

RADA

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo



Suscrito entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS)



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social



Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social



Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social



Sindicato de Trabajadores
del Instituto Guatemalteco de
Seguridad Social

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Suscrito entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS).
Vigente a partir del 20 de octubre de 2013, según Resolución 374-2013
del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Renegociado el 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017
del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social

ÍNDICE

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

	Página
CAPÍTULO I Disposiciones generales	4
CAPÍTULO II Derechos y garantías sindicales	9
CAPÍTULO III Condiciones generales de trabajo	10
CAPÍTULO IV Régimen de ingresos, ascensos, carrera administrativa, promoción de personal, traslados y permutas	17
CAPÍTULO V Régimen salarial	17
CAPÍTULO VI Prestaciones de salud	18
CAPÍTULO VII Prestaciones culturales y recreativas	19
CAPÍTULO VIII Resolución de conflictos	20
CAPÍTULO IX Régimen disciplinario	23
CAPÍTULO X Disposiciones finales	24



PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (IGSS) Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (STIGSS)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES.

Las partes contratantes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes:

- a. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará IGSS o El Instituto.
- b. El Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS), que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará el Sindicato o STIGSS.

ARTÍCULO 2. EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que en lo sucesivo podrá denominarse indistintamente como “IGSS” o “el Instituto”, es la persona jurídica autónoma, pública y como consecuencia parte del Estado de Guatemala.

El IGSS se hace representar en asuntos derivados de las relaciones laborales estipuladas en la legislación vigente, en la vía directa y administrativa por el Gerente y en la vía Jurisdiccional por el funcionario o persona que designe las autoridades del Instituto o la Junta Directiva.

ARTÍCULO 3. REPRESENTACIÓN PATRONAL.

Son representantes del patrono y lo obligan en sus relaciones



laborales con los trabajadores y trabajadoras y sindicato en el centro de trabajo:

1. Las personas a quienes corresponda la representación del Instituto.
2. Las personas en quienes se delegue válidamente la representación del Instituto, conforme a las disposiciones legales que regulan la representación voluntaria, y
3. Las personas que en relación con las labores y en las áreas de su respectiva competencia ejerzan a nombre del Instituto, funciones de dirección, control, supervisión y/o administración.

El Instituto deberá comunicar al STIGSS por medio de correo electrónico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al nombramiento, el nombre de las autoridades y representantes, así como sus facultades .

ARTÍCULO 4. SINDICATO.

El Sindicato es la persona jurídica integrada por trabajadores y trabajadoras del Instituto constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses económicos, sociales, culturales y políticos, cuya denominación es la de Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS).

ARTÍCULO 5. PERSONEROS DEL SINDICATO.

La representación legal del Sindicato, le corresponde de conformidad con la ley, al Comité Ejecutivo Central inscrito en el registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual puede ser delegada en uno o más Directivos de dicho Comité. Asimismo, son representantes del Sindicato en su respectiva jurisdicción, para efectos de trámites ante autoridades locales, realización de asambleas generales de filiales, autoridades locales para solución de problemas de afiliados y afiliadas que así lo soliciten, participación en la Junta Mixta en su jurisdicción y otros asuntos relacionados con la buena marcha de las actividades que realice el Sindicato en los departamentos y municipios del país, o bien de carácter nacional que implique la participación de afiliados y afiliadas, las filiales, sub filiales y secciones del Sindicato.



ARTÍCULO 6. LOS TRABAJADORES.

Para los efectos del presente Pacto Colectivo, son trabajadores y trabajadoras la totalidad de las personas individuales que prestan sus servicios al Instituto derivado de una relación laboral.

Las relaciones laborales entre los trabajadores y el Instituto, se regirán por la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley Orgánica del Instituto, los reglamentos o acuerdos que para tal efecto emita la Junta Directiva, el Código de Trabajo y el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de conformidad con los principios establecidos en los artículos 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Instituto procurará que las trabajadoras y trabajadores del IGSS no sean sometidos a condiciones de trabajo menos favorables que las reconocidas de manera general a los trabajadores y trabajadoras del Estado de Guatemala.

ARTÍCULO 7. REPRESENTACIÓN PROFESIONAL.

El Instituto reconoce la representación que el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS), ejerce en nombre de sus miembros.

ARTÍCULO 8. PROPÓSITO DEL PRESENTE PACTO.

El propósito general del presente Pacto es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Instituto y sus trabajadores, con el objeto de lograr el bienestar de estos y la optimización de la salud en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo de conformidad con los principios y fines establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99 y 100 y el Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Código de Trabajo y convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

Por consiguiente sus relaciones deben regularse sobre principios



de progresividad, armonía, productividad y de respeto mutuo entre los trabajadores y trabajadoras y el Instituto, que permita una operación económico-social eficiente, así como la solución de los problemas con base en una bien entendida equidad y justicia social, sosteniendo y fortaleciendo el sistema de seguridad social actual.

