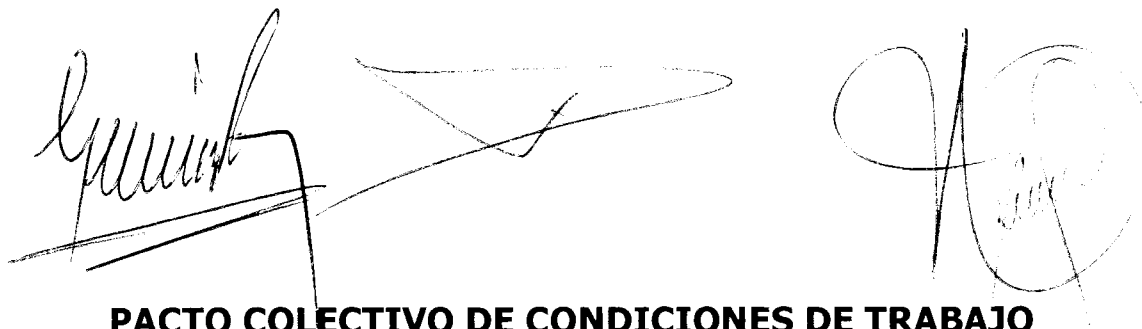




**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y
SIMILARES**

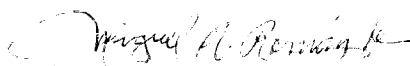
CAPÍTULO I

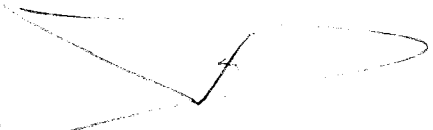
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Las Partes.

Para la aplicación, interpretación y demás efectos legales de este pacto, se establecen las definiciones siguientes:

- a) **DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL** y sus diferentes dependencias ha sido constituida conforme a las leyes del país y facultada conforme a normas internas del Ministerio de Cultura y Deportes y de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número veintisiete guión dos mil ocho (27-2008) de fecha diez de enero del año dos mil ocho. Representado por el Director General y que en lo sucesivo se le denominará **LA DIRECCIÓN Y/O DIGEPACUNAT**, que esta constituida por la Dirección General, dependencias y similares que se encuentran bajo la jurisdicción del Ministerio de Cultura y Deportes.
- b) **LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA DIRECCION GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y SIMILARES:** Representados por el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Dirección General del Patrimonio Cultural y Natural -SINTRAPACUNAT-, quienes actúan con fundamento en la personalidad jurídica otorgada según Acuerdo Gubernativo número Trescientos sesenta y siete guión noventa y uno (367-91) de fecha cuatro de julio de mil novecientos noventa y uno, y que en el texto del presente cuerpo normativo serán designados **LOS TRABAJADORES**.
- c) **EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y SIMILARES:** estará representado por el Comité Ejecutivo Nacional o los miembros de dicho comité que sean designados y en los diferentes proyectos o centros de trabajo, se hará representar por los Comités Ejecutivos de las Filiales de la Región o los miembros que dicho comité ejecutivo designe y que en lo sucesivo será denominado **EL SINDICATO**.
- d) **EL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES:** Constituido conforme las leyes del país y facultado de conformidad con el Decreto Ley número veinticinco guión





ochenta y seis (25-86) del Organismo Ejecutivo, representado por el Ministerio de Cultura y Deportes y que en lo sucesivo se le denominará **EL MINISTERIO**.

Artículo 2. Trabajador (a).

Es la persona que presta sus servicios personales manteniendo una relación laboral con LA DIRECCIÓN GENERAL, ya sea mediante nombramiento, por oposición o por planilla y el personal contratado bajo los renglones 021 y 022 y que recibe de ésta una retribución salarial y en relación de dependencia. Se exceptúan de esta definición a las personas contratadas cuya retribución sea considerada como honorarios por servicios técnicos y profesionales. Entiéndase como TRABAJADOR (A) de LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL los que desempeñan puestos y categorías ya establecidas, incluyendo puestos de Jefaturas, Subjefaturas, quienes gozan de los privilegios, derechos y obligaciones que otorga el presente PACTO, a excepción de lo establecido en el artículo doscientos doce del Código de Trabajo.

Artículo 3. Ley o Leyes.

Se refiere a la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos, Decreto Setenta y uno guión ochenta y seis (71-86) del Congreso de la República de Guatemala, reformada por el Decreto número treinta y cinco guión noventa y seis (35-96) del Congreso de la República, Código de Trabajo, Reglamento de Clasificación de Puestos y cualquier cuerpo jurídico o disposición legal de orden laboral o de seguridad social vigente en la República de Guatemala, siempre y cuando todas las leyes de carácter laboral no contravengan preceptos constitucionales.

Artículo 4. PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Que se identificará simplemente como **EL PACTO**, de aquí en adelante.

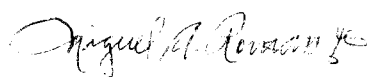
CAPÍTULO II

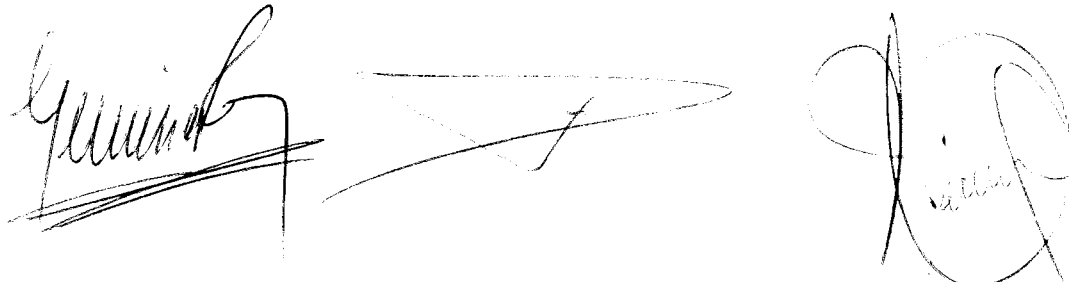
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 5. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

Quedan establecidas las siguientes disposiciones complementarias.

- a) **LA DIRECCIÓN GENERAL y EL SINTRAPACUNAT Y SIMILARES.** están obligados a comunicarse por escrito a la mayor brevedad posible, las disposiciones o cambios de personas titulares ocurridos en los cargos representativos mencionados, o en caso de sus respectivos suplentes, sin cuyo requisito no quedan obligados, respectivamente, a reconocerles representación alguna a los nuevos titulares o los nuevos suplentes.
- b) **LA DIRECCIÓN GENERAL Y EL SINDICATO.** deberán contestar por escrito, dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fecha de recepción respectiva, toda aquella correspondencia que por razones de índole laboral se crucen entre sí. Salvo causa justificada de LA DIRECCIÓN GENERAL en responder, EL SINDICATO podrá dirigir su petición a la autoridad superior.





Artículo 6. Fundamento y Propósito.

El presente PACTO se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de la República de Guatemala, Decreto Ley 70-86, Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos, Decreto 71-86 del Congreso de la República, el Código de Trabajo, los Convenios Internacionales de Trabajo y en general del ordenamiento jurídico vigente. El presente PACTO constituye un conjunto de derechos, garantías, prestaciones mínimas, cuyo objetivo es obtener la mayor eficiencia en el trabajo, así como de dotar y proveer las condiciones mínimas de seguridad y bienestar a LOS TRABAJADORES, por lo que ambas partes reconocen que teniendo intereses comunes, sus relaciones deben regularse sobre principios de amistad y respeto a la dignidad humana, y que propicien y permitan el desarrollo de las actividades laborales en forma eficiente, así como la resolución de los problemas laborales a base de una buena entendida equidad.

Artículo 7. Acción Judicial.

LA DIRECCIÓN GENERAL respetará el derecho de libre sindicalización y de ejercicio de los derechos sindicales de sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS y evitará tomar cualquier clase de represalias contra un TRABAJADOR o TRABAJADORA o grupo de éstos por su militancia sindical, por ejercer un cargo directivo en EL SINDICATO o por haber ejercido con anterioridad, así como evitará también todo acto de discriminación en perjuicio del TRABAJADOR o TRABAJADORA sindicalizado. Quedándole prohibido de conformidad con lo prescrito por el inciso c) del Artículo 62 del Código de Trabajo, obligar a LOS TRABAJADORES (AS) a retirarse del SINDICATO, cualesquiera que sea el medio, forma o mecanismo que se adopte, asimismo respetará EL SINDICATO la libertad de LOS TRABAJADORES (AS) de LA DIRECCIÓN GENERAL o formar o no formar parte del SINDICATO, conforme lo prescrito en el Artículo 209 del Código de Trabajo.

