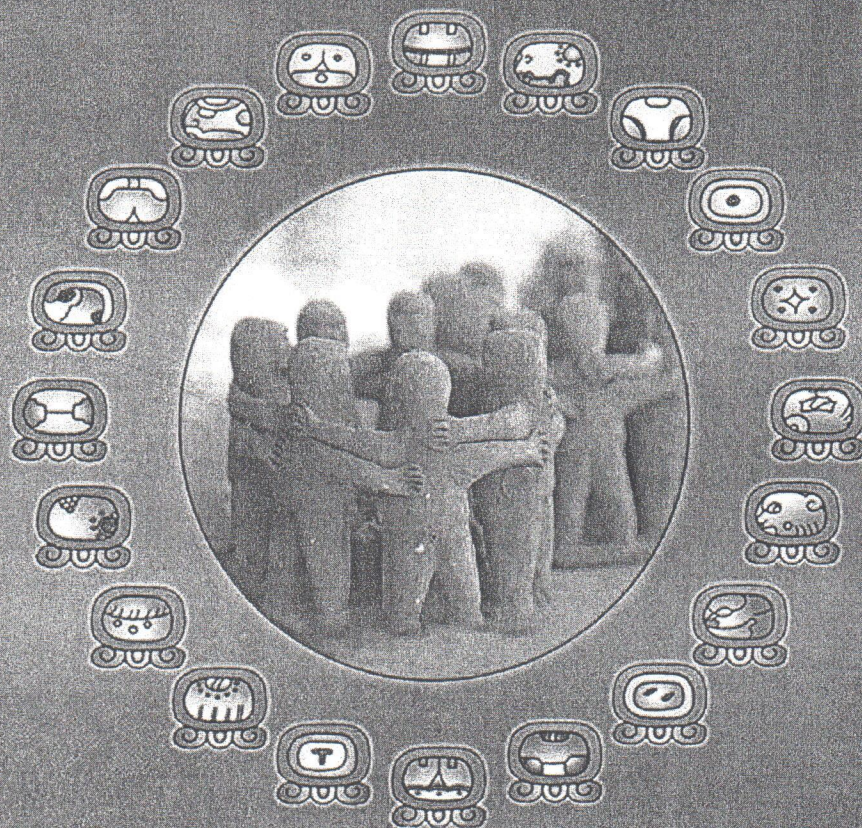


PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO



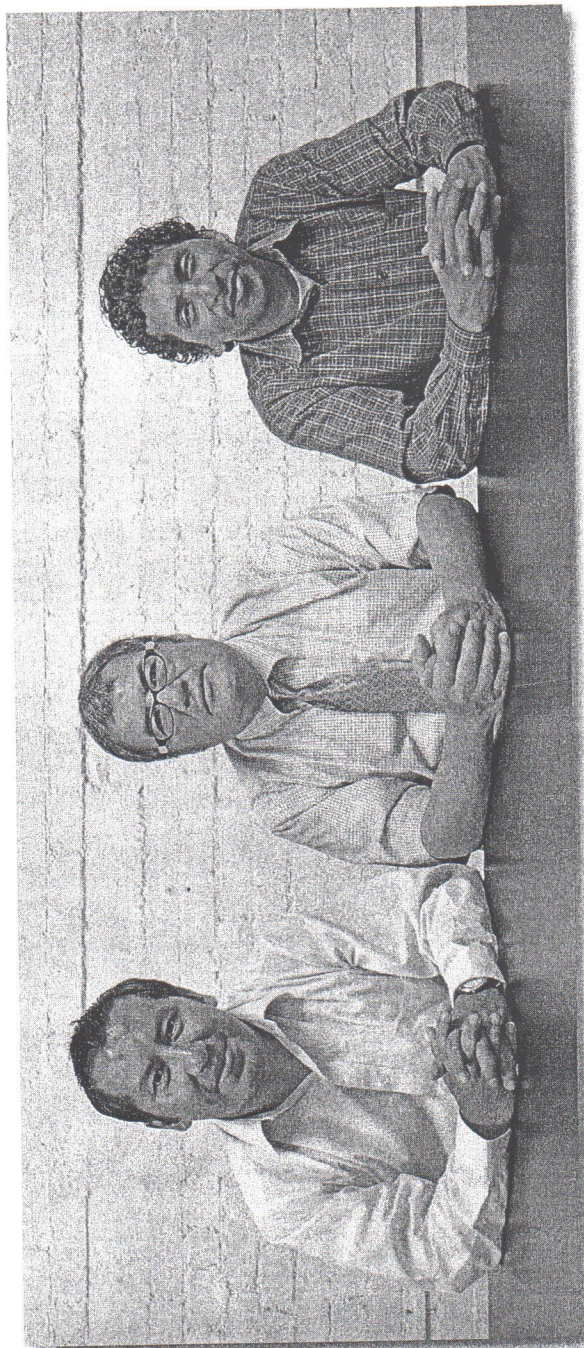
Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-
y Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional
de Alfabetización -SITRACONALFA-

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO



**Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-
y Sindicato de Trabajadores del Comité
Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA-**

Guatemala, Enero 2013



Comisión Negociadora SITRACONALFA

de izquierda a derecha:

Carlos Enrique Coy Yat - Secretario de Educación y Cultura.
Vitalino Ambrocio - Secretario General.
Filadelfo Carías Hernández - Secretario de conflictos.

INDICE

introducción	9
CAPÍTULO I	
Disposiciones Generales	15
Artículo 1. Propósito del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	15
Artículo 2. Definiciones	15
Artículo 3. Ley Profesional y Ámbito Especial de Validez	17
Artículo 4. Ámbito personal de validez	17
Artículo 5. In Dubio Pro Operario	17
Artículo 6. Condiciones Mínimas	17
Artículo 7. Derechos Adquiridos	18
Artículo 8. Representantes de las Partes	18
Artículo 9. Estabilidad Laboral	18
Artículo 10. Consideraciones Recíprocas	18
Artículo 11. Plazo para Responder Correspondencia	18
CAPÍTULO II	
Relaciones entre el CONALFA y el SITRACONALFA	19
Artículo 12. Representación de los Trabajadores	19
Artículo 13. Libertad Sindical	19
Artículo 14. Inamovilidad	20
Artículo 15. Licencias Sindicales	21
Artículo 16. Sede para el SITRACONALFA	22
Artículo 17. Cuotas Sindicales	22
Artículo 18. Vehículo para SITRACONALFA	23
Artículo 19. Tableros Informativos	23
CAPÍTULO III	
Régimen Salarial y Prestaciones económicas	23
Artículo 20. Régimen	23
Artículo 21. Día y forma de pago de los salarios	23
Artículo 22. Bonificación incentivo	24
Artículo 23. Prima Vacacional:	24
Artículo 24. Salarios Diferidos:	24
Artículo 25. Salario Mínimo:	24

Artículo 26. Aporte para la Celebración del Aniversario del SITRACONALFA	24
Artículo 27. Aporte para Actividades Deportivas y Culturales	25
Artículo 28. Celebración del Convivio Navideño	25
Artículo 29. Bono de Transporte	25
Artículo 30. Seguro Colectivo	26
Artículo 31. Viáticos	26
Artículo 32. Gastos Funerarios	26

CAPÍTULO IV

Relaciones Laborales	26
Artículo 33. Sobre las Plazas	26
Artículo 34. Procedimiento de Revisión e Impugnación	28
Artículo 35. Procedimiento y requisitos de ingreso	29
Artículo 36. Procedimiento de revisión	30
Artículo 37. Preeminencia del Pacto	31
Artículo 38. Traslados del Personal	31
Artículo 39. Traslado indefinido por decisión unilateral del CONALFA	31
Artículo 40. Traslados Temporales	32
Artículo 41. Permutas	32
Artículo 42. Jornada de trabajo	32
Artículo 43. Margen de Tolerancia en el Ingreso de las Labores	32
Artículo 44. Aviso de Inasistencia:	33
Artículo 45. Licencias con goce de sueldo	33
Artículo 46. Asuetos	36
Artículo 47. Vacaciones	37