ARTÍCULO 9. LEY PROFESIONAL.

El presente Pacto regula como ley profesional:

Las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio para:

- El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).
- El Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS).
- Los trabajadores y trabajadoras del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que laboren en las dependencias del mismo y en las dependencias oficiales debidamente autorizadas por el Instituto ubicadas en toda la República de Guatemala.

Las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Sindicato velarán porque las disposiciones del presente Pacto se apliquen efectivamente.

ARTÍCULO 10. DERECHOS ADQUIRIDOS.

Todos los beneficios y derechos establecidos a favor de los trabajadores del IGSS en convenios internacionales relativos al trabajo ratificados por el Estado de Guatemala y todos aquellos acuerdos de aplicación general o costumbre observada en el Instituto, que no se encuentren regulados en este Pacto Colectivo, se consideran incorporados al mismo, por lo que forman parte del presente Pacto.

No se entenderá por costumbre ni generarán derechos aquellas acciones ejecutadas en contravención de normas prohibitivas expresas u omisiones que tengan el mismo efecto.



ARTÍCULO 11. LEYES FUTURAS.

Si como consecuencia de la promulgación de nuevas normas o de reformas que se hagan a la legislación de trabajo durante la vigencia de este Pacto se establecieran mejores y mayores derechos y beneficios a favor de los trabajadores, estos deben aplicarse desde la fecha de su vigencia.

Si por el contrario, tales disposiciones o reformas implicasen disminución, limitación o tergiversación de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes y prevalecen las disposiciones de este Pacto.

ARTÍCULO 12. DENUNCIA DEL PACTO.

Las partes podrán denunciar el presente Pacto por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia.

ARTÍCULO 13. FORMAS DE LA DENUNCIA.

La denuncia del presente Pacto se realizará conforme a lo establecido en la normativa laboral vigente aplicable al Instituto.

ARTÍCULO 14. LA INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PACTO.

Derivado de la naturaleza de las disposiciones que integran el presente pacto, a la interpretación de las mismas se le aplican los principios exegéticos contenidos en los artículos 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En consecuencia, al aplicar e interpretar las normas de este Pacto debe tenerse en cuenta que sus disposiciones son tutelares para los trabajadores y que en caso de conflicto entre estas y otras disposiciones, prevalece la norma más favorable para el trabajador o trabajadora.

En caso de duda, de la naturaleza de que se trate, ésta deberá interpretarse en el sentido más favorable para el trabajador o trabajadora de que se trate de conformidad con el artículo 17 del Código de Trabajo.



ARTÍCULO 15. DURACIÓN DEL PACTO.

El presente Pacto tendrá un plazo de tres (3) años de vigencia.

ARTÍCULO 16. RENEGOCIACIÓN DEL PACTO.

El Instituto y el Sindicato de mutuo acuerdo podrán, renegociar parcial o totalmente este Pacto antes del vencimiento de la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 17. LIBRE SINDICALIZACIÓN.

El Instituto respetará el derecho de sindicalización, quedando prohibida cualquier coacción, represalia o amenaza dirigida a coartar el ejercicio de este derecho.

ARTÍCULO 18. INAMOVILIDAD EN EL TRABAJO DE LOS DIRIGENTES SINDICALES.

El Instituto reconoce y respeta el derecho de inamovilidad en el trabajo de la que gozan todos los miembros del Comité Ejecutivo Central. Además reconoce y respeta el derecho de inamovilidad en el trabajo de cinco de los miembros que conformen el Consejo Consultivo del Sindicato.

La inamovilidad a que se refiere el presente artículo durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta 24 meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

ARTÍCULO 19. REPRESENTACIÓN DE LAS FILIALES.

El Instituto reconoce a las filiales del STIGSS constituidas en cada centro de trabajo que hayan sido debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 20. LICENCIAS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN SINDICAL.

El Instituto otorgará ocho días de licencia con goce de salario al mes a cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo Central del STIGSS, para el desempeño de funciones sindicales.



Para el mismo objetivo, el IGSS otorgará cinco días de licencia con goce de salario al mes a cinco de los miembros que conformen el Consejo Consultivo del Sindicato.

Para gozar de dichas licencias se deberá dar aviso por escrito a la Subgerencia de Recursos Humanos del Instituto.

ARTÍCULO 21. LICENCIAS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL.

