "Importancia y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o más sindicatos bajo la Teoría de Negociación de Harvard. Estudio de caso: Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Sindicato Médico, Sindicato de Trabajadores Profesionales y Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 343-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)", presentado por el (la) estudiante **Jaime Izaguirre Muñoz**, carnet No. **86-17035**, razón por la que se da por APROBADO para que continúe con su trámite.

"ID Y ENSEÑADA A TODOS"

Dr. Luis Fernando Mack
Coordinador de Sociología
Jornada Nocturna

Adj.: expediente
c.c.: Archivo
7c/í. chacón



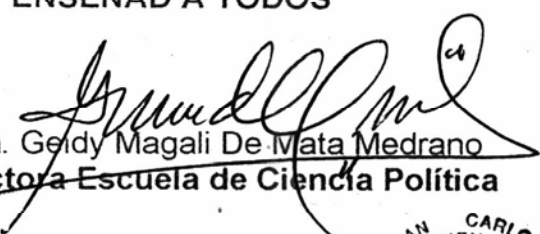
Escuela de Ciencia Política
SECRETARIA

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA: Guatemala, once de junio del año dos mil diez. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, autorizo la impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **Jaime Izaguirre Muñoz** carnet No. **86-17035**, titulado: **Importancia y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o más sindicatos bajo la Teoría de negociación de Harvard. Estudio de caso: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)."**

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
8/i. chacón

AGRADECIMIENTOS

Al Rey de Reyes y Señor de Señores, por cumplir una de mis promesas de fe, darme prosperidad, además de bendecir mi vida y la de mis seres queridos.

A mi querida madre Luvia Muñoz (QEPD) y especialmente a mi querido padre Oscar Izaguirre (QEPD), quien forjó mi ideología desde mis primeros años.

A mi esposa, hijos y nietas con profundo amor, ya que son mi hálito, mi inspiración y razón de vida.

A mis hermanos, especialmente a Ernesto (QEPD), quien se convirtió en fuente de inspiración primeramente en el movimiento sindical y popular y posteriormente en la necesidad de impulsar cambios revolucionarios para mi querido país y su gente.

Al sindicato de trabajadores del INDE, del cual forme parte y sin la experiencia vivida durante mi época de sindicalista, hubiese sido complicado haber concluido mis estudios.

Al pueblo de Guatemala, quien financió con sus impuestos mi carrera universitaria.

A la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y particularmente a la Escuela de Ciencia Política y sus docentes, quienes me proveyeron de fundamentos teóricos y metodológicos, los cuales he puesto al servicio de instituciones públicas y privadas en condiciones dignas.

Quiero dejar manifiesto mi reconocimiento especialmente a los docentes: Víctor Gálvez, Mario Solórzano (QEPD), Luvia Méndez (QEPD), Edmundo Urrutia y Roberto Rubio.

A mis amigos y amigas, especialmente a Lizeth Gálvez, Ana Menéndez, David Tasejo, Otto Zeissig, Jorge Arriaga y Daniel Roldán.

INDICE

Página

Introducción	i
---------------------------	---

CAPÍTULO I

1. Marco Metodológico	1
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.1.1 Delimitación	6
1.1.2 Preguntas generadoras.....	6
1.2 Objetivos de la investigación.....	7
1.3 Estrategia metodológica empleada en la investigación.....	8
1.3.1 Fuentes consultadas	9

CAPÍTULO II

2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	11
2.1 Sindicatos como exponentes de la justicia social.....	11
2.2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	13
2.2.1 Definición del término.....	13
2.2.2 Características de los pactos colectivos.....	14
2.2.3 Pactos colectivos como expresión de participación ciudadana y desarrollo democrático.....	14
2.3 Aplicación en Guatemala de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	16
2.3.1 Marco legal que promueve la utilización de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en Guatemala.....	16
2.3.2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público con la participación de uno o varios sindicatos.....	20

CAPÍTULO III

3. Teoría de Negociación de Harvard.....	24
3.1 Enfoque sociológico de la negociación.....	24
3.2 Teoría del Conflicto.....	25
3.3 Teoría de los Juegos.....	27
3.4 Definición del término negociación.....	30
3.5 Teoría de Negociación de Harvard.....	31
3.6 Tipos de negociación.....	32
3.6.1 Negociación competitiva basada en posiciones.....	32
3.6.2 Negociación cooperativa basada en intereses.....	34
3.6.2.1 Características del negociador de acuerdo a la Teoría de Harvard.....	35

CAPÍTULO IV

4. Estudio de Caso: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”.....	37
4.1 Actores involucrados en el caso presentado.....	37
4.1.1 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).....	41
4.1.2 Sindicato Médico del IGSS... ..	42
4.1.3 Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del IGSS.....	42
4.1.4 Sindicato de Trabajadores Profesionales del IGSS.....	42
4.2 Antecedentes del caso de estudio presentado.....	43
4.3 Metodología empleada para la negociación del Pacto Colectivo presentado.....	44

4.4	Análisis de resultados obtenidos con la implementación de la Teoría de Harvard en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales.....	46
4.5	Impacto social y democrático del pacto colectivo presentado.....	49
	CONCLUSIONES	52
	RECOMENDACIONES	54
	BIBLIOGRAFÍA	56
	ANEXOS	59

i. INTRODUCCIÓN

La presente tesis constituye el informe final de la investigación denominada “Importancia y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o mas sindicatos bajo la Teoría de negociación de Harvard: Estudio de Caso: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”.

La investigación promueve la importancia de analizar mecanismos que permitan avanzar en la búsqueda del correctamente llamado “bien común”. Este término empleado por todos aquellos especialistas en fomentar y buscar mecanismos que promuevan la consolidación de los valores democráticos de los Estados, encierra la necesidad por avanzar cada día más por el fomento del diálogo y la búsqueda de la justicia social, pilar fundamental en el desarrollo de toda sociedad que busque la equidad entre los sectores que la conforman.

Uno de los instrumentos que han permitido acercar a las sociedades a la armonía social, es el marco legal que respalda el Derecho del Trabajo y derivado del mismo podemos mencionar la libertad y el derecho de formación de sindicatos. Producto del esfuerzo de los anteriores se presentan los contratos colectivos de condiciones de trabajo que representan una importante expresión de la participación ciudadana, que genera ventajas y responsabilidades en beneficio del desarrollo de la institución y en consecuencia del país.

Los beneficios de los pactos colectivos de condiciones trabajo pueden ser enumerados fácilmente como se describió en el apartado anterior, sin embargo, los problemas derivados de una mala negociación, de la exclusión de sindicatos dentro de las negociaciones, o simplemente de la carencia de acercamiento entre sindicatos y patronos, puede generar no solamente inconformidades a los sectores que componen una institución; sino además por tratarse de una institución de índole pública; las consecuencias también se

verán reflejadas en el bien o servicio que debe llegar a la comunidad, generando estancamiento en el desarrollo de la nación al perjudicar directamente a las y los ciudadanos.

La investigación no busca solamente establecer la importancia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público sino además construir valores y ventajas que pueden obtenerse al negociar con más de dos sindicatos para evaluar como los pactos colectivos pueden ser más eficientes si se atienden simultáneamente las necesidades de varias partes dentro de una misma institución, optimizando con dicha acción esa valiosa herramienta legal al alcance de los sindicatos.

Finalmente la investigación demuestra que la efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo está estrechamente vinculada al modelo de negociación que se utilice para alcanzar dichos pactos colectivos, por lo que la investigación aborda el enfoque de la Teoría de Harvard, que como se buscó demostrar, permite el logro de los objetivos trazados por las partes involucradas, protegiendo los intereses de todos y al mismo tiempo permite cordialidad con la contraparte, teniendo claro que los mejores resultados no son aquellos que se logran mediante la arbitrariedad, la violencia y las posiciones (Teoría de los Juegos), sino aquellos regidos por los intereses objetivos de las partes.

Por lo anterior la investigación se vale del estudio del caso presentado entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social); así mismo a través de los insumos recolectados mediante las fuentes primarias y secundarias planteadas en el capítulo metodológico de la investigación.

En síntesis la presente investigación que consta de cuatro capítulos busca dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué ventajas pueden presentarse al negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo entre dos o

más sindicatos dentro de instituciones del sector público?; ¿Por qué el modelo de negociación que se emplea puede definir el éxito o el fracaso dentro de un acuerdo por lograr un pacto colectivo de condiciones de trabajo? Y ¿Cuál es la efectividad que se obtiene al implementar la Teoría de Negociación de Harvard dentro de la búsqueda por crear un pacto colectivo de condiciones de trabajo?

El primer capítulo aborda la estrategia metodológica empleada en la investigación detallando los objetivos y justificación de la misma.

El segundo capítulo, aborda todos aquellos elementos que encierra la existencia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, desde el rol de los sindicatos dentro de las sociedades democráticas hasta las características de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y el marco legal que los promueve.

El tercer capítulo, expone las principales características y elementos que encierra la metodología de negociación de Harvard, desde sus antecedentes hasta la descripción de los cuatro puntos básicos del proceso. Así mismo el capítulo aborda las particularidades que presentan los negociadores que se apegan a la Teoría de Harvard.

Finalmente el último capítulo aborda el estudio de caso: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”. Aquí se describe a los actores involucrados en el proceso, los antecedentes, las ventajas de los pactos con la participación de varios sindicatos, la metodología empleada en el caso así como la efectividad que representó la implementación de la Teoría de Harvard. En consecuencia, la investigación busca no solamente mostrar las ventajas e importancia de las negociaciones de pactos colectivos con la participación de varios sindicatos bajo un modelo específico de negociación; sino adicionalmente, busca generar y establecer conclusiones y recomendaciones que permitan mejorar las relaciones patrono-sindicales en el sector público.

CAPITULO I

1. MARCO METODOLOGICO

La búsqueda del bien común y de la justicia en las diferentes áreas sociales de interacción del ser humano ha permitido que a través de constantes luchas por el alcance de los derechos humanos sea una realidad el que los ciudadanos tengan derechos y obligaciones frente a los diferentes actores que conforman una sociedad.

El Derecho Laboral en Guatemala, representa el constante esfuerzo de la sociedad guatemalteca por establecer un Estado democrático y participativo en el que tanto patronos como trabajadores tengan obligaciones, así como derechos en un ambiente libre de conflictividad.

El Derecho del Trabajo, es un derecho profundamente democrático porque se orienta a la consecución de la dignificación económica y moral de los trabajadores, que representan un gran sector poblacional, logrando con ello una mayor “armonía social”, favoreciendo a las partes vinculadas y promoviendo una cultura de libertad, igualdad y fraternidad; logros históricos de la Revolución Francesa que se fueron esparciendo por todo el mundo.

En ese sentido es significativo señalar la importancia del Código de Trabajo, porque constituye un mínimo de garantías sociales, que protegen al trabajador que son irrenunciables y que permite que las relaciones patrono-empleado se desenvuelvan en un ambiente de armonía y productividad, promoviendo la justicia y la superación constante de los derechos laborales principalmente a través de los “pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

“Los contratos o pactos colectivos de trabajo son el instrumento mediante el cual uno o varios sindicatos y uno o varios patronos realizan un convenio con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe

*prestarse el trabajo;*¹ es decir que señala ventajas y al mismo tiempo responsabilidades a las partes y que puede ser aplicable tanto a instituciones del sector privado como del sector público.

De tal modo que se convierten en un elemento útil, legal, y representativo de las necesidades de los trabajadores y los patronos.

En relación a lo anterior, entonces podemos dejar evidenciada la importancia de la existencia de un instrumento tan importante como el “pacto colectivo de condiciones de trabajo”; sin embargo en Guatemala el abordaje sociológico de pactos colectivos entre dos o más sindicatos es muy escaso y en consecuencia, las ventajas que se obtiene al negociar en grupo (varios sindicatos) frente al empleador, buscando el bienestar de las partes, han sido poco analizadas y si a eso sumamos la importancia de aplicar una adecuada teoría de negociación, veremos que aún falta mucho por descubrir en relación a la búsqueda del fomento del bien común, de la unión y de las muchas ventajas de actuar en equipo.

Es en consecuencia el análisis de esos dos factores, lo que promueve la presente investigación que adquiere singular importancia en el campo de la sociología al estudiar el comportamiento de grupos sociales en la búsqueda de satisfactores que serán más fáciles de obtener en la medida que se trabaje en equipo y se realice una negociación acorde a los requerimientos contemporáneos, en la cual dicho proceso “satisfaga los intereses legítimos de ambas partes” dentro de lo posible y que resuelva los conflictos de interés con equidad; que sea además duradero y que tenga en consideración los intereses de las partes; por lo que la investigación se vale de la Teoría de Negociación de Harvard no sin antes dejar manifiesta la importancia que la Teoría del Conflicto y la Teoría de los Juegos ha desarrollado en beneficio del estudio sociológico del fenómeno social que conocemos como “negociación”.

¹ De la Cueva, Mario. (1986). “El nuevo derecho mexicano del trabajo Tomo II”. México: Editorial Porrúa, Sociedad Anónima. 4ta. Edición P. 414

De tal forma que se presenta la necesidad de abordar la importancia y las ventajas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, aplicables al sector público, entre dos o más sindicatos, tomando como referencia el estudio del caso presentado dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), entre el IGSS (empleador), el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

1.1 Planteamiento del problema

De acuerdo al artículo 206 del Código de Trabajo guatemalteco, se define al sindicato como “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”².

El fenómeno social derivado de la existencia de más de un sindicato, es muy frecuente dentro de las instituciones públicas, debido al ambiente propicio para que converjan, trabajadores de distintas profesiones u oficios; cuyo trabajo coordinado y articulado brinda como resultado “un servicio público” dentro del Estado.

En Guatemala el fenómeno sociológico producto de las diferencias patrono-sindicales dentro del sector público, repercuten directamente en la población afectando el “bien común”, por lo que estudiar alternativas que prevengan este tipo de conflictividad, se hacen necesarias para continuar en la búsqueda de la Democracia, vista como la garantía del goce de los derechos humanos en un sistema justo, participativo y responsable.

Para ejemplificar brevemente esta problemática podemos recurrir al suceso ocurrido en agosto del 2009 en Alta Verapaz, cuando empleados del área de Salud de ese departamento, que laboran en el hospital regional “Hellen

² Congreso de la República de Guatemala. (1961). Código de Trabajo. Decreto 1441 Art. 206

Lossi”, en el Centro de Salud de Cobán y en otras dependencias, acordaron realizar un paro de labores, para evidenciar su inconformidad por el incumplimiento del ministerio al reintegrar parte del presupuesto que les fue recortado. En esa oportunidad, la dirigencia del sindicato de trabajadores de la salud en Alta Verapaz, dijo que en reiteradas ocasiones solicitaron al Ministro Celso Cerezo que fueran reintegrados más de 2 millones de quetzales, cantidad que fue recortada al presupuesto, lo que provocó que no se prestara atención eficaz a los pacientes del hospital regional, centros y puestos de salud del Departamento, así mismo señalaron la corrupción en las contrataciones y la falta de personal médico.³

El evento descrito anteriormente muestra la necesidad que existe de ahondar en el estudio de herramientas que promuevan la equidad, la justicia laboral y el compromiso por desempeñar las funciones correspondientes dentro de las instituciones públicas; y en ese sentido la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo representa un mecanismo eficiente para prevenir la conflictividad y en consecuencia fortalecer a la institución.

Adicionalmente la evaluación de la negociación acerca de negociar con varios sindicatos para elaborar un pacto colectivo condiciones de trabajo; también debería ser sujeto de estudio porque las necesidades insatisfechas de un sindicato, podrían corresponder a las necesidades de otros sindicatos que quedan excluidos de ciertas negociaciones que posteriormente son requeridas para abordar un mismo problema. Ello significa pérdida de tiempo y de recursos pero sobre todo es una eficaz forma de prevención de futuras paralizaciones y huelgas sindicales que afectan directamente a toda la población. Con ello se fomenta el espíritu que dio origen al Código de Trabajo, es decir promover principios democráticos aplicables al derecho laboral.

Otro aspecto que no se considera cuando se reflexiona acerca del éxito o fracaso en la búsqueda de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es que el mismo es el resultado de una “negociación”, ya que se busca la

³ García, Adán. (20/08/09). CERIGUA. Recuperado el 20/01/10
http://cerigua.info/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=13143&Itemid=31

interacción eficaz entre varios grupos como señala Correa: “*La negociación es un medio básico para lograr lo que queremos de otros. Es una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo cuando varias personas comparten algunos intereses en común, pero que también tienen algunos intereses opuestos.*”⁴

Por esa razón, la forma en la que se coordinan o desarrollan las negociaciones previas a la redacción de un pacto colectivo, puede ser tanto un acierto como fracaso para una de las partes o para ambas.

Es muy común que las negociaciones en los casos anteriormente descritos, brinden como resultado acuerdos insensatos. Esto debido al modelo equivocado de negociación en el que se defiende contra los ataques, es decir que se deja de manifiesto la inflexibilidad acerca de la posición inicial haciendo imposible acceder a acuerdos que concilien los intereses originales de las partes.⁵

Por tal motivo promover la implementación de una de las teorías de negociación más exitosas de los últimos tiempos, como la establecida por **Roger Fisher** mejor conocida como la *Teoría de Harvard*⁶, representa a juicio del investigador el modelo de negociación más efectivo para ser aplicado como se manifiesta a lo largo del presente trabajo y que queda demostrado a través del estudio de un caso específico ocurrido en una institución pública guatemalteca que brinda servicios de salud y asistencia social, en la cual el investigador tuvo la oportunidad de aplicar dicha teoría, con resultados sumamente satisfactorios para las partes como se describe posteriormente.

⁴ Correa, Edgar. (2006). “*Método Harvard de Negociación*”. Recuperado el 10/01/10 <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/metodo-harvard-de-negociacion.htm>

⁵ Ibid. <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/metodo-harvard-de-negociacion.htm>

⁶ Fundación Chile. (2003) “Herramientas del modelo de negociación de Harvard”. Recuperado el 05/01/10 http://www.udec.cl/asinter/mostrar_datos.php?id=1068637681

1.1.1 Delimitación

La investigación comprende el estudio de caso presentado entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Sindicato de Médicos, Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales que dio origen al pacto colectivo de condiciones de trabajo (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social), vigente a partir del 16 de octubre del 2008.

El mencionado caso se desarrolló en distintos puntos de la Ciudad Capital desde el 2006, año en el que iniciaron las pláticas y actividades previas a la negociación; sin embargo fue en un Centro de Convenciones ubicado en la zona 9 de la Capital, el lugar donde se desarrollaron las negociaciones que dieron como resultado la suscripción en el 2008 del pacto colectivo de condiciones de trabajo, objeto de estudio del presente trabajo.