CAPÍTULO V

Régimen Disciplinario	38
Artículo 48. Derecho de Defensa	38
Artículo 49. Debido Proceso	39
Artículo 50. Presunción de inocencia	39
Artículo 51. Medidas Disciplinarias	39
Artículo 52. Criterios para gradar las sanciones disciplinarias	41
Artículo 53. Medio de impugnación de sanciones	41
Artículo 54. Informe e Inspección de expedientes personales	41

CAPÍTULO VI

Comisión Mixta	42
Artículo 55. Definición	42

Artículo 56. Integración de la Comisión Mixta	42
Artículo 57. Miembros de las delegaciones	42
Artículo 58. Plazo para resolver	42
Artículo 59. Atribuciones Específicas	43
Artículo 60. Sesiones Extraordinarias	44
Artículo 61. Visitas a Dependencias del CONALFA	44
Artículo 62. Acuerdos	44
Artículo 63. Intervención de los Tribunales Competentes	45
Artículo 64. Interrupción de la Prescripción	45

CAPÍTULO VII

Prestaciones Económicas Sociales	45
Artículo 65. Actividades, Académicas y Recreativas	45
Artículo 66. Comedores	46
Artículo 67. Guarderías	46
Artículo 68. Servicios Médicos	46
Artículo 69. Parqueo para Vehículos	46
Artículo 70. Indemnización por tiempo de servicio	46
Artículo 71. Indemnización por fallecimiento	47

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene en el Trabajo.	47
Artículo 72. Seguridad e Higiene	47
Artículo 73. Equipos de Seguridad e Higiene	48

CAPÍTULO IX

Disposiciones Finales	48
Artículo 74. Reproducción del Pacto:	48
Artículo 75. Vigencia del Pacto	48
Artículo 76. Aporte para gastos de la Negociación	48
Artículo 77. Suscripción del Pacto Colectivo	49

INTRODUCCIÓN

"Segundo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en el CONALFA"

Plantear un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, para buscar la dignificación de los trabajadores, el resarcimiento de los derechos conculcados, o el ajuste de los salarios y condiciones de trabajo a la evolución económica y social del Estado Guatemalteco, pareciera fácil. Sin embargo, en el camino se encuentran muchos obstáculos, algunos de ellos producto de la ceguera e ideas medievales que se mantienen en el pensamiento de algunos funcionarios de turno.

El SITRACONALFA, desde que planteó el conflicto colectivo, estaba seguro de que las pretensiones de los trabajadores en todo momento eran, son y serán justas, necesarias y urgentes de solucionar para lograr la armonía y el bienestar de la clase trabajadora del CONALFA y como consecuencia de ello superar las relaciones laborales entre Trabajadores y Patrono. Sin embargo, algunos opositores a la negociación de un Nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se atrevieron a esgrimir el estribillo de que "negociar un Pacto Colectivo, es atentar contra la actividad sustantiva de esta institución". Semejante idea en pleno siglo XXI, nos da la razón para afirmar, que todavía existen funcionarios que piensan que las instituciones del Estado son de su propiedad y su feudo, y nada respira si ellos así lo quieren. Esta actitud asumida por algún "jefe", persistió en todo el desarrollo de la mesa negociadora, hasta llegar a una oposición sin sentido y sin fundamento, con el propósito de distraer, tergiversar y hasta romper la discusión, haciendo desplantes que al final de cuentas no fructificaron del todo. Porque ahora contamos con un Nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que en el fondo cumple con parte de las expectativas de los trabajadores, con sus necesidades y la dignificación que merecen. No podemos cerrar los ojos a los nuevos beneficios y a otros, que ya se tenían pero que ahora están superados, tanto en lo económico como en lo social.

El 20 de diciembre del 2011 SITRACONALFA, planteó el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, en contra del Estado de Guatemala y como entidad nominadora, el Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-. La decisión de negociar un nuevo Pacto Colectivo se fundamentó en tres aspectos básicos: *1) La evolución de la situación económica del país golpeando drásticamente el bolsillo de la población guatemalteca y que afecta directamente a los trabajadores del CONALFA, quienes para cumplir con su trabajo y haciendo gala de la mística que siempre les ha caracterizado, hacen esfuerzos para salir adelante en sus municipios y comunidades para no dejar de atender a la población analfabeta a la que nos debemos. 2) El mismo hecho de*

considerar al Pacto Colectivo como el único instrumento que nos permite ajustar la realidad social y económica cambiante, antes que la normativa estatal vigente. 3) El mandato de la Asamblea General, (los afiliados al SITRACONALFA) que viviendo la realidad de la comunidad educativa nacional, han abierto sus expectativas de mejoras económicas y sociales al SITRACONALFA, reconociendo que sólo a través de la Negociación Colectiva, se puede lograr superar las condiciones existentes.

Dos años después, tiempo que duró el proceso de negociación, con fecha 4 de enero de 2013 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, le notifica al -SITRACONALFA- la RESOLUCION No. 4-2013 que determina la Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito por el Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- y el Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA- ya que este se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, dicho instrumento laboral contiene 77 artículos aprobados, cuatro artículos menos que el proyecto inicialmente presentado para su negociación.

Extractamos algunos de los nuevos y en otros casos superados beneficios en este segundo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, esto no indica que para el SITRACONALFA sean los más importantes, pero no podemos obviar que para potencializar este nuevo instrumento legal, es necesario resaltarlos: dos salarios diferidos de Q3,000.00 c/u en los meses de abril y noviembre de cada año, ajustar el salario conforme el salario mínimo vigente, bono al transporte de Q600.00 para los coordinadores municipales de alfabetización (CMA), seguro colectivo, Q250.00 para viáticos, gastos funerarios de Q10,000.00, parqueo para los vehículos que vienen de comisión oficial a oficinas centrales, indemnización por fallecimiento, entre otros.

Una vez más el -SITRACONALFA- le hace entrega de los beneficios económico sociales superados, a sus afiliados y trabajadores en general, insistiendo en que gracias a las bondades del Pacto Colectivo; **se regulan las condiciones laborales conjuntamente y no con cada trabajador, además se obtienen mejores condiciones de trabajo en forma periódica y de acuerdo a las circunstancias sociales y económicas reinantes.**

Dejamos claro que pese a la oposición sistemática, triquiñuelas y golpes bajos de algunos "jefes", se logró negociar un nuevo pacto colectivo y esto se debe en particular a quienes estuvimos en la mesa de negociación directa: Carlos Coy, Secretario de Educación y Cultura, Filadelfo Carías, Secretario de Conflictos, Mario Rodolfo Morales Morales Secretario de Previsión Social y quien signa la presente: Vitalino Ambrocio, Secretario General, quienes, es necesario insistir, tuvimos que enfrentar la oposición de algunos "jefes" que a pesar de tantos años de ser parte

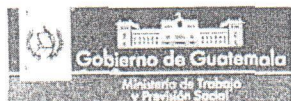
de los trabajadores de CONALFA, se consideran clase aparte y tratan de rechazar todos los aspectos que van en beneficio de la clase trabajadora y que sin embargo, a la hora de recibirlos se los guardan muy bien. No han logrado entender que la Negociación Colectiva es un derecho que se basa en la libertad sindical, que es un principio y garantía fundamental del ejercicio del derecho laboral que nos permite desarrollar más allá de lo que establece la ley, condiciones laborales decorosas, para el desarrollo integral del individuo en la sociedad y que promueve la democracia para una buena gobernanza.

Hacemos un reconocimiento a nuestra asesoría laboral representada en el Licenciado Ricardo Aníbal Masaya Gamboa y Néstor de León Mazariegos, Secretario General del SIGEMITRAB, Cristian Alexander Yllescas Arita, Secretario de Actas Acuerdos y Correspondencia, del Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil -SONSEC-, así como el compañero Arturo Mesías Ortiz, Secretario General de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala -FENASTEG-, quien nos permitió visualizar la integridad del proceso de Negociación ya que en este proceso se presentaron incertidumbres que pudieron originar decisiones de choque.