El Instituto, previa justificación concederá a los afiliados del STIGSS licencias con goce de salario a razón de tres días al año por cada uno de sus afiliados para participar en cursillos, seminarios, talleres, congresos y otras actividades formativas de capacitación de carácter sindical que se desarrollen en el país o en el extranjero, organizados por el STIGSS o por invitación de entidades o instituciones extranjeras en coordinación con el STIGSS.

Estas licencias se otorgarán previa justificación ante la Subgerencia de Recursos Humanos en donde el STIGSS presentará la documentación que respalde la actividad, la duración de la misma y el lugar donde se llevará a cabo.

ARTÍCULO 22. CUOTA SINDICAL.

El Instituto deducirá del salario de los trabajadores afiliados al STIGSS las cuotas sindicales ordinarias en la forma que lo establecen los estatutos y leyes vigentes relativas al trabajo, así como las cuotas sindicales extraordinarias en casos especiales cuando lo requiera el Sindicato.

Para los efectos del presente artículo el STIGSS proporcionará la nómina de sus afiliados para que se realice el respectivo descuento a través del Instituto o del departamento que este último asigne, el cual será transferido por medio de cheque a nombre del STIGSS.

CAPÍTULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. RÉGIMEN LABORAL.



Las trabajadoras y trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, son servidores públicos y, como tales, tienen el derecho a no ser despedidos sin la existencia de causa justificada debidamente comprobada de conformidad con el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente.

ARTÍCULO 24. JORNADAS DE TRABAJO.

Los horarios de trabajo serán de la siguiente forma:

JORNADA DIURNA:

8 horas diarias y máximo de 40 horas a la semana.

JORNADA NOCTURNA:

6 horas diarias y máximo de 30 horas a la semana.

JORNADA MIXTA:

7 horas diarias y máximo de 35 horas a la semana.

Todo trabajador que labore en jornada ordinaria continua, tiene derecho a un descanso de cuarenta y cinco minutos para ingerir sus alimentos, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Este artículo no aplica para los puestos que no están sujetos a los límites de la jornada de trabajo y para aquellos considerados como puestos de confianza de conformidad con la normativa laboral vigente.¹

ARTÍCULO 25. TRABAJO EJECUTADO FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.

Todo trabajo ejecutado antes y después de los horarios de trabajo descritos anteriormente deberá ser pagado al trabajador como tiempo extraordinario, siempre y cuando éste haya laborado la totalidad de su jornada ordinaria de trabajo y que estén autorizados de conformidad con la legislación interna del Instituto.

¹ Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



El Instituto proporcionará un tiempo de comida sin costo alguno en el horario establecido por sus jefes inmediatos, al trabajador o trabajadora que deba laborar cuatro horas o más, adicionales a la jornada ordinaria y el trabajo se desarrolle en un hospital o centro de trabajo donde el IGSS proporciona alimentos a pacientes, ya sea directamente o por medio de proveedor.

El tiempo que se emplee para ello no excederá de un lapso de cuarenta y cinco minutos, el cual se computará como tiempo efectivo de trabajo para los efectos de pago de los salarios.²

ARTÍCULO 26. INGRESO A LAS LABORES.

Todos los trabajadores están obligados a presentarse puntualmente a sus labores. La impuntualidad en el trabajo será sancionable al excederse del margen de tolerancia establecido en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 27. TOLERANCIA EN INGRESO A LAS LABORES.

El Instituto, concederá a los trabajadores un tiempo de tolerancia en el ingreso a sus labores equivalente a setenta minutos mensuales, los mismos no serán acumulables de un mes para el siguiente mes. Este tiempo de tolerancia solamente es aplicable en los casos de llegadas tardías y del mismo no serán descontadas las ausencias, sean o no justificadas.

ARTÍCULO 28. DÍAS DE ASUETO.

De manera general, los trabajadores del Instituto gozarán de los siguientes días de asueto remunerado:

1. El 1 de enero de cada año
2. Los días miércoles, jueves, viernes santos, sábado de gloria y domingo de resurrección
3. El 1 de mayo

² Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



4. El 30 de junio
5. El día de fiesta de la localidad
6. El 15 de septiembre
7. El 12 de octubre
8. El 20 de octubre
9. El 30 de octubre
10. El 1 de noviembre
11. Los días 24, 25 y 31 de diciembre

El Instituto reconocerá además como días de asueto remunerado:

1. El día 26 de abril para todas las secretarías que se desempeñen como tales en la institución
2. El 10 de mayo para todas las madres trabajadoras
3. El día del cumpleaños de cada trabajador
4. El 7 de diciembre para todos los afiliados y afiliadas del STIGSS

En caso de que los días de asueto deban ser laborados por los trabajadores estos deberán ser reprogramados dentro de los sesenta días siguientes, tomando en cuenta el rol de turno establecido en cada centro de trabajo, garantizando que no se afecte la prestación de los servicios.