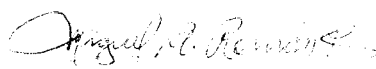
Artículo 8. Ley Profesional.

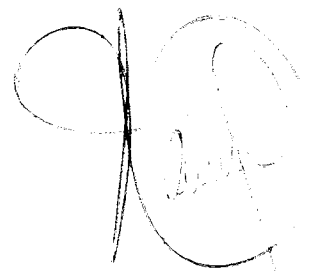
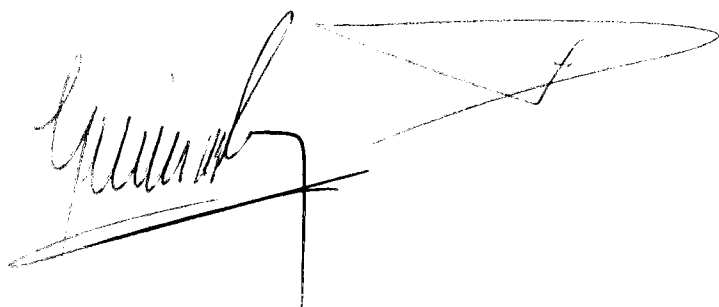
El presente Pacto tiene carácter de Ley Profesional entre las partes que lo suscriben, con efecto en toda la República de Guatemala en donde tenga establecidos o en el futuro establezca centros de trabajo; es aplicable a todos LOS TRABAJADORES con excepción de las personas contratadas cuya retribución sea contratada con honorarios por servicios técnicos o profesionales.

Artículo 9. Reconocimiento Sindical.

LA DIRECCIÓN GENERAL RECONOCE AL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y SIMILARES, como único representante legal de LOS TRABAJADORES (AS), quienes convienen en comparecer a dirimir aquellos asuntos relativos a la protección y defensa de los intereses económicos, sociales, culturales y jurídicos de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Los representantes de LA DIRECCIÓN GENERAL tratarán de acuerdo con su jurisdicción de resolver los asuntos de índole sindical y laboral con los representantes de:

- a) El Comité Ejecutivo Central; y
- b) Los Comités Ejecutivos de las filiales establecidas y que en futuro se establezcan.





En el caso de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS no afiliados (as) al SINDICATO, LA DIRECCIÓN GENERAL tratarán con EL SINDICATO los problemas de orden laboral individual o colectivo, siempre que éstos soliciten previamente por escrito la intervención del SINDICATO y éste acepte expresamente dicha intervención.

Igualmente LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a tratar con los representantes del SINDICATO toda controversia de trabajo de carácter individual en que se vean involucrados sus afiliados, siempre que éstos soliciten expresamente la intervención del Sindicato de conformidad con lo establecido en el inciso h) del Artículo 223 del Código de Trabajo. Queda entendido que las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que les asiste a LOS TRABAJADORES (AS) para gestionar directamente ante LA DIRECCIÓN GENERAL o ante las autoridades de la República en defensa de sus intereses personales.

Artículo 10. Derechos Adquiridos.

Los derechos adquiridos por LOS TRABAJADORES (AS) a través de la costumbre legalmente admitida, de las leyes de la República, y del presente PACTO, son irrenunciables. **Cuando una materia o asunto se encuentre regulado en diferentes leyes, será aplicable la que sea más favorable al trabajador.**

Artículo 11. Derechos Incorporados de los Trabajadores y Trabajadoras.

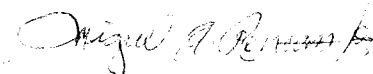
A partir de la fecha de suscripción del presente PACTO, cuando una nueva ley o reglamento supere alguna de las prestaciones convenidas, ésta se incorporará automáticamente a éste, así también se incorporarán todas aquellas disposiciones de la Jefatura de LA DIRECCIÓN GENERAL que de común acuerdo con los representantes legales de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS se emitan con el afán de resolver los asuntos de índole colectivo que permitan la prestación de servicios sobre bases de armonía, justicia y equidad.

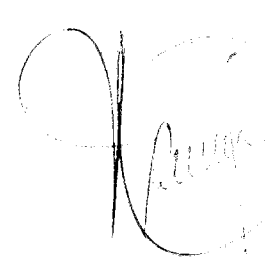
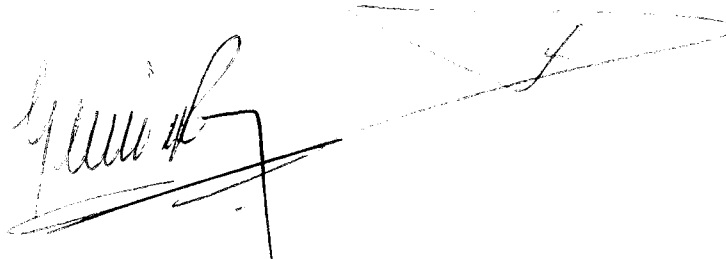
Artículo 12. Respeto Recíproco.

LA DIRECCIÓN GENERAL representada por sus autoridades, funcionarios y LOS TRABAJADORES se guardarán entre sí mutua consideración y respeto y tratarán por todos los medios posibles de mantener una relación armónica con el objeto esencial de elevar el nivel de vida de LOS TRABAJADORES (AS), la calidad funcional y el logro de los objetivos de LA DIRECCIÓN GENERAL en congruencia con los derechos de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, pondrán especial cuidado y se abstendrán de emitir informaciones perjudiciales que puedan poner en duda la integridad ética de cualquiera de las partes o de LOS TRABAJADORES (AS) individualmente considerados, por lo que por todos los medios verificarán la veracidad de los hechos, asimismo, combatirán en forma conjunta cualquier actuación del personal que se pueda calificar como ilícita.

Artículo 13. Inamovilidad Sindical.

LA DIRECCIÓN GENERAL reconoce el beneficio de inamovilidad a que alude el inciso d) del Artículo 223 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 21 del Decreto 54-92 del Congreso de la República. Reconoce a todos los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, Consejo Consultivo y de los Comités Ejecutivos de las filiales la garantía de inamovilidad





durante el tiempo del ejercicio de sus cargos y la misma subsistirá hasta 24 meses posteriores a la fecha que cesen en sus respectivas funciones. Salvo que la Dirección General compruebe previamente en la vía judicial laboral conforme a la ley, que existen causas para el despido. Esta inamovilidad no perjudica el derecho que tiene cada directivo como trabajador de LA DIRECCIÓN GENERAL de optar a plazas vacantes conforme a su derecho de capacidad y antigüedad.

Artículo 14. Vigencia y Denuncia del Pacto.

La vigencia del presente PACTO será de dos años a partir de la aprobación del mismo. EL SINDICATO y LA DIRECCIÓN GENERAL deberán denunciarlo por lo menos con treinta días de anticipación a la fecha de su vencimiento. Si la denuncia no se efectuare en tiempo, automáticamente se prorrogará por un plazo igual, salvo que la denuncia no se hubiere efectuado por caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. La denuncia podrá hacerse:

- a) Por los representantes del SINDICATO a LA DIRECCIÓN GENERAL.
- b) Por los representantes de LA DIRECCIÓN GENERAL al SINDICATO.
- c) O ante autoridad de trabajo competente a petición de alguna de las partes.

Artículo 15. Comisión de Delito.

Cuando un trabajador de LA DIRECCIÓN GENERAL sea sindicado de actos delictivos, una vez presentada la denuncia, podrá ser objeto de una evaluación por parte de una comisión que formará el Director General con las personas que juzgue convenientes de acuerdo al caso y dos miembros del Comité Ejecutivo del SINDICATO, quienes velarán estrictamente que se respeten los derechos laborales adquiridos, y deberán presentar informe a la autoridad superior nominadora para los efectos laborales correspondientes. El Director General tiene la facultad de trasladar al sindicado a otro puesto de trabajo donde juzgue conveniente mientras se aclara su situación. En todo procedimiento penal o administrativo, se estará a lo dispuesto en el régimen disciplinario contenido en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

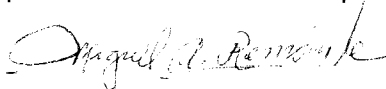
Artículo 16. Solución de Asuntos Colectivos.

