

Dirección General Administrativa

Responsable de actualización de información: Departamento Administrativo Financiero

Artículo 18 Decreto Número 14-2015
Información de pagos del Subgrupo 18 "Servicios Técnicos y Profesionales"
Mes de Marzo 2016

Quien	Que	Para qué se ejecuta el gasto	Como		Cuando	Monto en Q	Producto
			Renglón	Contrato No.			
Nombre	Servicios Técnicos /Profesionales	Nombre del servicio					
Libeth Siomara Marisol Méndez Escobar	Profesionales	Análisis jurídico-legal de expedientes a cargo del Vicedespacho, brindar servicios de asesoría y acompañamiento legal al Despacho Superior del Ministerio de Energía y Minas, emitir opiniones, estrategia y acompañamiento en negociación colectiva y otras asesorías y/o actividades	183 Servicios Jurídicos	CD-183-001-2015	4o pago mes de marzo 2016	Q 21,600.00	4o Informe 2015: Análisis Jurídico - Legal, Administrativo, Asesoría, opinión y estrategia de negociación, Otras asesorías en el area laboral
					5o pago mes de marzo 2016	Q 21,600.00	5o Informe 2015: Análisis Jurídico - Legal, Administrativo, Asesoría, opinión y estrategia de negociación, Otras asesorías en el area laboral

000018
~~000018~~

Guatemala, 30 de Octubre de 2015.

Señor
Viceministro de Minería e Hidrocarburos
Doctor
Alfredo Salvador Gálvez Sinibaldi
Su despacho

Señor Viceministro:

Por este medio me dirijo a usted, para presentarle el cuarto informe relativo a los productos del contrato número DS-C-183-001-2015 correspondiente al cuarto pago.

Al agradecer la atención a la presente, me suscribo.

Cordialmente,


Licda. Lisbeth Siomara Marisol Méndez Escobar
ASESORA

MME.

Adjunto: lo indicado en 6 hojas

Producto Desarrollado:

ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Apuntes preliminares:

1. Aspectos previos:

Sobre la base de la estrategia establecida originalmente, relativa al vencimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y la denuncia presentada por la contraparte sindical y los distintos acontecimientos surgidos en virtud de los distintos cambios de autoridades del Ministerio de Energía y Minas.

Siguen siendo vigentes los elementos centrales vertidos dentro del segundo informe presentado por la asesoría para la negociación colectiva entre el Ministerio de Energía y Minas y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Energía y Minas.

Sobre la base de lo establecido en el artículo 4 de la citada ley profesional, su vigencia quedó establecida por un término de dos años; sin embargo, sigue vigente la misma, en virtud de que a la presente fecha no se arriba a la suscripción de un nuevo pacto.

2. Instrucción Presidencial:

Pese a los cambios realizados dentro del Organismo Ejecutivo, sigue vigente el oficio circular sin número de fecha 1 de abril de 2015, el cual se constituyó en una orden presidencial a las instituciones del Organismo Ejecutivo de no negociar pactos, "**Normas de Control y Contención del Gasto Público Para El Ejercicio Fiscal 2015**".

Asimismo, continua vigente el oficio circular número 2 de fecha 5 de junio de 2015, emitido por el Presidente de la República, reiterando las disposiciones del oficio circular del 1 de abril de 2015.

000016
~~000014~~

Obviamente las condiciones presupuestarias, sobre la base de una recaudación limitada permiten establecer que no solo la coyuntura, sino más bien en lo inmediato las finanzas Estatales no mejorarán, por lo que se puede arribar a que las instrucciones presidenciales no serán modificadas.

3. Implementación de la negociación:

Las limitaciones siguen siendo evidentes, con relación a dar cumplimiento de la ley y al mismo tiempo de la orden presidencial, por lo que la estrategia desarrollada relativa a dar cumplimiento efectivo a la ley y al mismo tiempo no incurrir en desobediencia a la orden presidencial.

Sobre la base de lo expuesto en el párrafo anterior, es evidente que la instrucción presidencial sigue siendo no comprometer las finanzas del Estado, en virtud de los problemas de recaudación y de liquidez.

En alcance a la necesidad de no incumplir la ley y atendiendo a que la organización sindical procedió a realizar la denuncia de su proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tal como lo establece la ley profesional y el Código de Trabajo.