En el caso de que alguno de estos asuetos coincidiera con otro día inhábil, este se gozará en el día hábil inmediato siguiente.

En caso de que alguno de estos días de asueto coincida con otro día de asueto remunerado o con un día de descanso semanal remunerado, éste se gozará en el día hábil inmediato siguiente.³

³ Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



ARTÍCULO 29. VACACIONES.

El Instituto concederá a sus trabajadores que cumplan un año de laborar en la misma, un periodo de vacaciones de 25 días hábiles.

Para la interpretación del presente artículo se entenderá por días hábiles los comprendidos de lunes a viernes.

Las vacaciones se disfrutarán dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que se adquirió el derecho de gozarlas, debiendo el Instituto comunicarlo por escrito al interesado por lo menos con 8 días de anticipación, en caso que por necesidad del servicio no se pueda gozar de este derecho en el plazo establecido se podrá gozar después siempre y cuando se deje constancia por escrito de la fecha en la que se gozarán las vacaciones.

ARTÍCULO 30. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO.

El Instituto concederá a sus trabajadores licencia con goce de salario en los siguientes casos:

1. Por fallecimiento de padres, abuelos, hermanos, cónyuge o de la persona con la cual conviviese o estuviese unida de hecho o hijos de trabajadores o nietos, CINCO DÍAS HÁBILES.
2. Por matrimonio del trabajador o trabajadora, SIETE DÍAS HÁBILES.
3. Por parto de la esposa o conviviente del trabajador, CINCO DÍAS HÁBILES.
4. Por enfermedad y/o accidente grave de padres, abuelos, cónyuge, hijos, nietos, hermanos del trabajador, SEIS DÍAS HÁBILES, al año.
5. Por obtención de beca, siempre y cuando sea relacionada con la función que desempeña, el tiempo que dure la misma, con un plazo máximo de DOS AÑOS.⁴
6. Por citación administrativa o judicial, por el tiempo que dure la diligencia.⁴

⁴ El Artículo 30 fue modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los numerales 5 y 6 no sufrieron modificación alguna.



Las licencias a que se refiere los numerales uno, tres y cuatro de este artículo podrán prorrogarse con la autorización de la Subgerencia de Recursos Humanos, previa comprobación de las causas que justifiquen las prórrogas y como máximo DOS DÍAS HÁBILES, de ser necesario.

Para Formación y Capacitación. Para la preparación de exámenes técnicos profesionales o el ejercicio profesional supervisado de cualquiera de las carreras profesionales por una sola vez, 30 días calendario, los cuales podrán ser divididos dependiendo del sistema implementado por cada una de las universidades del país, debiendo acreditar con la documentación correspondiente la fecha de evaluación señalada y el resultado obtenido certificado por la Universidad respectiva. No se pueden extender los permisos otorgados. De contravenirse lo anterior, procederá iniciar procedimiento disciplinario.

Queda prohibido para los funcionarios, Directores Médicos y Jefes otorgar más licencias de lo aquí establecido.⁵

ARTÍCULO 31. REQUISITOS PARA EL TRÁMITE DE LICENCIAS.

La solicitud de licencia en los casos descritos en el artículo anterior, la presentará por escrito el trabajador o trabajadora al jefe inmediato quien luego de conocerla, la remitirá inmediatamente a la autoridad administrativa competente conforme a la normativa Institucional vigente para su resolución. De lo resuelto quedará constancia por escrito al solicitante y copia al Sindicato.

Si por causa de fuerza mayor el trabajador no puede presentar la solicitud por escrito, notificará al jefe inmediato por la vía más rápida que le sea posible la causa que motiva su ausencia, debiendo justificar o comprobar la causa al reincorporarse a su trabajo, exceptuándose los casos contemplados en los numerales 2, 5 y 6 del artículo anterior.

Para justificar la inasistencia imprevista provocada por

5 Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



enfermedad, el trabajador podrá presentar certificación médica extendida conforme a la ley por un médico colegiado activo particular o del IGSS, Centro de Salud, Puesto de Salud u Hospital Estatal o Privado.

ARTÍCULO 32. AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO.

El Instituto incrementará la ayuda que proporciona a sus trabajadores y trabajadoras en caso de fallecimiento de padres, de abuelos cuando hagan la función de padres por haber fallecido éstos, cónyuge e hijos, de conformidad con los estudios actuariales que se realicen.

ARTÍCULO 33. RÉGIMEN DE PREVISIÓN SOCIAL.