1.1.2 Preguntas Generadoras

En consecuencia el presente trabajo a través del análisis de los elementos que encierra el estudio del caso presentado entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales que dio como resultado el pacto colectivo de condiciones de trabajo (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”; pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- 1 ¿Qué ventajas pueden presentarse al negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo entre dos o más sindicatos dentro de instituciones del sector público?
- 2 ¿Por qué el modelo de negociación que se emplea puede definir el éxito o el fracaso dentro de un acuerdo por lograr un pacto colectivo de condiciones de trabajo?

- 3 ¿Cuál es la efectividad que se obtiene al implementar la Teoría de Negociación de Harvard dentro de la búsqueda por crear un pacto colectivo de condiciones de trabajo?

1.2 Objetivos de la Investigación

La investigación se plantea como objetivo general demostrar y comprobar la importancia, ventajas y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o mas sindicatos bajo la Teoría de Harvard, a través del estudio de caso denominado: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)". Para que el estudio de dicho caso permita generar premisas aplicables en negociaciones futuras dentro del sector público guatemalteco.

Por lo que a continuación se detallan los objetivos específicos de la investigación:

1. Establecer las ventajas económicas, políticas y sociales de los pactos colectivos de condiciones de trabajo entre dos o más sindicatos dentro de instituciones públicas.
2. Establecer la importancia de la selección de un modelo de negociación adecuado para el logro exitoso de un pacto colectivo de condiciones de trabajo que satisfaga las necesidades e intereses de las partes vinculadas.
3. Determinar y probar la efectividad de implementar la Teoría de Harvard en los pactos colectivos de condiciones de trabajo dentro de instituciones del sector público.
4. Generar conclusiones y recomendaciones aplicables en situaciones similares a las presentadas en la presente investigación.

1.3 Estrategia metodológica empleada en la investigación

Para lograr el establecimiento de la importancia y efectividad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público, con la participación de dos o mas sindicatos bajo la Teoría de negociación de Harvard la presente investigación recurrió como fuente central a los elementos derivados del estudio de caso denominado: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”.

En consecuencia para el alcance de los objetivos enumerados en el inciso 1.2 del presente capítulo, la investigación fue realizada a través de la siguiente metodología:

De acuerdo a los requerimientos del estudio del caso descrito anteriormente; se hizo necesario el abordaje del proceso de negociación tomando como teoría central la “Teoría de Negociación de Harvard” la cual a juicio del investigador y actores involucrados, fue uno de los factores coadyuvantes del éxito en las negociaciones para la realización del pacto colectivo de condiciones de trabajo que aborda la investigación.

El método aplicado al estudio es el “Científico” ya que el punto de partida fue el problema, el cual fue abordado previamente. En consecuencia el trabajo se rigió bajo la verificación empírica, se ciñó a los hechos, fue auto correctivo, progresivo y sobre todo objetivo.

1.3.1 Fuentes consultadas

En relación a las fuentes consultadas; las fuentes de carácter primario que permitieron abordar el problema planteado y contribuir a dar respuesta a las preguntas generadoras presentadas anteriormente fueron:

a) **La observación libre:** ésta corresponde a la fase fenomenológica de la investigación y permitió al investigador captar fenómenos que surgieron durante el proceso, en el cual tuvo una contribución concreta al participar dentro de la Comisión Negociadora.

b) **Entrevistas:** Las entrevistas se realizaron bajo la modalidad de “entrevista estructurada” y se realizaron sobre la base de un formulario previamente preparado, con la finalidad de obtener información cualitativa que permitió enriquecer los resultados del estudio.

Las entrevistas fueron realizadas entre algunos actores dentro del proceso de negociación del caso abordado y a un especialista nacional en la Teoría de Harvard. Las entrevistas permitieron obtener elementos valiosos y necesarios que se incluyeron tanto dentro del desarrollo del contenido de la investigación, como dentro de las conclusiones y recomendaciones.

Por tal razón se realizaron entrevistas a las siguientes personas:

- Doctora Antonia Carolina Magaña Magaña, Presidenta del Sindicato Médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Licenciado Ricardo García Castro, Secretario General del Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Doctor, Edwin Leslie Cambranes Morales, Director del Hospital General de Enfermedades; delegado de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- Licenciado Roberto Alejos Cámara, experto nacional en materia de negociación y resolución de conflictos.

En relación a las fuentes secundarias consultadas para la investigación se incluyó la revisión de material escrito relativo al tema, que permitió extraer elementos importantes para la investigación como libros, artículos, documentos gubernamentales, periódicos, convenios internacionales aplicables al estudio del caso, boletines e informes, así como la resolución (243-2008) que dio vida al “Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico del IGSS, el Sindicato de Trabajadores Profesionales del IGSS y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del IGSS”.

Adicionalmente se consultaron sitios de interés en Internet que permitieron enriquecer la investigación y que se encuentran debidamente citados en el apartado de la bibliografía.

CAPITULO II

2. PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

El presente capítulo aborda todos aquellos elementos que encierra la existencia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, por tal razón no podríamos hablar de un pacto de condiciones, sin hablar de el contexto que permitió su desarrollo como herramienta en manos de empleados y empleadores, para la protección y mejoramiento de los intereses sociales y económicos de las partes; por lo que a continuación se desarrolla brevemente el tema de los sindicatos ya que sin ellos los pactos de condiciones de trabajo dejarían de tener sentido alguno.

2.1 Los sindicatos exponentes de la justicia social

Como se interpreta a continuación, el sindicato es en su concepción más simple, el derecho de asociación que tiene como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones. La finalidad de los sindicatos debe ser vista como una dedicación normal a favor del justo bien: en este caso, por el bien que corresponde a las necesidades y a los méritos de los hombres del trabajo asociados por profesiones; pero no como una lucha contra los demás.⁷

Como es bien sabido, la organización sindical, parte de un claro contexto de lucha de clases para que obrero y patrón tuvieran una relación laboral más estable justa y equitativa y no de marginación.

Existen expertos que afirman que si bien el desarrollo de los sindicatos tiene su expresión más importante durante la Revolución Industrial, antes de esta época, existieron gremios articulados en un “complicado sistema”, como ellos lo califican, en Inglaterra y Europa.

Sin embargo todos los historiadores coinciden en el desarrollo de los sindicatos a finales del siglo XIX durante la Revolución Industrial, contexto

⁷ Juan Pablo II. Importancia de los Sindicatos. Recuperado el 10/01/10 <http://www.encuentros.org.ar>

social durante el cual, los trabajadores eran tratados como esclavos, sin garantías laborales y comúnmente explotados desde edades tempranas.⁸

Otros factores que propiciaron la búsqueda de la protección de los intereses laborales en esa época fueron: la introducción en las sociedades de nuevas máquinas, el empleo de nuevas fuentes de energía y la generalización del sistema de fábricas que trajo consigo la Revolución Industrial, lo cual trastornó profundamente la estructura de la demanda de trabajo, porque cada vez era menor la necesidad de trabajadores cualificados y cada vez era más necesario disponer de una abundante fuerza de trabajo poco cualificada pero con gran capacidad de movimiento.⁹

Los expertos en materia sindical, han realizado tesis tanto a favor como en contra del rol actual de los sindicatos, sin embargo existen muchos ejemplos en el mundo, que confirman que los sindicatos contribuyen importantemente al estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales del sector laboral, promoviendo con ello el desarrollo constante del derecho laboral y de la justicia social.

⁸ Farías I, Velásquez C. (2009) "Los Sindicatos en las Actuales Teorías Organizacionales". Universidad Autónoma del Estado de Puebla. Recuperado el 15/01/10

<http://cecip.upaep.mx/coloquio2009/papers/organizaciones/05.pdf>

⁹ Vázquez, Antonio. (1965) "Estructura sindical" Gaceta del Trabajo, Argentina: Recuperado el 20/01/10 <http://www.eumed.net/tesis/jrc/C-09.pdf>

2.2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo

2.2.1 Definición del Término

La legislación guatemalteca define el pacto colectivo de condiciones de trabajo como aquel *“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”*.¹⁰

Un pacto colectivo es una respuesta específica y puntual a una coyuntura determinada en las relaciones entre una empresa y su personal. Y en consecuencia es un suceso que está sujeto a cambios posteriores que se ajusten a la realidad dinámica producto del cambio constante de las circunstancias que afectan un entorno laboral y social de los involucrados.

Es importante destacar que el principio general que rige a los pactos colectivos de condiciones de trabajo es que “no pueden abatir las condiciones de trabajo ya existentes en la empresa o institución” porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, sino a la inversa, su superación constante.

De tal forma que los pactos colectivos de condiciones de trabajo si bien es cierto buscan la justicia para el sector laboral, también buscan el compromiso de éste sector por desempeñar sus labores o cargos de forma justa, transparente, eficiente, coordinada y responsable.

¹⁰ Congreso de la República de Guatemala. (1961). Código de Trabajo. Decreto 1441 Art. 49

2.2.2 Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo

- Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa o entidad porque su misión es superarlos.¹¹
- Deben estar celebrados siempre por escrito
- Poseen carácter vinculante
- Plazo definido de duración
- Surgen por la necesidad de adecuación a las nuevas situaciones y circunstancias que se presentan dentro de las relaciones entre empleados y empleadores¹².
- Debe conciliar los intereses de los trabajadores con los intereses de la empresa
- Es el resultado de un proceso de “negociación”

2.2.3 Pactos colectivos como expresión de participación ciudadana y desarrollo democrático.

Este apartado tiene como fin primordial, dejar manifiesta la intrínseca relación que guarda el desarrollo de la participación ciudadana a través de sus distintas manifestaciones sociales (sindicatos en este caso), para la consolidación de la democracia de los Estados; por lo que al abordar el tema de los pactos colectivos de condiciones de trabajo no podemos dejar a un lado que los mismos son el resultado de años de lucha del sector sindical por encontrar mecanismos e instrumentos que mejoren los derechos del sector laboral y que al mismo tiempo comprometan a las partes a cumplir con sus responsabilidades en beneficio de la institución y la sociedad.

¹¹ Ramírez, Edilia. (México) “Contrato Colectivo de Trabajo”. recuperado el 15/01/10
<http://www.monografias.com/trabajos12/colecti/colecti.shtml>

¹² Hernández, Félix “Cincuenta años de vida sindical: Hitos en las Relaciones de E. León Jiménez” P. 95,96 recuperado el 4/02/10
http://www.glj.com.do/home.php/biblioteca_virtual/cincuenta_anos_de_vida_sindical

Es en consecuencia importante mencionar que en Guatemala desde 1892, año en el que se crea la Sociedad "El Porvenir de los Obreros" para agrupar a los trabajadores ferroviarios, hasta llegar al 11 de marzo de 1945 fecha en la que se incluye en la Constitución Política de la República de Guatemala, un capítulo dedicado a las "Garantías Sociales" como resultado de la constante lucha del sector sindical que permitió que posteriormente el 10 de mayo de 1947 entrara en vigor el Código de Trabajo que regula todo lo concerniente al derecho laboral.¹³

Como se amplia posteriormente, el Código de Trabajo representa un mínimo de garantías respecto al derecho laboral y que constituyen un elemento indispensable para el desarrollo democrático, el cual comprende la vigencia de los derechos civiles, económicos, sociales, políticos y culturales así como de una cultura política donde se vincule al ciudadano con su sistema político.¹⁴ Es precisamente dentro de este importante instrumento legal que se regula todo lo concerniente a los "pactos colectivos de condiciones de trabajo" con la finalidad de ser un mecanismo que permita a los empleados y empleadores; adecuar circunstancias y situaciones laborales a los intereses de las partes.

Es necesario recordar que cuando los pactos colectivos de condiciones de trabajo se desarrollan dentro de instituciones públicas, los intereses que entran en juego no son solamente los de los empleados y los empleadores; sino los de la población que recibe los servicios o bienes que deben llegar a la sociedad y que comprometen el desarrollo del país.

De tal forma que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, son expresiones ciudadanas que buscan la justicia social laboral y que deben regirse por los valores necesarios para el desarrollo del país como la transparencia, eficiencia, responsabilidad, respeto, bien común y la búsqueda de la paz social.

¹³ Centro de Investigaciones Económicas Nacionales, "Contexto del Sindicalismo en Guatemala" recuperado el 10/02/10 <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/organizacion-sindical>

¹⁴ Brett, Rody; Rodas, Francisco (2008) "Democracia y Derechos Humanos: Voz ciudadana". PNUD

2.3 Aplicación en Guatemala de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El contenido que aborda el presente punto, no pretende desarrollar la normativa legal que respalda la existencia, vigencia y labor de los sindicatos en Guatemala, ya que la investigación tiene un enfoque dirigido a estudiar todo lo concerniente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo y es en ese sentido que a continuación se aborda el marco legal que legitima el uso y aplicación de los pactos colectivos de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos, resaltando la importancia que tiene a efectos de la presente investigación aquellos pactos colectivos en los cuales participan varios sindicatos como se muestra posteriormente en el estudio de caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.3.1 Marco legal que promueve la utilización de los pactos Colectivos de condiciones de trabajo en Guatemala

2.3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La ley Suprema del Estado de Guatemala, manifiesta la supremacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social y al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz¹⁵.

En ese sentido la Constitución manifiesta la importancia de la estricta vigilancia del respeto y cumplimiento de los derechos humanos, individuales, civiles, políticos y sociales, siendo estos últimos los que recogen los postulados concernientes al derecho de trabajo donde se incluye el derecho de sindicalización libre de los trabajadores enfatizando que el mismo se debe ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.¹⁶

¹⁵ “Constitución Política de la República de Guatemala” Guatemala, C. A.

¹⁶ Constitución Política de la República de Guatemala, Sección Octava: Trabajo: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo” Art. 102 inciso q

En relación a los pactos colectivos de condiciones de trabajo; el artículo 106 de la Carta Magna señala al Estado como garante de la superación constante de los intereses de las partes que intervienen en la relación laboral, fomenta y protege la “negociación colectiva”; con lo cual se establece la importancia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y enfatiza que las relaciones laborales no deberán “afectar la atención de los servicios públicos esenciales” en este sentido la importancia del desarrollo de mecanismos como los pactos colectivos dentro del sector público se presentan como un mecanismo eficaz para evitar el daño al bien común.

2.3.1.2 Código de Trabajo

El Código de Trabajo guatemalteco, como fue señalado anteriormente constituye un mínimo de garantías sociales que protegen al trabajador y que dejan de manifiesto la obligación de velar por el interés social y colectivo sobre el privado o particular.

Al respecto de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el Código establece que pueden ser celebrados con uno o varios sindicatos y con uno o varios patronos¹⁷

Asimismo establece que los pactos deben ser celebrados por escrito bajo ciertas formalidades; que el mismo tiene carácter de ley profesional y que sus normas deben adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Es importante señalar que si bien el Código de Trabajo manifiesta los derechos que le corresponden al trabajador; también establece que debe cumplir con sus obligaciones como señala el artículo que textualmente enuncia: “Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros

¹⁷ Congreso de la República de Guatemala. (1961). Código de Trabajo. Decreto 1441 Art. 38

y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen”¹⁸

Por lo que cualquier pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya sea que este se realice en el sector privado o público, debe estar regido por las normas establecidas en el Código Trabajo que manifiesta el procedimiento, la finalidad y la importancia de celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo como mecanismo en la búsqueda de la satisfacción de intereses comunes respecto al trabajo.

2.3.1.3 Ley del Organismo Judicial

El artículo 22 de la Ley del Organismo Judicial, establece que siempre debe prevalecer el interés social sobre el interés particular; en ese sentido al celebrarse una negociación para la búsqueda de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se trabaja en pro de los intereses de las partes involucradas promoviendo relaciones laborales justas y acordes a la realidad democrática.

2.3.1.4 Organización Internacional del Trabajo

Como se ha venido señalando, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en su expresión democrática, son la manifestación de las amplias libertades en que se desenvuelve la vida del trabajador, pero para que actualmente esta figura sea empleada a nivel mundial, ha sido necesario un largo recorrido que incluye, desde luchas sociales hasta el establecimiento de organismos internacionales que respaldan ampliamente los derechos de los trabajadores. En este sentido cobra vital importancia la labor realizada por la **Organización Internacional del Trabajo** conocida por sus iniciales OIT; que es un organismo asociado a las Naciones Unidas el cual elabora normas

¹⁸ Congreso de la República de Guatemala. (1961). Código de Trabajo. Decreto 1441 Art. 45

internacionales para el manejo de los problemas del trabajo y de la mano de obra.

Dicha institución fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de Naciones y desde el 30 de marzo de 1946, se asocia formalmente a la ONU como la primera de sus instituciones especializadas.

La OIT establece un marco normativo para el desempeño del trabajo, que vincula a todos los países miembros, como es el caso de Guatemala, recordando que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 102, inciso t) que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a temas laborales en búsqueda de mejores condiciones laborales; por lo cual toda negociación traducida en pactos colectivos de condiciones de trabajo debe tener presente los siguientes elementos:¹⁹

- a) Que el trabajo no debe ser considerado una mercancía,
- b) Reconocimiento del derecho de asociación.
- c) La paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.
- d) El pago del salario debe ser en dinero y en cantidad suficiente.
- e) La jornada de trabajo no debe exceder de 48 horas semanales.
- f) Reconocimiento del derecho al descanso semanal, en lo posible los días domingos.
- g) Igual salario para el hombre y para la mujer.

¹⁹ Hernández, Félix “Cincuenta años de vida sindical: Hitos en las Relaciones de E. León Jiménez” P. 95,96 recuperado el 4/02/10
http://www.glj.com.do/home.php/biblioteca_virtual/cincuenta_anos_de_vida_sindical

2.3.1.4.1 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Número 98)

Siguiendo con las acciones encaminadas al goce de los derechos laborales, la OIT promueve el fortalecimiento del diálogo social y el derecho de negociación colectiva en el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva adoptado en 1949 y que con relación a los pactos colectivos de condiciones de trabajo establece que *“deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”*²⁰

2.3.2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público con la participación de uno o varios sindicatos

Si bien es cierto, los pactos colectivos de condiciones de trabajo surgieron de la necesidad de establecer procesos de diálogo y negociación con carácter de compromiso para las partes en instituciones privadas; los mismos también se presentan en el sector público. Sin embargo, para poder abordar eficientemente el siguiente apartado, se iniciará por definir el término “instituciones públicas” para dejar establecida la importancia de abordar el análisis de las relaciones patrono-sindicatos dentro de este sector, así como la importancia que tiene para el desarrollo del país.

Por tal razón, para efectos del presente estudio, entenderemos por instituciones públicas a aquellas que se encargan de la provisión de bienes y servicios públicos esenciales para el desarrollo humano convirtiéndose en

²⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “*Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98)*” Recuperado el 20/02/10 <http://www.planejamento.gov.br/hotsites/seges/clad/documentos/martenri.pdf>

agentes activos de la equidad, la cohesión territorial y la igualdad de oportunidades.²¹

Las instituciones o entidades públicas son aquellas que realizan funciones temporales o permanentes, remuneradas u honorarias, ejecutadas en nombre del Estado o al servicio del Estado.²²

En esta misma línea podemos establecer lo que los expertos en el tema de la institucionalidad pública opinan acerca de la importancia de dicho sector dentro del Estado.