4. Propuesta sugerida:

Como se expusiera en el segundo informe, se sigue contando con las herramientas básicas y necesarias, al margen que se haya validado negociar la propuesta presentada por el Sindicato, reiterándose que la propuesta de mérito, no es la que formalmente presentaron, no solo ante el Ministerio, sino que gestionaron ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con la propuesta de "Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo" presentada formalmente en tiempo y fundada en lo que para el efecto establece el "Código de Trabajo"; asimismo, el propio Sindicato recibió en tiempo esta propuesta.

En tal sentido existe todo el fundamento legal ya sea para continuar la negociación por la vía administrativa o judicializar esta negociación.

Cualquiera de las dos opciones permite ganar tiempo valioso, si ese fuera el objetivo, ya que aún no concluyen estas instancias. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

✍

Sobre la base de lo apuntado en los párrafos anteriores se recomienda concluir el plazo administrativo, para posteriormente judicializar la negociación.

5. Objetivos perseguidos:

Las negociaciones que han procedido al momento actual han propiciado el debilitamiento institucional, cediendo un rol que por ley le corresponde a la autoridad nominadora, en distintos ámbitos, pero principalmente al rol de administrar, el cual no es delegable.

En alcance a lo expresado en el párrafo anterior, un primer elemento debe ser la recuperación del rol de administrador que es competencia exclusiva del Ministerio, ya que no puede ser delegable dicha función.

En las negociaciones anteriores se ha sido excesivamente concesionario, sin requerir a la contraparte sindical asumir compromisos para mejorar el trabajo diario, ya sea evaluando la calidad; asimismo la cantidad de trabajo.

Debe propiciarse una evaluación de desempeño objetiva que permita en un primer lugar que trabajador cumple y supera sus funciones, elementos fundamentales para que puedan ser objeto de reconocimientos, capacitaciones y promociones.

Otro elemento fundamental y que debe ser considerado es la evaluación con el objetivo en la mejora en el desempeño de las funciones que realizan los trabajadores, sobre la base de aspectos medibles, calificables y obviamente observables.

Por otra parte, la evaluación debe ser un instrumento que derive en la terminación de la relación laboral de aquellos trabajadores que no estén cumpliendo con sus obligaciones.

Una negociación colectiva puede derivar y propiciar el desarrollo de una verdadera "Carrera Administrativa", basada en que se puede contar con personal administrativo, de servicios, técnico y profesionalista que efectivamente se esté profesionalizando en todo momento y en ese sentido, no solo el Ministerio, sino el propio gobierno central se vería fortalecido y en ese sentido se lograría un verdadero fortalecimiento institucional.

Una verdadera negociación colectiva permitirá un nuevo rol de las relaciones laborales y por ende un mejor manejo de los recursos humanos institucionales.

En síntesis, lo esencial ha sido dar cumplimiento a la ley, sin desacatar la orden presidencial y mucho menos comprometer las finanzas del Estado.

~~000012~~
000014

6. Inducción en negociación:

Sobre la base de lo experimentado a la presente fecha y en atención a que se observa alguna limitación relativa a la experiencia sobre negociación, ya que por un lado se observó en negociaciones anteriores la actitud concesionaria por parte de empleador y por su lado, la contraparte sindical se considera con derecho a que se les conceda todo lo que solicitan, es pertinente considerar la facilitación de capacitación para la negociación.

Pese a que aparentemente está por concluirse la negociación, se hace necesario reconsiderar que las partes puedan ejercer su rol, con una mejor preparación, en virtud de que la propia institucionalidad está en juego en este tipo de negociación.

Hasta el momento se permite observar una negociación basada en posiciones, fundamentalmente personales y se pierden de vista, no solo los intereses de los trabajadores, sino más bien del Ministerio, lo anterior vulnera y debilita la institucionalidad.

Es factible establecer un amigable componedor que pueda propiciar el asumir un compromiso de capacitarse, para facilitar la negociación. Cualquier inversión en este rubro, será de suma importancia y de gran beneficio para las partes.

7. Vigencia de la estrategia:

Es importante reiterar la vigencia de la estrategia originalmente concebida, ya que no se tiene garantía que efectivamente se pueda llegar a acuerdos con a contraparte sindical.

Debe recordarse y hacerse hincapié en que no es el mejor momento político para otorgar estipendios dinerarios.

Por otra parte, tampoco es pertinente comprometer a administraciones futuras al cumplimiento o incumplimiento de una ley profesional, máxime si esta no trae beneficios institucionales.

8. Análisis de coyuntura:

Sigue siendo vigente el primer elemento expresado en el segundo informe, relativo a que la agenda fundamental en estos días, está referida al proceso electoral, por lo que dicho proceso posibilita los tiempos necesarios para derivar la negociación y a concretarse la misma, para el año 2016.