El Instituto discutirá con el Sindicato cualquier medida relacionada con el PLAN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL a efecto de garantizar que el mismo mantenga tanto su cobertura como sostenibilidad.

En todo caso, la pensión que se otorgue al trabajador de acuerdo al plan de pensiones de los trabajadores al servicio del Instituto, no serán mayores a quince mil quetzales mensuales.

Para el acceso a la protección de la pensión que otorga el régimen previsional relacionado, será requisito ineludible que quien solicite la pensión haya cubierto el 100% de las cuotas necesarias para acceder a dicha pensión con descuentos realizados al salario devengado por servicios efectivamente prestados al Instituto.

ARTÍCULO 33 Bis. VIÁTICOS.

El Instituto pondrá en vigencia un acuerdo que regule todo lo relativo al pago de viáticos según lo dispuesto en el acuerdo Gubernativo 106-2016, modificado por el acuerdo 148-2016 y sus reformas.⁶

⁶ Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE INGRESOS, ASCENSOS, CARRERA ADMINISTRATIVA, PROMOCIÓN DE PERSONAL, TRASLADOS Y PERMUTAS.

ARTÍCULO 34. MANUAL DE PUESTOS Y SALARIOS.

El Instituto, durante el primer año de vigencia del presente Pacto, pondrá en vigencia un manual de puestos y salarios en la Institución, en el cual se establecerán los puestos, las responsabilidades, las condiciones necesarias para ocupar dichos puestos y las escalas salariales de los mismos.

ARTÍCULO 35. CARRERA ADMINISTRATIVA.

Durante el primer año de vigencia del presente Pacto, el Instituto discutirá con el STIGSS y pondrá en vigencia un acuerdo o reglamento que regule lo relativo al establecimiento de la carrera administrativa.

En dicha carrera se deberá observar como mínimo el pleno respeto de los derechos adquiridos de los trabajadores y trabajadoras al momento de entrar en vigencia así como la sujeción de los ascensos por el sistema de oposición y sujeto a convocatorias publicitadas con los trabajadores.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 36. RÉGIMEN SALARIAL.

El Instituto con la finalidad de cumplir con los principios de justicia social, otorgará un incremento al salario para todos sus trabajadores y trabajadoras de doscientos quetzales Q200.00 a partir del uno enero del año dos mil diecisiete y otro aumento de doscientos quetzales Q200.00 a partir del uno de enero de dos mil dieciocho.⁷

7 Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



ARTÍCULO 37. BONO DE ANTIGÜEDAD:

El Instituto seguirá otorgando el bono de antigüedad de la misma forma y por el mismo monto como se ha venido haciendo.

ARTÍCULO 38. BONO DE LA AUTONOMÍA:

A partir de la vigencia del presente Pacto, el Instituto otorgará a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras un bono anual conmemorativo de la AUTONOMÍA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.

El bono se pagará en el mes de octubre de cada año para cada trabajador y trabajadora y será de quinientos quetzales.

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES DE SALUD

ARTÍCULO 39. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD

De conformidad con las disposiciones vigentes, el Instituto conformará los Comités de Higiene y Seguridad. Dichos Comités estarán conformados por tres miembros nombrados por el Instituto y por tres miembros nombrados por el STIGSS.

ARTÍCULO 40. VEHÍCULOS Y AMBULANCIAS.

El Instituto, en los casos en que los vehículos y ambulancias deban ser aparcados en instalaciones ajenas al IGSS, cubrirá el costo del respectivo parqueo, previa presentación por parte del trabajador del comprobante respectivo emitido a nombre del Instituto y justificación de la necesidad del parqueo. Este reintegro deberá realizarse en un plazo que no exceda de 15 días siguientes a su presentación.



ARTÍCULO 41. PAGO DE DEDUCIBLE.

El Instituto conforme a sus políticas de aseguramiento, en caso de ocurrir el riesgo, no será responsabilidad del trabajador el pago del deducible del seguro, salvo en los siguientes casos:

- a. Cuando el piloto se conduzca bajo efectos de bebidas alcohólicas o estupefacientes;
- b. Por conducir sin licencia o con licencia vencida;
- c. En los casos que el piloto al momento del percance esté utilizando el vehículo para un fin personal o sin autorización;
- d. Por no respetar las señales de tránsito o los límites de velocidad, salvo las ambulancias en servicio cuando estén cubriendo emergencias.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES CULTURALES Y RECREATIVAS

ARTÍCULO 42. CAMPEONATOS ANUALES.

El Instituto se compromete a organizar anualmente, un campeonato de fútbol y baloncesto en sus ramas masculina y femenina entre equipos conformados por trabajadoras o trabajadores de las distintas dependencias del Instituto.

ARTÍCULO 43. BIENAL DE ARTE.