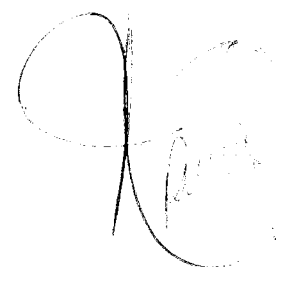
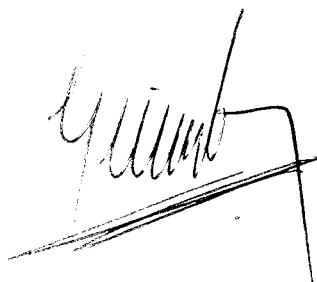
En todos aquellos asuntos derivados de la relación laboral con LOS TRABAJADORES; debe tomarse en cuenta la jerarquía administrativa para resolver los problemas. Cuando LOS TRABAJADORES se vean afectados en sus intereses, tendrán el derecho de acudir al SINDICATO, y LA DIRECCIÓN GENERAL, se obliga a tratar y resolver directamente con estos el asunto en cuestión.

Artículo 17. Representantes Sindicales.

Con el objeto de garantizar al Comité Ejecutivo Nacional y a los Comités Ejecutivos de las filiales de su función representativa de LOS TRABAJADORES (AS), afiliados, se conviene en las siguientes disposiciones:

- a) Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y los Comités Ejecutivos de las filiales o los miembros que sean designados por los mismos, quedan facultados para concurrir a cualquier dependencia, lugar o frente de trabajo de LA DIRECCIÓN GENERAL, con el exclusivo fin de conocer los problemas o conflictos de trabajo que afecten a sus afiliados y no afiliados.





- b) Para tales efectos los miembros del SINDICATO que sean designados, deberán informar previamente a LA DIRECCIÓN y al jefe de la dependencia a visitar, el motivo de la gestión, quien debe autorizar el correspondiente permiso de ingreso.

Artículo 18. Integración de la Junta Mixta para Conocimiento y Solución de Conflictos.

Previamente a acudir a los tribunales o autoridades competentes, LA DIRECCIÓN GENERAL y EL SINDICATO tratarán de resolver por la vía conciliatoria los problemas laborales individuales o colectivos que se les presenten, para cuyo efecto, se establece la Junta Mixta regulada por las disposiciones siguientes: 1. Forma de Integrar la Junta Mixta: La Junta Mixta queda integrada de la manera siguiente: En representación de LA DIRECCIÓN GENERAL, hasta tres delegados propietarios con carácter permanente con sus respectivos suplentes, cuya designación se hará saber por escrito al SINDICATO en el término de veinte días calendario a partir de la vigencia del presente PACTO; en representación del SINDICATO hasta tres delegados propietarios designados en Asamblea General de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y Comités Ejecutivos de las filiales con sus respectivos suplentes, cuya designación se hará saber por escrito al Director de LA DIRECCIÓN GENERAL, en el término de veinte días calendario a partir de la vigencia del presente PACTO. 2. Los miembros de la Junta Mixta se comprometen al estricto cumplimiento de asistir a las sesiones acordadas, con el objeto de solucionar todos aquellos problemas laborales que pudieran surgir y fueren sometidos a su consideración, de cada sesión que se celebre debe dejarse documentada en acta.

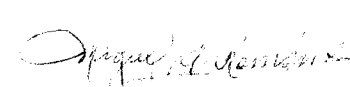
Artículo 19. Objeto y Validez de las Decisiones.

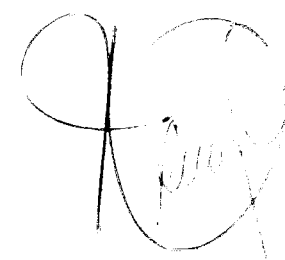
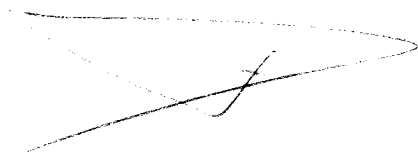
La Junta Mixta tiene por objeto el estudio y la solución de todos aquellos problemas no resueltos conforme lo previsto en el artículo anterior, de los conflictos de trascendencia colectiva y económica social, con el fin de establecer la armonía entre LOS TRABAJADORES y las autoridades de LA DIRECCIÓN GENERAL, sobre bases de justicia social. Para este efecto los respectivos delegados estarán investidos de las facultades para hacer recomendaciones sobre los problemas que le sean planteados dentro de los tres días siguientes a la conclusión de las discusiones correspondientes, salvo que dichos delegados, para casos concretos acuerden unánimemente un término mayor, que no exceda de diez días.

Artículo 20. Acuerdos.

Los acuerdos de la Junta Mixta tratarán de adoptarse por consenso a través del diálogo. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo, se procederá a integrar el Tribunal Componedor al que se refiere al Artículo 137 del presente PACTO.

Los acuerdos y resoluciones de la Junta Mixta constarán en acta que habrá de certificarse en tres ejemplares, dentro de los tres días siguientes al de la respectiva sesión, quedando dos en poder de LA DIRECCIÓN, una en poder del SINDICATO para los efectos que estimaren convenientes, sin perjuicio de ser extendidos los ejemplares necesarios para ser incorporados en su caso a los expedientes personales de LOS TRABAJADORES involucrados en los asuntos tratados.





Las actas deberán ser suscritas por todos los delegados titulares y suplentes que hagan sus veces, sin cuyo requisito no obligará a las partes, y los acuerdos y resoluciones contenidas en ellas surtirán efecto a partir de su fecha, salvo estipulación expresa en contrario.

Sesiones: Se conviene en las siguientes normas destinadas a regular las sesiones de la Junta Mixta y ésta sesionará en las oficinas centrales de LA DIRECCIÓN, una vez cada quince días, en horas hábiles para tratar una agenda previamente elaborada y presentada con dos días de anticipación por los delegados de las partes. En caso de urgencia cualquiera de las partes podrá convocar con veinticuatro horas de anticipación a sesión de carácter extraordinario, para conocer de los asuntos que la motiven. Transcurrido el término de veinte días hábiles contados a partir del planteamiento del asunto a tratar, sin que se haya tomado alguna decisión o no se haya querido conocer del asunto por cualquiera de las partes, se procederá según lo establecido en el artículo 137 del presente PACTO.

Artículo 21. Agotamiento del Arreglo Directo.

Las partes convienen que cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivado de las disposiciones de éste PACTO dará derecho para ejercitar la acción correspondiente ante los órganos competentes, previo agotamiento de los procedimientos y acuerdos directos establecidos en éste PACTO o negociación en la vía directa, establecida por la ley que regula las actividades de los Sindicatos de los Empleados del Estado.

CAPÍTULO III

SELECCIÓN DE PERSONAL

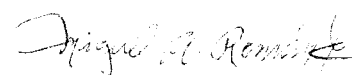
Artículo 22. Vacantes de Personal.

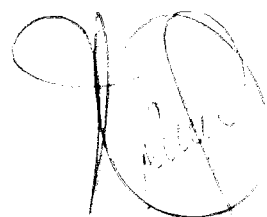
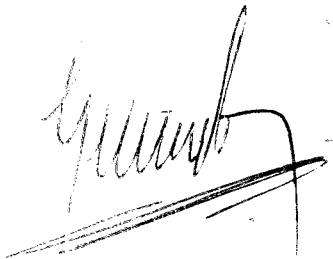
Las plazas nuevas o que queden vacantes por cualquier naturaleza con LA DIRECCIÓN GENERAL, deben publicarse obligatoriamente por la Delegación de Recursos Humanos en lugares visibles, especificando como mínimo los datos siguientes:

- a) Nombre de la plaza.
- b) Departamento y/o sección a que pertenece la misma.
- c) Salario que corresponde a la plaza.
- d) Características y funciones fundamentales de la plaza
- e) Requisitos que debe reunir el solicitante y;
- f) Renglon presupuestario.

LOS TRABAJADORES que consideren reunir los requisitos para ocupar las plazas especificadas, dispondrán de cinco días hábiles para presentar la papelería correspondiente a la Delegación de Recursos Humanos, quien devolverá el duplicado de la misma con el sello de recepción, indicando la fecha y hora de entrega. La solicitud deberá acompañarse de la documentación correspondiente, la cual debe estar actualizada.