Asimismo, otro de los elementos que se deben considerar es lo relativo a que frecuentemente se sigue señalando por parte de los medios de comunicación sobre la ilegitimidad acerca de la negociación de pactos, que más benefician a la dirigencia que a

✍

~~000011~~

000018

los propios trabajadores; no digamos al daño ocasionado a las instituciones del Estado; razón por la cual, se habla acerca de la lesividad de las negociaciones, pese a que repetidamente se aborda el caso del Ministerio de Salud y obviamente del Magisterio Nacional.

Las finanzas del Estado siguen siendo precarias y sobre esa base, es comprometido para los funcionarios, acordar con los sindicatos incrementos de cualquier tipo en la actual coyuntura.

9. Análisis de actores:

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio espera concretar su negociación en este año, tal y como se indicó en el segundo informe, por lo que buscará y utilizará los medios necesarios para lograr su objetivo.

La difamación y la calumnia son herramientas que se ponen en práctica, máxime cuando se dan cambios de funcionarios, en virtud de que quienes asumen los cargos, en muchas de las ocasiones tienen desconocimiento de estos procesos relativos a la negociación colectiva.

Al tomar conciencia que en una negociación también pueden ver limitados sus beneficios, y que históricamente, habían logrado sus objetivos.

El Gobierno mantiene la directriz de no negociar pactos y esto sustentado; como se ha apuntado, en la precariedad de las finanzas y en el corto plazo no se espera una mejor recaudación, por lo que es previsible profundizar más en cuanto a la limitación de la cuota presupuestaria para el Ministerio, mucho más para otorgar incrementos o bonos.

Por su parte, el Ministerio sigue contando con su proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, presentado en tiempo y con todas las formalidades necesarias para posibilitar su negociación correspondiente en la vía administrativa y judicial, en el momento en que se considere oportuno.

10. Conflictos colectivos:

La organización sindical sigue manteniendo vigentes dos conflictos colectivos económicos – sociales.

Uno de los grandes objetivos del Sindicato es mantener vigentes los emplazamientos y con la denuncia de su pacto, este se convierte en el tercer conflicto colectivo económico – social.

26.

Los emplazamientos limitan al empleador a gestionar sus relaciones laborales de una manera normal para el buen funcionamiento del Ministerio.

Estando emplazado el Ministerio le permite a la Dirigencia Sindical actuar con mayor impunidad, encubriendo y defendiendo a trabajadores nocivos para el Ministerio.

Con un emplazamiento, cualquier procedimiento de despido iniciado, toma demasiado tiempo en resolverse.

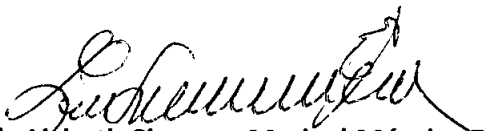
Para cualquier terminación de contrato de trabajo debe solicitarse autorización de un Juez de Trabajo.

En los tribunales de trabajo, aparte de hacerse compleja la aplicación de justicia toma demasiado tiempo para contarse con una autorización de terminación de un contrato de trabajo.

La negociación podría o debería acordarse si previamente son levantados los emplazamientos previos.

11. Apuntes Finales:

- Derivarse cualquier acuerdo para el año 2016.
- Considerar sostener la negociación por la vía directa por todo el tiempo posible.
- Se deberán agotar todas las instancias correspondientes
- Se debe llegar a acuerdos; si y solo si, existen compromisos por parte de la dirigencia sindical y,
- Deben resolverse los conflictos colectivos previos existentes, antes de finalizarse la negociación colectiva actual.
- Judicializar la negociación de ser necesario en el momento oportuno.



Licenciada Lisbeth Siomara Marisol Méndez Escobar

ASESORA

Vo.Bo.



Dr. Alfredo Gálvez Simibaldi
Viceministro de Energía y Minas



000078

~~000075~~

~~000077~~

Guatemala, 30 de Octubre de 2015.

Señor
Viceministro de Minería e Hidrocarburos
Doctor
Alfredo Salvador Gálvez Sinibaldi
Su despacho

Señor Viceministro:

Por este medio me dirijo a usted, para presentarle el quinto informe relativo a los productos del contrato número DS-C-183-001-2015 correspondiente al quinto pago.

Al agradecer la atención a la presente, me suscribo.

Cordialmente,



Licda. Lisbeth Siomara Marisol Méndez-Escobar

ASESORA

MME.