El Instituto se compromete a organizar cada dos años, un concurso bienal de arte entre los trabajadores y trabajadoras del IGSS que por lo menos deberá abarcar poesía, prosa, teatro, música y pintura.

El Instituto proporcionará los premios a los ganadores en cada categoría y hará entrega de los mismos en una gala que se realizará en coincidencia con los festejos de celebración del aniversario del IGSS.



CAPÍTULO VIII

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 44. RESPETO MUTUO Y OBLIGATORIEDAD.

EL Instituto y Sindicato se obligan a guardarse entre sí las debidas consideraciones y respeto, debiendo tratar de resolver los conflictos individuales o colectivos de trabajo por la vía directa, por lo que se establece un organismo conciliador denominado JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN. Las partes convienen asimismo en dar respuesta por escrito dentro de un término no mayor de tres días hábiles a toda correspondencia que se envíen entre sí, debiendo la parte receptora firmar y sellar la copia de recibido.

ARTÍCULO 45. PERSONAS ANTE QUIENES SE PLANTEARÁN LOS PROBLEMAS QUE SURJAN.

Los trabajadores plantearán ante el Instituto, aquellos problemas de interés individual, derivados de su relación laboral y relativos a cuestiones relacionadas con el régimen disciplinario y cuestiones que afecten la prestación del servicio, lo cual se podrá hacer en forma personal o a través del STIGSS ante el Instituto, verbalmente o por escrito, debiendo para el efecto acudir primero ante las personas que en las áreas de sus respectivas competencias ejerzan funciones de dirección y/o administración y solo en el caso de que no hubiese arreglo plantearán el asunto ante un funcionario de mayor jerarquía. Estos trámites tendrán en lo posible una duración no mayor a seis días con el objeto de obtener un mejor diligenciamiento.

Si de tal manera no se solucionara el asunto, este se llevará a la JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN por el propio trabajador afectado o por los representantes del Sindicato en cada región o departamento, de acuerdo con la estructura del STIGSS y conforme a lo estipulado en este capítulo.



ARTÍCULO 46. LA JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN Y SU INTEGRACIÓN.

Para el estudio y solución de todos aquellos problemas de trabajo que no hayan sido resueltos conforme el procedimiento establecido en el artículo que antecede o por denunciar alguna de las partes violación de cualesquiera de las normas establecidas en el presente Pacto, se puede recurrir a la JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN Trabajador- Empleador que este Pacto establece. La JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN se integrará en cada uno de los departamentos del país con dos delegados titulares y dos suplentes de cada parte conforme la división administrativa de la parte patronal y las filiales con que cuenta el Sindicato, según la magnitud del conflicto, así como los observadores y asesores o expertos que las delegaciones laboral y empleadora designen o contraten las comisiones, si fuera necesario. Son delegados de la parte empleadora los designados por el Instituto donde se suscite el conflicto. Los delegados del Sindicato podrán ser cualquiera de los miembros del Comité Ejecutivo Central o los Directivos de las filiales de la jurisdicción donde se suscite el conflicto.

ARTÍCULO 47. REUNIONES DE LA JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN Y OTRAS CON EL INSTITUTO.

La JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN se reunirá en las oficinas administrativas designadas por el Instituto, de ser necesario una vez cada semana los días viernes y el horario estará comprendido entre las ocho y las doce horas o entre las catorce y las diecisiete horas, en forma ordinaria y en forma extraordinaria con aviso de cualquiera de las partes con 24 horas de anticipación siempre y cuando existan asuntos sometidos a su consideración por parte de los trabajadores y trabajadoras del Instituto, por el STIGSS o por el Instituto. Sin embargo, si cualquiera de las partes lo solicitase, los delegados deberán reunirse en forma inmediata de presentada la solicitud, si se tratare de un asunto urgente.

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



ARTÍCULO 48. REQUISITOS DE LAS ACTAS DE LA JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN.

Los delegados de la Junta Mixta de Conciliación para dejar constancia de los puntos tratados, de alguno o algunos de ellos, faccionarán acta en dos ejemplares, la que será suscrita por ambas partes en la que cumplirán por lo menos con los siguientes requisitos:

1. Determinación del lugar, fecha de la sesión y de las horas dentro de las cuales se haya celebrado.
2. Nombres de los delegados asistentes y sus respectivas firmas.
3. Dejar constancia de la participación de por lo menos la mitad más uno de los que integran la JUNTA MIXTA DE CONCILIACIÓN.
4. Asuntos tratados.
5. Acuerdos tomados o expresión de las observaciones que las partes estimen pertinentes.
6. Dejar constancia de la forma como llegaron a un acuerdo. El acuerdo debe ser como mínimo de la mitad más uno de sus integrantes.