Es responsabilidad de los trabajadores organizados conscientes, hacer valer y cumplir lo que hoy logramos con la organización sindical, con fundamento en nuestra Constitución Política, el Código de Trabajo, convenios internacionales en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Hoy el -SITRACONALFA- contribuye a los esfuerzos de democratización del derecho del trabajo, al lograr concretizar en este pacto el sabio principio de que **la Ley es igual para todos**, teniendo como meta para todos los trabajadores de esta institución, el que se respete la justicia y la igualdad y esto solo se alcanza haciendo valer nuestro nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.




Vitalino Ambrocio
 Secretario General -SITRACONALFA-
 Secretario de Finanzas -FENASTEG-
 Delegado Titular Tribunal Cuarto de Trabajo y Previsión Social
 Conciliación y Arbitraje



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. GUATEMALA, CUATRO DE
ENERO DEL DOS MIL TRECE.

RESOLUCION No. 4-2013

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- y el Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA-, 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; 6° del Acuerdo Gubernativo número 221-94 al resolver:

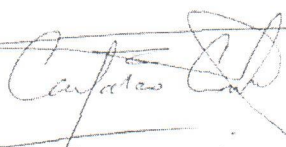
DECLARA:

1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- y el Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA-, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.

2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de dos años, contados a partir de la fecha de la resolución de la homologación de conformidad con el artículo 75 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por las partes referidas en el numeral anterior, quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran.



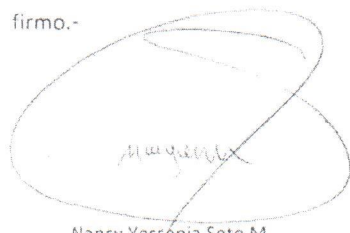
3. Notifíquese y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de estadística del Trabajo para que tome nota de todos los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


Lic. Carlos Francisco Contreras Solórzano
Ministro de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Clara Paola Martínez García
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En el municipio de Guatemala del Departamento de Guatemala ubicado en séptima avenida tres guion treinta y tres de la zona nueve, oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo las 15:00 horas con 22 minutos del día ocho de enero de dos mil trece, notifiqué el contenido del Resolución número 4-2013, de fecha cuatro de enero de dos mil trece, al COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACION -CONALFA- por medio de cedula de notificación que entregue a Mariela León quien de enterado si firmo.-



Nancy Yessenia Soto M
Notificadora, Secretaria General del
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE REGIRÁN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN -SITRACONALFA- Y EL ESTADO DE GUATEMALA ESPECÍFICAMENTE EL COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN -CONALFA-

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1. Propósito del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo: El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regirá las relaciones laborales entre el Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- entidad del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores d el Comité Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA-, con el objetivo de regular, armonizar y desarrollar las relaciones laborales entre el Comité Nacional de Alfabetización y sus trabajadores, en congruencia con los principios de conciliación para la prevención y resolución de posibles conflictos, con el fin de lograr la dignificación de los trabajadores con base a una bien entendida justicia social.

Artículo 2. Definiciones: Para los contenidos y efectos del presente Pacto, el Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- y El Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA-, convienen en aceptar como definiciones las siguientes:

- a. El Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA- formado por los trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- afiliados al mismo, como lo estipula el Artículo 49 del Código de Trabajo, se denominará simplemente en el presente Pacto, SITRACONALFA.
- b. El Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-, la parte empleadora que en lo sucesivo se denominará simplemente CONALFA.
- c. Las partes, el SITRACONALFA y el CONALFA.
- d. Por trabajador o trabajadores, se entenderá a los funcionarios y empleados que tengan relación laboral con el CONALFA, conforme a la Ley de Servicio Civil, sus Reglamentos y demás leyes y disposiciones aplicables legalmente a los trabajadores del Estado.
- e. Ley o leyes es una denominación que comprende, en lo aplicable según el caso, la Constitución Política de la República de Guatemala (que podrá denominarse indistintamente La Constitución), la Ley de Alfabetización, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y sus respectivas reformas, la Ley Reguladora de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, Pacto de San José, Protocolo de San Salvador y todas las leyes y disposiciones aplicables a las relaciones trabajador-empleador en el sector público al que pertenece el -CONALFA-.

Artículo 3. Ley Profesional y Ámbito Especial de Validez: El presente Pacto tiene carácter de Ley Profesional en el CONALFA y en todos los lugares donde el mismo tenga instalados centros de trabajo o los que se establezcan en el futuro y es aplicable únicamente a las personas que tengan relación laboral con el Comité Nacional de Alfabetización; sus normas prevalecen sobre cualquier disposición legal en lo que respecta a la superación de los derechos irrenunciables del trabajador.

Artículo 4. Ámbito personal de validez: El presente Pacto establece garantías mínimas de las relaciones laborales dentro de CONALFA y tiene fuerza de ley para las partes que lo suscriben, incluyendo las personas que trabajen en los renglones 022 y 189 en CONALFA al momento de entrar en vigencia este Pacto y para las que en el futuro ingresen a trabajar en CONALFA.

Artículo 5. In Dubio Pro Operario: Conforme el principio constitucional al respecto, en el caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales y reglamentarias que sean aplicables, así como las contractuales y las del presente Pacto, las mismas se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Artículo 6. Condiciones Mínimas: Todas aquellas disposiciones legales vigentes, acuerdos entre las partes, convenios aplicables o costumbres relativas a cuestiones que no estén expresamente regulados ni previstos en el presente Pacto, se ajustarán a éste en todo lo que favorezca a los trabajadores y mantendrán su vigencia. Los derechos aplicables, actualmente consignados en la ley y el presente Pacto constituyen

garantías mínimas y por consiguiente sólo podrán ser superados pero no disminuidos, ni tergiversados por motivo alguno.

Artículo 7. Derechos Adquiridos: El CONALFA reconoce que cualesquiera condiciones de trabajo del presente Pacto y que en el futuro superen las normas contenidas en las leyes o costumbre, constituyen derechos adquiridos para los trabajadores.

Artículo 8. Representantes de las Partes: Son representantes de la parte empleadora los que estén legítimamente autorizados dentro del ámbito de sus respectivas competencias y funciones. Son representantes del SITRACONALFA los miembros del Comité Ejecutivo.

Artículo 9. Estabilidad Laboral: El CONALFA garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores, por lo que no podrán ser despedidos, salvo en los casos y por las causales justas de despido contempladas en la ley, para cuyo efecto deberá seguirse el procedimiento establecido en el presente Pacto y no podrá ser por vencimiento de plazo del contrato.

Artículo 10. Consideraciones Recíprocas: Las partes se obligan recíprocamente a guardarse la debida consideración y respeto en sus relaciones, absteniéndose de incurrir en mal trato de obra o de palabra o en actitudes lesivas a la dignidad humana.

Artículo 11. Plazo para Responder Correspondencia. Las partes convienen en contestar por escrito, en un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de su recepción, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí.

CAPÍTULO II

Relaciones entre el CONALFA y el SITRACONALFA

Artículo 12. Representación de los Trabajadores:

Para los efectos del cumplimiento del presente Pacto y de las leyes aplicables, el CONALFA reconoce al SITRACONALFA como el único representante del interés general de los trabajadores que laboran en el mismo, en consecuencia el CONALFA se compromete a:

- a. Tratar con el SITRACONALFA, todos aquellos asuntos derivados de la relación laboral que se susciten con los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados cuando estos últimos lo soliciten por escrito, en cuanto al ejercicio de sus derechos, sin perjuicio del derecho que asiste a todo trabajador de tratar directamente con el CONALFA, los asuntos relativos a su interés individual, siempre que éste no afecte el derecho de terceros o intereses colectivos.
- b. Extender copia a SITRACONALFA del Acuerdo a que se haya arribado. Si en alguno de estos casos se violan las disposiciones legales o las del presente Pacto, el SITRACONALFA tiene derecho a impugnar el arreglo de conformidad con la Ley.