Adjunto: lo indicado en 6 hojas

QUINTO INFORME

01. Análisis Jurídico – Legal Administrativo

- Seguimiento y acompañamiento de casos especiales solicitados por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio
- Seguimiento a casos ordinarios de carácter administrativo y judicial a requerimiento de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio
- Asesoría en casos laborales solicitados por la Dirección Administrativa del Ministerio
- Acompañamiento, asesoría y seguimiento a casos solicitados por otras dependencias dentro del Ministerio
- Asesoría, análisis prospectivo y propuesta de gestión en situaciones de amenaza y riesgo a la institucionalidad sobre la base de la conflictividad latente, proveniente del proceso de negociación colectiva
- Monitoreo y seguimiento a posibles violaciones relativas al respeto mutuo Sindicato - Empleador, para fortalecer las relaciones laborales institucionales
- Acompañamiento y verificación de la situación de los conflictos colectivos de carácter económico – social y nuevos emplazamientos
- Verificación del estado de los conflictos colectivos de carácter económico- social

02. Asesoría

- Análisis, acompañamiento y coordinación con la Procuraduría General de la Nación, por ser la instancia formal, como representante del Estado de Guatemala con relación a casos laborales referidos al Ministerio de Energía y Minas

000006

~~000003~~

~~000003~~

- Asesoría y propuesta de gestión de casos laborales analizados dentro de la “Junta Mediadora” a solicitud de ésta

03. Opinión y estrategia de negociación

- Reuniones de coordinación y trabajo con la Autoridad Superior del Ministerio
- Retroalimentación en reuniones interactivas con mandos medios, para la interpretación de escenarios posibles del proceso de negociación colectiva
- Monitoreo y seguimiento a la propuesta de estrategia de negociación colectiva
- Propuesta de presentación a la Autoridad Superior para la convalidación de elementos fundamentales incorporados al proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo
- Preparación de informe para la autoridad nominadora sobre las justificaciones, alcances y estado de situación de la negociación colectiva (escenarios probables)

04. Otras asesorías

- Asesoría y acompañamiento relativo a los casos de vacaciones acumuladas por los trabajadores
- Monitoreo y acompañamiento de casos de posibles violaciones de la ley profesional
- Asesoría y acompañamiento sobre denuncias laborales y su proceso de gestión y solución
- Propuesta de estrategia de mitigación de conflictividad laboral en casos de trabajadores con funciones especiales
- Monitoreo administrativo del proyecto de pacto denunciado

- Seguimiento, asesoría y acompañamiento a un caso especial relacionado con denuncias de “acoso laboral”

05. Análisis de Coyuntura

- Un primer elemento a considerar se basa en el proceso eleccionario y las limitaciones de orden presupuestario, de gestión administrativa de la negociación colectiva dentro de la esfera gubernamental se prevé que cualquier acuerdo sobre esta, será diferido para el año 2016
- El segundo elemento está referido a la esfera del gobierno central en el sentido que es imposible que en este momento asuman responsabilidades que puedan comprometer el funcionamiento del próximo gobierno
- Y un tercer elemento permite advertir que la contra parte sindical no se encuentra en condiciones sólidas para la obtención de sus objetivos y en este momento piensan en contar con emplazamientos que permitan garantizar la estabilidad laboral fundamentalmente de sus agremiados

06. Prospectiva

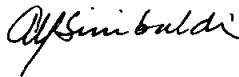
- Es poco probable que aun postergando cualquier arreglo para el año 2016 el Gobierno central instruya acordar negociaciones que sienten precedentes para otras entidades e instituciones de gobierno y del Estado, por lo que este conflicto colectivo económico social derivara en su judicialización y será hasta que un tribunal propicie un arreglo en esa vía
- Todo lo relativo a negociación colectiva será endurecido como política laboral del aparato de Estado durante el próximo gobierno y las organizaciones sindicales del Estado reducirán sus niveles de legitimidad por lo menos durante el primer año de gobierno

- El gobierno procederá a instruir a sus instituciones a regular el rol de los sindicatos del Estado: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, jugara un rol preponderante en el asunto de la homologación de los pactos colectivos, la Procuraduría General de la Nación jugara un papel preponderante como representante del Estado y será abordado por parte de la Corte de Constitucionalidad lo relativo a la "lesividad" de los pactos colectivos vigentes



Licda. Lisbeth Siomara Marisol Méndez Escobar
Asesora

Vo.Bo.



Dr. Alfredo Gálvez Sinibaldi
Viceministro de Energía y Minas



000023

000072

000020

Guatemala, 30 de Octubre de 2015.