La importancia de la existencia y efectividad de las instituciones públicas tiene fundamento en la noción del “desarrollo humano”, el cual parte de la supremacía moral de los derechos civiles, políticos y económicos, que constituyen, no sólo un medio, sino un fin del desarrollo. En ese sentido la democracia, se justifica por sí misma, como proyecto moralmente superior de convivencia cívica y desarrollo humano, sin necesidad de alegar su superioridad en términos de crecimiento económico. Es en este contexto y concepto que el rol del Estado va más lejos, asumiendo la garantía, no sólo del funcionamiento de los mercados, sino de los derechos políticos y sociales en los que se basa el desarrollo humano; en consecuencia, el Estado debe asumir la responsabilidad por la provisión de bienes y servicios públicos esenciales y erigirse en un agente activo de la equidad, la cohesión territorial y la igualdad de oportunidades.²³

En Guatemala la presencia de sindicatos dentro de instituciones públicas es muy común e incluso es muy frecuente la existencia de más de un sindicato como consecuencia del servicio o bien que se brinda o produce según sea el caso.

²¹ Echebarria Ariznabarreta, Koldo. (2001) “INSTITUCIONES, REFORMA DEL ESTADO Y DESARROLLO: DE LA TEORÍA A LA Práctica”. División de Estado, Gobernabilidad y Sociedad Civil del Banco Interamericano de Desarrollo. P. 9

²² Rodríguez, Alicia. (2004). “*Hacia el empoderamiento social, Manual ciudadano de Auditoría Social*” Action Aid Guatemala. P. 7

²³ Echebarria Ariznabarreta, Koldo. (2001) “INSTITUCIONES, REFORMA DEL ESTADO Y DESARROLLO: DE LA TEORÍA A LA Práctica” división de Estado, Gobernabilidad y Sociedad Civil del Banco Interamericano de Desarrollo. P 8

En el sector público, la presencia de varios sindicatos es propicia cuando convergen, trabajadores de distintas profesiones u oficios; cuyo trabajo coordinado y articulado es esencial para el logro de los objetivos de la institución.

Algunos ejemplos del sector público, donde se dio la necesidad de establecer varios sindicatos son el Magisterio Nacional, Salud Pública, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Como es bien sabido han sido muchos los casos en los que determinado sector ha paralizado labores parcial o totalmente, debido a inconformidades de algún sindicato dentro de la institución, caso frecuente en las instituciones que brindan servicios de salud y educación las cuales requieren de un sin número de trabajadores de diversas profesiones u oficios para proporcionar un servicio eficiente, rápido y de calidad.

Para describir un hecho concreto, podríamos remitirnos a abril del 2008, año en el cual se dio la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio de Educación (Mineduc) y la Asamblea Nacional del Magisterio (ANM).²⁴

La Asamblea Nacional del Magisterio reúne a varios sindicatos; nueve para ser precisos, por lo que un acuerdo de este tipo muestra grandes avances en el diálogo nacional y en la importancia de las negociaciones colectivas inclusivas, es decir aquellas donde todas las partes involucradas se reúnen para la solución de problemas comunes que atañen al resto de la sociedad.

Sin embargo como es bien sabido, el magisterio ha continuado con diversas protestas, paralizaciones entre otras acciones; lo que evidencia que posiblemente las negociaciones no fueron llevadas a cabo bajo los lineamientos adecuados, intereses reales y objetividad para plantear alternativas que pudiesen ser llevadas a la práctica.

²⁴ Méndez, Claudia. (2008) “Gobierno y ANM, por firmar pacto colectivo”. Prensa Libre 15/04/08 recuperado el 11/02/10 <http://www.prensalibre.com.gt/pl/2008/abril/15/232116.html>

De tal forma que en ese sentido podríamos rescatar que siempre es importante y positivo abordar la solución de conflictos a través del diálogo y principalmente a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y cuando el problema lo amerite, evitar la exclusión a través de la incorporación de otros sindicatos a quienes el problema afecte directamente, para evitar la duplicidad de esfuerzos, pérdida de tiempo, pérdida de recursos; todo ello con el fin de no alterar el ambiente institucional; pero para que los resultados sean satisfactorios para las partes es necesario llevar a cabo el proceso bajo un método de negociación que logre que todas las partes ganen, por lo que a continuación se desarrollara la Teoría de Harvard, como una herramienta eficaz para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Capítulo III

3. TEORIA DE NEGOCIACIÓN DE HARVARD

3.1 Enfoque sociológico de la negociación

Para comprender la importancia sociológica que tienen los procesos de negociación que se presentan entre actores del Estado; es necesario conocer la finalidad de la sociología como ciencia.

Ibáñez y Brie definen la sociología como una ciencia que estudia teórica y empíricamente la “*acción social*” así como los ámbitos donde ésta se da y desarrolla (grupo, organización, vecindario, comunidad local, sociedad local, entre otros).²⁵

Por otro lado Comte, define la sociología como una “*ingeniería social*”, coronación del conocimiento positivo y orientado a la superación de la contraposición entre orden y progreso, que caracterizaba a su juicio la conflictiva sociedad del siglo XIX. Comte, considerado el padre de la sociología, sostenía que la ciencia sociológica debía apegarse a la observación y clasificación sistemática de los hechos sociales.

En consecuencia la acción social que se presenta cuando se producen negociaciones para la consecución de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es un fenómeno que debe ser estudiado por su constante presencia en el área sociopolítica de los Estados y actualmente pocos han sido los estudios sociológicos enfocados a los pactos colectivos en el sector público entre dos o más sindicatos; por lo que a continuación se detallan las teorías sociológicas que permitieron a lo largo de los años que la “negociación” se abordara desde distintas perspectivas, utilizando para ello la descripción de la Teoría del Conflicto y la Teoría de los Juegos las cuales están íntimamente vinculadas a

²⁵ Del Acebo Ibáñez, Enrique; J. Brie, Roberto. (2006) “Diccionario de Sociología” . Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta S.R.L- P. 357

los estudios posteriores en las escuelas de negociación, especialmente la Teoría de Negociación de Harvard.

3.2 Teoría del Conflicto

Esta teoría surge en buena medida como contrapunto del estructural-funcionalismo. Entre sus máximos representantes se encuentran el norteamericano Lewis Coser (1913 – 2003), que publica en 1954 su libro "The functions of Social Conflict" y cuyos aportes marcan el despegue de los principales estudios en la materia.

Adicionalmente se puede mencionar a Ralf Dahrendorf (1929 - 2009) sociólogo, filósofo, politólogo y político germano-británico que en 1959 publica "Class and class conflict in industrial society", quien sostiene que el conflicto es constitutivo de la sociedad, contrariamente a la concepción estructural-funcionalista, para la cual el orden era lo que constituía lo social.

La Teoría del Conflicto analiza los tipos y grados de autoridad reinantes en las estructuras sociales, y los conflictos consecuentes. Los roles de autoridad no responden a características o atributos personales sino más bien a características estructurales, posicionales y relacionales. De ahí que toda relación de autoridad supone tanto dominación como subordinación en tanto conducta real y en cuanto expectativa de conducta.

Para los promotores de la teoría existen intereses objetivos que se encuentran incorporados a las posiciones sociales de los actores involucrados, de modo que deja de lado las consideraciones de tipo psicológico, por pertenecer el tema al análisis de tipo sociológico esto es toda posición social implica determinadas expectativas de conducta (rol).

Dichos intereses son no conscientes, "intereses latentes", los cuales cuando se vuelven conscientes, constituyen los intereses manifiestos, por eso la Teoría del Conflicto debe ocuparse de analizar la relación entre ambos tipos de intereses.

La Teoría establece una tipología especial de grupo; el primero el Cuasi grupo, el segundo el Grupo de interés y el tercero el Grupo de conflicto.

La Teoría del Conflicto, relaciona e integra el bienestar económico, la cohesión social y la libertad política.²⁶

Cabe destacar que esta teoría buscó dar respuesta a la necesidad de comprender la problemática de los conflictos militares, sin embargo, posteriormente fue aplicada al estudio de la problemática derivada de los **conflictos laborales** por lo que su abordaje es sumamente importante en la presente investigación.

Si bien es cierto la Teoría del Conflicto en su manifestación más amplia se desarrolló a partir de 1950 como se describió anteriormente, es importante destacar que existieron muchas posiciones previas con relación al conflicto,

Solamente por profundizar un poco en el desarrollo de dicha teoría podemos mencionar la postura del Marxismo con relación al conflicto; esta corriente sostiene que el conflicto es inherente y un imperativo del sistema social.

La corriente Funcionalista sostiene que el conflicto es el resultado de un mal funcionamiento del sistema por lo que no es inherente ni necesario para su funcionamiento. El conflicto se debe abordar con educación y formación.

Luego encontramos a la sociología del conflicto que como describimos previamente, tiene entre sus más destacados representantes a Coser y Dahrendorf y que en síntesis señalan que el conflicto, responde a una conducta deliberada, racional y se expresa en estrategias. Afirman que el conflicto surge por las desigualdades de poder, hay contradicciones y los intereses divergentes llevan al conflicto.

Luego tenemos la corriente de la Elección Racional, esta define el conflicto como un “juego racional” esta corriente establece que cuando las

²⁶ Del Acebo Ibáñez, Enrique; J. Brie, Roberto. (2006) “Diccionario de Sociología” . Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta S.R.L- P. 90

personas enfrentan varios cursos de acción, suelen hacer lo que creen probable que tenga el mejor resultado general.

Y finalmente tenemos la corriente de la Acción Colectiva, que parte de la elección racional y reconoce que la gente se articula en organizaciones que les aseguran cierto éxito con sus objetivos individuales y por ello conflictúan.²⁷

Evidentemente la razón por la que esta teoría sociológica debe ser abordada al estudiar los pactos colectivos de condiciones de trabajo, radica en que las negociaciones que se llevan a cabo entre los actores sociales están vinculadas indiscutiblemente al ejercicio del poder y las relaciones de poder generan conflictividad. Es precisamente en la búsqueda de la reducción de la conflictividad patrono-sindical, que este trabajo tiene su mayor motivación.

3.3 Teoría de los Juegos

Paralelamente a la Teoría del Conflicto y en estrecha relación con ella, se desarrolló una importante e interesante teoría; la "teoría de los juegos". Entre sus más destacados promotores encontramos a Von Neumann (1903-1957) y Morgenstern (1902-1976); John Forbes Nash (1928 -); Bishop, 1964 y Thomas Schelling, entre otros.

Dado el enfoque de la presente investigación, no se puede dejar pasar el importante aporte enriquecedor a esta teoría, realizado por Thomas Schelling, Premio Nóbel 2005, quien tomó este modelo para desarrollar una sofisticada teoría del juego, que incluye comunicación, negociación, información, e introduce la importancia de la irracionalidad del pensamiento estratégico. Su contribución permitió desarrollar investigaciones *“para una mejor comprensión del conflicto y la cooperación con desarrollos formales y aplicaciones a las ciencias sociales.”*²⁸

²⁷ Organización de Estados Americanos, Programa Valores Democráticos y Gerencia Política. “Teoría del Conflicto Social” recuperado el 08-03-10 2.

www.gerenciapolitica-oea.org/.../Teoria%20del%20Conflicto%20Social.pdf

²⁸ Bravo Raspeño, Juan. “Teoría de los Juegos” recuperado el 12-03-10
<http://www.zonaeconomica.com/teoriadejuegos/teoriadejuegos>

Esta importante teoría visualiza al conflicto como un juego y por la estrecha relación que posee con la negociación se describe a continuación.

De la confluencia entre la teoría del conflicto y la teoría de los juegos ha derivado una rica distinción entre juegos de suma cero (puro conflicto), juegos de suma positiva (pura cooperación), y juegos mixtos (de cooperación y conflicto). Éstos últimos son los que abren el espacio a la negociación.

El objetivo de la Teoría de los Juegos no es el análisis del azar o de los elementos aleatorios sino de los comportamientos estratégicos de los jugadores.²⁹

La teoría de juegos está básicamente ligada a las matemáticas, ya que es principalmente una categoría de matemáticas aplicadas, aunque los analistas de juegos utilizan constantemente otras áreas de esta ciencia, en particular las probabilidades, la estadística y la programación lineal en conjunto con la teoría de juegos. Pero la mayoría de la investigación fundamental es desempeñada por especialistas en otras materias.

En consecuencia esta teoría tiene aplicaciones en numerosas áreas, como las ciencias políticas o la estrategia militar, que fomentó algunos de los primeros desarrollos de esta teoría. La biología evolutiva o aspectos más importantes de la vida y la sociedad también son claros ejemplos de aplicaciones; ello se debe al hecho de que tanto en las relaciones económicas como en las políticas o sociales, son muy frecuentes las situaciones en las que al igual que en los juegos, su resultado depende de la conjunción de decisiones de diferentes agentes o jugadores por ello se dice que un comportamiento es estratégico cuando se adopta teniendo en cuenta la influencia conjunta sobre el resultado propio y ajeno de las decisiones propias y ajenas.

Sin embargo a efectos de la investigación lo más importante de destacar es que la Teoría de los Juegos permitió el desarrollo de la negociación competitiva que a pesar de no ser la sugerida por los expertos actualmente;

²⁹ Bravo Raspeño, Juan. “Teoría de los Juegos” recuperado el 12-03-10
<http://www.zonaeconomica.com/teoriadejuegos/teoriadejuegos>

representa el antecedente inmediato de la Teoría de Harvard que después desarrollaría dicha universidad.

Esta teoría sugiere que la acción que emprende un jugador (en un proceso de negociación en este caso), *“puede dictar los actos de otros jugadores o influir en la probabilidad de que se comporten en una forma particular. Esta potencialidad de posibles efectos en los resultados es la que caracteriza a la toma de decisiones en los conflictos.”*³⁰

La Teoría de los Juegos afirma que, es en función de los intereses de los jugadores que las aspiraciones de los sujetos se conforman. En esta situación influyen elementos como: logros pasados, percepción del poder, normas que rijan la cuestión, la comparación con los otros o el apoyo que encuentren en los demás. De tal forma que la intensidad del conflicto se potencia cuando esas aspiraciones se perciben como incompatibles en relación a las que se perciben en el otro, sea porque se conocen las circunstancias del otro, porque la conducta del otro produce frustración o porque se acabó la confianza.

Lo anterior de acuerdo a la teoría, genera una percepción de falta de opciones integradoras que no hacen más que fortalecer la mentalidad de suma cero: sólo se pueden satisfacer las aspiraciones a través de la renuncia de uno u otro de los sujetos en conflicto y cuando el conflicto es percibido de esta manera, la negociación va tener un fuerte corte competitivo.

La teoría de la negociación colaborativa como suele llamársele a la Teoría de Harvard, cambia la visión competitiva de la Teoría de los Juegos y de esta forma actualmente se concibe la negociación como un juego de ganar-ganar como se amplia mas adelante.

³⁰ Ministerio de Seguridad, Provincia de Buenos Aires Argentina “Métodos de Negociación” recuperado el 09-03-10
<http://www.mseg.gba.gov.ar/ForyCap/cedocse/capacitacion%20y%20formacion/capacitacion%20formadores/Metodos%20de%20negociacion.pdf>

3.4 Definición de Negociación

Los expertos en negociación coinciden unánimemente, en que la negociación está presente en la vida de todo ser humano, como consecuencia de la interacción social necesaria para la vida en comunidad.

En este sentido se puede definir la negociación en principio como un “proceso” mediante el cual dos o más personas buscan llegar a un acuerdo respecto a un asunto determinado.

La negociación es un medio básico para lograr lo que queremos de otros; es una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo *“cuando las personas comparten algunos intereses en común, pero que también tienen algunos intereses opuestos.”*³¹

La negociación implica evidentemente alcanzar uno o varios objetivos a través de un acuerdo con la otra parte. Y como establece una fuente consultada, *“Si ambas partes de la negociación no tuviesen diferentes intereses no existiría la negociación; si ambas partes tienen diferentes intereses pero una de ellas no quiere negociar entonces no existiría la negociación y si no existiese la otra parte, lógicamente, no existiría negociación.”*³²

En síntesis negociar es buscar acuerdos convenientes y satisfactorios para las partes en un proceso que hoy día, se ha convertido en el modelo de las interacciones eficaces entre los grupos, abarcando cada vez más, todos los niveles de la sociedad.

³¹ Correa, Edgar. (2006) “Método Harvard de Negociación”. Recuperado el 13/02/10 <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/metodo-harvard-de-negociacion.htm>

³² Apuntes Gestión “Definición negociación” recuperado el 13/02/10 <http://www.apuntesgestion.com/2007/09/16/definicion-negociacion/http://www.apuntesgestion.com/2007/09/16/definicion-negociacion/>

3.5 Teoría de Negociación de Harvard

La concepción predominante durante décadas, (Teoría de los Juegos) establecía que en la mayoría de los procesos de negociación el resultado era que unos ganaban y otros perdían; esto a consecuencia del estilo o modelo que se implementaba considerado por la mayoría como “duro” pues el objetivo era el de conseguir tanto como se pudiera para beneficio y satisfacción propia.

Es en los años 70, cuando los investigadores comenzaron a desarrollar el enfoque de ganar-ganar en la negociación, de forma que las dos partes quedaran satisfechas al haber obtenido beneficios, que de acuerdo a los creadores evitaría “posibles futuros conflictos”.³³

En este contexto surge el “El Proyecto de Negociación de Harvard” que fue fundado por Roger Fisher, profesor de la Facultad de Leyes de la Universidad de Harvard, Estados Unidos.

El propósito del Proyecto ha sido el de ayudar a las personas y organizaciones a un mejor y más efectivo manejo de los conflictos mediante el desarrollo y la propagación del modelo de negociación y mediación con un enfoque de ganancias mutuas y de buenas relaciones entre las partes.³⁴

Dicho modelo puede ser aplicado en todo tipo de situaciones desde las medioambientales hasta las que surgen producto de la relación patrono-sindicato y de acuerdo a las fuentes consultadas su efectividad aún no ha sido superada por otro modelo de negociación.³⁵

³³ Guersenzvaig, Ariel. (2005) “Negociación: claves fundamentales para lograr resultados”. Alzado. Org Recuperado el 8/01/10

http://www.alzado.org/articulo.php?id_art=436http://www.alzado.org/articulo.php?id_art=436

³⁴ Fundación Chile (2003). “Herramientas del Modelo de Negociación de Harvard” recuperado el 12/02/10 http://www.udec.cl/asinter/mostrar_datos.php?id=1068637681

³⁵ Argiz de Mórtoła, Graciela (2002). “Negociar con Método” recuperado el 02/01/10 www.medyar.com/DOCS/art2.doc

3.6 Tipos de Negociación

3.6.1 Competitiva basada en posiciones

Si bien es cierto los sociólogos, economistas y demás profesionales norteamericanos promueven la implementación de la Teoría de Harvard dentro de cualquier tipo de negociación; fue gracias a los aportes previos enmarcados en la Teoría de los Juegos que como se abordó anteriormente, se comenzó a visualizar las distintas formas de posicionarse en una negociación para resolver un conflicto determinado. En la negociación competitiva o basada en posiciones, se tiende a ver a la negociación como un juego de ganar-perder, para esta corriente la acción que emprende un jugador puede dictar los actos de otros jugadores o influir en la probabilidad de que se comporten en una forma particular. Esta potencialidad de posibles efectos, en los resultados es la que caracteriza a la toma de decisiones en los conflictos.³⁶

El primer punto que aborda el libro *“Sí de acuerdo! como negociar sin ceder”* es el de las “posiciones”, esto tiene su razón de ser en la afirmación de que el ser humano tiende a negociar asumiendo su posición y buscando ganar mas que el otro, esto se debe al instinto de competencia y de ganar de los individuos. De acuerdo a la Teoría de Harvard, este tipo de negociaciones dejan insatisfecha sino a las dos partes al menos a una y esto imposibilita futuras conversaciones respecto a una situación determinada debido al enfrentamiento de voluntades.