La Delegación de Recursos Humanos, hará una revisión previa de los expedientes y procederá a la calificación conforme a la ley, dando el aviso correspondiente en forma escrita a las personas que hayan cumplido con los requisitos para optar a la plaza y





comunicará a quienes no lo hubieren hecho, que no podrán ser tomados en cuenta en tanto no superen las deficiencias en los requisitos. LA DIRECCIÓN GENERAL sera el unico ente administrativo que otorgara las plazas que fueron objeto de selección. Se incluye en esta disposición al personal contratado bajo renglón 029 o su similar.

Artículo 23. Plazas de Nueva Creación.

Cuando se presente el caso de plazas de nueva creación, LA DIRECCIÓN GENERAL a traves de la Delegación de Recursos Humanos dará preferencia a LOS TRABAJADORES y TRABAJADORAS en servicio actual, siguiendo el procedimiento establecido en éste PACTO, o sean publicadas las plazas de nueva creación con copia al SINDICATO.

Artículo 24. Vacantes Temporales.

Son aquellas plazas vacantes por ausencia temporal de sus titulares, debido a licencias, suspensiones y otras circunstancias análogas. Al producirse la vacante, LA DIRECCIÓN GENERAL nombrará AL TRABAJADOR O TRABAJADORA que temporalmente lo sustituirá, dentro de los que ocupen plazas de categoría inmediatamente inferior en la sección o departamento en la que se de la vacante, designándole a aquel que mejor desempeño tenga y de acuerdo al curriculum vitae del aspirante y el tiempo de laborar en LA DIRECCIÓN GENERAL. En todo caso, dicha sustitución temporal, no implica derecho de las personas que hayan cumplido con los requisitos para optar a la plaza. La selección y nombramiento posterior del personal idóneo se hará conjuntamente entre EL SINDICATO y la jefatura de LA DIRECCIÓN GENERAL.

Artículo 25. Salario para Vacantes Temporales.

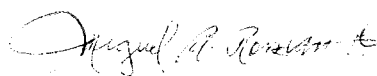
EL TRABAJADOR O TRABAJADORA que sea nombrado (a) para ocupar interinamente una plaza, por licencia sin goce de sueldo, becas y vacaciones acreditadas al titular de la plaza, cobrará el salario total que le corresponde al puesto al que sea ascendido.

Artículo 26. Consideraciones para la Adjudicación de una Plaza.

Para la adjudicación de una plaza por ascenso que LA DIRECCIÓN GENERAL declare definitivamente vacante, se tomará en cuenta los siguientes aspectos y puntajes:

a) Capacidad y eficiencia del aspirante.....	03 puntos
b) Conducta del aspirante.....	03 puntos
c) Proximidad del cargo.....	01 punto
d) Antigüedad.....	03 puntos
Total.....	10 puntos

Para los efectos de los incisos anteriores, se entiende por: a) Capacidad y eficiencia; el conocimiento y la experiencia práctica que posea EL TRABAJADOR para desempeñar el cargo a que aspira, así como la diligencia demostrada en su puesto actual. b) Conducta; manera de conducirse EL TRABAJADOR O TRABAJADORA en sus actividades en LA DIRECCIÓN GENERAL, puntualidad en la concurrencia a sus labores y observancia del horario que le corresponde. c) Proximidad del cargo; se entiende como tal, la estrecha relación existente entre la plaza que ocupa el aspirante y la vacante a llenar. d) Antigüedad; el tiempo que tiene EL TRABAJADOR de laborar en LA DIRECCIÓN GENERAL. Previo a iniciarse el proceso de evaluación de candidatos que hubieren aplicado, se formará una comisión de evaluación que estará integrada de la siguiente manera: 01



representante del SINDICATO. 01 representante de la Delegación de Recursos Humanos y 01 representante del departamento y/o sección a la que pertenece el puesto vacante boletinado, dicha comisión procederá a evaluar la experiencia en el servicio, currícula y a practicar una evaluación a los candidatos. El resultado de la evaluación se comunicará al Despacho de LA DIRECCIÓN GENERAL para que esta a su vez remita al Despacho Ministerial para su trámite contractual, siempre y cuando sea personal bajo los renglones presupuestarios 011,021, 022, 029, 031 y 189.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE ASCENSOS

Artículo 27. Derecho de Ascenso de los Trabajadores (as).

LA DIRECCIÓN GENERAL ofrece el derecho a sus TRABAJADORES de ocupar plazas por el sistema de ascensos, de acuerdo con las normas que se estipulan en el presente capítulo, con el propósito de estimular y fomentar una fuerza laboral calificada, un ambiente armonioso, la seguridad en su trabajo y fundamentalmente de proporcionar a LOS TRABAJADORES, igualdad de oportunidades para mejorar sus salarios sobre bases de certeza, equidad y de justicia.

En consecuencia, las presentes normas establecen un sistema adecuado para la selección de personal, a fin de que las plazas vacantes o plazas nuevas sean ocupadas por TRABAJADORES (AS) idóneos de acuerdo con sus calidades determinadas para el ascenso.

Artículo 28. Política de Ascenso.

LA DIRECCIÓN GENERAL impulsa una política de promoción interna sobre los siguientes principios:

- a) Prioridad organizacional para aplicar a plazas vacantes: Significa que el personal de la unidad organizacional donde esté presupuestada la vacante, tiene prioridad en la evaluación, siempre y cuando cumpla con los requisitos.
- b) Igualdad de oportunidad: Cuando ocurra un puesto vacante, el personal interesado tiene derecho de aplicar al mismo sin ninguna otra limitación que la especificada en la literal anterior.
- c) Idoneidad por capacidad: En relación con la naturaleza de las funciones y actividades a desarrollar en el puesto vacante, el candidato debe demostrar previamente que ha adquirido los conocimientos y habilidades necesarias para ejecutar las mismas con efectividad.
- d) Carrera administrativa: El otorgamiento de un ascenso debe enmarcarse dentro de un proceso sistemático de desarrollo de la carrera administrativa del empleado, de tal manera que ésta le permita desarrollar planificadamente sus capacidades dentro de un área de conocimiento y experiencia.

Artículo 29. No podrán optar a un puesto vacante.

- a) LOS TRABAJADORES (AS) que se encuentren en período de prueba de acuerdo a lo que establece la Ley de Servicio Civil.
- b) LOS TRABAJADORES (AS) que hayan tenido aplicación de sanciones disciplinarias por faltas en el servicio de las que señala el Artículo 74 de la Ley de servicio Civil en la forma siguiente:
- 03 meses por motivo de llegadas tardías.
 - 06 meses por amonestación escrita por las causales establecidas en la Ley de Servicio Civil.
 - 01 año por una suspensión de trabajo.

Artículo 30. Calidades Determinantes del Derecho de Ascenso.

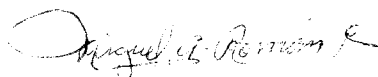
Las calidades a tomarse en cuenta para optar a las plazas vacantes definitivas son las siguientes: capacidad, eficiencia, antigüedad y conducta, proximidad del cargo, en el entendido de que la antigüedad surtirá efecto únicamente en el caso de igualdad de condiciones entre dos o más aspirantes.

Artículo 31. Valoración de las Calidades.

- a) Capacidad y eficiencia se determinará mediante exámenes ajustados a la actividad de la plaza a la cual se aspira. El resultado de los mismos se dará a conocer dentro de los cinco días hábiles siguientes de practicado.
- b) Antigüedad, mediante la determinación del tiempo de servicio en LA DIRECCIÓN GENERAL.
- c) Conducta, según el expediente laboral y otros mecanismos que la junta solicite.
- d) Proximidad del cargo, estrecha relación existente entre la plaza que ocupa el aspirante y la vacante.

Artículo 32. Ascensos Temporales.

- a) Cuando ocurra una vacante temporal que exceda de treinta días y por necesidades del servicio se autorice un ascenso temporal, EL TRABAJADOR (A) ascendido temporalmente, devengará una remuneración adicional equivalente a la diferencia entre los salarios base de ambas plazas. Esta disposición no es aplicable cuando la ausencia del titular se deba al hecho de encontrarse en el uso de sus vacaciones.
- b) El hecho de ocupar una plaza vacante temporalmente, no implica el derecho de ascenso definitivo a la misma, ni la pérdida del derecho del designado de volver a su puesto anterior al desaparecer las causas que motivaron su provisional promoción.
- c) EL TRABAJADOR (A) sustituto deberá llenar los requisitos mínimos del puesto al cual es ascendido temporalmente, sin pasar los exámenes teórico prácticos.





Artículo 33. Procedimiento para Aplicar a Ascensos Temporales.