Señor
Viceministro de Minería e Hidrocarburos
Doctor
Alfredo Salvador Gálvez Sinibaldi
Su despacho

Señor Viceministro:

Por este medio me dirijo a usted, para presentarle el informe final a los productos del contrato número DS-C-183-001-2015.

Me permito acompañar fotocopia de las Reglas de Relacionamiento en la negociación del Pacto Colectivo.

Fotocopia del memorial presentado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el cual se acompañó el Proyecto de Pacto de denuncia de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo por parte del Ministerio.

Fotocopia de memorial dirigido al Sindicato acompañándoles el Proyecto de denuncia de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio.

Al agradecer la atención a la presente, me suscribo.

Cordialmente,


Licda. Lisbeth Siomara Marisol Méndez Escobar
ASESORA

MME.

Adjunto: lo indicado en 6 hojas del informa
Documentos adjuntos

Informe Final

Introducción

A continuación se presenta el informe final del contrato número DS-C-183-001-2015 el cual consta de seis componentes y sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

El primer componente se refiere a aquellos aspectos relevantes que sobre la base de la asesoría y acompañamiento prestado se han considerado de relevancia, previo al proceso de negociación, algunos elementos que concitaron la necesidad de planificar todo el proceso y los fundamentos correspondientes.

Es segundo componente se refiere a todo lo relativo al desempeño en cuanto a la asesoría y el acompañamiento realizado

El tercer componente es lo relativo a las acciones estratégicas para el logro de la negociación colectiva.

El cuarto componente define los productos obtenidos que legitiman desde la perspectiva de la asesoría y acompañamiento el trabajo central realizado y sus usos correspondientes, ya sea en el momento actual, cuando el decisor político lo quiera utilizar o cuando se considere oportuno hacerlo.

El quinto y sexto componentes se refieren a herramientas concebidas como necesarias para proceder a su sistematización correspondiente, para no improvisar, ya sea en lo inmediato, mediano o el largo plazo, herramientas que coadyuvan no solo para la negociación, sino para la evaluación de acciones de fortalecimiento de las relaciones laborales.

Este informe se concluye con la presentación de algunas conclusiones y recomendaciones pertinentes, relativas a los valores fundamentales y de preparación para intervenir en negociaciones que impactan al Ministerio, al Gobierno Central y al propio Estado.

Con la presentación del presente informe, se espera haber logrado llenar las expectativas previstas dentro del contrato aludido al inicio de la presente página.

I) Antecedentes:

Las relaciones laborales juegan un papel determinante en el desempeño de cualquier institución o empresa, por lo que requieren una atención priorizada y especializada.

Existe una complejidad extraordinaria relativa al manejo de los "Recursos Humanos"; lo anterior, sobre la base de que hay interacción de distintos tipos de personas, sus orígenes, sus roles, su estatus, su estratificación y si a esto sumamos caracteres y temperamentos, la complejidad se hace mayor.

Particularmente en el caso de las Instituciones del Estado surgen situaciones relativas a las relaciones laborales y obviamente al manejo de los Recursos Humanos, en virtud de que dentro de éstas coinciden intereses de distinto orden: políticos, económicos, asimismo de demandas ciudadanas y lo más relevante, la razón de ser de la propia institucionalidad de que se trate.

Para el caso del Ministerio de Energía y Minas, un actor que ha venido interviniendo desde sus orígenes es el Sindicato de Trabajadores. Al igual que los demás actores, ya sea con su legalidad o legitimidad o sin éstas, plantea sus propios intereses y cuenta con una agenda que no necesariamente va a coincidir con los intereses del Ministerio.

En cuanto a relaciones laborales el sindicato es el actor de primer orden a considerar, en virtud de que el rol que juegue va a ser determinante para que exista gobernabilidad institucional.

El Sindicato cuenta con un instrumento fundamental para el logro de sus propósitos y este instrumento es el "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo".

Un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es una ley profesional y en tal sentido es de obligatorio cumplimiento. La vigencia de un pacto puede ser de uno, dos o tres años; para el caso que nos ocupa la ley profesional pactada entre el Ministerio de Energía y Minas y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio es de dos años de vigencia; en tal virtud, éstos se cumplieron en el presente año.

No obstante que se han cumplido los dos años del pacto suscrito entre el Ministerio y el Sindicato y sobre la base de lo establecido en ley, ésta ley profesional seguirá teniendo vigencia hasta que se acuerde la suscripción de un nuevo pacto.