A las personas que negocian en base a este tipo de proceso, le han denominado “negociador duro”; las características de estos negociadores es que no les importa las relaciones amistosas; por el contrario es duro con el problema y duro con las personas, tienden a ser intimidadores, autoritarios y extremistas con tal de conseguir el objetivo trazado ni un poco más ni un poco menos. Pero en ocasiones para que exista negociador duro también debe

³⁶ Ministerio de Seguridad, Provincia de Buenos Aires Argentina “Métodos de Negociación” recuperado el 09-03-10
<http://www.mseg.gba.gov.ar/ForyCap/cedocse/capacitacion%20y%20formacion/capacitacion%20formadores/Metodos%20de%20negociacion.pdf>

existir uno “blando” éste por el contrario, es suave con las personas y con el problema, solo le interesa un acuerdo mínimo, cede, se deja intimidar y no consigue nada de lo que quiere.³⁷

Las negociaciones basadas en posiciones nunca serán equitativas y mucho menos satisfactorias, los acuerdos serán incumplidos y ello desencadenará futuros conflictos porque los resultados serán insensatos y el deseo de volver a negociar inexistente.

Dicho de otra forma, el resultado de negociar de esta manera será ineficiente, porque el método crea incentivos negativos que retardan el acuerdo; y como señala una fuente *“en esta clase de negociación usted trata de mejorar las posibilidades de llegar a un acuerdo que le sea favorable, empezando con una posición extrema, sustentándola tercamente, engañando a la otra parte respecto de su verdadero punto de vista y haciendo pequeñas concesiones sólo cuando es necesario proseguir la negociación. Mientras más extremas sean las posiciones iniciales y más pequeñas las concesiones, más tiempo y esfuerzo se necesitarán para descubrir si un acuerdo es posible o no.”*³⁸

Lejos de generarse un ambiente de cordialidad y de búsqueda de acuerdos comunes, la negociación basada en posiciones se convierte en una “lucha por que el otro ceda a mis posiciones”, y a esto sumemos lo que señala correa que *“mientras mayor sea el número de personas que participan en una negociación, mas graves serán los inconvenientes de negociar con base a posiciones”*³⁹

³⁷ Guersenzvaig, Ariel. (2005) “Negociación: claves fundamentales para lograr resultados”. Alzado. Org Recuperado el 8/01/10
http://www.alzado.org/articulo.php?id_art=436http://www.alzado.org/articulo.php?id_art=436

³⁸ Correa, Edgar. (2006) “Método Harvard de Negociación”. Recuperado el 13/02/10
<http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/metodo-harvard-de-negociacion.htm>

³⁹ Ibid. <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/metodo-harvard-de-negociacion.htm>

3.6.2 Cooperativa basada en intereses (Modelo de Harvard)

Los creadores de esta teoría definen este modelo como “*un método de negociación diseñado explícitamente para producir resultados prudentes en forma eficiente y amistosa.*”⁴⁰

El modelo de negociación basado en intereses, esta estructurado con base en cuatro puntos básicos para el proceso:

- a) **Separar las personas del problema:** Es necesario ver a la otra parte no como enemigo sino como elemento importante que contribuye a la solución del problema, en síntesis la persona no debe ser vista como el problema sino con sensibilidad humana teniendo presente que los individuos tienen reacciones a los estímulos por lo que se debe ser precavido y cordial y ello solo es posible si se negocia sobre la base de los intereses, porque las posiciones incrementan el énfasis en la persona.
- b) **Concentrarse en los intereses:** Hay que ver las negociaciones como medio para satisfacer intereses. Al definir intereses, se puede analizar en que medida son compatibles con los de la otra parte, para obtener una ganancia mutua.
- c) **Generar una variedad de posibilidades antes de actuar.**
Es necesario establecer previo a las negociaciones una amplia gama de posibilidades que satisfagan los intereses compartidos por las partes.
- d) **Insistir en que el resultado se base en criterios objetivos:** El método establece la búsqueda de criterios justos para las partes, logrando siempre un acuerdo en el marco de la objetividad.

⁴⁰ Fisher Roger; Ury William; M. Patton, Bruce M. (1981) “SI DE ACUERDO! Como Negociar Sin Ceder”. Barcelona. Editorial Norma P. 17

Así mismo el método de Harvard establece tres etapas lógicas en las cuales deben irse aplicando los puntos básicos descritos anteriormente; dichas etapas son:

- **análisis:** Elaborar un mapa de la situación incluyendo los cuatro principios antes descritos.
- **planeación:** Nuevamente se analizan los cuatro principios, esta vez generando alternativas, establecer el orden de prioridades de los intereses y trazando objetivos realistas.
- **discusión:** Se refiere a la buena comunicación al momento de la negociación

3.6.2.1 Características del Negociador de acuerdo a la Teoría de Harvard

Una de las principales razones por las que la Teoría de Harvard ha sido tan exitosa, radica en la forma en que el negociador reacciona y actúa frente a un proceso donde por naturaleza humana quiere ganar.

Es por eso que la Teoría de Harvard enfatiza el siguiente postulado *“Póngase en el lugar del otro; la manera de ver el mundo depende del lugar donde usted se sitúe.”*⁴¹ De tal forma que para la Teoría de Harvard el analizar y comprender las necesidades de la otra parte lejos de ser un punto débil del negociador es una clara “habilidad”, la más importante que puede poseer un negociador, a juicio de este método porque de esta forma se comprende el punto de vista de la otra parte y aunque no se esté de acuerdo con él; permitirá que el negociador plantee mejor sus intereses.

El negociador exitoso, comprende las situaciones y no culpa a la otra parte de sus propios problemas, evitando con ello las tensiones personales, la

⁴¹ Fisher Roger; Ury William; M. Patton, Bruce M. (1981) “SI DE ACUERDO! Como Negociar Sin Ceder”. Barcelona. Editorial Norma P. 26

antipatía y por el contrario abierto a la posibilidad de que la otra parte genere una propuesta para solucionar el problema que beneficie a ambas partes.

Un buen negociador comprende la importancia de establecer “reglas de juego” consensuadas teniendo presente que la comunicación es muy importante y que darse a entender correcta y claramente es fundamental en el proceso, además comprende que es importante mantener la atención cuando se está comunicando y es prudente al hablar.

Por último un buen negociador es concreto pero no inflexible, sabe que es necesario crear un ambiente previo al proceso, que implique tiempo para conocer tranquilamente (con tolerancia) los intereses de la otra parte; así mismo el negociador exitoso, estructura una “base de confianza”, y nunca olvida que existe mas efectividad cuando se percibe a la otra parte como un socio, en una difícil búsqueda conjunta por un acuerdo justo y ventajoso para ambos.

CAPITULO IV

4. Estudio de Caso: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”

4.1 Actores involucrados en el caso presentado⁴²

Para introducir el capítulo que presenta todos aquellos elementos que formaron parte del proceso para la consecución de la Resolución 243-2008 que como se ha descrito anteriormente, dio vida legal al pacto colectivo de condiciones de trabajo que se amplía en el presente capítulo; se hace importante presentar un breve marco general histórico de las condiciones circunstancias que describen la situación que ha atravesado el Estado y específicamente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación al rol que han jugado los sindicatos en Guatemala.

Las relaciones empleados-empleadores en el aparato de Estado, en donde se han organizado sindicatos, se han caracterizado por algunos niveles de conflictividad y confrontación, esto en los distintos organismos del Estado.

Con la entrada en vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala, actual y sobre la base de lo preceptuado en el artículo 102 inciso “q”, da inicio un proceso de conformación de distintos tipos de organizaciones sindicales, en las distintas instituciones estatales. Lo anterior ocurre durante el año de 1986, en el gobierno Demócrata Cristiano.

Una de las principales reivindicaciones en aquel contexto, se caracterizó por la garantía de la “estabilidad laboral”, en virtud de que con el cambio de gobierno, se ponía en riesgo la continuidad en los distintos puestos de trabajo de la administración pública. La mayoría de dirigentes de la época en mención,

⁴² Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2008). “Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el IGSS, el SMIGSS, STPIGSS, SIGTRASIGSS; resolución 243-2008” P. 11

logran este primer objetivo, en algunos casos, beneficiándose inclusive, algunos funcionarios, cuyos puestos en su momento debieron haberse considerado “puestos de confianza”, lo que según el Código de Trabajo, limitaba a este tipo de funcionarios la asunción de puestos directivos dentro de las dirigencias sindicales.

Al margen de esta primera reivindicación, para la garantía de la estabilidad laboral en mención, previamente a la formación de sindicatos, fueron conformados distintos Comités ad-hoc⁴³, los cuales permitieron en su momento, limitar la posibilidad de despidos, ya que sobre la base de la formación de los Comités en mención, derivaron ordenes judiciales, las cuales obligaban a las partes (Comités Empleadores) a no tomar ningún tipo de represalias, una contra la otra, asimismo ordenaba a no efectuar despidos, sin la autorización correspondiente de juez competente.

Una de las premisas fundamentales, para la conformación de Comités ad hoc, es que los pliegos de peticiones que se plantearan, debían contener pretensiones de carácter económicas, entre otras, tales como mejoras de las condiciones de trabajo (horarios, procesos disciplinarios, carrera administrativa, etc.).

Sobre la base de las reivindicaciones económicas mencionadas en el párrafo anterior, surgen distintos tipos de movimientos sindicales, los cuales utilizan distintas formas de lucha, las cuales van desde acciones legales, interpuestas en los tribunales competentes, la denuncia por medio de pronunciamientos, conferencias de prensa, movilizaciones, tomas de instalaciones o tomas de carreteras y/o calles, ya sea en el interior del país o en la ciudad capital, hasta asambleas generales permanentes (huelgas), entre otras acciones desarrolladas. Lo anterior en contravención de lo establecido en la Constitución Política, que limita algunas de estas acciones en lo que se

⁴³ Véase el artículo 374 del Código de Trabajo (Decreto Número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala)

refiere a la prestación de los servicios esenciales, los cuales no pueden ser interrumpidos.⁴⁴

Algunas de las formas de lucha utilizadas provocan en algunos de los casos, la afectación en la prestación de los servicios a los usuarios de las distintas instituciones del Estado y en el caso particular de las movilizaciones y tomas de calles o carreteras, afectando a la población en general, asimismo a la propia economía del país.

En aquel momento se mencionó que la mayoría de estas acciones se consideraban como “la música de la democracia”. Obviamente, luego de las limitaciones del “libre ejercicio ciudadano”, la represión histórica vivida por los movimientos sociales y en particular por el movimiento sindical (secuestro y desaparición de dirigentes sindicales), conduce a una lógica de acciones, sobre la base de la “apertura democrática” a partir del año de 1986.⁴⁵

Las distintas formas de lucha que asumen las organizaciones sindicales de las instituciones del Estado, siguen manifestándose y desarrollándose hasta la presente fecha.

Durante los últimos años se han podido evidenciar las acciones desarrolladas por el magisterio nacional y los trabajadores del Ministerio de Salud, en la búsqueda de la reivindicación de sus distintas demandas, en ambos casos presionados por el incumplimiento de algunas cláusulas o algunos artículos relativos a aspectos fundamentalmente de carácter económico, contenidos en sus respectivas leyes profesionales.

En el caso de las organizaciones sindicales de los trabajadores del IGSS, se manifestó una dinámica similar a las de las organizaciones mencionadas, con la utilización de algunas de las acciones de lucha señaladas

⁴⁴ Constitución Política de la República de Guatemala. Artículo 116 “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado

⁴⁵ Comisión Interamericana de los Derechos Humanos Caso 7403 del 25 de junio de 1981, resolución 33/81 recuperado el 14-03-10 www.cidh.org/annualrep/80.81sp/Guatemala7403.htm

en párrafos anteriores, esto con el objetivo de reivindicar mejoras salariales, mejoras en las prestaciones socioeconómicas, entre otras. Las relaciones entre la parte empleadora y los sindicatos se caracterizaron por elementos de confrontación y conflictividad, como una constante, lo cual de alguna forma limitó históricamente la posibilidad de lograr mejoras en la prestación de los servicios a los afiliados y sus derechohabientes.

Esta dinámica estuvo vigente, hasta el año 2006, año en que da inicio el proceso preparatorio, para generar las condiciones para la negociación colectiva, la cual finaliza en el año 2008 y que ha permitido en los últimos tiempos una dinámica completamente diferenciada, con una mejora no solo en la prestación de los servicios, sino en el fortalecimiento de la institucionalidad de la seguridad social.

Sin embargo para ejemplificar la forma en que se han manifestado las relaciones entre estos actores sociales se produjo en el 2001, cuando el Sindicato de Médicos del IGSS, reclamó mejoras salariales con el respaldo del Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala. En el 2002, el mismo sindicato, mostró gran capacidad de movilización y obtuvo aumentos para todos los funcionarios del ente de la seguridad de Guatemala, a pesar de no haber contado con el apoyo de los trabajadores no médicos.⁴⁶

Otro sindicato que ha jugado roles protagónicos dentro de la vida sociopolítica del país es el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que de acuerdo a la fuente consultada cuenta con unos 1,200 afiliados y es miembro de la federación internacional de sindicatos de la rama de los servicios (Union Network International). Este sindicato ha rechazado eventuales privatizaciones al Instituto, donde prestan sus servicios, alrededor de 13,000 trabajadores. Lo anterior es una pequeña ejemplificación de la importancia que para los actores que conforman el Instituto, representaba la negociación de un pacto colectivo; que hoy es la

⁴⁶ Observatorio de Recursos Humanos, Organización Panamericana de la Salud. Recuperado el 12-03-10 www.observatoriorh.org/esp/pdfs/Guia_span_111-114.pdf

prueba de que a través de mecanismos adecuados, se puede llegar a consensos que satisfagan los intereses de todos los involucrados.

4.1.1 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Durante el gobierno democrático, del Dr. Juan José Arévalo Bermejo; se realizó un estudio liderado por Streber y Dintel denominado "Bases de la Seguridad Social en Guatemala". Este sería el punto de partida para que después al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, se establece en el Artículo 63, el siguiente texto: "SE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO". La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor. Posteriormente el 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, "LA LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL". Se crea así "Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima"⁴⁷

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, establece en el artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación."⁴⁸

La visión del IGSS es la de ser una institución caracterizada por cubrir a la población en materia de atención médica y previsión social con calidad eficiencia y transparencia.

⁴⁷ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2010). "Historia del IGSS". Recuperado el 15/02/10 http://www.igssgt.org/sobre_nosotros/historia_igss.html

⁴⁸ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2010). "Historia del IGSS". Recuperado el 15/02/10 http://www.igssgt.org/sobre_nosotros/historia_igss.html

4.1.2 Sindicato Médico del IGSS – SMIGSS –

El Sindicato Médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social agrupa trabajadores del área administrativa, del área ejecutiva de mandos medios y de profesionales de la salud.

El Sindicato Médico del IGSS, tiene personalidad jurídica reconocida por Acuerdo Gubernativo número 609 de fecha diecinueve de febrero de mil novecientos sesenta y tres y que para efectos del pacto colectivo negociado se denomina SMIGSS.

4.1.3 Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del IGSS – SIGTRASIGSS –

El Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene personalidad jurídica reconocida por Acuerdo Gubernativo número 48-88 del veintinueve de enero de mil novecientos ochenta y ocho y que para los efectos del pacto negociado se denomina SIGTRASIGSS.

4.1.4 Sindicato de Trabajadores Profesionales del IGSS - STPIGSS-

El Sindicato de Trabajadores Profesionales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene personalidad jurídica reconocida por Acuerdo Gubernativo número 182-90 del treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y que para los efectos del pacto negociado se denomina STPIGSS

4.2 Antecedentes del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales

Como ya fue señalado en capítulos anteriores los pactos colectivos tienen como finalidad garantizar y superar el mínimo de derechos establecidos en el Código de Trabajo. Para reafirmar lo anterior podemos citar lo expresado por Mario de la Cuerva al respecto de las negociaciones colectivas: *“Las convenciones colectivas son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social”*⁴⁹.

Una de las razones más importantes por las que se iniciaron las gestiones para la realización de un pacto colectivo de condiciones de trabajo en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue el de la búsqueda del “Fortalecimiento Institucional” con la finalidad de incorporar mucha de la legislación vigente, entre otras: normas, reglamentos, clasificación de puestos, política salarial, etc. e incorporar políticas de optimización eficiencia, eficacia, transparencia y evaluación constante, así como la carrera técnico administrativa y profesional, por mencionar algunas; sin dejar de mencionar que nunca antes se había negociado un pacto colectivo por lo que los trabajadores del IGSS estaban regidos únicamente por la Ley Orgánica el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Decreto No. 295 del Congreso de la República) del 30 de octubre de 1946 y por el “Reglamento General para la administración del recurso humano al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad social (Acuerdo Número 1090) de fecha 16 de agosto de 2002”.

La administración estaba en la mejor disposición de crear condiciones de trabajo que permitieran hacer más dinámicas las relaciones obrero-patronales principalmente la reducción de niveles de conflictividad sindical; además de fortalecer el desarrollo integral de los recursos humanos como una base fundamental en la búsqueda de la optimización y la competitividad para hacer

⁴⁹ De la Cueva, Mario. (1986). “El nuevo derecho mexicano del trabajo Tomo II”. México: Editorial Porrúa, Sociada Anónima. 4ta. Edición P. 365

más eficiente y eficaz la gestión técnica, administrativa, profesional y de servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

De forma tal que para dar respuesta objetiva a las solicitudes del sector sindical inició el proceso preparatorio para las negociaciones del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo en el IGSS que se realizó con tres de los seis sindicatos de la Institución.

4.3 Metodología empleada para la negociación del Pacto Colectivo presentado

Evidentemente, todo proceso debe contar con una metodología aplicable antes y durante la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo para asegurar un adecuado manejo del proceso.