- a) Identificación del puesto y lugar de ejecución de labores.
- b) Salario y condiciones adicionales que corresponden al mismo.
- c) Actividades fundamentales del puesto.
- d) Los documentos que deben presentarse.
- e) El plazo para presentar la solicitud de oposición, documentación y el nombre de la dependencia de LA DIRECCIÓN GENERAL donde deberá entregarse.

Para desempeñar puestos por ascensos temporales se procederá en la forma establecida en los siguientes incisos:

- a) **Ascenso automático**, el ascenso sin previa evaluación de un TRABAJADOR, cuando en el centro de trabajo no labore en categoría y clase más que un candidato para el puesto vacante, siempre que no haya sido suspendido por faltas al régimen disciplinario por dos veces o más en los seis meses anteriores a ser promovido. En el presente caso EL TRABAJADOR que se considere afectado por no haber sido tomado en cuenta, podrá recurrir en un plazo de cinco días ante la comisión evaluadora, para que se considere el ascenso.
- b) **Ascenso por oposición**, se aplicará cuando en un mismo centro de trabajo laboren varios candidatos de igual categoría y clase. De no laborar candidatos idóneos en dicho centro de trabajo se efectuará la oposición entre todos LOS TRABAJADORES (AS) interesados (as) de LA DIRECCIÓN GENERAL que cumplan los requisitos del puesto y en estos casos se aplicará lo que para el efecto establecen los requisitos de los artículos referentes a vacantes definitivas establecidas en este PACTO.
- c) **Convocatoria a oposición general**, se aplicará cuando LA DIRECCIÓN GENERAL constate que en un determinado centro de trabajo donde se da la vacante no labore quien llene los requisitos correspondientes, de inmediato convocará a todo el personal en forma escrita para todos LOS TRABAJADORES (AS) de LA DIRECCIÓN GENERAL interesados (as) en participar en las pruebas de oposición. La convocatoria a que se refiere el presente inciso se hará con antelación mínima de 15 días hábiles a la fecha de la práctica del examen para optar al cargo. La convocatoria describirá los requisitos básicos del puesto y deberá contener con toda claridad lo siguiente:
 - Designación clara y precisa del puesto.
 - Centro de trabajo a donde pertenece el puesto y lugar de ejecución de las labores.
 - Salario y condiciones adicionales que corresponden al mismo.
 - Actividades fundamentales del puesto.
 - Requisitos mínimos del puesto.
 - Los documentos que deben presentarse.
 - El plazo para presentar la solicitud de oposición, documentación y el nombre de la dependencia de LA DIRECCIÓN GENERAL donde deberá presentarse.

Agustín P. Román

Artículo 34. Preferencia en las Solicitudes de Empleo.

En el caso de que no existan solicitudes internas que llenen los requisitos para ocupar una plaza vacante de conformidad con el procedimiento normado por este pacto para su adjudicación, se convocará de preferencia al personal supernumerario si lo hubiera, si no al personal que hubiere prestado satisfactoriamente sus servicios en LA DIRECCIÓN GENERAL y que hayan presentado solicitud de trabajo ante la misma.

Artículo 35. Integración de la Comisión Evaluadora para la Política de Ascenso.

- a) El Director General o su representante.
- b) El Delegado de Recursos Humanos.
- c) El Jefe de la unidad o departamento donde se encuentra ubicada la plaza.
- d) Un representante del Comité Ejecutivo del SINDICATO.

Todo TRABAJADOR promovido a un puesto vacante quedará sujeto a un período de prueba a partir de la toma de posesión del mismo, hasta por sesenta días calendario, si el TRABAJADOR ha suplido ese puesto con anterioridad y el período es menor a sesenta días, este tiempo se computará como parte del período de prueba, si excediere del plazo establecido para el período de prueba, se dará por satisfecho tal requisito. Si LOS TRABAJADORES propuestos, vuelven a ocupar sus anteriores puestos, se les cubrirán los salarios correspondientes al puesto desempeñado por todo el tiempo que haya durado el período de prueba y no perderán el derecho a ser propuestos en futuras oportunidades. No se aplica el período de prueba a personal del servicio exento, sin oposición y a aquellos que por la naturaleza del servicio realicen tareas eventuales.

Si durante el período de prueba se suspendiera la promoción efectuada, LOS TRABAJADORES afectados podrán recurrir a LA DIRECCIÓN GENERAL, la que deberá resolver en el término de quince días a partir de la presentación de la solicitud de revisión.

Artículo 36. Ámbito de Aplicación.

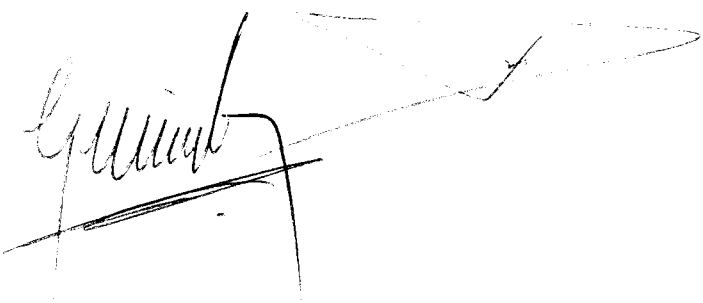
Quedan excluidos de la aplicación del procedimiento para la adjudicación de las plazas los nombramientos de:

- a) Director General;
- b) Directores Técnicos;
- c) Jefaturas y;
- d) Personal que sea catalogado como de confianza.

Artículo 37. Nulidad. Es nulo todo ascenso que se de sin llenar las formalidades establecidas en el presente convenio y el incumplimiento de esta norma será sancionado conforme lo establece la ley.

Artículo 38. Trato preferencial de trabajadores por Planillas de Inversión. Todo aquel personal que este por planilla de inversión, tendrá prioridad para optar a ser trasladado a planilla de funcionamiento y posteriormente a una partida específica.

Miguel A. Remón



Artículo 39. Readecuación de Puestos. Todo TRABAJADOR que este ejecutando funciones o atribuciones de mayor complejidad y responsabilidad al puesto que ocupa, podrá optar a ser readecuado al puesto y salario que le corresponde, según las funciones que esté desempeñando. Para el efecto EL TRABAJADOR deberá solicitar la intervención de la Junta Mixta, a fin de que este inicie, promueva y fenezca los trámites legales pertinentes ante las autoridades correspondientes.

Artículo 40. Recomendaciones del SINDICATO. LA DIRECCIÓN GENERAL podrá atender las recomendaciones que haga EL SINDICATO en relación a ascensos, capacitación e incrementos del salario, en casos específicos.

Artículo 41. Impugnaciones. Todo TRABAJADOR que se considere afectado en la política de ascenso deberá presentar por escrito su inconformidad a la comisión evaluadora en un plazo de tres días hábiles, a partir de suscrita el acta de otorgamiento del puesto vacante, para lo cual la comisión dará audiencia al TRABAJADOR inconforme.

Si existiera inconformidad con la resolución de la comisión evaluadora de la Política de Ascenso, el afectado goza el derecho de presentar su impugnación ante la oficina administrativa correspondiente, tal como lo establece el Artículo 19, numeral 6) y Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

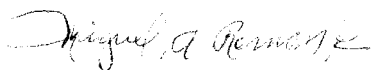
Artículo 42. Traslados.

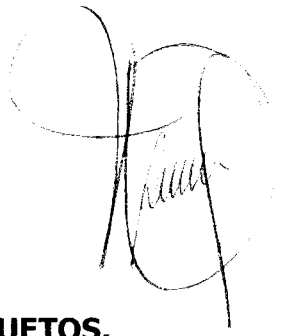
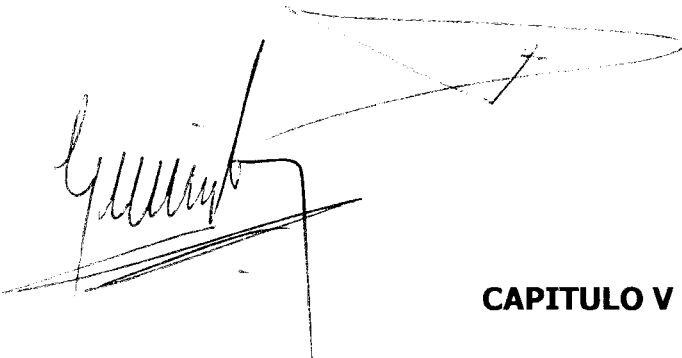
Podrán hacerse traslados de trabajadores de un centro de trabajo a otro, siempre que sea a un puesto de la misma categoría y clase; los cuales podran realizarse de la siguientes manera:

- a) A solicitud del TRABAJADOR, presentada ante su jefe inmediato quien la remitirá a la Delegación de Recursos Humanos, para el tramite respectivo.
- b) En casos de emergencia previamente comprobada, que amerite la utilización de sus servicios, durante la vigencia de la misma.
- c) Por razones de reubicación o por conveniencias familiar de LOS TRABAJADORES.
- d) En ningún caso el traslado debe ser perjudicial al TRABAJADOR.