Artículo 13. Libertad Sindical: En los términos establecidos en las leyes, las partes observarán los derechos de libre sindicalización de los trabajadores y de negociación colectiva. El CONALFA respetará tales derechos de sus trabajadores, como también la

acción que el SITRACONALFA desarrolle en defensa de los intereses laborales, económicos, sociales, administrativos, técnicos, jurídicos y culturales de sus afiliados y los trabajadores en general.

El CONALFA no tomará represalias en contra de los trabajadores por su filiación sindical, por ejercer un cargo dentro del Sindicato o por haberlo ejercido con anterioridad.

El CONALFA se compromete a respetar el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la Organización Internacional de Trabajo -OIT-.

Artículo 14. Inamovilidad: Los miembros directivos del Sindicato, gozarán del derecho de inamovilidad en el trabajo que desempeñen, de la siguiente manera:

- a. El Comité Ejecutivo: por el tiempo que duren en el ejercicio de sus cargos y hasta por un plazo de veinticuatro meses después de haber cesado en el cargo.
- b. El Consejo Consultivo: por el tiempo en que duren en el ejercicio de su cargo y hasta por un plazo de doce meses después de haber cesado en el cargo.

Dichos términos principiaron a contarse a partir del día siguiente de que se haga de conocimiento de la Inspección General de Trabajo, de la elección de nuevos miembros directivos del SITRACONALFA. En ningún caso se suprimirán las plazas o puestos de trabajo de dichos directivos en su perjuicio, no

podrán despedirse a los mismos sin antes haberles seguido procedimiento de despido en juicio ordinario, establecido en el artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo y en lo que fuere aplicable, el procedimiento previo administrativo establecido en el presente Pacto. No podrán ser trasladados los miembros del Comité Ejecutivo del SITRACONALFA a otro puesto de trabajo.

Artículo 15. Licencias Sindicales: Para propiciar el fortalecimiento y el desarrollo de la actividad sindical, el CONALFA se compromete a:

- a. Conceder al Comité Ejecutivo del SITRACONALFA, cuatrocientas treinta y dos horas de licencia sindical con goce de salario durante cada mes por el tiempo en que duren sus cargos, para que sus miembros las utilicen para desarrollar la actividad sindical, participar en seminarios, cursos, congresos, conferencias, capacitaciones, actividades de la federación a la que está afiliada el SITRACONALFA y otros eventos sindicales; dicha licencia será distribuida entre miembros del Comité Ejecutivo de la forma que más convenga a los intereses del SITRACONALFA; ésta se hará efectiva previo aviso a la Unidad de Apoyo Administrativo.
- b. Conceder licencia con goce de salario de mil ochenta horas por mes calendario al Consejo Consultivo del SITRACONALFA, las cuales serán distribuidas entre sus miembros en la forma que mejor convenga a los intereses del SITRACONALFA. Dicha licencia se hará efectiva previo aviso a la Unidad de Apoyo Administrativo.

- c. Conceder licencia con goce de salario para todos sus trabajadores que sean afiliados al sitraconalfa para que los mismos puedan participar en seminarios cursos, congresos, conferencias, asambleas generales, aniversario del sitraconalfa, actividades de la federación a la que está afiliada el sitraconalfa y otros eventos sindicales, por el tiempo que duren estos, dicha licencia se hará efectiva previo aviso a la Unidad de Apoyo Administrativo.
- d. Conceder licencia de tiempo completo a tres miembros del Comité Ejecutivo para realizar las actividades sindicales que corresponden. Los nombres de estas tres personas se informarán cuando corresponda a Secretaría Ejecutiva.

Artículo 16. Sede para el SITRACONALFA: CONALFA mantendrá la actual sede del SITRACONALFA, instalará una línea telefónica directa con aparato de fax, instalará una línea telefónica secundaria para la comunicación interna, proveerá de los equipos de cómputo que sean necesarios según su misión, una impresora, mantendrá el servicio permanente de internet y se compromete a seguir equipándola por lo que proveerá del mobiliario necesario para ésta, en el transcurso del primer año de vigencia del Pacto, para brindar un servicio de calidad a sus afiliados.

Artículo 17. Cuotas Sindicales: Las cuotas de los afiliados se descontarán directamente de las nóminas del salario y se acreditarán a la cuenta monetaria que el SITRACONALFA reporte.

Artículo 18. Vehículo para SITRACONALFA. El Comité Nacional de Alfabetización designará para el servicio del Comité Ejecutivo del SITRACONALFA un vehículo en buen estado existente en la Entidad Ejecutora, con solo presentar la solicitud de recorrido de vehículo correspondiente a la Coordinación de Apoyo Administrativo.

Artículo 19. Tableros Informativos: El CONALFA se compromete a proveer tableros informativos para uso de los trabajadores, en las sedes de trabajo del CONALFA.

CAPÍTULO III

Régimen Salarial y Prestaciones económicas

Artículo 20. Régimen Salarial: El SITRACONALFA hará los planteamientos de revisión y ajuste salarial a CONALFA, que a su vez los cursará a la brevedad posible al organismo competente del Ejecutivo, para su consideración. Pero adicionalmente CONALFA programará dentro de su presupuesto anual un aumento del diez por ciento, siempre y cuando previo estudio, se establezca disponibilidad financiera para todos los trabajadores a efecto de que se ejecute.

Artículo 21. Día y forma de pago de los salarios: CONALFA efectuará el pago de los salarios de sus trabajadores el día, de acuerdo al calendario establecido por el Estado y se obliga a proporcionar copia de los descuentos que se realizan al salario del trabajador.

Artículo 22. Bonificación incentivo: CONALFA cancelará en forma mensual a todos los trabajadores la cantidad de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q250.00) por concepto de bonificación e incentivo, de conformidad con el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, en forma mensual y dicha bonificación incentivo será parte del salario de conformidad con el convenio noventa y cinco de la Organización Internacional de Trabajo.

Artículo 23. Prima Vacacional: CONALFA otorgará a sus trabajadores que gocen de su periodo de vacaciones la suma de doscientos quetzales, (Q200.00).

Artículo 24. Salarios Diferidos: El CONALFA otorgará a todos sus trabajadores dos salarios diferidos anuales de tres mil quetzales (Q3,000.00) cada uno, para hacerse efectivos, el primero en el mes de abril y el segundo en el mes de noviembre. Estos salarios diferidos serán proporcionados por CONALFA, mientras se elabora el nuevo Manual de Puestos y Salarios de la Institución.

Artículo 25. Salario Mínimo: CONALFA se obliga a ajustar el salario de los trabajadores, al salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas.

Artículo 26. Aporte para la Celebración del Aniversario del SITRACONALFA: El CONALFA otorgará la suma de veinticinco mil quetzales (Q25,000.00) para el SITRACONALFA, con el objeto de contribuir en las actividades de celebración del aniversario de fundación de dicha organización sindical. Este aporte será acreditado a la cuenta bancaria del SITRACONALFA en la primera semana

del mes de noviembre de cada año, debiendo presentar el Sindicato, el recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo.

Artículo 27. Aporte para Actividades Deportivas y Culturales:

El CONALFA otorgará a SITRACONALFA la suma de diez mil quetzales (Q10,000.00) para que éste desarrolle actividades deportivas y culturales para sus afiliados. Este aporte será efectivo en la primera semana del mes de marzo de cada año y se asignará a la cuenta bancaria del SITRACONALFA, debiendo presentar el sindicato el recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo.

Artículo 28. Celebración del Convivio Navideño:

CONALFA planificará y ejecutará en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año el convivio navideño, en las oficinas centrales y en cada uno de los departamentos, facilitando los recursos económicos de acuerdo a la cantidad de personas por departamento. Todos los trabajadores gozarán de la licencia respectiva.

Artículo 29. Bono de Transporte:

El CONALFA proporcionará un bono de transporte mensual de seiscientos quetzales (Q600.00) solamente a los Coordinadores Municipales de Alfabetización. Para el resto del personal el bono de transporte será de doscientos quetzales (Q200.00). Este aumento al bono de transporte a los Coordinadores Municipales de Alfabetización permitirá el mejoramiento de la calidad del proceso de alfabetización.