En el caso del “Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)” la metodología empleada fue la siguiente:

1. Derivado de los conflictos laborales y planteamientos ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social, el órgano jurisdiccional correspondiente ordeno que se iniciaran las negociaciones entre las partes; dando inicio las mismas en el año 2006, en consecuencia se establecieron varias reuniones preparatorias del proceso de negociación colectiva para resolver simultáneamente las demandas de los sindicatos que quisieran formar parte del proceso, aunque como queda establecido en el título del presente capítulo, fueron tres los sindicatos que suscribieron el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

A continuación se describen brevemente las reuniones preparatorias llevadas a cabo por las partes involucradas en el proceso:

a) Seminario Taller “Negociación Colectiva, Principio y Derecho Fundamental en el Trabajo”

Llevado a cabo el 29 de junio de 2006, facilitado por el Lic. Alejandro Argueta. Esta actividad tuvo un enfoque jurídico.

b) Seminario Taller “Negociación y Resolución de Conflictos”

Aplicación de la metodología de la Universidad de Harvard, llevado a cabo los días 26, 27 y 28 de julio 2006, facilitado por el Lic. Roberto Alejos del Instituto de Gobernanza.

c) Seminario Taller “Negociación Efectiva”

Realizado en el mes de octubre de 2006 facilitado por el Lic. Alejandro Argueta y el Lic. Roberto Alejos. Se combinaron aspectos jurídicos con aspectos técnicos de la negociación.

d) Taller “Preparación para la Guía de Negociación”

Realizado el 15 de diciembre 2006, facilitado por el Lic. Guillermo Maldonado.

2. Establecimiento o Conformación de la Comisión Negociadora del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en enero de 2008 que representaría los intereses de la parte empleadora.
3. Elaboración consensuada de las “**Reglas de Relacionamento**” entre las partes durante el proceso de negociación; con el fin de establecer formas aceptadas por las partes involucradas, de abordar los elementos que implica un proceso de negociación como la forma, hora y lugar de las reuniones, los procedimientos a seguir, pero sobre todo los mecanismos que permitieran una adecuada interacción entre las partes.
4. Recopilación de antecedentes para determinar necesidades de información, diseño y estrategias, identificación de opciones de negociación, elaboración de documentos y presentaciones.

5. Para facilitar la tarea descrita anteriormente, se procedió a la recopilación de datos de la cantidad de trabajadores por áreas, cantidad de afiliados a sindicatos, naturaleza y conformación de comités ejecutivos de los sindicatos, fecha de fundación, vigencia de su personalidad y personería jurídica; asimismo, se investigó respecto del estado de los conflictos planteados por los diferentes sindicatos y el comité Ad Hoc.

6. Reuniones para la negociación del Pacto Colectivo realizadas durante el 2008, en un centro de convenciones de la Ciudad Capital ubicado en la zona 9 que dieron como resultado la suscripción del *“Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales (Resolución 243-2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)”*

4.4 Análisis de resultados obtenidos con la implementación de la Teoría de Harvard en el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales

Uno de los aspectos más importantes de destacar en la negociación del pacto colectivo presentado, es la “visión inclusiva” que tuvo desde sus inicios, esto se prueba con la acción concreta desarrollada durante la primera fase del proceso en la cual se convocó a todos los sindicatos que tienen representación dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y si bien es cierto fueron tres los que suscribieron el documento final; fueron 5 los sindicatos que participaron en la fase preparatoria que incluyó una serie de talleres que ya fueron descritos anteriormente en el punto 4.3 del presente capítulo.

Además de la inclusividad del proceso, este estuvo caracterizado por la objetividad de las ventajas y obligaciones que se establecieron en el pacto

colectivo; y ello fue posible porque el proceso estuvo enmarcado dentro de la metodología de negociación de la Teoría de Harvard que señala claramente que no deben establecerse promesas que alguna de las partes no podrá mantener solamente por llegar a un acuerdo.

Un aspecto determinante para el resultado obtenido a través de la negociación del pacto colectivo presentado en esta investigación; es la elaboración y aplicación de un mecanismo tan importante como “Las Reglas de Relacionamiento” este mecanismo está enmarcado dentro de la metodología de negociación de Harvard ya que la misma manifiesta reiteradamente la importancia de establecer un proceso de comunicación eficaz y cordial pues de ello dependerá en gran medida el éxito de las negociaciones, y en este caso fue sumamente importante pues dichas reglas permitieron que las negociaciones se llevaran a cabo sin enfrentamientos, bajo principios democráticos previamente establecidos.

En relación a lo anterior el doctor Edwin Leslie Cambranes Morales uno de los delegados de la Gerencia del Instituto señaló por medio de entrevista, que la aplicación en las negociaciones de la Teoría de Harvard fue determinante para la consecución de los resultados porque gracias a ella se logró minimizar la brechas y aumentar las posibilidades de concluir eficazmente la negociación.

Y por supuesto que para establecer la importancia de aplicar dicho método, hace falta la opinión de las otras partes involucradas en el proceso por lo cual se entrevistó al licenciado Ricardo García, Secretario General del Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del IGSS, quien al respecto de la aplicación del método de Harvard expreso *“que la metodología de negociación que presenta la teoría de Harvard, obviamente facilitó el proceso de negociación del pacto colectivo de condiciones de Trabajo, entre los sindicatos: Médico, Profesionales y de Trabajadores Sociales, porque se abordó de una forma técnica y profesional, la cual permitió establecer una dinámica de trabajo bastante seria y comprometida con dicho proceso, debido*

a que se trabajó mediante un equilibrio, en función de derechos y obligaciones”.

La doctora Antonia Carolina Magaña, Presidenta del Sindicato Médico del IGSS señaló que *“en el caso del pacto colectivo del IGSS, fue una herramienta vital para lograr que todas las partes inmersas en el proceso descubrieran sus intereses y comprendieran los intereses de los demás por lo que los resultados fueron satisfactorios”.*

Finalmente resulta interesante y destacable la opinión del encargado de llevar la metodología de Harvard a las partes que negociaron el pacto colectivo, en ese sentido nos referimos al licenciado Roberto Alejos Cámbara, experto nacional en materia de negociación y resolución de conflictos, actualmente, Presidente del Congreso de la República de Guatemala; quien acerca de la efectividad de esta importante teoría señaló: *“que en principio es fundamental seleccionar un método adecuado de negociación y concretamente el método de negociación por intereses, para enfocar la negociación en aquellos aspectos que concitaran el acuerdo, y colocar en segundo plano otros aspectos objeto de discrepancia o confrontación.* Señaló además que no se debe olvidar que en este caso en particular hubo dos planos de negociación el primero entre los sindicatos y el segundo entre la institución y lo sindicatos y por tal motivo se debe destacar la voluntad política del IGSS.

Finalmente y para señalar algunos resultados específicos establecidos en el pacto colectivo que estudia la presente investigación podemos mencionar:

- a) Que el pacto colectivo de condiciones de trabajo posee carácter de Ley Profesional para todos los trabajadores (artículo 3ro. Pacto colectivo de condiciones de trabajo, resolución número 243-2008).
- b) Gracias al pacto colectivo, se mejoraron las condiciones generales de trabajo por ejemplo, se mejoraron los turnos por áreas de trabajo y también se superaron los permisos y licencias con goce de salario.

- c) Dentro de las ventajas económicas y sociales alcanzadas podemos mencionar que el pacto colectivo establece un incremento salarial de 9.5 por ciento sobre el sueldo base del trabajador, así mismo se creó un bono de bioseguridad por riesgos hospitalarios de Q250 mensuales, para el personal del área médica y de odontología y de Q150, tanto para el personal del área técnica de salud como el de enfermería. También aumentó a Q300 el bono anual de vacaciones.

Otros beneficios importantes son los diversos bonos y otras asistencias como gastos médicos o funerarios.

En relación a las ventajas sociales es preciso mencionar el mejoramiento de la capacitación y desarrollo del recurso humano, así como becas y licencias para ausentarse del trabajo

El pacto contiene 75 artículos y deberá revisarse cada tres años y para una mayor amplitud de las ventajas y obligaciones emanadas del pacto colectivo objeto de estudio, vea la sección de anexos en la cual se presenta una copia completa del pacto colectivo resolución número 243-2008.

4.5 Impacto social y democrático del Pacto Colectivo presentado

Evidentemente el estudio del caso presentado en la presente investigación representa un importante avance en la búsqueda de alternativas que mejoren la estabilidad interna y externa de las instituciones del Estado, dejando establecida la importancia de negociar bajo una metodología coherente con los requerimientos del proceso como la Teoría de Harvard.

Todo ello con la finalidad de evitar acontecimientos como los que frecuentemente se presentan en algunas áreas del sector público como el Magisterio Nacional que no ha logrado un acuerdo efectivo, real y objetivo en sus negociaciones con el Gobierno de Guatemala.

Es necesario comprender que como señaló el licenciado Roberto Alejos en entrevista realizada, es indudable que existe una relación estrecha entre los pactos colectivos y el desarrollo democrático porque ellos son la representación de la importancia de que exista una sociedad organizada que tenga canales directos para hacerse representar en sus demandas laborales y en el caso concreto presentado, se constató que en efecto la negociación del pacto colectivo fue una formidable oportunidad para que las autoridades del Instituto compartieran sus visiones, información objetiva y sobre todo los planes futuros del seguro social que como sabemos beneficia a miles de guatemaltecos que confían en esa institución, en el servicio eficiente que les debe brindar tal como su visión y misión lo establece y en síntesis en la importante labor que desempeña dentro del sistema de salud guatemalteco.

Este tipo de negociaciones colectivas como la realizada dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son coincidentes totalmente con las aspiraciones de la organización del Estado, promover el bien común, la dignidad y el desarrollo integral de las personas, tal como fue manifestado por licenciado Ricardo García, Secretario General del Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del IGSS.

Y finalmente como señala la doctora Magaña, existen resultados que pocas veces se analizan como las ventajas que la población recibe cuando un pacto colectivo de esta índole se realiza, porque si bien es cierto los que se sentaron a negociar lograron a través de una vía pacífica y seria que sus peticiones fueran atendidas; la población que recibe los servicios del IGSS no sufrirá el desequilibrio de la institución a través de acciones procedentes de los sindicatos que perjudiquen sus intereses personales.

En consecuencia este tipo de negociaciones no solamente son una muestra de justicia laboral, de participación ciudadana y respeto a los derechos humanos del trabajador; sino además se convierten en mecanismos que fortalecen la democracia y promoción del bien común y para demostrarlo se puede hacer mención de logros posteriores que se derivaron de la firma del pacto colectivo de condiciones de trabajo en el IGSS, como el ocurrido en

Santa Rosa durante el año en curso, ya que los líderes sindicales promovieron ante la junta directiva del seguro social que personas con enfermedad común y ahora todas las empresas, fincas e instituciones del departamento deberán realizar el pago del seguro social, para poder ser atendida toda la clase trabajadora y que los trabajadores gocen este beneficio,⁵⁰ lo anterior muestra que las buenas relaciones patrono-laborales en el sector público benefician directamente a la sociedad.

⁵⁰ Sánchez, José. El Metropolitano (22-02-10) “IGSS atenderá enfermedad común”. Recuperado el 12-02-10 www.elmetropolitano.net/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=5736

CONCLUSIONES

En relación a los distintos elementos que implicaron la realización de la presente investigación se concluye lo siguiente:

1. Que los pactos colectivos de condiciones de trabajo se encuentran regulados en la legislación guatemalteca a través del Código de Trabajo, como una herramienta útil para compensar las desigualdades que se presentan en las relaciones patrono-trabajador por la realización de los mismos y esto en consecuencia realza el Derecho del Trabajo.
2. Que los pactos colectivos de condiciones de trabajo son sumamente importantes al constituirse en una de las expresiones de participación ciudadana en manos de los trabajadores sindicados, que promueven la defensa y respeto de sus derechos, la justicia, la transparencia y la responsabilidad por desarrollar relaciones patrono-sindicales en ambientes sin conflictividad.
3. En relación a la aplicación de negociaciones colectivas entre sindicatos y la parte patronal en el sector público, se establece que la existencia de las mismas permiten contribuir a mejorar los estándares en la prestación de bienes, servicios o actividades establecidas. La relación que existe entre los pactos colectivos de trabajo y la democracia, radica en la necesidad de garantizar el desarrollo humano y los derechos humanos integralmente atendidos en donde el prerrequisito lo constituyen la justicia, la equidad y la preeminencia del bien común.
4. Se establece que las ventajas que se presentan con la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público entre dos o más sindicatos pueden dividirse en tres grandes áreas: Ventajas económicas, en el contexto de la optimización de recursos y tiempo cuando se presentan negociaciones que afrontan problemas y necesidades que aquejan a varios sindicatos dentro de una misma

institución. Ventajas políticas porque la práctica de las negociaciones colectivas previenen futuras controversias o consecuencias, producto de situaciones sindicales postergadas que pudieron ser incluidas en un pacto colectivo incluyente. Algunas de ellas se pueden reflejar en la estimulación de una metodología participativa, del diálogo multipartidario, promoviendo con ello la tolerancia y la búsqueda del bienestar de las mayorías. Y finalmente las ventajas sociales, porque este tipo de negociaciones benefician a un mayor número de trabajadores, lo cual puede redundar en una mejor atención para la población en general.

5. En relación al caso de estudio presentado, se puede concluir que el éxito obtenido con la realización del pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, el Sindicato de Trabajadores Profesionales y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales, se debió a la aplicación de una metodología de negociación apropiada y que desplazó a las teorías previas como la Teoría del Conflicto y la Teoría de los Juegos; porque la Teoría de Harvard cuyo abordaje sociológico fue planteado en la presente investigación, está encaminada a la satisfacción de los intereses de todas las partes, y en consecuencia su aplicación en el caso, permitió delimitar aspectos como: La objetividad de los enunciados planteados, es decir que todos aquellos puntos que se lograron establecer, se encuentran dentro de un marco posible de cumplir por todas las partes. Así mismo se estableció la importancia de la inclusividad, reflejada en la voluntad de que todos los sindicatos fueran parte del proceso de negociación, dejando a discreción de los mismos la decisión de adherirse. Otro elemento digno de resaltar es la importancia que le brindaron las partes al mecanismo de diálogo traducido en las “Reglas de Relacionamiento” que permitieron acatar la premisa de la Teoría de Harvard con respecto a que toda negociación debe estar enmarcada en un ambiente de comunicación clara y cordial.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que se promueva la importancia de las buenas relaciones patrono-sindicales dentro del sector público y las negociaciones para concretar pactos colectivos de condiciones de trabajo son una buena forma de cumplir con dichas aspiraciones, que al estar presentes dentro de la sociedad se convierten en elementos necesarios para la consolidación de la democracia al promover el bien común, la dignidad y el desarrollo integral de las personas. En síntesis promover estudios sociológicos que aborden la manera de evitar la conflictividad entre actores sociales del sector público a través de teorías correctas que busquen beneficios para todos los participantes de “un juego” como definen los expertos a los espacios en los que puede suscitarse un conflicto, es de vital importancia para mejorar no solamente el diálogo y las relaciones laborales sino mejorar la eficiencia y la continuidad de los bienes, servicios o actividades que ofrecen las instituciones públicas según sea el caso.
2. Cuando se presente la existencia de más de un sindicato, es importante que sean incluidos los intereses de todos ellos en todas las negociaciones que busquen la satisfacción de necesidades de los trabajadores en las instituciones del sector público, para evitar duplicidad de esfuerzos y para promover la solidaridad y la tolerancia para el beneficio de la mayoría.
3. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo no deben ser vistos como un mecanismo para luchar por destruir a la otra parte sino como un proceso de construcción de relaciones armoniosas de trabajo. Un proceso encaminado a la búsqueda de la justicia social donde todos ganen y para ello la aplicación de la Teoría de Harvard es el punto de partida ideal.

4. La razón por la que actualmente algunos pactos colectivos de condiciones de trabajo se complican, tal es el caso del Magisterio Nacional, radica en la manera como se llevaron las negociaciones; generalmente el problema se presenta en las posiciones que asumen las partes en la mesa de negociación, lo cual produce acuerdos que difícilmente podrán ser cumplidos. Esto evidencia que se debe negociar sobre la base de intereses y no en posiciones. Así mismo evidencia que hacen falta más estudios sociológicos acerca de las causas y consecuencias de la implementación de pactos colectivos entre varios sindicatos en el sector público ya que no existen aportes y como se dejó evidenciado, la acción social que se desenvuelve entre estos actores contribuye al fortalecimiento democrático de Guatemala.

5. La investigación recomienda ampliamente sobre la base del marco teórico expuesto, la utilización y promoción de la Teoría de Negociación de Harvard a nivel nacional e internacional dentro del gremio sindical, para la búsqueda armoniosa de ventajas y necesidades dentro de las relaciones laborales del sector público, porque como pudo ser demostrado a través del caso estudiado, los acuerdos se enmarcan en la objetividad, en la flexibilidad, en la cooperación y en la satisfacción de intereses mutuos basados en un criterio justo y como señalan sus autores es un método eficaz porque es “duro para los argumentos y suave para las personas”. Dentro del caso presentado en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se realizó una negociación que no se había presentado en más de sesenta años y que gracias a la implementación de la metodología de la Universidad de Harvard, dio vida al primer pacto de condiciones de trabajo de la institución con resultados favorables como se probó a través de las entrevistas a los actores centrales del proceso que han beneficiado el quehacer futuro del seguro social; situación que pudo ser confirmada por el investigador cuyo rol dentro del proceso y dentro de la institución permitieron evaluar a través de un seguimiento técnico, las consecuencias positivas derivadas del pacto colectivo y que contribuye al fortalecimiento del seguro social y como corolario al desarrollo del país.