Artículo 43. Traslados Temporales.

Cuando por necesidad del servicio, algún TRABAJADOR sea trasladado temporalmente por un periodo mayor de tres meses de un puesto a otro, LA DIRECCIÓN GENERAL velará porque al empleado o TRABAJADOR trasladado, se le pague el sueldo o salario más alto entre la plaza que desempeña en forma fija y a la que fuere trasladado, para lo cual hará las gestiones establecida en la ley ante quien corresponda.





CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, ASUETOS, LICENCIAS Y VACACIONES

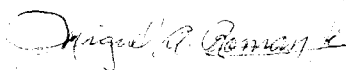
Artículo 44. Distribución de la Jornada de Trabajo. Las jornadas de trabajo que se aplican en LA DIRECCIÓN GENERAL de acuerdo con la naturaleza del trabajo, serán las siguientes:

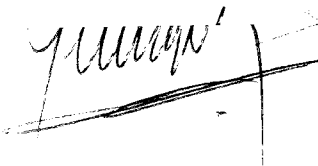
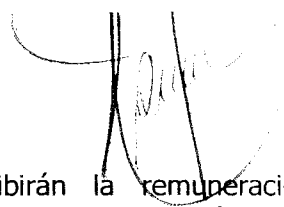
- a) Jornada Ordinaria de Trabajo:
- de lunes a viernes
 - con horario de 9:00 a 17:00 horas administrativos y
 - de 7:00 a 15:00 horas operativos
 - teniendo derecho a un receso de 15 minutos fraccionados en dos turnos, a partir de las 10:00 horas administrativos y de las 9:00 horas operativos para refaccionar, y
 - de 60 minutos ambos para ingerir alimentos, durante este periodo no se le exigirá al TRABAJADOR el cumplimiento de labores; cada sección o departamento administrativo organizará dos turnos correspondientes a efecto de no interrumpir el servicio.
- b) Jornada Extraordinaria de Trabajo: Todo trabajo realizado fuera del horario normal de labores será considerado trabajo extraordinario.

Artículo 45. Pago Extraordinario en tiempo Inhábil. El pago de las horas laboradas en días de asueto, en horario fuera del ordinario de labores, fines de semana y días inhábiles serán remuneradas como horas extraordinarias o en su defecto compensarlo en descanso con el doble de tiempo, siempre que haya quedado documentado y autorizado.

Artículo 46. Trabajo no obligatorio. Cuando EL TRABAJADOR que realice turnos rotativos esté gozando de sus respectivos descansos, únicamente podrá ser llamado en casos de emergencia a efectuar trabajos de reparación o mantenimientos en su departamento o sección. El tiempo laborado en este caso, se le compensará con el doble de descanso; dicho descanso lo disfrutará EL TRABAJADOR la semana inmediata siguiente, quedando a discreción del interesado que día lo hará efectivo, en el entendido que este tiempo no será acumulado.

Artículo 47. Asuetos. LA DIRECCIÓN GENERAL reconoce como días de asueto anual obligatorio con goce de salarios los siguientes: El uno de enero, veintitrés de febrero, día del Aniversario del Instituto de Antropología e Historia, cuatro de marzo, ocho de marzo Día Internacional de la mujer, día del Aniversario y Fundación del SINDICATO, 19 de marzo día del carpintero, 26 de abril día de las secretarías, MARTES SANTO, MIÉRCOLES SANTO, JUEVES SANTO, VIERNES SANTO, uno de mayo día del trabajo, tres de mayo día del albañil, diez de mayo para las madres trabajadoras, diecisiete de junio día del padre, para los padres TRABAJADORES, treinta de junio, quince de septiembre, 30 de septiembre día del Bibliotecario, veinte de octubre, uno de noviembre, veinticinco de noviembre día del abogado, veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre, día del cumpleaños del TRABAJADOR, el día de la fiesta titular de la localidad en donde este situado el centro de trabajo, día del conductor. Cuando coincidan dos o más días de



 
asuetos en la misma semana, LOS TRABAJADORES recibirán la remuneración correspondiente al séptimo día, y en caso de que el día de asueto se diera en sábado o domingo se disfrutará éste, el día hábil más cercano al feriado. Exclusivamente para trabajadores bajo renglón 011, 021, 022 y 031, los asuetos originados de este pacto se disfrutarán en dos turnos.

Artículo 48. Asuetos en Período de Vacaciones. Si los días de asueto obligatorios, y cumpleaños establecidos en este pacto coinciden con el período de vacaciones, éstos no formarán parte del período vacacional, o sea que se deben agregar a los días de asueto o descanso.

Artículo 49. Permisos y continuidad de trabajo. Los permisos que conceda LA DIRECCIÓN GENERAL, con goce o sin goce de salario, no interrumpen la relación laboral y por lo tanto EL TRABAJADOR que lo disfrute conservará todos los derechos establecidos en las leyes, reglamentos y en el presente PACTO. EL TRABAJADOR y/o TRABAJADORA esta obligado (a) a incorporarse a su trabajo el día hábil siguiente del vencimiento del permiso; en caso no se presentare sin excusa, se le aplicará el régimen disciplinario establecido en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

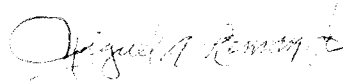
Artículo 50. Permisos no acumulables. Queda entendido que los permisos establecidos en el presente pacto no son acumulados.

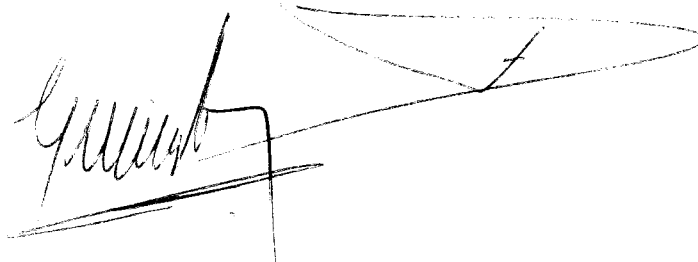
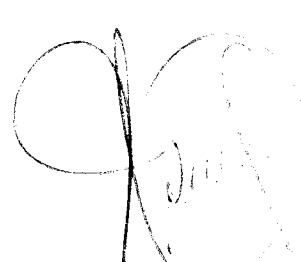
Artículo 51. Derecho del Recurso de reconsideración. Cuando LA DIRECCIÓN GENERAL deniegue el permiso con goce de salario solicitado, conceda un permiso que a juicio del TRABAJADOR no satisfaga sus necesidades o no autorice el permiso sin goce de salario, EL TRABAJADOR podrá solicitar por escrito la reconsideración ante LA DIRECCIÓN GENERAL, la que resolverá con carácter definitivo en un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas, notificando al interesado.

Artículo 52. Licencias. LA DIRECCIÓN GENERAL concederá a sus TRABAJADORES Y TRABAJADORAS las licencias siguientes:

a) Licencias de Carácter Familiar:

- Seis (6) días hábiles, en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente, hijos y hermanos del TRABAJADOR (a).
- Dos (2) días hábiles por fallecimiento de abuelos y padres del conyugue.
- Seis (6) días hábiles en caso de matrimonio del TRABAJADOR (A) solicitada por el interesado.
- Tres (3) días hábiles por nacimiento de los hijos del TRABAJADOR.
- Cinco (5) días hábiles en caso de enfermedad grave de los padres, hermanos, cónyuge, o los hijos del TRABAJADOR (A) solicitada por el interesado, quien debe justificar debidamente la gravedad de la enfermedad.