Artículo 30. Seguro Colectivo:

El CONALFA se obliga a contratar un seguro colectivo de accidente a favor de todos sus trabajadores. Este seguro debe ser

contratado a partir de los seis meses de vigencia del presente pacto.

Artículo 31. Viáticos: El CONALFA se obliga a pagar a todos los trabajadores, la cantidad de doscientos cincuenta quetzales (Q250.00) por concepto de viáticos cuando desarrolle su trabajo fuera del perímetro municipal de donde labora, dicha cantidad deberá ser cancelada a los trabajadores antes de desarrollar sus funciones.

Artículo 32. Gastos Funerarios: En caso de fallecimiento del trabajador, el CONALFA pagará a su cónyuge o conviviente de hecho, hijos, padres, hermanos o a quien el trabajador haya designado expresamente como beneficiario de esta prestación, en ese orden de prioridad la cantidad de diez mil quetzales (Q10,000.00) para los gastos del funeral.

CAPÍTULO IV

Relaciones Laborales

Régimen de la carrera administrativa, Primer Ingreso y Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 33. Sobre las Plazas: Cuando se produzca una plaza vacante o se cree una plaza nueva, el CONALFA deberá realizar una convocatoria interna, en los primeros quince días de haberse producido, para garantizar el derecho de la carrera administrativa, permitiendo que los trabajadores de CONALFA obtengan a través de esa convocatoria, ascensos que les permitan mejores condiciones laborales.

Se formará una Comisión que estará integrada por un delegado del SITRACONALFA y un delegado de CONALFA, quienes velarán porque se cumpla con el procedimiento regulado en el presente Pacto informando a la Comisión Mixta de los resultados.

Todos los servicios que los trabajadores están obligados a ejecutar son los que corresponden a la naturaleza del puesto y que están determinados en las atribuciones asignadas al mismo.

El proceso de selección para ocupar los puestos vacantes o nuevos, para garantizar la carrera administrativa, será el siguiente:

CONALFA publicará internamente las plazas vacantes o las plazas nuevas por un plazo de diez días hábiles para garantizar que todo el personal se entere de esa convocatoria, la cual se realizará por medio de una circular dirigida a los Coordinadores de Unidades Centrales y a los Coordinadores Departamentales o quien haga sus veces, quienes serán responsables de hacerlo del conocimiento del personal a su cargo, debiendo dejar constancia de este extremo. Los expedientes de los interesados en Oficinas Centrales se recibirán en el Departamento de Personal y en el caso de los departamentos se recibirán en las Coordinaciones Departamentales y se enviarán al Departamento de Personal de la Entidad Ejecutora en un plazo de tres días hábiles, contados a partir del vencimiento del plazo de la convocatoria. Los aspectos a evaluar en orden de prioridad son los siguientes:

- a. a. Experiencia y eficiencia en el desempeño de sus funciones: hasta treinta (30) puntos

- b. Antigüedad en la institución: Hasta treinta (30) puntos
- c. Proximidad al puesto al que aspira: Hasta veinte (20) puntos
- d. Proximidad geográfica del puesto: Hasta veinte (20) puntos

El Departamento de Personal trasladará los expedientes a la Comisión Mixta quien los calificará asignándole a cada uno, de 0 a 100 puntos, de conformidad con los aspectos antes descritos. La nota mínima para obtener el ascenso es de sesenta y cinco puntos. Posteriormente a ello se remitirá al Secretario Ejecutivo para que proponga al ente nominador el Acuerdo de nombramiento respectivo. Si en la convocatoria interna no existieren aspirantes, se declarará desierta y se procederá a la convocatoria externa o de primer ingreso.

Artículo 34. Procedimiento de Revisión e Impugnación. Todo trabajador que se ha sometido al proceso de selección y ascenso a que se refiere el presente pacto y no esté de acuerdo con el resultado del mismo, tiene derecho a solicitar revisión. Esta revisión debe ser solicitada por escrito por el interesado ante la Comisión Mixta establecida en el presente pacto, en un plazo de cinco días (5) hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de los resultados. La Comisión Mixta resolverá en un plazo de 20 días hábiles a partir del momento de planteada la solicitud. Si el trabajador no está de acuerdo con la resolución de la Comisión Mixta, podrá plantear recurso de apelación de conformidad con el artículo 80 de la Ley de Servicio

Civil, el cual tendrá efectos suspensivos y CONALFA se obliga a cumplir con la resolución definitiva.

Artículo 35. Procedimiento y requisitos de ingreso:

El ingreso de nuevo personal a CONALFA procede cuando después de la convocatoria interna, todavía queden plazas vacantes o plazas nuevas o la convocatoria interna ha sido declarada desierta. La convocatoria externa se efectuará en un plazo de diez días hábiles, a través de un medio de comunicación escrito de mayor circulación y la página web del CONALFA. Para el personal de primer ingreso se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Los expedientes de los interesados en puestos de Oficinas Centrales se recibirán en el Departamento de Personal y en el caso de los departamentos se recibirán en las Coordinaciones Departamentales y se enviarán al departamento de Personal de la Entidad Ejecutora en un plazo de tres días hábiles, contados a partir del vencimiento del plazo de la convocatoria.
- b. El Departamento de Personal calificará los expedientes conforme a los siguientes aspectos:
 - b.1. **Perfil Profesional:** El aspirante debe tener el perfil adecuado o afín al puesto al que aplica. Hasta 40 puntos.
 - b.2. **Habilidad del aspirante:** Se determinará mediante la aplicación de una prueba de habilidad general y una prueba de conocimiento específico teórico y/o práctico del puesto a optar. Hasta 30 puntos.

b.3 **Experiencia en cargos afines.** Es el desempeño del aspirante en puestos afines, debidamente demostrables. Hasta 20 puntos.

b.4. **Formación adicional:** Se refiere a estudios o capacitaciones adicionales que el aspirante ha tenido, debidamente acreditados. Hasta 10 puntos.

No se calificarán los expedientes que no llenen los requisitos exigidos en la convocatoria. El Departamento de Personal calificará cada expediente y notificará el resultado a cada uno de los aspirantes. Elevará los expedientes a la Secretaría Ejecutiva y ésta los propondrá ante el Ente Nominador para el respectivo Acuerdo de nombramiento. Se formará una Comisión que estará integrada por un delegado del SITRACONALFA y un delegado de CONALFA, quienes velarán porque se cumpla con el procedimiento regulado en el presente Pacto.

Artículo 36. Procedimiento de revisión. Todo aspirante que se ha sometido al proceso de selección de ingreso de nuevo personal a que se refiere el presente pacto y no esté de acuerdo con el resultado del mismo, tiene derecho a solicitar revisión de exámenes, evaluación de requisitos y otras situaciones relacionadas al procedimiento. La citada revisión debe ser solicitada por escrito dentro del plazo de cinco días hábiles después de haber sido notificado de los resultados, ante el Departamento de Personal de la Entidad Ejecutora, quien elaborará un informe y remitirá

los expedientes ante la Comisión Mixta quien resolverá en definitiva.

Artículo 37. Preeminencia del Pacto En materia de ingresos, ascensos y selección de puestos, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene preeminencia sobre cualquier otra norma o disposición legal que regule la materia.

Artículo 38. Traslados del Personal: Todo trabajador tiene derecho a optar a un traslado, lo cual significa ocupar un puesto con las mismas características pero en un lugar distinto de donde se encuentra actualmente. Solo procede cuando el trabajador lo solicita por escrito a la Comisión Mixta y después de haber agotado el procedimiento de ascensos.

Artículo 39. Traslado indefinido por decisión unilateral del CONALFA: Salvo lo establecido en el artículo sesenta (60) de la Ley de Servicio Civil no podrán realizarse traslados indefinidos sin la anuencia del trabajador. En caso de incumplimiento a éste último aspecto, el trabajador podrá apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, conforme lo establecido en el citado artículo sesenta (60) y en tanto aquella resuelve, el trabajador no está obligado a efectuar el traslado y seguirá laborando normalmente en su puesto de trabajo, sin incurrir en falta laboral. Si la impugnación es resuelta desfavorable para el trabajador, se efectuará el traslado y el CONALFA está obligado a sufragar los gastos de viáticos que corresponda según el caso.