BIBLIOGRAFIA

1. Apuntes Gestión “Definición negociación” recuperado el 13/02/10
<http://www.apuntesgestion.com/2007/09/16/definicion-negociacion/http://www.apuntesgestion.com/2007/09/16/definicion-negociacion/>
2. Argiz de Mórtola, Graciela (2002). “Negociar con Método” recuperado el 02/01/10 www.medyar.com/DOCS/art2.doc
3. Bravo Raspeño, Juan. “Teoría de los Juegos” recuperado el 12-03-10
<http://www.zonaeconomica.com/teoriadejuegos/teoriadejuegos>
4. Brett, Rody; Rodas, Francisco (2008) “Democracia y Derechos Humanos: Voz ciudadana”. PNUD
5. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales, “Contexto del Sindicalismo en Guatemala” recuperado el 10/02/10
<http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/organizacion-sindical>
6. Comisión Interamericana de los Derechos Humanos Caso 7403 del 25 de junio de 1981, resolución 33/81 recuperado el 14-03-10
www.cidh.org/annualrep/80.81sp/Guatemala7403.htm
7. Congreso de la República de Guatemala. (1961). Código de Trabajo. Decreto 1441
8. Constitución Política de la República de Guatemala” Guatemala, C. A.
9. Correa, Edgar. (2006). “Método Harvard de Negociación”. Recuperado el 10/01/10 <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/metodo-harvard-de-negociacion.htm>
10. De la Cueva, Mario. (1986). “El nuevo derecho mexicano del trabajo Tomo II”. México: Editorial Porrúa, Sociedad Anónima. 4ta. Edición
11. Del Acebo Ibáñez, Enrique; J. Brie, Roberto. (2006) “Diccionario de Sociología” . Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta S.R.L
12. Echebarria Ariznabarreta, Koldo. (2001) “Instituciones, reforma del estado y desarrollo de la teoría a la práctica”. División de Estado, Gobernabilidad y Sociedad Civil del Banco Interamericano de Desarrollo.
13. Farías I, Velásquez C. (2009) “Los Sindicatos en las Actuales Teorías Organizacionales”. Universidad Autónoma del Estado de Puebla. Recuperado el 15/01/10
<http://cecip.upaep.mx/coloquio2009/papers/organizaciones/05.pdf>

14. Fisher Roger; Ury William; M. Patton, Bruce M. (1981) "SI DE ACUERDO! Como Negociar Sin Ceder". Barcelona. Editorial Norma
15. Fundación Chile. (2003) "Herramientas del modelo de negociación de Harvard". Recuperado el 05/01/10
http://www.udec.cl/asinter/mostrar_datos.php?id=1068637681
16. García, Adán. (20/08/09). CERIGUA. Recuperado el 20/01/10
http://cerigua.info/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=13143&Itemid=31
17. Guersenzvaig, Ariel. (2005) "Negociación: claves fundamentales para lograr resultados". Alzado. Org Recuperado el 8/01/10
http://www.alzado.org/articulo.php?id_art=436
http://www.alzado.org/articulo.php?id_art=436
18. Hernández, Félix "Cincuenta años de vida sindical: Hitos en las Relaciones de E. León Jiménez" P. 95,96 recuperado el 4/02/10
http://www.glj.com.do/home.php/biblioteca_virtual/cincuenta_anos_de_vida_sindical
19. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2010). "Historia del IGSS". Recuperado el 15/02/10
http://www.igssgt.org/sobre_nosotros/historia_igss.html
20. Juan Pablo II. Importancia de los Sindicatos. Recuperado el 10/01/10
<http://www.encuentros.org.ar>
21. Méndez, Claudia. (2008) "Gobierno y ANM, por firmar pacto colectivo". Prensa Libre 15/04/08 recuperado el 11/02/10
<http://www.prensalibre.com.gt/pl/2008/abril/15/232116.html>
22. Ministerio de Seguridad, Provincia de Buenos Aires Argentina "Métodos de Negociación" recuperado el 09-03-10
<http://www.mseg.gba.gov.ar/ForyCap/cedocse/capacitacion%20y%20formacion/capacitacion%20formadores/Metodos%20de%20negociacion.pdf>
23. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2008). "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el IGSS, el SMIGSS, STPIGSS, SIGTRASIGSS; resolución 243-2008"
24. Organización de Estados Americanos, Programa Valores Democráticos y Gerencia Política. "Teoría del Conflicto Social" recuperado el 08-03-10
www.gerenciapolitica-oea.org/.../Teoria%20del%20Conflicto%20Social.pdf
25. Organización Panamericana de la Salud, Observatorio de Recursos Humanos. Recuperado el 12-03-10
www.observatoriorh.org/esp/pdfs/Guia_span_111-114.pdf
26. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación"

colectiva, 1949 (N° 98)” Recuperado el 20/02/10
[http://www.planejamento.gov.br/hotsites/seges/clad/documentos/martenr
i.pdf](http://www.planejamento.gov.br/hotsites/seges/clad/documentos/martenr
i.pdf)

27. Ramírez, Edilia. (México) “Contrato Colectivo de Trabajo”. Recuperado el 15/01/10 <http://www.monografias.com/trabajos12/colecti/colecti.shtml>
28. Rodríguez, Alicia. (2004). “Hacia el empoderamiento social, Manual ciudadano de Auditoría Social” Action Aid Guatemala.
29. Vázquez, Antonio. (1965) "Estructura sindical" Gaceta del Trabajo, Argentina: Recuperado el 20/01/10 <http://www.eumed.net/tesis/jcrc/C-09.pdf>

ANEXOS

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO



Suscriben:

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Sindicato Médico del IGSS -SMIGSS-

Sindicato de Trabajadores Profesionales
del IGSS -STPIGSS-

Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales
del IGSS -SIGTRASIGSS-

Vigente a partir del 16 de octubre de 2008



Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social



SMIGSS



SIGTRASIGSS



PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

entre el Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social,

el Sindicato Médico del Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social -SMIGSS-,

el Sindicato de Trabajadores Profesionales
del Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social -STPIGSS-,

Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales
del Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social -SIGTRASIGSS-

***Vigente a partir del 16 de octubre de 2008,
según resolución 243-2008 del
Ministerio de Trabajo y Previsión Social***



**Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social**



SMIGSS



SIGTRASIGSS

PRÓLOGO

Sostenía Einstein que, "Locura es hacer lo mismo una y otra vez esperando que los resultados sean distintos", es, entre otras razones, por "verdades" como la que encierra la referida sentencia que la actual Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ha decidido impulsar nuevas políticas, nuevas acciones que conduzcan a la Institución hacia su más acabado propósito, **prestar el más eficiente servicio a sus afiliados** y de esta forma, apoyar de manera decidida el positivo desarrollo del conjunto de la sociedad guatemalteca.

Con ese criterio, se han principiado a introducir cambios en diversas instancias del trabajo rutinario de la Institución y, la importantísima Gestión de los Recursos Humanos, no sólo no podía ser la excepción sino debe ser y es, una de las variables que, considerándolas cruciales, más atención merece del Órgano Director.

En alcance a ello y tratando de identificar cuales eran las acciones más efectivas para mejorar la relación del Instituto con sus colaboradores, los trabajadores, teniendo en cuenta también que, con los particulares valores que animan la vida de nuestra Institución, no era posible que después de 62 años de fundada, no contara con un Estatuto que, concensuado con los representantes de los trabajadores, normara las relaciones de trabajo, decidimos impulsar la firma de un Pacto Colectivo de Condiciones Trabajo.

Por otro lado, hemos encontrado entre la mayoría de organizaciones de colaboradores del Instituto, a un grupo de guatemaltecas y guatemaltecos, que bien impuestos de los intereses y necesidades de sus representados, han tenido el valor, la entereza, la diligencia de tomar la ruta del diálogo y la concertación para identificar los puntos de encuentro entre necesidades y posibilidades y así, arribar a un acuerdo que le diera forma al **PRIMER PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.**

Ellos, los dirigentes laborales son las figuras centrales del Pacto, ya que sin su coraje, el coraje de enfrentar la proverbial actitud negativa que algunos grupos tienen hacia los acuerdos, no hubiera sido posible este hecho, que además de ser histórico, tiene la virtud de ser premonitor de relaciones laborales sólidas, constructivas, francas, en el ya señalado propósito de servir a los miles y miles de trabajadores y empleadores guatemaltecos, que con sus labores diarias, dan vida a la noble Institución que es el IGSS.

Los trabajadores no sindicalizados han estado también presentes en la negociación del Pacto, ya que con afinado criterio, el Gerente de la Institución instruyó a la "Comisión Negociadora" para que constantemente tomara contacto con trabajadores no sindicalizados, para obtener su punto de vista sobre el avance de las negociaciones.

Quiero, por supuesto, saludar el esfuerzo, la dedicación, el profesionalismo y el talante democrático que animó a la "Comisión Negociadora" que fue nombrada por la Administración para llevar adelante la negociación, tienen, al igual que los Representantes de los Trabajadores, ante sí el mejor premio a su esfuerzo, el "Pacto Firmado".

Contamos pues con la primera "Hoja de Ruta" de las relaciones laborales del Instituto, tal vez no nos gustará del todo, seguramente echemos en falta aspectos que debió contener, habrá quien piense que son magras las conquistas de los trabajadores, otros dirán que son excesivas, en fin se opinará de diversa maneras, y ello, aunque parezca absurdo, es la mayor fortaleza del Pacto, nadie estará total y absolutamente de acuerdo con su contenido, porque si algún sector lo estuviera, habría otros totalmente en desacuerdo. No nos gustará del todo, pero nadie o casi nadie estará en desacuerdo con el Primer Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del IGSS.

Es además, lo que juntos hemos podido lograr y en ello está su mejor virtud, es "Nuestro Acuerdo", conseguido en un marco de armonía, sin presiones de ninguna de las partes, en un ambiente de plenas libertades y con la clara divisa de un profundo respeto por las ideas de los interlocutores, concientes de la enorme responsabilidad de darle paso a una sociedad basada en los acuerdos, que destierre de una vez por todas, un pasado social plagado de desencuentros.

Me parece importante dejar testimonio de mi reconocimiento a todos los que han colaborado para que el Pacto fuera una realidad y, en especial, a cada uno de los miembros del Directorio por su apoyo a la consecución del Pacto, ya que es ese cuerpo colegiado quien ha tenido la responsabilidad de validar, en última instancia, el contenido del Pacto y más importante aún, es destacar que su validación se efectuó por votación unánime.

Deseo para finalizar, valorar, más aún agradecer la decisión de la Comisión Negociadora del Pacto, de solicitarme que Prologara (brevemente), el Primer Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es un altísimo honor signar una valiosísima herramienta de la vida institucional de mi país.

Licenciado Luis Alberto Reyes Mayén
Presidente de Junta Directiva IGSS

COMISIÓN NEGOCIADORA

Por la parte sindical:

Sindicato Médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Doctora Antonia Carolina Magaña Magaña
Presidenta

Doctor José Antonio Corrales Morales
Secretario de Asuntos Económicos

Doctor Marco Antonio Morán González
Secretario de Relaciones Públicas

Doctor Boris Henry García Paniagua
Asesor

Sindicato de Trabajadores Profesionales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Doctor Rodolfo Eduardo Juárez Ralda
Secretario General

Doctor Otto René Pereira Montenegro
Secretario General Adjunto

Doctor Byron Daniel Magaña López
Secretario de Organización

Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Licenciado Ricardo García Castro
Secretario General

T.S. Dora Liliána Flores Lorenti
Secretaria de Actas

T.S. Hervin Otoniel Velásquez Quiquívix
Secretario de Asuntos Gremiales

T.S. Hilda Violeta Amézquita Godínez
Secretaria de Asuntos Culturales y Sociales

Delegación de la Gerencia:

Jaime Izaguirre Muñoz
Coordinador de la Comisión Negociadora

Ingeniero Carlos Enrique Ortega Sarti
Jefe del Departamento de Recursos Humanos

Doctor Edwin Leslie Cambranes Morales
Director del Hospital General de Enfermedades

Licenciado Eddy Roberto Cruz Minera
Asesor Jurídico de la Gerencia

Licenciada Consuelo Esperanza Mairén Chávez
Asesora de la Gerencia

Licenciada Gloria O. Barrios Mendoza
Asistente Técnica de la Comisión Negociadora

AUTORIDADES

JUNTA DIRECTIVA INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

TITULARES

Licenciado Luis Alberto Reyes Mayén
Presidente
Representante del Organismo Ejecutivo

Señor Max Erwin Quirin Schoder
Primer Vicepresidente
Representante de la Junta Monetaria

Doctor Erwin Raúl Castañeda Pineda
Segundo Vicepresidente
Representante de la Universidad
de San Carlos de Guatemala

Doctor José Rómulo Sánchez López
Vocal
Representante del Colegio de Médicos
y Cirujanos de Guatemala

Licenciado Víctor Manuel Martínez Samayoa
Vocal
Representante de los Patronos

Señor Miguel Ángel Lucas Gómez
Vocal
Representante de los Trabajadores

Licenciado Maynor Leonel Florian Carbonell
Secretario de la Junta Directiva

GERENCIA

Licenciado Alfredo Rolando Del Cid Pinillos
Gerente

Licenciado Mario René Colindres Marroquín
Subgerente Financiero

Doctor Carlos Enrique Martínez Dávila
Subgerente de Prestaciones en Salud

Ingeniero Carlos Enrique Rosenberg Echeverría
Subgerente de Prestaciones Pecuniarias

Doctor Luis Felipe Irías Girón
Subgerente de Planificación y Desarrollo

Licenciada Violeta María Mazariegos Zetina
Subgerente de Integridad y Transparencia

Ingeniero Odelin Enrique López Recinos
Subgerente Administrativo

Licenciada Irma Elizaberth De Paz de Loaiza
Secretaria Interina de la Gerencia

SUPLENTES

Doctora Nora Estela Lemus Barrera
Representante del Organismo Ejecutivo

Licenciado Julio Roberto Suárez Guerra
Representante de la Junta Monetaria

Doctor Jorge Luis de León
Representante de la Universidad
de San Carlos de Guatemala

Doctor Juan Antonio Gabriel Turcios
Representante del Colegio de Médicos
y Cirujanos de Guatemala

Doctor Edgar Antonio Figueroa Muñoz
Representante de los Patronos

Señor Reynaldo Federico González
Representante de los Trabajadores

CONSEJO TÉCNICO

Licenciado José Fernando Velásquez Pellecer
Presidente



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA, C.A.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. GUATEMALA, DIECISEIS DE
OCTUBRE DE DOS MIL OCHO.

RESOLUCION No. 243 - 2008

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL SINDICATO MEDICO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, EL SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL SINDICATO GREMIAL DE TRABAJADORES SOCIALES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, y:

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para determinar si se ajustan a las leyes que les son aplicables. En el presente caso se ha comprobado que las disposiciones contenidas en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sujeto a estudio, se encuentran en concordancia con la legislación vigente.

POR TANTO:

Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los artículos: 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo y 5 del Acuerdo Gubernativo número 221-94 al resolver:

DECLARA:

- 1) Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Sindicato Médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato de Trabajadores Profesionales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, **en consecuencia se tiene por HOMOLOGADO para los efectos legales consiguientes.**
- 2) El Pacto en referencia tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir de la fecha en que sea homologado, conforme a su Artículo 63 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito y negociado por las partes referidas en el





MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA, C.A.

numeral anterior, quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurrir por el incumplimiento de las normas que lo integran.

- 3) Notifíquese y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de Estadística del Trabajo para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadístico.

Mario Roberto Illiescas Aguirre
 Mario Roberto Illiescas Aguirre
 Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social

Lic. Sebastián Vásquez
 Lic. Sebastián Vásquez
 Secretario General
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. LAS PARTES. EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, constituido conforme las leyes del país y facultado para operar en la República de Guatemala, de conformidad con su Ley Orgánica, Decreto número 295 y sus reformas, que en el texto del presente cuerpo normativo será designado como EL INSTITUTO, el SINDICATO MÉDICO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, con personalidad jurídica reconocida por Acuerdo Gubernativo número 609 de fecha diecinueve de febrero de mil novecientos sesenta y tres y que para los efectos de este instrumento se denominará SMIGSS, el SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, con personalidad jurídica reconocida por Acuerdo Gubernativo número 182-90 del treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y que para los efectos de este instrumento se denominará STPIGSS y el SINDICATO GREMIAL DE TRABAJADORES SOCIALES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL con personalidad jurídica reconocida por Acuerdo Gubernativo número 48-88 del veintinueve de enero de mil novecientos ochenta y ocho y que para los efectos de este instrumento se denominará SIGTRASIGSS, convienen en celebrar el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO contenido en el presente y siguientes capítulos.

ARTÍCULO 2º. PROPÓSITO DEL PACTO. El propósito del presente Pacto es el de fomentar los intereses mutuos de las partes, con el objeto de obtener la mayor eficiencia en el trabajo, así como el bienestar de los trabajadores del Instituto por lo que las partes reconocen que, teniendo intereses comunes, sus relaciones laborales deben regularse sobre principios de respeto a la dignidad humana, equidad y armonía, que permitan una atención eficaz y oportuna a los afiliados y derechohabientes.

Para alcanzar este propósito, EL INSTITUTO, el SMIGSS, el STPIGSS, el SIGTRASIGSS y los trabajadores, deberán cumplir irrestrictamente la Ley Orgánica del Instituto y demás normativa aplicable, que permita el fortalecimiento de la autonomía institucional, el cumplimiento de las funciones asignadas en un marco de probidad, optimización de recursos, transparencia, integridad y calidad en la prestación de los servicios.

ARTÍCULO 3º. LEY PROFESIONAL. El presente Pacto tiene carácter de Ley Profesional entre EL INSTITUTO y sus trabajadores, con efecto en todos los lugares de la República en donde EL INSTITUTO tenga o en el futuro establezca, centros de trabajo.

ARTÍCULO 4º. RECONOCIMIENTO RECÍPROCO. EL INSTITUTO reconoce al SMIGSS, al STPIGSS, y al SIGTRASIGSS como representantes de los intereses económicos, jurídicos, sociales y culturales de los trabajadores sindicalizados, de conformidad con la Ley y el presente Pacto, por lo que los asuntos laborales que surjan entre las partes serán tratados con dichos Sindicatos.

Igualmente tratará con los representantes de estos Sindicatos toda controversia de trabajo, de carácter individual, en que se vean involucrados sus afiliados, siempre que éstos soliciten expresamente la intervención del SMIGSS, del STPIGSS o del SIGTRASIGSS, de conformidad con lo establecido por el inciso h) del artículo 223 del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores de acudir directamente a gestionar sus asuntos a donde corresponda, en defensa de sus intereses personales.

Asimismo, el SMIGSS, el STPIGSS, el SIGTRASIGSS y los trabajadores reconocen y respetan las políticas y decisiones administrativas que EL INSTITUTO adopte en ejercicio de su derecho de libre administración, para su adecuada marcha y funcionamiento, en apego a lo dispuesto en el Decreto 295 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 5º. ACCION SINDICAL. De conformidad con la legislación vigente y lo establecido en el presente Pacto, EL INSTITUTO respetará las acciones que el SMIGSS, el STPIGSS o el SIGTRASIGSS desarrollen a través de sus órganos respectivos, en defensa de los intereses económicos, sociales, culturales, científicos y jurídicos de sus afiliados. Las partes son respetuosas del derecho de libre sindicalización de los trabajadores, que incluye el de ingresar y permanecer en cualesquiera de los tres Sindicatos y el de no ingresar o retirarse de los mismos. En consecuencia, es prohibido ejercer represalias contra los trabajadores por su militancia o no militancia sindical, por ejercer o haber ejercido un cargo directivo o por el hecho de ser afiliado al SMIGSS, al STPIGSS o al SIGTRASIGSS.

ARTÍCULO 6º. INAMOVILIDAD SINDICAL. Los miembros de los Comités Ejecutivos del SMIGSS, del STPIGSS y del SIGTRASIGSS gozarán del derecho de inamovilidad sindical a partir de su elección, durante todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta veinticuatro meses contados a partir de la fecha en que hayan cesado en el desempeño de los mismos.