- 
- 
- Licencia por enfermedad del TRABAJADOR (A) según el informe del médico de LA DIRECCIÓN GENERAL, hasta por dos (2) días hábiles según el caso. Si el caso requiere de una suspensión mayor a la anterior indicada, se aplicarán las normas de suspensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando LOS TRABAJADORES (AS) de LA DIRECCIÓN sufran de enfermedad o accidente que produzca incapacidad temporal para trabajar.

b) Otras Licencias

- Para la reposición de documentos personales de identificación y licencia de conducir, tres (3) días hábiles, si la gestión debe efectuarse en el interior del país y un (1) día hábil, si la misma ha de realizarse en la ciudad capital o municipios del Departamento de Guatemala.
- Para la inscripción y reinscripción en la Universidad, un día hábil (1), dentro de su jornada de trabajo, a todos LOS TRABAJADORES que cursen estudios universitarios, en las diferentes universidades del país, siempre que el horario de inscripción sea dentro de las horas de labores debiendo presentar a su regreso la constancia de inscripción.

c) Por Motivos Sindicales.

EL MINISTERIO a través de LA DIRECCIÓN, concederá licencias a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del SINTRAPACUNAT, para que puedan concurrir a cursos, seminarios, congresos, conferencias u otros eventos sindicales a los que fueren invitados, a realizarse dentro del territorio nacional o en el extranjero y otorgará los viáticos y boletos aéreos respectivos a un máximo de 4 (cuatro) miembros, una vez por año, de conformidad con el Reglamento de Viáticos vigente.

Artículo 53. Permiso especial para estudiantes.

LA DIRECCIÓN GENERAL a través de la Unidad de Recursos Humanos otorgará permiso especial con goce de salario y demás prestaciones para todos aquellos TRABAJADORES (AS) que necesiten realizar estudios o actividades conexas en los siguientes casos:

- a) Para asistir a cursos, seminarios o becas de estudio relacionadas con las labores que se desarrollan en LA DIRECCIÓN GENERAL y que sean impartidos dentro y fuera del país, por el tiempo que duren dichos estudios.
- b) Para estudiantes universitarios que deban realizar el ejercicio profesional supervisado (EPS), un máximo de tres meses o que deban sustentar su examen técnico profesional hasta por cuarenta (40) días hábiles, autorizados por el Director General, para lo cual el interesado deberá presentar la documentación correspondiente.
- c) Permiso especial para estudiantes universitarios que consiste en una hora diaria antes del horario oficial para los estudios de superación personal.





En todos los casos EL TRABAJADOR (A) deberá acreditar fehacientemente las circunstancias o motivos del permiso solicitados y LA DIRECCIÓN GENERAL lo otorgará sin requerir del TRABAJADOR (A) la reposición del tiempo autorizado. Toda solicitud deberá ser presentada a la Unidad de Recursos Humanos, con conocimiento del jefe inmediato superior. Obligándose LA DIRECCIÓN GENERAL a resolverla por intermedio de la Unidad de Recursos Humanos, durante los siguientes ocho días calendario a su presentación.

a) Otros

Ochenta (80) horas por mes calendario, para cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del SINTRAPACUNAT, quienes podrán disponer de ellas de acuerdo a los intereses y necesidades de la organización, y tiempo completo para el Secretario General del Comité Ejecutivo, durante su permanencia activa del cargo, ya que los otros miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo participarán cuando sea requerida su participación.

Artículo 54. Vacaciones.

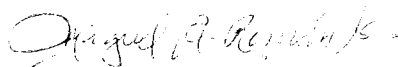
LA DIRECCIÓN GENERAL anualmente otorgará a LOS TRABAJADORES (AS) que hayan adquirido el derecho, los siguientes períodos de vacaciones:

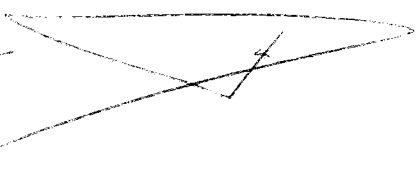
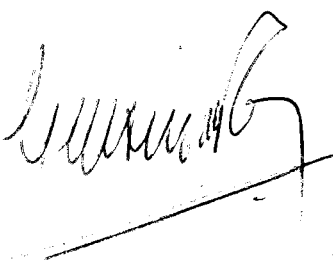
- | | |
|---|-----------------|
| a) De 1 a 10 años de servicio continuo | 32 días hábiles |
| b) De 11 años de servicio continuo en adelante..... | 34 días hábiles |

Artículo 55. Goce de Vacaciones:

Las vacaciones son obligatorias y se disfrutarán por períodos completos, salvo en los casos siguientes:

- a) Si después de fijada la fecha de vacaciones, por causas de emergencia en el servicio, o particular del TRABAJADOR (A), se hiciera necesario adelantarlas o posponerlas con anticipación no mayor de diez días a la fecha ya convenida, las partes interesadas convendrán la nueva fecha en que se disfrutarán sus vacaciones, sin que estas prescriban. Observando para el efecto, lo que establece la Ley de Servicio Civil.
- b) Si durante el período de vacaciones el trabajador sufre incapacidad por causas de enfermedad común o accidente conforme certificación del IGSS, o del médico de LA DIRECCIÓN GENERAL, EL TRABAJADOR (A) afectado (a) tendrá derecho a disfrutar del resto de su período vacacional al terminar la incapacidad.
- c) Cuando LA DIRECCIÓN GENERAL bajo responsabilidad del jefe inmediato del TRABAJADOR (A) por casos de emergencia, siempre y cuando no lesionen los intereses del TRABAJADOR (A) requiera la prestación de servicios de TRABAJADORES (AS) que estén gozando de su período de vacaciones, les compensará con tiempo adicional, por el tiempo laborado de conformidad con lo establecido en el presente pacto. Los días de vacaciones no disfrutados los gozará EL TRABAJADOR (A) posteriormente en la fecha que de común acuerdo determinen EL TRABAJADOR (A) y el jefe inmediato.
- d) Si al terminar la relación de trabajo, EL TRABAJADOR (A) no hubiera disfrutado de sus vacaciones, LA DIRECCIÓN GENERAL pagará al TRABAJADOR (A), o a la persona





indicada por éste en documento respectivo, si fuere el caso, los importes del período vacacional y bonificación vacacional, correspondiente a la parte proporcional de dicho período, de acuerdo a lo establecido en este PACTO.

- e) Si durante el período en que un TRABAJADOR (A) se encuentre disfrutando de sus vacaciones, entra en vigencia un aumento de salario, el aumento respectivo que corresponda al TRABAJADOR le será cancelado en su período próximo de pago. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo lo preceptuado en el inciso d) de este artículo. Los casos no previstos en el presente artículo y a solicitud de él o los interesados, serán resueltos por la Junta Mixta.

Artículo 56. Transporte. LA DIRECCIÓN GENERAL se compromete a mantener vigente el transporte para traslado de personal del Parque Nacional Tikal, Triángulo y Proyecto Nacional Tikal en Petén.

Artículo 57. Servicio Telefónico. En casos de emergencia, que deberán ser calificados por el jefe del centro de trabajo, LOS TRABAJADORES (AS) de LA DIRECCIÓN GENERAL podrán utilizar para uso personal los servicios telefónicos que estén al servicio de LA DIRECCIÓN GENERAL siempre que las llamadas sean locales y/o nacionales.

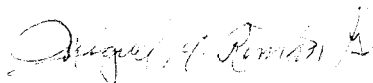
Artículo 58. Traslado de Trabajadores y trabajadoras. En caso de fallecimiento de TRABAJADORES o TRABAJADORAS de LA DIRECCIÓN GENERAL, ésta se compromete a través de los jefes de los centros de trabajo a proporcionar el vehículo que se encuentre en disponibilidad para trasladar a los familiares del TRABAJADOR o TRABAJADORA fallecido (a) y el féretro del TRABAJADOR fallecido al lugar donde los deudos lo soliciten, quedan ellos responsables de realizar los trámites legales pertinentes.

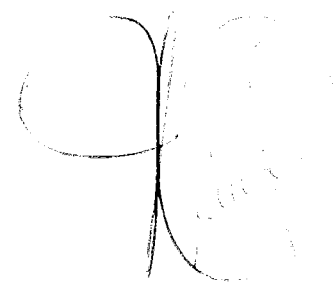
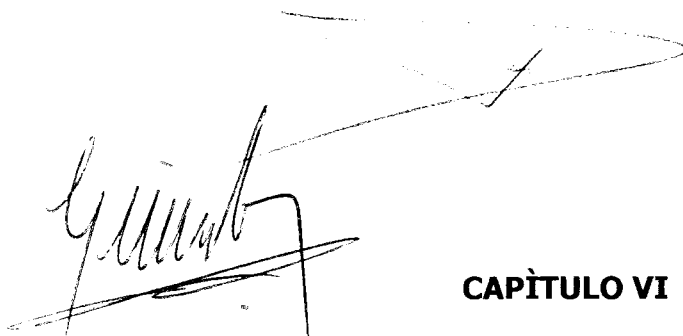
Artículo 59. Derecho a cambiar turno. LA DIRECCIÓN GENERAL reconoce el derecho de LOS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS del personal de vigilancia, a hacer cambios de turno temporal cuando estos de mutuo acuerdo así lo soliciten por escrito, explicando el motivo a su jefe inmediato superior, con 24 horas de anticipación siempre y cuando no perjudique el servicio.