Artículo 40. Traslados Temporales: Los traslados temporales, que no excedan de dos meses, deberán realizarse con la anuencia por escrito del trabajador e indicar la duración de los mismos; los trabajadores que hayan aceptado expresamente por escrito el traslado gozarán de los viáticos que corresponde, según lo establecido en el Presente Pacto, siempre y cuando el traslado sea ejecutado fuera de la circunscripción municipal en la que labore.

Artículo 41. Permutas: Las permutas entre los trabajadores proceden conforme lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento. El CONALFA efectuará las permutas previa solicitud de los interesados a la Comisión Mixta.

Artículo 42. Jornada de trabajo: La jornada de trabajo diurna es de ocho horas diarias de lunes a viernes y se ejecutará de ocho horas a dieciséis horas en forma continua y de cuarenta horas a la semana; el trabajador tendrá derecho de un período de una hora para ingerir sus alimentos, el cual se computará como tiempo efectivo de trabajo, salvo los Coordinadores Municipales de Alfabetización y los Técnicos Pedagógicos quienes no estarán sujetos a jornada específica por la naturaleza de sus cargos y funciones.

Artículo 43. Margen de Tolerancia en el Ingreso de las Labores: Los trabajadores deben presentarse a sus labores conforme a los horarios establecidos en la institución. Cuando un trabajador por causas justificadas llegue tarde a su sede de trabajo, debe expresarlas por escrito ante el jefe inmediato.

Artículo 44. Aviso de Inasistencia: En los casos de inasistencia por enfermedad o cualquier otro motivo imprevisto, el trabajador inmediatamente dará aviso a su jefe inmediato, quien deberá informarlo al Departamento de Personal. El aviso de inasistencia podrá hacerse vía telefónica, por escrito o por cualquier otro medio, extremo que comprobará el trabajador dentro de un término no mayor de setenta y dos horas a partir del momento de volver al trabajo.

Artículo 45. Licencias con goce de sueldo: El CONALFA otorgará licencia con goce de sueldo a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a. **Por enfermedad o por accidente:** Por el término que establezca el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante orden de suspensión. En los casos en que los trabajadores no estén cubiertos por el régimen de Seguridad Social, dicho extremo se acreditará con certificado médico.
- b. **Por gravidez:** Por el término de treinta días que preceden al parto y sesenta y cinco días siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que goce de noventa y cinco días de descanso por gravidez, salvo los casos que el médico amplíe dichos periodos.
- c. **Por caso de aborto:** En caso de aborto, la trabajadora tendrá derecho a un descanso de treinta días posteriores al hecho, con goce de salario.

d. **Por fallecimiento:**

- d.1 Del cónyuge o conviviente de hecho con quien hubiese procreado hijos, padre, madre, o hijos: diez días hábiles,
- d.2 De hermanos, hermanas: cinco días hábiles,
- d.3 De otras personas en los grados de parentesco de consanguinidad y afinidad establecidos en ley, que no aparezcan en los incisos anteriores: tres días hábiles.

El trabajador deberá acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con copia de la certificación de Acta de Defunción.

- e. Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente de hecho con el cual hubiese procreado hijos, padre, madre, hijos y hermanos: hasta tres días hábiles; y en casos de necesidad comprobada los días que sean necesarios. El trabajador deberá acreditar el hecho, al reanudar sus labores.
- f. Por matrimonio: nueve días hábiles, debiendo el trabajador acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con constancia de la celebración del matrimonio.
- g. Por cumpleaños: Un día. El día del cumpleaños o a conveniencia del trabajador. Si cae en un día inhábil se correrá al día hábil anterior o posterior. Deberá informarlo a su jefe inmediato quien lo informará al Departamento de Personal.
- h. Por nacimiento de hijo o hija: cinco días hábiles. El trabajador deberá acreditar el hecho, al momento de reanudar sus labores, con constancia de la partida de nacimiento.

- i. Por asuntos de carácter oficial: Por citación de autoridades administrativas o judiciales para asistir a diligencias, el tiempo que sea indispensable, previa presentación de la citación respectiva.
- j. Lactancia: una hora diaria por doce meses.
- k. Por consultas médicas ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o médico particular: Por el tiempo que sea necesario, debiendo el trabajador presentar al reanudar sus labores, la constancia respectiva.
- l. Por estudios: Hasta dos meses a los trabajadores que lo necesiten por estudios en cualquier nivel, debiendo comprobar documentalmente la necesidad y acreditar en forma documental la conclusión de los mismos. La solicitud deberá ser dirigida a la autoridad inmediata con la antelación necesaria para tramitar dicho permiso.
- m. Por integración de comisiones: Por el tiempo en que duren las reuniones de las diferentes comisiones que regula el presente pacto, o bien por integrar otras análogas de conformidad con las leyes laborales vigentes.
- n. Por asuntos personales: Cuarenta horas al año. El trabajador lo informará a su jefe inmediato quien a su vez lo informará al Departamento de Recursos Humanos. Esta cantidad de horas no comprende los casos de emergencia, regulados en el artículo cuarenta y cuatro, Avisos de Inasistencia del presente Pacto.

Artículo 46. Asuetos: Son días de asueto con goce de sueldo para todos los trabajadores del CONALFA:

- a. El uno de enero, año nuevo,
- b. El martes, miércoles, jueves y viernes de la semana santa,
- c. El uno de mayo, día del trabajo,
- d. El veinticinco de junio, día del maestro,
- e. El treinta de junio, día del ejército,
- f. El veintisiete de agosto, fundación del CONALFA,
- g. El ocho de septiembre, día internacional de la Alfabetización,
- h. El quince de septiembre, día de la independencia,
- i. El veinte de octubre, día de la revolución,
- j. El uno de noviembre, día de todos los santos,
- k. El nueve de diciembre, aniversario del SITRACONALFA,
- l. El veinticuatro y el veinticinco de diciembre, navidad,
- m. El treinta y uno de diciembre.

Además, será día de asueto:

- a. El día de la festividad de la localidad para los trabajadores que laboren en la misma
- b. El veintiséis de abril en base al Decreto número veinticinco guión noventa y cuatro (25-94) del Congreso de la República, para todas las

trabajadoras del CONALFA que desempeñen funciones secretariales.

- c. El diez de mayo para todas las trabajadoras que sean madres
- d. El diecisiete de junio para todos los trabajadores que sean padres
- e. El treinta de julio para quienes tienen funciones de piloto.

Si el día de asueto cae en día sábado, se gozará el día viernes anterior y si cae domingo, el día lunes siguiente.

Artículo 47. Vacaciones: El periodo vacacional será de veintidós días hábiles para todos los trabajadores. Las licencias, asuetos y feriados no forman parte del periodo vacacional. Para dar cumplimiento a las disposiciones legales que regulan la época del goce de vacaciones de los trabajadores del CONALFA, la autoridad superior de cada dependencia del CONALFA presentará al Departamento de Recursos Humanos, el programa correspondiente, a más tardar en la primera semana del mes de octubre de cada año. Dicho Departamento analizará y dará a conocer los listados autorizados a más tardar el quince del mes de octubre de cada año. El trabajador podrá disfrutar sus vacaciones en épocas distintas a las establecidas, en cuyo caso el jefe inmediato las autorizará y preverá la continuidad del servicio. También serán otorgadas cuando algún trabajador las solicite, siempre que haya adquirido el derecho, en base al artículo cincuenta y ocho (58) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

CAPÍTULO V

Régimen Disciplinario

Artículo 48. Derecho de Defensa: Salvo en casos de amonestación verbal, las demás sanciones disciplinarias que corresponda imponer a los trabajadores de conformidad con la ley y el presente pacto, se impondrá previa audiencia por el plazo de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la notificación más un día por razón de distancia para aquellos trabajadores que laboran en el interior de la República, y al día siguiente de que se notifique al trabajador deberá notificarse copia al Comité Ejecutivo del SITRACONALFA para que el mismo, si considera, puede apersonarse a las diligencias que se practiquen o bien manifestarse por escrito. Al evacuar la audiencia el trabajador tiene derecho a ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretenda establecer y que CONALFA, a través del Departamento de Personal, reciba otros medios de prueba que aporte o proponga para su defensa, debiendo respetar el derecho de defensa y el principio del debido proceso administrativo. Finalizado este último o vencido el plazo para evacuar la audiencia sin que el trabajador o el SITRACONALFA lo hubieren hecho, CONALFA resolverá a través de Secretaría Ejecutiva sobre la procedencia o improcedencia de la sanción dentro de un plazo de treinta días de haber recibido el expediente; excepto la remoción del cargo o despido la cual será resuelta por el Consejo Directivo; estando obligado a valorar las pruebas recibidas que el trabajador hubiese oportunamente ofrecido o aportado.