ARTÍCULO 7º. REPRESENTANTES DE LAS PARTES. La representación de las partes del presente Pacto se rige por las disposiciones siguientes:

- a) Los representantes del Instituto: EL INSTITUTO designa al Gerente, al Subgerente Administrativo, al Jefe y Subjefe del Departamento de

Recursos Humanos como sus representantes titulares en las relaciones con los trabajadores y el SMIGSS, el STPIGSS o el SIGTRASIGSS. Dichos representantes tendrán plenas facultades legales para actuar conjunta o individualmente, en nombre del Instituto, en todo asunto o proceso que se ventile ante las autoridades administrativas o ante los tribunales de trabajo y previsión social, así como para resolver en definitiva cualquier acción planteada en la vía directa. Para casos concretos, EL INSTITUTO podrá designar como su personero o personeros circunstanciales a la o las personas que estime pertinentes.

- b) Los representantes del SMIGSS, del STPIGSS y del SIGTRASIGSS: los personeros de estos Sindicatos son los miembros de su Comité Ejecutivo, cuyas facultades están reguladas por la Ley, los Estatutos de cada organización y el presente Pacto.

CAPÍTULO II CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

SECCIÓN I JORNADAS, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. Se entiende por jornada ordinaria de trabajo el tiempo máximo que una persona trabaja dentro de las veinticuatro horas del día o en el transcurso de una semana, según lo establece la ley.

ARTÍCULO 9º. JORNADA ORDINARIA DIURNA. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. No puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta horas a la semana.

ARTÍCULO 10. JORNADA ORDINARIA NOCTURNA. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. No puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

ARTÍCULO 11. JORNADA ORDINARIA MIXTA. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte de la jornada diurna y parte de la nocturna; no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de cuarenta y dos a la semana. La jornada en la que se labora cuatro o más horas durante el periodo nocturno se entiende por jornada nocturna.

ARTÍCULO 12. DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA. Siempre que el trabajador labore en jornada ordinaria continua, tiene derecho a un descanso de treinta minutos para ingerir sus alimentos, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 13. CASOS DE EXCEPCIÓN A LAS LIMITACIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo los puestos de Presidente de Junta Directiva, Gerente, Subgerente, Consejero Técnico; asimismo, los indicados en el Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto y los puestos de representación siguientes: Administrador A, B y C, Asistente de Dirección, Contador Público y Auditor Supervisor, Coordinador de Delegaciones y Cajas Departamentales, Delegado A y B, Director A, B y C, Director Administrativo Financiero Hospitalario D y E, Director de Análisis de Riesgos Financieros, Director de Unidad D y E, Director Departamental, Director y Sub-Director Médico Hospitalario D y E, Jefe de Laboratorio y Farmacia, Jefe y Sub-Jefe de Departamento Administrativo, Jefe de Departamento Clínico, Jefe y Sub-Jefe de División, Jefe de Farmacia y Bodega, Jefe y Sub-Jefe de Laboratorio Clínico, Jefe de Sección de Enfermería, Jefe de Sección DGSMH, Jefe de Servicio Médico, Jefe de Unidad de Especialidad, Médico Auditor, Médico Supervisor, Odontólogo Supervisor, Químico Biológico Supervisor, Secretario de Gerencia,

Secretario de Junta Directiva, Sub-Administrador, Superintendente de Enfermería, Supervisor de Área de Enfermería, Supervisor Farmacéutico y Supervisor General de Enfermería.

ARTÍCULO 14. HORARIO DE TRABAJO. Es el tiempo efectivo que el trabajador está obligado a permanecer al servicio del Instituto dentro de la jornada de trabajo y está comprendido entre la hora de ingreso y la hora de egreso definidos en la reglamentación interna, el nombramiento o el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 15. TURNO DE TRABAJO. Es el período alterno de tiempo, dentro de las veinticuatro horas del día, en el cual el trabajador cumple con el horario establecido para el turno que le sea asignado para la realización de sus funciones, garantizando la continuidad de los servicios. El turno de trabajo puede ser:

- a) Rotativo: el que responde a una rotación diaria; es secuencial y alterno; y
- b) Fijo: el que sistemáticamente responde a un mismo período de tiempo, dentro de las veinticuatro horas del día.

ARTÍCULO 16. ROL DE TURNOS. Es el documento que contiene la programación mensual de los turnos de trabajo del personal que labora en la dependencia de que se trate y que se encuentra sujeto al mismo. Los roles de turno se pondrán a la vista en cada área de trabajo con cinco días de antelación al período próximo a laborar. Los cambios de asignación de prestación de los servicios deben constar en el respectivo rol de turnos.

ARTÍCULO 17. HORARIOS Y TURNOS POR ÁREAS DE TRABAJO. Corresponde con exclusividad a la Gerencia implementar horarios y turnos diferentes a los establecidos para cada una de las áreas de trabajo, adecuándolos a la naturaleza y modalidad de los servicios, a efecto de garantizar que éstos se presten en forma inmediata y eficiente.

ARTÍCULO 18. ELABORACIÓN DE ROL DE TURNOS. Los jefes de las distintas dependencias son responsables de la programación de horarios y elaboración de roles de turnos, según las disposiciones específicas dictadas por la Gerencia, las necesidades de los servicios, la disponibilidad de recurso humano y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 19. PROGRAMACIÓN DE DÍAS DE DESCANSO. El calendario de turnos deberá incluir descansos, los cuales serán programados en distintos días de la semana, atendiendo a la naturaleza secuencial y alterna del turno de trabajo.

ARTÍCULO 20. TURNOS DEL PERSONAL MÉDICO. Los trabajadores que ocupen el puesto de Médico General con Turno, Médico Especialista A con Turno o Médico Especialista B con Turno devengarán salario extraordinario por los turnos que laboren, de conformidad con el rol de turnos establecido en cada unidad médico hospitalaria.

ARTÍCULO 21. DESCANSO POST TURNO DEL PERSONAL MÉDICO. EL INSTITUTO y el SMIGSS acuerdan diseñar e implementar los mecanismos que permitan otorgar a los Médicos Generales con Turno, Médicos Especialistas A con Turno y Médicos Especialistas B con Turno, el descanso posterior al turno nocturno, durante la jornada ordinaria posterior, dentro del plazo de un mes a partir de la vigencia del Pacto.

ARTÍCULO 22. CAMBIO DE TURNOS. El trabajador que labore por turnos puede realizar cambio de turno con otro trabajador en un máximo de seis oportunidades dentro de un mismo mes calendario o bien, un cambio por cada bloque secuencial del rol de turnos, siempre que cumpla con las disposiciones contenidas en el Acuerdo 14/2007 de la Gerencia. Se exceptúan del requisito de solicitud de cambio de turno con veinticuatro horas de anticipación, establecido en dicho Acuerdo, los casos de emergencia debidamente comprobados al retornar a las labores.

ARTÍCULO 23. CASOS DE EMERGENCIA. En atención a la naturaleza asistencial del Instituto, en caso de desastre o riesgo inminente, todos los trabajadores están obligados a laborar más allá de su horario o turno de trabajo en la dependencia en que se requieran sus servicios, sin retribución de tiempo extraordinario.

ARTÍCULO 24. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE HORARIOS Y TURNOS. La observancia de los horarios y turnos de trabajo es responsabilidad directa de todos los trabajadores al servicio del Instituto; la supervisión de su efectivo cumplimiento es responsabilidad del jefe inmediato. El control correspondiente queda sujeto a lo dispuesto en el Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con las excepciones que éste contiene.

ARTÍCULO 25. MARGEN DE TOLERANCIA. Se establece un margen de tolerancia consistente en cinco minutos contados a partir de la hora reglamentaria de ingreso a las labores, siempre que sumados los minutos de retraso no excedan de diez minutos a la semana.

SECCIÓN II JORNADA EXTRAORDINARIA

ARTÍCULO 26. JORNADA EXTRAORDINARIA. El tiempo efectivamente laborado fuera de la jornada ordinaria, que exceda del horario o turno definido conforme el calendario de turnos, la reglamentación interna, el nombramiento o contrato laboral, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal.

No se considera jornada extraordinaria la que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

ARTICULO 27. CONDICIONES PARA EL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. El trabajador tiene derecho de percibir el pago correspondiente por el tiempo efectivamente laborado fuera de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que el mismo se utilice exclusivamente para atender las necesidades del Instituto en actividades específicas y de naturaleza extraordinaria, se cuente con la debida autorización y con la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

SECCIÓN III DÍAS DE ASUETO

ARTÍCULO 28. DÍAS DE ASUETO. Son días de asueto los establecidos en la legislación laboral vigente a nivel nacional y en el Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 29. PAGO POR ASUETOS LABORADOS. Los días de asueto que por necesidades del servicio deban laborarse, serán compensados en la proporción equivalente al tiempo extraordinario que corresponda, siempre que no hubiesen sido remunerados como tal.

SECCIÓN IV VACACIONES

ARTÍCULO 30. VACACIONES. Todo trabajador del Instituto tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo, cuya duración es de un mes calendario. Cuando cese la relación laboral, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, EL INSTITUTO le compensará en dinero la parte proporcional de sus vacaciones, de acuerdo con su tiempo de servicio y hasta un máximo de cinco períodos.

SECCIÓN V PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 31. PERMISOS Y LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO. EL INSTITUTO concederá permisos y licencias con goce de salario a los trabajadores en los casos siguientes:

1. Asuntos de Carácter Personal y Familiar:
 - a) En caso de fallecimiento de padre, madre, hijo, cónyuge o conviviente, cuatro días hábiles contados a partir del día del sepelio;
 - b) Por contraer matrimonio civil o religioso, ocho días calendario;
 - c) Por nacimiento de hijo o parto múltiple, dos días calendario; y,
 - d) Para atender citas médicas debidamente comprobadas, el tiempo estrictamente necesario.

2. Asuntos de Carácter Sindical:
Un máximo de ocho días dentro de cada mes calendario, para el desempeño de funciones sindicales a cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo del SMIGSS, del STPIGSS y del SIGTRASIGSS.

3. Asuntos de Carácter Oficial:
El tiempo estrictamente necesario para responder a citaciones judiciales; para la concesión de esta licencia, el trabajador deberá presentar la citación correspondiente.

4. Asuntos de Formación y Capacitación:

- a) EL INSTITUTO podrá conceder licencia con goce de salario por una semana calendario a sus trabajadores, para sustentar examen privado o examen público de carreras técnicas universitarias y dos semanas calendario para sustentar examen privado o público de carreras profesionales universitarias.

El trabajador podrá gozar de estas licencias en forma consecutiva o bien dividir las en dos períodos, de manera que pueda prepararse para cada uno de los exámenes. Para el otorgamiento de estas licencias el trabajador deberá comprobar documentalmente la fecha de los exámenes.

- b) Para participar en actividades de capacitación, seminarios, becas y demás eventos de esta naturaleza, dentro y fuera del país, EL INSTITUTO podrá conceder permiso o licencia por el tiempo que sea necesario, siempre que la designación provenga del mismo y responda a los intereses institucionales.

5. Otras licencias:

- a) Por causas plenamente justificadas a juicio de la Gerencia, se podrá conferir licencia con goce de salario a los trabajadores, hasta por quince días cada año calendario; y,
- b) Por causas plenamente justificadas, a juicio de la Junta Directiva, se podrá conferir licencia con goce de salario a los trabajadores hasta por seis meses.

ARTÍCULO 32. PERMISOS CON O SIN GOCE DE SALARIO. EL INSTITUTO podrá conceder permiso con o sin goce de salario a los trabajadores, para atender emergencias personales o familiares, de la manera siguiente:

- a) Con autorización del Jefe de la Dependencia, un día de labores en cada mitad de un mismo mes calendario, siempre que se cumpla con los criterios para el otorgamiento de permisos y licencias contenidos en el presente pacto.
- b) Con autorización del Departamento de Recursos Humanos, hasta por cinco días de labores, siempre que se cumpla con los criterios para el otorgamiento de permisos y licencias contenidos en el presente pacto.

ARTICULO 33. PERMISO POR CUMPLEAÑOS. Los trabajadores al servicio del Instituto disfrutarán de permiso el día de su cumpleaños. Cuando por necesidades del servicio deban laborar en dicho día, éste les será compensado con posterioridad.

ARTÍCULO 34. PERMISOS ESPECIALES. Los trabajadores afiliados al SMIGSS, al STPIGSS y al SIGTRASIGSS gozarán de permiso con goce de salario el diecinueve de febrero, el treinta y uno de enero y el veintinueve de enero respectivamente, en conmemoración del aniversario de dichos Sindicatos. Queda entendido que el goce de estos permisos se programará en días alternos, para no afectar la prestación de los servicios.

ARTÍCULO 35. CONMEMORACION DEL GREMIO DE ENFERMERÍA. El personal que ocupa el puesto de Enfermero(a) Graduado(a), Auxiliar de Enfermería y Ayudante de Enfermería gozará de un día de permiso con goce de salario durante el mes de mayo, en conmemoración del día del área de enfermería. Es entendido que deben organizarse adecuadamente los servicios, para garantizar su continuidad.

ARTÍCULO 36. HORA DE LACTANCIA. Toda trabajadora del Instituto después de los cincuenta y cuatro días de su parto, tiene derecho a una hora de permiso con goce de salario para alimentar a su hijo, la cual puede disfrutar de manera continua antes o después de la jornada laboral o distribuirla en dos períodos. Este permiso se otorgará a partir del día en el cual la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica el mismo deba prolongarse.

ARTÍCULO 37. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO. EL INSTITUTO podrá conceder licencia sin goce de salario a los trabajadores, en los casos siguientes:

- a) Por causa de fuerza mayor o emergencia de carácter personal o familiar debidamente comprobada ante la Gerencia, hasta por seis meses;
- b) Para realizar estudios de capacitación íntimamente relacionados con las funciones que el trabajador desempeña en EL INSTITUTO, hasta por un año.

Las licencias a que se refiere este artículo podrán prorrogarse con la autorización de la Junta Directiva, previa comprobación de las causas que justifiquen las prórrogas y como máximo por el mismo período cada vez, de ser necesario.

ARTÍCULO 38. CRITERIOS PARA EL OTORGAMIENTO DE VACACIONES, ASUETOS, PERMISOS Y LICENCIAS.

- a) Su autorización queda sujeta a la responsabilidad de los jefes de dependencia de organizar y coordinar las actividades para mantener la continuidad de la atención a los usuarios;
- b) Los permisos dispuestos en decretos legislativos o en acuerdos gubernativos serán otorgados en forma alterna al personal, para asegurar la continuidad de los servicios;
- c) Para asistir a eventos académicos nacionales e internacionales, actividades de capacitación y becas, los permisos y licencias se otorgarán en forma alterna para evitar privilegios a determinado trabajador o grupo de trabajadores;

- d) Las becas se conferirán conforme los términos establecidos en el Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- e) Los permisos otorgados por los jefes de dependencia deberán ser informados inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos;
- f) Los permisos y licencias serán gestionados de acuerdo con los procedimientos que determine el Departamento de Recursos Humanos y con la celeridad que el caso amerite, especialmente en casos de emergencia para el trabajador;
- g) Los permisos y licencias se otorgarán al trabajador siempre que carezca de faltas en su desempeño durante los últimos tres meses; y,
- h) Los funcionarios facultados para gestionar y autorizar permisos y licencias al personal deberán actuar en un marco de transparencia y equidad.

CAPÍTULO III PRESTACIONES ECONÓMICO-SOCIALES

SECCIÓN I PRESTACIONES DINERARIAS

ARTÍCULO 39. CÁLCULO DE LOS SALARIOS ORDINARIOS. Los salarios ordinarios de los trabajadores al servicio del Instituto se calcularán anualmente, para lo cual se multiplicarán por catorce los salarios mensuales ordinarios, y serán pagados en la forma siguiente:

- a) Doce pagos mensuales de enero a diciembre;
- b) Un pago el diez de junio de cada año, el cual se computa y devenga del uno de junio de un año al treinta y uno de mayo del año siguiente; y,
- c) Un pago el diez de diciembre de cada año, que se computa y devenga del uno de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente.

Los salarios identificados en las literales b) y c) que preceden, se denominan diferidos y son equivalentes a un mes de salario (promedio aritmético devengado); se otorgarán proporcionalmente a todos los trabajadores nombrados, supernumerarios y temporales que tengan dos o más meses de labores continuas, incluyendo el período de prueba.

ARTÍCULO 40. AGUINALDO. De conformidad con lo preceptuado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República, el aguinaldo anual que EL INSTITUTO otorga a todo su personal, equivale al cien por ciento del salario ordinario mensual. Se entiende como salario mensual del trabajador, la doceava parte del salario ordinario anual devengado por el mismo. El aguinaldo se computa del uno de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente y se hará efectivo al personal en un solo pago, en la primera quincena del mes de diciembre. Si el trabajador dejare de prestar sus servicios al Instituto o tuviere menos de un año de laborar, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional.

ARTÍCULO 41. BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO. De conformidad con lo preceptuado en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República, los trabajadores del Instituto percibirán una bonificación anual (bono 14), equivalente al cien por ciento del salario ordinario mensual, o sea, la doceava parte del salario ordinario anual devengado. Se computa del uno de julio de un año al treinta de junio del año siguiente y se hará efectiva en un solo pago, en la primera quincena del mes de julio. Si la relación laboral terminare por cualquier causa, EL INSTITUTO deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente. Esta prestación forma parte del salario por lo que se sujeta a los descuentos de ley y deberá tomarse en cuenta en su totalidad, para el cálculo de la indemnización.

ARTICULO 42. ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA ANUAL. Los trabajadores al servicio del Instituto percibirán una asignación complementaria anual, equivalente al promedio de los salarios ordinarios devengados durante el período comprendido del uno de enero al treinta y uno de diciembre de cada año, para lo cual se multiplicarán por catorce los salarios mensuales ordinarios asignados y su pago se hará efectivo el quince de enero del cada año. No está sujeta a descuentos ni se computa para el cálculo de la indemnización. Si la relación laboral terminare por cualquier causa, EL INSTITUTO pagará al trabajador la parte proporcional correspondiente.

ARTÍCULO 43. BONIFICACIÓN INCENTIVO. Los trabajadores al servicio del INSTITUTO tienen derecho al pago de la bonificación incentivo por la suma de doscientos cincuenta quetzales mensuales, en la forma prevista en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas así como en el Acuerdo 1084 emitido por la Junta Directiva del Instituto, el veintisiete de diciembre de dos mil uno. Los trabajadores cuya jornada ordinaria diaria sea menor de cuatro horas diarias tendrán derecho a dicha prestación, en proporción al número de horas contratadas.

ARTÍCULO 44. BONO DE ANTIGÜEDAD. El bono de antigüedad es un complemento al salario de los trabajadores del Instituto, por el tiempo de servicios continuos prestados a partir de la fecha de inicio de la relación ininterrumpida y se pagará de la forma siguiente: cinco años cumplidos, setenta y cinco quetzales; diez años cumplidos, ciento veinticinco quetzales; quince años cumplidos, ciento setenta y cinco quetzales; veinte años cumplidos, doscientos veinticinco quetzales y de veinticinco años cumplidos en adelante, doscientos setenta y cinco quetzales.