Del acta que se faccione quedará un original en el poder del Sindicato y la otra será para el Instituto o la autoridad que éste designe, si fuere necesaria la remisión de un ejemplar original a la Inspección General de Trabajo se determinará expresamente dentro de la reunión que se está documentando.

En todos los casos debe constar la firma de recibido, sello y hora.

ARTÍCULO 49. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS O CONVENIOS A QUE SE LLEGUEN EN LA JUNTA MIXTA.

Los acuerdos o convenios a que se lleguen en la JUNTA MIXTA serán publicados en lugares visibles del lugar o lugares de trabajo que se relacionen con el asunto, siempre que los mismos sean de cumplimiento



general para todos los trabajadores. Las partes y los involucrados se obligarán a cumplir fielmente los acuerdos o convenios a que se arribe en la Junta Mixta de Conciliación, y se consideran como título ejecutivo para hacerse valer ante los tribunales de trabajo y previsión social en caso de incumplimiento de alguna de las partes.

ARTÍCULO 50. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.

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

Las disposiciones de este capítulo no menoscaban el derecho de las partes y de los trabajadores individual o colectivamente considerados, de ejercer sus acciones ante la autoridad administrativa competente si así lo estimaren conveniente, en cuyo caso la Junta Mixta de Conciliación dejará de conocer el asunto sometido a su consideración.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 51. PRINCIPIOS GENERALES.

El régimen disciplinario del Instituto se regirá y respetará como mínimo los siguientes derechos de los y las trabajadoras que son irrenunciables:

- I. Las faltas e infracciones cometidas por los trabajadores y trabajadoras en el cumplimiento de sus labores, para ser consideradas como tales, deben estar previstas en una norma aplicable emitida anteriormente a su perpetración regulando como sancionable la conducta que se impute al trabajador o trabajadora, no siendo posible el establecimiento de faltas sobre la base de la interpretación analógica o el criterio de los funcionarios encargados de sancionarlas.



2. Las sanciones impuestas por la comisión de infracciones a los trabajadores no tienen efecto acumulativos que permitan la sanción múltiple por los mismos hechos.
3. La amonestación verbal y la amonestación escrita impuesta a los trabajadores no serán un obstáculo para el nombramiento y ascensos; siempre que los trabajadores no reincidan en las faltas e infracciones.

Para el efecto de la prescripción, esta empezará a correr a partir que el funcionario sobre quien pesa el deber de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario tuvo conocimiento del hecho.⁸

ARTÍCULO 51 Bis. RECURSO DE REVISIÓN.

Los trabajadores del Instituto podrán presentar recurso de revisión por escrito o por vía electrónica en contra de las resoluciones que impongan sanciones disciplinarias, dentro de los tres días siguientes a la notificación, ante la Subgerencia de Recursos Humanos quien requerirá los antecedentes del caso a la autoridad respectiva.⁹

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 52. VIGENCIA DEL PACTO.

El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entrará en vigencia el veinte de octubre del año dos mil trece.

ARTÍCULO 53. VIOLACIONES AL PACTO.

Todas las disposiciones dictadas o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto Colectivo, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales de trabajo, a efecto de que así se reconozca y se ordene la restauración de la situación jurídica afectada y la reparación del daño o perjuicio causado.

8 y 9 Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



ARTÍCULO 54. CUMPLIMIENTO DEL PACTO.

Toda disposición y prestación contemplada en el presente Pacto es de cumplimiento inmediato al entrar en vigencia el mismo, salvo aquellos que contemplen plazos expresamente señalados.

ARTÍCULO 55. IMPRESIÓN DEL PACTO.

El Instituto, mandará a imprimir 5,000 ejemplares del presente Pacto y entregará 3,000 de estos al STIGSS para los efectos de distribución del mismo entre sus afiliados. Los mismos tendrán el logo del STIGSS y del Instituto.

ARTÍCULO 56. GASTOS DE NEGOCIACIÓN Y ASESORÍA.

Los trabajadores aportarán al STIGSS, el equivalente al cincuenta por ciento del incremento salarial otorgado por el presente Pacto. Dicho aporte afectará únicamente el incremento salarial del mes de enero de dos mil diecisiete. Los trabajadores que no deseen efectuar dicho aporte deberán manifestar su oposición por escrito ante autoridad administrativa competente. El Instituto deducirá el aporte indicado de forma inmediata de la planilla en la cual se incluya dicho incremento y el monto deducido lo trasladará al STIGSS para cubrir los gastos de negociación y asesoría en que se haya incurrido en el presente Pacto.¹⁰

ARTÍCULO 57. VIGENCIA DEL INCREMENTO SALARIAL.