Artículo 49. Debido Proceso: Si se disciplina o se despide a algún trabajador sin haberse cumplido el procedimiento regulado en el presente pacto, la sanción no surtirá efectos jurídicos. Por violación al presente pacto el trabajador tiene derecho a solicitar su reinstalación, ante un juzgado de trabajo de primera instancia competente a solicitar la misma y el pago de salarios dejados de percibir y demás prestaciones laborales omitidas en pago, mediante la vía incidental.

Artículo 50. Presunción de inocencia. Todo trabajador se presume inocente en la Comisión de faltas administrativas, hasta que no se le pruebe lo contrario, mediante el debido proceso regulado en el presente pacto.

Artículo 51. Medidas Disciplinarias. Las medidas disciplinarias que procede imponer a los trabajadores de la Entidad Ejecutora del CONALFA, son las establecidas en el presente artículo y supletoriamente en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento:

- a. AMONESTACIÓN VERBAL: Es la sanción que corresponde imponer al Jefe Inmediato, por faltas leves que cometan los trabajadores en el desempeño de sus labores. Esta debe hacerse en forma privada de manera comedida, y ajena de toda expresión lesiva a la dignidad personal del trabajador, dejando constancia por escrito con copia al trabajador y al Departamento de Personal.
- b. AMONESTACIÓN POR ESCRITO: Procede amonestar por escrito al trabajador por parte del Jefe del Departamento de Personal, después de dos

amonestaciones verbales impuestas al trabajador dentro de un mismo mes calendario o cuando cometa una falta de mediana trascendencia.

- c. **SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR SIN GOCE DE SALARIO.** Procede imponer al trabajador esta sanción por reincidencia en la comisión de faltas de cierta gravedad; en ningún caso se podrá suspender más de ocho días hábiles en un mismo año calendario.
- d. **DESPIDO.** El despido de un trabajador procede en los casos previstos en la Ley de Servicio Civil y por las causales establecidas en el artículo 76 de la misma cuando previamente se haya comprobado la causal o causales de despido fehaciente. CONALFA cumplirá el procedimiento establecido en el presente pacto y supletoriamente en la Ley de Servicio Civil, sin lo cual no surte efectos jurídicos. En el caso que la inculpabilidad quedare establecida, CONALFA se abstendrá de efectuar el despido y archivará el expediente, notificando al interesado y al SITRACONALFA.
- e. **DETENCIÓN Y PRISIÓN PROVISIONAL.** Procederá también la suspensión del trabajo sin goce de salario en los casos de detención y prisión provisional, conforme el artículo 74 de la Ley de Servicio Civil. Si el trabajador obtiene su libertad condicionada o es absuelto judicialmente tendrá derecho a ser reintegrado y al pago de los salarios y prestaciones correspondientes, por el tiempo que estuvo suspendido. El pago de los salarios y prestaciones relacionadas deberán ser declarados judicialmente.

Artículo 52. Criterios para gradar las sanciones disciplinarias. Para gradar la sanción a un trabajador, el CONALFA tomará en cuenta la calidad del afectado, tales como capacidad, eficiencia, iniciativa, honradez, antigüedad, responsabilidad, asistencia, puntualidad y récord de servicio en sus labores. Además de tomar en cuenta las consideraciones de carácter legal, CONALFA deberá basarse en principios de equidad y justicia.

Artículo 53. Medio de impugnación de sanciones. Contra las sanciones que se impongan en los procedimientos disciplinarios, cabe el Recurso de Apelación, el cual se interpondrá ante la Comisión Mixta en un plazo de seis días hábiles contados a partir del siguiente día de la notificación de la Resolución. Se tendrá interpuesto el Recurso con la sola manifestación del interesado de su inconformidad con la Resolución en donde se le pone la sanción. En tanto no se encuentre firme la Resolución, no podrá ejecutarse la sanción correspondiente. Resuelta la impugnación se tendrá por agotada la vía administrativa, quedando a salvo el derecho del trabajador de acudir a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social competentes para lo que haya lugar.

Artículo 54. Informe e Inspección de expedientes personales. Los trabajadores tienen derecho a tener acceso a su expediente personal y a que se les extienda constancias escritas de los mismos. El SITRACONALFA, gozará del mismo derecho.

CAPÍTULO VI

Comisión Mixta

Artículo 55. Definición: La Comisión Mixta es un órgano creado por el CONALFA y el SITRACONALFA, con el objeto de mantener la armonía y comprensión entre las partes, prevenir y resolver los conflictos laborales individuales y colectivos que puedan suscitarse entre el CONALFA y el SITRACONALFA, entre los trabajadores y el CONALFA, y las funciones que se le asigne en el presente Pacto

Artículo 56. Integración de la Comisión Mixta: La Comisión Mixta se integra con tres delegados por cada una de las partes con voz y voto. Las delegaciones si lo estimaren conveniente y necesario, pueden hacerse acompañar de Asesores, en los casos en que la reunión que se convoque conozca de asuntos técnicos, económicos o jurídicos.

Artículo 57. Miembros de las delegaciones: De la delegación del CONALFA formará parte, el Secretario Ejecutivo o en su caso quien lo sustituya, el Coordinador de la Unidad de Apoyo Administrativo y un miembro de la Asesoría Jurídica; de la delegación del SITRACONALFA formará parte el Secretario General, el Secretario de Conflictos y el Secretario de Actas y Acuerdos. Excepcionalmente las partes podrán sustituir a los delegados que los representan.

Artículo 58. Plazo para resolver: Las resoluciones de Comisión Mixta deberán emitirse dentro de un plazo de quince días, si vencido el mismo no se emite la resolución correspondiente, se debe plantear el asunto a un órgano jurisdiccional de trabajo.

Artículo 59. Atribuciones Específicas: Son atribuciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

- a. Conocer y resolver con carácter de organismo de negociación y conciliación, todas las diferencias y conflictos que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo, la aplicación del presente Pacto y de las leyes;
- b. Conocer y resolver, a solicitud de cualquiera de las partes, los asuntos que se sometan a su consideración;
- c. Celebrar reuniones ordinarias dos veces al mes, en las oportunidades que las partes lo acuerden; En estas sesiones, podrán intervenir amigables componedores para resolución del conflicto, de conformidad con la ley.
- d. Conocer y resolver las impugnaciones reguladas en el presente Pacto;
- e. Efectuar negociaciones para el beneficio de los trabajadores;
- f. Para los efectos de la resolución de conflictos o diferencias, los delegados de las partes estarán investidos de los más amplios poderes, para resolver en definitiva los problemas que le sean planteados, dentro del plazo de tres días siguientes al de la conclusión de las conversaciones correspondientes, salvo que dichos delegados para casos concretos, acuerden unánimemente un plazo mayor que no puede exceder de treinta días.

Artículo 60. Sesiones Extraordinarias: No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Comisión Mixta podrá celebrar reuniones extraordinarias para tratar problemas de carácter urgente a solicitud de cualquiera de las partes, con la simple convocatoria por escrito con doce horas de anticipación. En estas sesiones, podrán intervenir amigables componedores para resolución del conflicto de conformidad con la ley.