En virtud de su carácter de salario personal, el trabajador conservará el bono de antigüedad adicionalmente a todo incremento salarial; los trabajadores a tiempo parcial lo devengarán en forma proporcional a las horas contratadas.

ARTÍCULO 45. BONO DE BIOSEGURIDAD. EL INSTITUTO otorgará un bono de bioseguridad a los trabajadores que ocupan puestos en el área médica, odontológica de enfermería y técnica de la salud, en las dependencias médico hospitalarias y dependencias de consulta externa. El monto de este bono será de doscientos cincuenta quetzales mensuales para el personal del área médica y de odontología, independientemente de su nivel jerárquico u horas contratadas y de ciento cincuenta quetzales mensuales para el personal de las áreas de enfermería y técnica de la salud y cobrará vigencia a partir del uno de agosto de dos mil ocho.

ARTÍCULO 46. PRESTACIÓN VACACIONAL. Los trabajadores del Instituto que tengan establecida una jornada ordinaria diaria de trabajo de cuatro horas o más, tienen derecho a una prestación anual de trescientos quetzales por cada período de vacaciones, la cual se hará efectiva al iniciar dicho período. El nuevo monto de la prestación vacacional rige a partir del uno de agosto de dos mil ocho. Los trabajadores cuya jornada ordinaria diaria sea menor de cuatro horas tendrán derecho a dicha prestación, en proporción al número de horas contratadas. A la fecha de terminación de la relación laboral se hará efectivo el pago de la parte proporcional que corresponda.

ARTÍCULO 47. PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO. EL INSTITUTO otorgará a los trabajadores a su servicio o a los beneficiarios de éstos, prestaciones económicas por fallecimiento, en los casos siguientes:

- a) Prestación por fallecimiento del trabajador:
En caso de muerte del trabajador, EL INSTITUTO otorgará a sus beneficiarios, una vez establecida la calidad de éstos, conforme la ley, una prestación por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año laborado y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Esta prestación no será disminuida por efecto de la protección establecida en el Régimen de Seguridad Social; será entregada al cónyuge o conviviente y a los hijos menores o incapacitados y a falta de éstos, se entregará a los padres o hijos mayores, por partes iguales. Su importe se calculará tomando como salario mensual la doceava parte del salario anual del trabajador, sin incluir beneficios en especie ni ventaja económica alguna.
- b) Ayuda para gastos funerarios por muerte del trabajador:
En caso de fallecimiento del trabajador, EL INSTITUTO donará a sus beneficiarios una cuota mortuoria de seiscientos quetzales como ayuda para gastos de funeral, adicionalmente a los beneficios establecidos en el Régimen de Seguridad Social. Si esta prestación se paga a persona distinta de la familia del trabajador fallecido, la misma será igual al monto de los gastos que compruebe haber efectuado sin exceder de seiscientos quetzales; y,

- c) Ayuda para gastos funerarios por muerte de beneficiarios del trabajador: En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres o hijos, EL INSTITUTO proporcionará al trabajador una ayuda económica de trescientos quetzales para contribuir a los gastos de entierro, adicionalmente a los beneficios establecidos en el Régimen de Seguridad Social.

ARTÍCULO 48. SUBSIDIO POR PARTO. EL INSTITUTO otorgará a sus trabajadoras un subsidio equivalente al ciento por ciento de su salario, durante los treinta días anteriores y los cincuenta y cuatro posteriores al parto.

ARTÍCULO 49. SUBSIDIO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL. En caso de incapacidad temporal para el trabajo ocasionada por riesgos cubiertos por el Régimen de Seguridad Social, los trabajadores del Instituto tienen derecho que éste les conceda, sobre el subsidio que confiere el Régimen, el complemento necesario para percibir su salario total.

ARTÍCULO 50. SUBSIDIO TEMPORAL POR ENFERMEDAD. Todo trabajador del Instituto que no esté cubierto por el Programa de Enfermedad, tiene derecho a gozar de un subsidio en caso de incapacidad temporal por enfermedad, equivalente al monto total del salario que devengue, por un plazo que no exceda de seis meses en cada año de trabajo. Para la concesión de este subsidio la Junta Directiva podrá autorizar la licencia con goce de salario correspondiente.

ARTÍCULO 51. AYUDA PARA ADQUISICIÓN DE LENTES. Todo trabajador del Instituto a quien le sean prescritos lentes, tendrá derecho a una ayuda equivalente al cien por ciento de su valor. Este beneficio se otorgará una vez al año, salvo que por prescripción médica deban cambiarse lentes dos veces al año.

ARTÍCULO 52. AYUDA PARA PRÓTESIS DENTALES. EL INSTITUTO cubrirá el cincuenta por ciento del valor total de las prótesis totales y fijas que necesiten sus trabajadores, según los costos mínimos que establezca el respectivo arancel. Estas prestaciones las concederá EL INSTITUTO siempre que el Régimen de Seguridad Social no las otorgue. Cuando el trabajador necesite obturaciones dentales con materiales no utilizados por el Régimen de Seguridad Social, EL INSTITUTO le cubrirá el cincuenta por ciento del valor de cada uno.

ARTÍCULO 53 AYUDA PARA GASTOS POR PARTO. Las trabajadoras del Instituto que no estén cubiertas por el programa sobre protección relativa a Enfermedad y Maternidad, tienen derecho a que se les conceda una ayuda de seiscientos quetzales para cubrir gastos de parto.

Los trabajadores del Instituto no cubiertos por el programa de protección relativa a Enfermedad y Maternidad, tienen derecho a una ayuda de seiscientos quetzales para cubrir los gastos del parto de su cónyuge, siempre que ésta no sea afiliada con derecho a la protección por maternidad del Régimen de Seguridad Social. En este último caso, la ayuda será concedida cuando EL INSTITUTO no pueda proporcionar directamente los servicios por falta de instalaciones médicas específicas, en el área de domicilio del trabajador.

ARTÍCULO 54. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS. Cuando se concluya un contrato o relación de trabajo por renuncia del trabajador, por despido sin causa justa o por retiro derivado de vejez o invalidez, EL INSTITUTO pagará una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados, de conformidad con las reglas siguientes:

- a) Para su cómputo se tomará en cuenta el promedio de lo devengado en los últimos seis meses efectivamente laborados, o la parte proporcional que corresponda. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias u otras causas análogas, que suspenden y no terminan la relación de trabajo;
- b) Por salario mensual se entenderá la doceava parte del salario anual incluyendo en éste cualquiera otra retribución que en tal concepto perciba el trabajador en el mismo período. En el cálculo de esta prestación no se incluirán beneficios en especie ni cualquier otra ventaja económica;
- c) Todo trabajador que desee retirarse del Instituto debe dar aviso por escrito de su decisión al Jefe de Recursos Humanos, y dentro de los quince días siguientes de recibida la solicitud, deberá emitirse el Acuerdo respectivo dando por terminada la relación de trabajo y ordenando el pago que corresponda;
- d) El trabajador que sea indemnizado con base en el presente artículo no podrá ser nombrado nuevamente como trabajador del Instituto, regular ni supernumerario, antes de haber transcurrido tres años desde la terminación de su relación laboral, salvo el caso de los médicos especialistas formados por EL INSTITUTO;
- e) Las pensiones que EL INSTITUTO deba cubrir al trabajador como Régimen de Seguridad Social por haberse acogido al Programa sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, no serán deducidas de la indemnización; y
- f) Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables a los trabajadores supernumerarios ni a los que se retiren dentro del período de prueba.

ARTÍCULO 55. REMUNERACIONES. EL INSTITUTO asignará un incremento de nueve punto cinco por ciento del salario base mensual a los puestos contenidos en el Acuerdo número 1060 de Junta Directiva, Reglamento del Sistema de Clasificación de Puestos y Salarios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus reformas; este incremento salarial se otorgará con efectos a partir del uno de agosto de dos mil ocho, a todos los trabajadores que tengan vigente su relación laboral en esa fecha.

ARTÍCULO 56. REVISIÓN DE LAS REMUNERACIONES. Las partes convienen en revisar en el plazo de un año, el esquema de remuneraciones de acuerdo con los resultados financieros anuales del Instituto, especialmente, incremento de ingresos, reducción de gastos, optimización de recursos y otros elementos importantes, así como el comportamiento de los precios de la canasta básica.

SECCIÓN II PRESTACIONES NO DINERARIAS

ARTÍCULO 57. ASISTENCIA MÉDICA ODONTOLÓGICA. EL INSTITUTO proporcionará asistencia médica, odontológica y los medicamentos que el médico tratante prescriba, a los trabajadores no cubiertos por el programa de protección relativa a Enfermedad. Este beneficio se otorgará en las clínicas y servicios que EL INSTITUTO designe.

ARTÍCULO 58. SERVICIO MÉDICO DE PRIMEROS AUXILIOS. EL INSTITUTO proporcionará servicio médico de primeros auxilios a los trabajadores no cubiertos por el programa de protección relativa a Enfermedad. Al cónyuge e hijos de hasta doce años de edad, les proporcionará consulta externa médica general.

ARTÍCULO 59. ATENCIÓN MÉDICA PARA HIJOS DE TRABAJADORES. Los hijos de los trabajadores del Instituto recibirán atención médica hasta los doce años de edad, incluyendo todos los beneficios de consulta externa y hospitalización. Los medicamentos que se prescriban se regirán por el listado básico de medicamentos.

ARTÍCULO 60. BIBLIOTECAS. EL INSTITUTO cuenta con bibliotecas que funcionarán con tecnología de vanguardia, para el servicio de sus trabajadores. Un instructivo establecerá la forma en que los miembros del personal pueden aprovechar sus servicios.

ARTÍCULO 61. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO. La capacitación y desarrollo del recurso humano se fundamentará en el plan estratégico institucional, así como en las necesidades internas identificadas a través de la evaluación sistemática del desempeño y de la cultura organizacional.

EL INSTITUTO desarrollará planes y programas de inducción, formación y capacitación de personal que contarán con una asignación presupuestaria específica, debidamente prevista e incluida en su presupuesto anual de ingresos y egresos. Se implementarán planes de carrera administrativa que estimulen el desarrollo del potencial humano del Instituto.

ARTÍCULO 62. DE LAS BECAS. Por becas se entiende el aporte de los medios necesarios que se conceden a un trabajador del Instituto para su capacitación, especialización o actualización técnico-profesional, dentro y fuera del país, mediante diplomados, carreras técnicas, postgrados y maestrías. Constituye un medio para contar con personal calificado en las disciplinas afines a los objetivos del Instituto. Según el caso comprende:

- a) Pensión temporal;
- b) Asignación familiar;
- c) Gastos de transporte;
- d) Inscripción, colegiatura, derechos de examen;
- e) Otros gastos de estudio; y
- f) Licencia con o sin goce de salario.

ARTÍCULO 63. PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DE BECAS. Las partes convienen que el procedimiento para el otorgamiento de becas será el determinado en el Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Un representante de los sindicatos que suscriben el presente pacto, según el caso, podrá participar como observador, para verificar la transparencia del proceso.

ARTÍCULO 64. EVALUACIONES MÉDICAS PREVENTIVAS. De acuerdo con el riesgo laboral comprobable a que estén sometidos y en resguardo de su salud, los trabajadores del Instituto deberán someterse a exámenes generales médicos preventivos que EL INSTITUTO practicará con la periodicidad necesaria y están obligados a acatar las medidas que se adopten para la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de su salud.

CAPITULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 65. DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES. A solicitud de los Sindicatos que suscriben el presente pacto, EL INSTITUTO deducirá del salario de los trabajadores afiliados a cada organización, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias establecidas en los correspondientes estatutos o acordadas por la Asamblea General, de conformidad con lo preceptuado por el inciso i) del artículo 61 del Código de Trabajo. La solicitud escrita del trabajador será suficiente para que el Departamento de Recursos Humanos le dé alta o baja en la nómina de descuentos de la respectiva organización sindical.

ARTÍCULO 66. PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PACTO. Toda disposición aquí contenida, que no tenga señalado un plazo especial para su ejecución, se entenderá que cobrará vigencia al ser notificada a las partes la resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que homologue el presente Pacto.

ARTÍCULO 67. ADECUACIÓN DE LAS NORMAS DEL PACTO. Si como consecuencia de la reforma o sustitución de las leyes de trabajo y previsión social, se determinaran en el futuro mejores derechos a favor de los trabajadores, éstos quedarán de inmediato incorporados al presente Pacto. Si por el contrario, la reforma o sustitución aludidas implicasen disminución o tergiversación de los derechos aquí contemplados, seguirán vigentes las disposiciones de este Pacto.

ARTÍCULO 68. PUESTOS DE CONFIANZA. Las partes acuerdan que para los efectos del presente Pacto, se consideran puestos de confianza aquellos cuyo desempeño implica dictar resoluciones o acuerdos de carácter general, dirigir, administrar, supervisar, fiscalizar, asesorar, tomar decisiones, coordinar e impartir instrucciones que obliguen a todo o parte del personal que labora en una dependencia y aquellos cuyo ejercicio requiere idoneidad técnica, honorabilidad reconocida, corrección y discreción suficientes, para no comprometer los intereses del Instituto. Asimismo, los que traen consigo la actuación de la voluntad del Instituto, mediante la delegación de funciones.

En consecuencia, son puestos de confianza los siguientes: Presidente de Junta Directiva, Gerente, Subgerente, Consejero Técnico, Secretario de Junta Directiva, Secretario de Gerencia, Directores, Subdirectores, Administradores, Jefes y Subjefes y sus respectivas Secretarías, Asistentes de Dirección, Coordinador de Delegaciones y Cajas Departamentales, Cajeros Departamentales, Delegados, Supervisores, Superintendentes, Asesores, Notarios, Auditores e Inspectores.

ARTÍCULO 69. COMPROMISOS FINALES. Las partes acuerdan integrar una comisión específica conformada por representantes de las delegaciones sindicales y de la Gerencia, con posterioridad a la suscripción del presente Pacto, la cual será responsable de analizar e identificar opciones de mejora para presentar a la Gerencia propuestas con relación a la temática siguiente:

1. Análisis integral del plan de pensiones de los trabajadores del Instituto;
2. Propuesta de metodologías para implementar círculos de calidad en la atención integral a los afiliados y beneficiarios;
3. Optimización de puestos en áreas no sustantivas;

4. Normatización y definición de procedimientos de las actividades operativas del personal de enfermería;
5. Opciones de optimización de costos en el rubro de personal supernumerario;
6. Permutas y traslados por cuyo medio se facilite el acceso del trabajador a su respectivo centro de trabajo;
7. Análisis y propuesta de homologación salarial del puesto de Odontólogo respecto del puesto de Médico General;
8. Opciones de regulación y control de suspensiones médicas del personal;
9. Análisis y propuesta de integración del salario ordinario y extraordinario de los médicos con turno;
10. Propuesta de mecanismos de regulación del otorgamiento de permisos y licencias que permitan transparentar el proceso y evitar privilegios;
11. Operativización de la normativa relacionada con Salud Ocupacional y reducción de riesgos en el trabajo;
12. Identificación de puestos que conlleven riesgo profesional y propuesta de mejores condiciones laborales;
13. Revisión del régimen disciplinario contenido en el Reglamento General para la Administración del Recurso Humano, en cumplimiento del compromiso adquirido en el convenio complementario al Laudo Arbitral en el mes de mayo de dos mil seis;
14. Sistema de evaluación del desempeño con criterios objetivos;
15. Opciones de modelo de contratación y esquema de pago por productividad con indicadores claros; y,
16. Diseño de opciones para la optimización de medicamentos y otros insumos.

Para los efectos de la presente disposición, la comisión designada deberá presentar el plan de trabajo y cronograma correspondientes.

ARTÍCULO 70. VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PACTO. Las partes se comprometen a vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Pacto.

ARTÍCULO 71. VIOLACIONES AL PACTO. Todo acto ejecutado en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto, carecerá de efectos jurídicos y dará acción para ejercer los derechos correspondientes ante los tribunales de la República.

ARTÍCULO 72. DURACIÓN DEL PACTO. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá una duración de tres años, a partir de la fecha en que sea homologado por la autoridad correspondiente.

ARTÍCULO 73. REPRODUCCIÓN DEL PACTO. EL INSTITUTO se compromete a reproducir ejemplares del presente Pacto y a implementar estrategias de socialización, con el fin de darlo a conocer a los trabajadores, una vez sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 74. DENUNCIA DEL PACTO. EL INSTITUTO o los Sindicatos que suscriben el presente pacto, indistintamente, podrán denunciarlo, por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia. La denuncia del Pacto no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes, para negociar un nuevo Pacto.

ARTÍCULO 75. VIGENCIA DEL PACTO. El presente Pacto entra en vigencia una vez sea homologado por la autoridad competente.

Por la parte empleadora:



Licenciado Alfredo Rolando Del Cid Pinillos
Gerente

Delegación de la Gerencia:



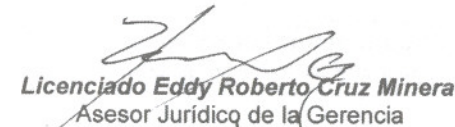
Jaime Izaguirre Muñoz
Coordinador de la Comisión Negociadora



Ingeniero Carlos Enrique Ortega Sarti
Jefe del Departamento de Recursos Humanos



Doctor Edwin Leslie Cambranes Morales
Director del Hospital General de Enfermedades



Licenciado Eddy Roberto Cruz Minera
Asesor Jurídico de la Gerencia

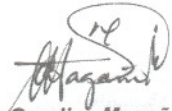


Licenciada Consuelo Esperanza Mairén Chávez
Asesora de la Gerencia



Licenciada Gloria O. Barrios Mendoza
Asistente Técnica de la Comisión Negociadora

Por la parte sindical:
Sindicato Médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:


Doctora Antonia Carolina Magaña Magaña
Presidenta


Doctor José Antonio Corrales Morales
Secretario de Asuntos Económicos


Doctor Marco Antonio Morán González
Secretario de Relaciones Públicas


Doctor Boris Henry García Paríagua
Asesor

Sindicato de Trabajadores Profesionales del Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social:



Doctor Rodolfo Eduardo Juárez Ralda
Secretario General


Doctor Otto René Pereira Montenegro
Secretario General Adjunto


Doctor Byron Daniel Magaña López
Secretario de Organización

Sindicato Gremial de Trabajadores Sociales del Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social:


Licenciado Ricardo García Castro
Secretario General


T.S. Dora Lilliana Flores Lorenti
Secretaria de Actas


T.S. Hervin Caoniel Velásquez Quiquívix
Secretario de Asuntos Gremiales


T.S. Hilda Nioleta Amézquita Godínez
Secretaria de Asuntos Culturales y Sociales