El incremento salarial entra en vigencia a partir del día uno de enero del año dos mil diecisiete. Dicho incremento no aplica para los puestos de Presidente de Junta Directiva, Gerente y Subgerente. Lo correspondiente al incremento, desde el uno de enero de dos mil diecisiete hasta el mes de la entrada en vigencia de la presente renegociación, se acreditará en un solo pago.¹¹

¹⁰ y ¹¹ Modificado por el acto de renegociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del 14 de noviembre de 2017, según Resolución 404-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



POR LA COMISIÓN RENEGOCIADORA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (IGSS)

Delegación de la Gerencia

Fernando Enrique González Orellana
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Lic. Edson Javier Rivera Méndez
SUBGERENTE FINANCIERO

Licda. Anabella Del Rosario Orellana Reyna
JEFE DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS

Licda. Ingrid Rosalba García Castillo
JEFE DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DEPARTAMENTO DE ACTUARIAL Y ESTADÍSTICO

Lic. Guillermo Putzeys Urigüen
JEFE DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DEPARTAMENTO JURÍDICO LABORAL

Lic. Luis Alfonso Barrientos Bonilla
PROCURADOR B
DEPARTAMENTO JURÍDICO LABORAL

Suplentes

Lic. David Rocael Coyoy Noriega
ASISTENTE DE DIRECCIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Licda. Amilda Xiomara Monge Solís
ASISTENTE DE DIRECCIÓN
SUBGERENCIA FINANCIERA



**POR LA COMISIÓN RENEGOCIADORA DEL
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (STIGSS)**

Edgar Anibal Pérez Sarat
SECRETARIO GENERAL

Licda. María Teresa Chiroy Pumay
SECRETARIA DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Lic. Francisco Javier Chiquin Orrego
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN



AUTORIDADES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (IGSS)

JUNTA DIRECTIVA

MIEMBROS TITULARES

Lic. Carlos Francisco Contreras Solórzano
PRESIDENTE.

Lic. Edgar Alfredo Balsells Conde
SEGUNDO VICEPRESIDENTE.

Dr. Allan Jacobo Ruano Fernández
VOCAL I

Lic. José Bernardo Pineda Jurado
VOCAL II

Sr. Adolfo Lacs Palomo
VOCAL III

MIEMBROS SUPLENTE

Sra. Reny Mariane Yasmina Bake Barillas
SUPLENTE DEL PRESIDENTE

Dr. Erick Arnoldo Porres Mayén
SUPLENTE DEL SEGUNDO VICEPRESIDENTE

Dr. Conrado Antonio Rivera Lara
SUPLENTE DEL VOCAL I

Lic. Ernesto Morales Pinzón
SUPLENTE DEL VOCAL II

Sr. Juan Francisco Mendoza Estrada
SUPLENTE DEL VOCAL III

Licda. Clara Paola del Carmen Manrique García
SECRETARIA



GERENCIA Y SUBGERENCIAS

Dr. Vidal Heriberto Herrera Herrera
GERENTE

Lic. Edson Javier Rivera Méndez
SUBGERENTE FINANCIERO

Dr. Arturo Ernesto García Aquino
SUBGERENTE DE PRESTACIONES EN SALUD

Licda. Ana María Tsoc
SUBGERENTE DE PRESTACIONES PECUNIARIAS

Lic. Santiago Alfredo Urbizo Guzmán
SUBGERENTE DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Lic. Fredy Giovanni Mejía Sandoval
SUBGERENTE DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA ADMINISTRATIVA

Sra. Hilda Eugenia Solares Evans de Penagos
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Licda. Sandra Yaneth Castañeda
ENCARGADA DEL DESPACHO DEL SECRETARIO DE GERENCIA



COMITÉ EJECUTIVO CENTRAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (STIGSS)

Edgar Anibal Pérez Sarat
SECRETARIO GENERAL

Lic. Francisco Javier Chiquin Orrego
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

Mónica Griscelda Girón Palala
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS

Glenda Sebastiana Corado Hernández
SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Sandra Elizabeth Aguilar Pérez
SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Licda. María Teresa Chiroy Pumay
SECRETARIA DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Glenda Marinely Williams Rivas
SECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL Y RELACIONES

Lic. José Ulises Calderón Portillo
SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y PROPAGANDA

Herbert Anibal López Hernández
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS



Reproducido por
el Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas del IGSS,
5000 ejemplares,
Guatemala, marzo de 2018.



Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social



Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social



Sindicato de Trabajadores
del Instituto Guatemalteco de
Seguridad Social

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
7a. Avenida 22-72, zona 1, Guatemala
PBX: 2412 1224