Artículo 61. Visitas a Dependencias del CONALFA: La Comisión Mixta deberá acordar visitas a las dependencias de CONALFA, cuando sea necesario o cuando hubiere surgido algún conflicto al margen de las reuniones ordinarias y con el objeto de resolver el mismo a la brevedad posible.

Artículo 62. Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión Mixta siempre se adoptarán por consenso unánime y alcanzado a través de diálogo, lo cual constará en actas que deberán faccionarse y suscribirse por todos los miembros de la Comisión Mixta, en el libro que el SITRACONALFA autorizará en la Dirección General de Trabajo para el SITRACONALFA. Dichas actas y resoluciones constituirán plena prueba de los acuerdos a que se arriben. De estas actas se entregará Certificación a cada una de las partes dentro de los tres días siguientes a la sesión en que se arribó el Acuerdo y los mismos surtirán efecto a partir de la fecha de su suscripción, salvo estipulación en contrario. Tales actas deberán contener por lo menos los siguientes requisitos:

- a. Número de orden, lugar, fecha y hora de la reunión,
- b. Nombres y apellidos completos de los presentes en la reunión, así como la calidad con que actúan,

- c. Resumen de los puntos de agenda,
- d. Síntesis de la opinión de las partes sobre los casos considerados,
- e. Declaración de las partes sobre la aceptación o denegatoria de los asuntos planteados.

Artículo 63. Intervención de los Tribunales Competentes: Solo cuando pese a lo establecido en el artículo anterior, o bien si una de las partes se niegue, o no muestre voluntad de arribar a un acuerdo en las negociaciones, la parte insatisfecha podrá plantear el problema ante los tribunales a efecto de resolver el caso a través del procedimiento ordinario, y si se trata del despido de un trabajador y una de las partes se niegue o no muestre voluntad de conocer el asunto, el trabajador con la certificación del acta donde conste dicho extremo, podrá plantear su asunto ante los tribunales.

Artículo 64. Interrupción de la Prescripción: La prescripción se interrumpe desde que el asunto es sometido a la Comisión Mixta, quedando a salvo el derecho del trabajador, de acudir a cualquier otra instancia, para interrumpir la prescripción laboral.

CAPÍTULO VII

Prestaciones Económicas Sociales

Artículo 65. Actividades Académicas y Recreativas: El CONALFA facilitará los recursos para la realización de actividades académicas y recreativas, que la administración y/o SITRACONALFA organicen. En

todos estos casos CONALFA absorberá los gastos de transporte, alimentación y hospedaje.

Artículo 66. Comedores: El CONALFA se obliga a habilitar comedores en lugares específicos, para que sus trabajadores ingieran sus alimentos; estos comedores estarán equipados por microondas, refrigeradoras y el equipo que sea necesario en cada Coordinación Departamental y el comedor de Oficinas Centrales.

Artículo 67. Guarderías: El CONALFA se obliga a acomodar y habilitar un lugar conveniente que sirva como guarderías dependiendo de la capacidad económica de CONALFA y cuando el número de madres y/o padres de niños menores de siete años, exceda el cincuenta por ciento del total de los trabajadores del CONALFA.

Artículo 68. Servicios Médicos: CONALFA se compromete a proporcionar a todos sus trabajadores en forma gratuita servicios médicos generales, este servicio será proporcionado en forma permanente para lo cual CONALFA contratará a los facultativos necesarios para la prestación de este servicio.

Artículo 69. Parqueo para Vehículos: CONALFA arrendará un parqueo que esté en las cercanías de las Oficinas Centrales de la institución para el resguardo de los vehículos oficiales del interior de la república que vienen de comisión oficial y para los vehículos del personal que labora en la institución.

Artículo 70. Indemnización por tiempo de servicio: Cuando se concluya un contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del trabajador o por despido

injustificado, CONALFA se compromete a pagar la indemnización por el tiempo de servicio en forma íntegra y en un solo pago, por todo el tiempo laborado. Cuando la terminación de la relación laboral sea por decisión unilateral de trabajador o por despido injustificado, para el pago de la indemnización aludida, bastará con la solicitud del trabajador ante la Jefatura de Recursos Humanos para que se realicen los trámites para que se haga efectivo el pago, de acuerdo a la disponibilidad económica de la Institución.

Artículo 71. Indemnización por fallecimiento:

CONALFA se compromete a pagar indemnización por causa de fallecimiento del trabajador por todo el tiempo de servicio en forma íntegra y en un solo pago a los beneficiarios de éste, observándose la calidad de beneficiarios en su orden la esposa o conviviente, los hijos menores de edad o incapacitados y los padres, cuando dependan económicamente del fallecido. CONALFA se compromete a cancelar dicha indemnización a estos beneficiarios.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 72. Seguridad e Higiene: El CONALFA se compromete a observar estrictamente las normas contenidas en las leyes con el fin de evitar riesgos, accidentes y/o enfermedades profesionales en los trabajos que desarrollen sus trabajadores. Debiendo conformarse la Comisión de Higiene y Seguridad, integrada por tres delegados del CONALFA y tres delegados del SITRACONALFA, para que se reúnan

por lo menos tres veces al año, para evaluar qué riesgos profesionales existen y como evitar los accidentes y/o enfermedades profesionales.

Artículo 73. Equipos de Seguridad e Higiene: El CONALFA proporcionará a sus trabajadores el equipo necesario para que no sufran ninguna enfermedad o accidente. Para lo anterior, CONALFA proporcionará a los trabajadores el equipo de Higiene y Seguridad que acuerde la Comisión de Higiene y Seguridad.

CAPÍTULO IX

Disposiciones Finales

Artículo 74. Reproducción del Pacto: El CONALFA deberá imprimir mil quinientos (1,500) ejemplares del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con la finalidad de entregarlos al SITRACONALFA dentro de un plazo de treinta (30) días hábiles a partir de la vigencia del mismo.

Artículo 75. Vigencia del Pacto: El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá una vigencia de dos años a partir de la fecha de la resolución de la homologación.

Artículo 76. Aporte para gastos de la Negociación: Cada trabajador de CONALFA aportará por única vez a SITRACONALFA, la cantidad de doscientos quetzales (Q200.00) para sufragar los gastos de la negociación colectiva, al momento de recibir el primer beneficio correspondiente al bono de tres mil quetzales (Q3,000.00). Este aporte se descontará a

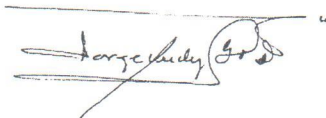
cada trabajador y se acreditará a la cuenta monetaria que el SITRACONALFA indique.

Artículo 77. Suscripción del Pacto Colectivo.

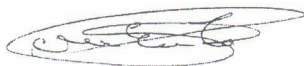
En fe de todo lo anterior suscribimos el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en tres ejemplares, en la ciudad de Guatemala el veintidós de noviembre del año dos mil doce, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, y el tercero será remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los efectos de la homologación respectiva.

Comisión Negociadora

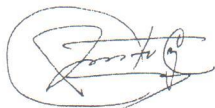
Por la parte Patronal



Lic. Jorge Rudy García Monterroso
Coordinador de la Unidad de Seguimiento y Evaluación



Licda. María Edna Castellanos Pérez
Coordinadora de la Unidad de Administración Financiera



Lic. Carlos Jacinto Coz
Secretario Ejecutivo

Comisión Negociadora

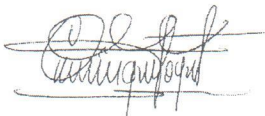
Por la parte Sindical



Sr. Vitalino Ambrocio
Secretario General



Sr. Filadelfo Carías Hernández
Secretario de Conflictos



Sr. Carlos Enrique Coy Yat
Secretario de Educación y Cultura



Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-

CONALFA - SITRACONALFA

2º, Calle 6-51 Zona 2 Guatemala,

Teléfonos: 5990-6762 / 5696-1803 / 2251-7019 Ext. 146

www.conalfa.edu.gt

E-mail: sitraconalfa07@gmail.com

<http://sitraconalfaguatemala.blogspot.com/>