Para algunos tratadistas, "la costumbre es ley" y este es el precepto que ha venido manejando la dirigencia sindical dentro de la formación social guatemalteca

y obviamente para los dirigentes sindicales, particularmente dentro del Ministerio de Energía y Minas.

En todo caso, para el propósito del acompañamiento y asesoría a la negociación colectiva podemos señalar que "la costumbre" puede ser o más bien, podría ser fuente de derecho; sin embargo, para el caso que nos ocupa, la contra parte sindical y su dirigencia, prácticamente ha logrado obtener históricamente todo lo que ha solicitado durante las negociaciones colectivas que han precedido y cualquier opinión que sea contraria a sus propósitos violenta, según sea el caso el precepto que "la costumbre es fuente de derecho".

Existen dos aspectos fundamentales que fueron considerados dentro de la asesoría prestada y que son de gran relevancia: por una parte en cuanto a ceder lo relativo a las competencias del empleador: administración de personal, régimen disciplinario y de despido, contratación, injerencia en la administración y, por la otra: ningún compromiso por parte de los trabajadores a quienes representan, de mejora alguna en la calidad de los servicios, de acuerdo a una evaluación objetiva de desempeño.

En cuanto al primer aspecto señalado, es de nuestra opinión que no existe ni ha existido legitimidad alguna, mucho menos legalidad en que la organización sindical, por medio de sus representantes asuma los roles que competen única y exclusivamente a la "Autoridad Nominadora" y en ese orden de ideas, la administración no puede renunciar a este rol que es de su exclusiva competencia.

En cuanto al segundo aspecto señalado, la negociación colectiva significa que las partes obtienen algo a cambio del aporte o beneficio que se esté dispuesto a otorgar y no únicamente de estar recibiendo distintos tipos de beneficios, sin considerar la naturaleza o razón de ser; en el presente caso, del Ministerio de Energía y Minas.

II) Asesoría y acompañamiento:

Se elaboró un diagnóstico situacional y producto del mismo se constató que era necesario desarrollar competencias de algunos actores focalizados dentro de los cuadros de la administración del Ministerio de Energía y Minas a efecto de contar con personal que en primer lugar conociera sobre negociación colectiva; en segundo lugar interpretara las implicaciones de la negociación colectiva; en tercer lugar conociera lo relativo a los impactos institucionales; en cuarto lugar qué tipo de impacto significa la negociación para el gobierno central y en quinto lugar los impactos de la negociación para el aparato de Estado.

Es muy importante señalar que cuando un funcionario público negocia en representación de una institución, está comprometiendo bienes que le pertenecen al erario público y que de alguna forma las concesiones pueden comprometer diversos intereses, que trascienden en este caso al propio Ministerio de Energía y Minas.

Como metodología de gestión, se procedió al análisis del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, relativo a sus limitaciones y oportunidades cumplimiento e incumplimiento, disponibilidad de recursos presupuestarios.

Se procedió a realizar una evaluación relativa a la negociación colectiva y derivó en los tiempos necesarios en sus diferentes fases, particularmente de la negociación por la vía directa y el seguimiento correspondiente, hasta agotar la fase administrativa.

Por otra parte, se evaluó la negociación colectiva, llevándola a la vía judicial, los tiempos necesarios, ya sean estos "tiempos mínimos" o "tiempos máximos", dependiendo de las condiciones objetivas y subjetivas dentro del ámbito político jurídico de gestión.

Se elaboró un "proyecto de pacto" que permitiera al Ministerio de Energía y Minas, contar con una propuesta para llevar a la mesa de negociación, cuyo contenido logra retomar el control institucional y puede ser herramienta para el logro de compromisos de los trabajadores del Ministerio.

Una negociación colectiva en las condiciones vigentes dentro del Ministerio propicia aspectos de conflictividad laboral y en ese orden de ideas se procedió a dar acompañamiento a asuntos relacionados con acciones de los trabajadores que pudieran suscitar algún grado de confrontación y afectación en las relaciones laborales dentro del Ministerio de Energía y Minas.

III) Propuesta de Estrategia de Negociación

Se contó con distintas posibilidades para lograr una negociación colectiva que le permita al Ministerio de Energía y Minas recuperar su rol institucional, sin la interferencia de actores ajenos a lo que para el efecto está establecido en ley.

Sobre la base de las instrucciones presidenciales del gobierno central, relativas a no proceder a negociación colectiva alguna durante el año 2015 y el problema del cumplimiento absoluto de la referida instrucción, en virtud de que no se debe dejar de cumplir lo que la ley laboral establece, la inferencia fundamental al respecto derivó en proponer cumplir con todas las etapas de la negociación colectiva e intentar por cualquier modo o circunstancia, no comprometer las finanzas gubernamentales e institucionales.

Cualquier decisión que se adopta se hace "AD – REFERENDUM", en tal virtud al igual que la contraparte sindical, debe realizar la consulta a sus bases, para la aprobación correspondiente. En el caso de la comisión negociadora por parte del empleador, debería recurrir a consulta final y aprobación de la autoridad nominadora.

Originalmente se propuso la facilitación de un curso de formación acerca de la "Negociación de Harvard", en virtud de que era necesario fortalecer las capacidades epistemológicas de las delegaciones para negociar.

El objetivo original de esta propuesta consistió en definir la posibilidad de negociar "por intereses" y no "por posiciones", para no empantanar y visualizar el arribo a una negociación que beneficiara a las partes, pero sobre todo que pudiera fortalecer al Ministerio.

En todo caso, cualquier tiempo a utilizarse para profundizar y fortalecer la capacidad para lograr una verdadera negociación de beneficio de las partes, podría irse visualizando para irse concluyendo y arribando a acuerdos para el año 2016.

Con el objetivo de garantizar orden, respeto mutuo, control de reuniones, moderación, control de documentos, como base fundamental para la negociación fueron elaboradas y validadas por las partes las reglas de relacionamiento, herramienta de primer nivel a utilizarse en las reuniones.

Otra herramienta importante fue la preparación previa de negociación y la posterior evaluación por parte de la "Comisión Negociadora en representación del Ministerio" para establecer el rol de cada uno de los miembros, la agenda y el acta suscrita que para el futuro posibilita su utilización como prueba fundamental de lo actuado tanto por la delegación del Ministerio y la contra parte Sindical.

En la actualidad se perciben condiciones objetivas y subjetivas que le pueden permitir al Ministerio garantizar una mejor gobernabilidad en su gestión institucional y transitar hacia una ley profesional que fortalezca las relaciones laborales y la propia institucionalidad.

IV) Productos y Resultados Obtenidos

El producto más relevante es que el Ministerio de Energía y Minas cuenta con una propuesta de "proyecto de pacto" para la mesa de negociación el cual fue denunciado a tiempo ante la contra parte sindical y ante la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que dicho instrumento es factible de retomarse en el momento en que se considere conveniente.

Con la presentación de este proyecto de pacto se evidenció la debilidad de la contra parte sindical, relativa a la falta de legitimidad de las conquistas obtenidas hasta el momento, las cuales se ponen en serias dudas a futuro, en virtud de que en el momento que existan las posibilidades será factible deducir cuales de estas "conquistas" pueden circunscribirse a la lesividad para los intereses del Estado y particularmente del Ministerio de Energía y Minas.

Se ha sentado un precedente relativo a que cualquier solicitud planteada por la dirigencia sindical, en primer lugar deberá evaluarse a profundidad, sobre los impactos y alcances de las solicitudes de mérito; asimismo, la necesidad de salvaguardar los intereses institucionales y por otra parte, tomarse el sumo cuidado de no ser concesionarios a ultranza, en virtud de que siempre debe primarse al Ministerio, ya que del buen desempeño y el logro de objetivos de éste y de su sanidad financiera, pueden salir beneficiados los trabajadores y por supuesto el propio gobierno central.

Otro producto tangible está referido al cumplimiento absoluto de lo establecido en las leyes laborales, relativo a la negociación colectiva, en virtud que se han cumplido todos los procedimientos correspondientes, lo que le otorga legalidad y legitimidad al esfuerzo asumido por el Ministerio.

A la fecha no puede imputarse o señalarse responsabilidad alguna al Ministerio sobre la marcha del proceso de negociación de un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo en virtud de que está totalmente documentado el rol de primer orden realizado en la búsqueda de acuerdos, todo lo contrario en cuanto al papel de la contra parte, en virtud que no han cumplido, no solo con aspectos de forma, sino también asumiendo un papel poco respetuoso, inclusive tomando medidas de hecho que lamentablemente fueron asumidas sobre la base de una percepción de debilidad del Ministerio, por el constante cambio de autoridades.

En gran medida se ha logrado ganar tiempo y este fue uno de los objetivos considerados y sin violentar la ley; asimismo, ahora se conocen elementos esenciales de la contra parte sindical, básicamente que se caracterizan por mantener una posición y si no logran el objetivo, toman medidas de hecho, aun causando daño al propio Ministerio de Energía y Minas.

V) Análisis de Coyuntura

El análisis de coyuntura se convirtió en un eje transversal para la negociación y enriqueció la asesoría y el acompañamiento ya que se convirtió en una herramienta para la interpretación de las condiciones de negociación en todo momento y pese a los cambios de funcionarios ocurridos dentro del Ministerio durante el presente año,

existió un enfoque claro en cuanto a objetivos perseguidos, pese a la inestabilidad gubernamental, la cual afecto de manera directa al Ministerio de Energía y Minas.

Debe considerarse relevante que en lo sucesivo exista una verdadera sistematización de experiencias relativas a la negociación colectiva y en ese orden de ideas, el análisis de coyuntura debería convertirse en una herramienta de primer orden, necesaria para lograr asertividad y dotar de las capacidades necesarias para quienes integren una comisión negociadora y no propiciar la improvisación en una negociación relevante que compromete finanzas, políticas, legislación y puede derivar en derechos adquiridos, aunque devengan en lesivos para los intereses del propio país y los contribuyentes.

VI) Prospectiva y Estudios de Futuro

La negociación colectiva desarrollada entre el Ministerio y la contra parte Sindical fue prevista desde el año 2014 y es sobre esa base que se estimó necesaria la planeación correspondiente.

Desde el año 2014 pudo visualizarse una negociación colectiva compleja y para tal efecto fueron establecidos distintos escenarios que planteaban las posibilidades siguientes:

1. Denunciar el pacto
2. No denunciar el pacto
3. Que la contra parte hiciera la denuncia
4. Que la contra parte no hiciera denuncia

Luego de distintas valoraciones se validó la propuesta contenida en el numeral 1, al margen de la decisión de la contra parte sindical.

Sobre la base de la decisión adoptada, fue necesario interpretar la necesidad de cumplir con todos los tiempos posibles que la ley de la materia permitiera.

La fase administrativa inicio con la denuncia del proyecto de pacto ante la Inspección General de Trabajo y su presentación correspondiente ante el Sindicato de Energía y Minas.

Pese a que en la actualidad existe una aparente gestión de arribo a acuerdos, sobre la base del análisis prospectivo se puede prever que es factible el retorno a la conclusión de la fase administrativa y de igual forma se cuenta con la herramienta para accionar en los tribunales de trabajo y previsión social y las condiciones objetivas previstas para esta fase permiten establecer que en una negociación en esa instancia es factible tomar el control de la negociación, para el propio beneficio institucional.

Como se apuntó los estudios de futuro de igual forma, son una herramienta susceptible de utilizarse, por lo que debería procederse a su sistematización; en ese orden de ideas, se hace una reiteración sobre la necesidad de que quien negocia debe contar con todas las herramientas disponibles que le sirvan de apoyo, en virtud de que está de por medio un interés de mucha trascendencia, no solo dentro del Ministerio, sino más bien de país.

VII) Conclusiones

1. Para lograr una verdadera negociación colectiva no solo de beneficio de las partes, sino de beneficio institucional es necesario primar el interés del Ministerio de Energía y Minas.
2. En una negociación colectiva debe concebirse beneficio de ambas partes y no solo de una de ellas.
3. No deben comprometerse los recursos del Estado pensado en resolver una coyuntura de conflictividad.
4. Los funcionarios responsables de negociar, así como la autoridad competente o nominadora pueden ser sujetos de responsabilidades administrativas por 20 años, por lo que debe actuarse con absoluta responsabilidad en una negociación.

VIII) Recomendaciones

1. Debe procederse a dotar de capacidades cognitivas relativas a negociación a las delegaciones negociadoras, no solo por parte del empleador, sino también de la contra parte sindical.
2. Debe contarse con herramientas que permitan evaluar de forma objetiva: comportamiento, producción ya sea cuantitativa o cualitativa y cumplimiento de metas, para que exista legitimidad en el otorgamiento de incentivos para los trabajadores.
3. El rol del negociador debe ser dotado de autoridad y responsabilidad en virtud de que su acción no es coyuntural, sino puede comprometer toda una institucionalidad.

- 4. El funcionario o la autoridad competente debe tener claro que el actuar dentro de una negociación tiene muchas implicaciones de futuro, por lo que debe actuar en todo momento primando los intereses de la institución.



Licda. Lisbeth Siomara Marisol Méndez Escobar

Asesora

~~000011~~

Vo.Bo.



Dr. Alfredo Gálvez Simibaldi
Viceministro de Energía y Minas