Artículo 60. Derecho a permuta. En todos los proyectos que LA DIRECCIÓN GENERAL tenga en la República de Guatemala se autorizarán permutas entre LOS TRABAJADORES (AS) que ocupen puestos similares. LOS TRABAJADORES (AS) interesados en hacer uso de este derecho, deberán hacer constar por escrito el acuerdo entre ellos, y trasladarlo a las jefaturas respectivas para su conocimiento y opinión, cursándola a la Unidad de Recursos Humanos para su conocimiento y resolución. Cualquier permuta que se realice, no deberá lesionar los intereses de otros TRABAJADORES.

Artículo 61. Permiso Especial para el retiro de salario personal.

LA DIRECCIÓN GENERAL, otorgará a todos LOS TRABAJADORES (AS) que estén contratados por el renglón 031 Jornales, 01 día hábil de permiso para el retiro del cheque de sueldo de fin de mes, aguinaldo, bonificación anual, bono vacacional y otros que EL TRABAJADOR (A), reciba por concepto de servicios prestados a LA DIRECCIÓN GENERAL. El permiso se deberá efectuar en dos turnos para que el servicio no se vea afectado.





CAPÍTULO VI

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 62. Cursos de Capacitación.

LA DIRECCIÓN GENERAL organizará cursos de especialización y capacitación en áreas de interés para los fines y objetivos de LA DIRECCIÓN GENERAL, a los cuales LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS seleccionadas (os) o propuestos por quien corresponda, están obligados a asistir. El SINDICATO podrá solicitar a LA DIRECCIÓN GENERAL la apertura de los cursos que considere necesarios.

Artículo 63. Evaluación de la Capacitación.

De cada curso que se imparta se harán pruebas de evaluación para establecer el aprovechamiento de los cursantes. LA DIRECCIÓN GENERAL le entregará a los participantes certificación de la participación y/o calificación obtenida y enviará copia a la Unidad de Recursos Humanos para que forme parte de su récord de trabajo. En el caso de que algunos empleados sindicalizados sean designados a concurrir a seminarios, congresos, conferencias nacionales o internacionales de naturaleza sindical, o cuando se les otorguen becas por asuntos sindicales, LA DIRECCIÓN GENERAL concederá permiso hasta por sesenta días (60) con goce de salario.



CAPÍTULO VII

PRESTACIONES ECONÓMICO SOCIALES

Artículo 64. Objetivo de las normas.

Las normas de prestaciones económico sociales contenidas en el presente capítulo, tiene como objetivo mejorar las condiciones económicas y sociales de todos LOS TRABAJADORES (AS) que prestan sus servicios en LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL.

Artículo 65. Política Salarial.

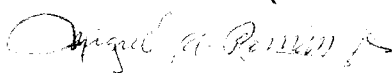
LA DIRECCION GENERAL se obliga a iniciar las gestiones ante EL MINISTERIO, a efecto que se proceda a efectuar la reclasificación de puestos y salarios a todo el personal, donde corresponda treinta días como máximo después de suscrito el presente PACTO.



Artículo 66. Bonificación Mensual.

LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL se obliga a otorgar a cada TRABAJADOR de la institución, permanente y temporal, un incremento mensual de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) que serán aplicados a la bonificación vigente de setecientos quetzales (Q.700.00), lo que hará una bonificación total de novecientos cincuenta quetzales exactos (Q.950.00). La presente bonificación surtirá efectos a partir de enero 2010 y será cancelado en su oportunidad conjuntamente con el sueldo de cada mes.

Para los efectos del pago de la bonificación, la misma quedará sujeta al trámite administrativo financiero y en caso de retraso, el pago se hará efectivo con efecto retroactivo a partir del uno de enero del dos mil diez (1-1-2010).



Artículo 67. Bono Navideño.

LA DIRECCIÓN se obliga a otorgar a cada TRABAJADOR de la Institución, permanente y temporal un bono navideño de quinientos quetzales (Q.500.00) el quince de diciembre de cada año.

Artículo 68. Estabilidad Laboral.

El principio de estabilidad laboral entre LA DIRECCIÓN GENERAL y sus TRABAJADORES (AS) se rige por las siguientes normas:

- a) LOS TRABAJADORES (AS) que actualmente laboran en los proyectos, obras o programas, al concluir éstos y si así lo decide LA DIRECCIÓN GENERAL, podran ser reubicados en otros proyectos del mismo, siempre y cuando exista disponibilidad financiera y proyectos para ejecutar, sin disminuirles sus salario y prestaciones, salvo que EL TRABAJADOR (A) prefiera recibir sus prestaciones las cuales deberán ser canceladas dentro de un plazo que no exceda de seis meses.
- b) Cuando se contrate a personal para una obra determinada o por tiempo definido, LA DIRECCIÓN GENERAL dará por terminada la relación laboral del TRABAJADOR (A), al concluir la obra o vencerse el plazo o término del contrato.

Artículo 69. Retiro Voluntario.

Para tal efecto, la Autoridad superior de EL MINISTERIO designará una comisión específica que hará los estudios necesarios para implantar dicho programa.

Artículo 70. Vacaciones y Aguinaldo a Interinos.

A todo TRABAJADOR contratado como interino a plazo fijo o para obra determinada, se le cancelará su periodo de vacaciones y aguinaldo en forma proporcional al tiempo laborado al terminar su contrato, siempre y cuando haya laborado por un mínimo de dos meses.

Artículo 71. Viáticos.

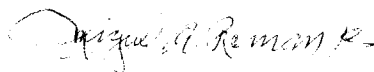
LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL se compromete a proporcionar a todo TRABAJADOR (A) que deba cumplir una comisión oficial, dentro o fuera del territorio nacional, los recursos financieros a través del departamento que corresponda, los cuales deberán ser cancelados en forma anticipada, de conformidad al reglamento de viáticos.

Artículo 72. Pago de Viáticos para comisiones en el extranjero.

LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL otorgará el pago de viáticos para LOS TRABAJADORES (AS) que realicen cursos de especialización y capacitación en el extranjero conforme el reglamento de viáticos respectivo, siempre que tales cursos o becas tengan interés para los objetivos y fines de LA DIRECCIÓN GENERAL; se exceptúa el caso de becas que cubren totalmente los gastos del beneficiado.

Artículo 73. Gastos Funerarios y panteón.

En caso de muerte de un TRABAJADOR (A), el cónyuge, persona unida de hecho declarada legalmente, hijos menores o incapacitados, hijos mayores, padres de un TRABAJADOR (A), en ese orden de prioridad, tienen derecho a percibir en concepto de cuota mortuoria la cantidad minima de Q5,000.00 y el monto de los dos ultimos sueldos o salarios devengado del causante.



Artículo 74. Prestación Póstuma.

LA DIRECCIÓN GENERAL pagará al cónyuge, persona unida de hecho declarada legalmente, hijos menores o incapacitados, hijos mayores, padres de un TRABAJADOR (A), en ese orden de prioridad, que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, hasta por un máximo de quince años. Esta prestación se hará efectiva en un sólo pago, por una sola vez y a la mayor brevedad posible y su monto no será menor del último salario recibido por EL TRABAJADOR (A). Independientemente de este pago, el cónyuge, hijos menores o incapacitados, hijos mayores o padres del TRABAJADOR (A) fallecido, en este orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar sin trámite judicial alguno, la última asignación por concepto de sueldos que hubiese devengado y las prestaciones por vacaciones y aguinaldo a que tuviese derecho hasta el día de su fallecimiento. Las prestaciones establecidas en este artículo se entregará a la(s) persona(s) que acredite(n) debidamente el parentesco. Este derecho no excluye a otros, que por la misma causa y de conformidad con la ley correspondan a los deudos del TRABAJADOR (A). El pago de la prestación debe hacerse a la mayor brevedad posible, para lo cual LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a hacer los trámites correspondientes para hacer efectivo el pago de dicha prestación.

Miguel A. Ramos

Artículo 75. Prestación Recreacional.

LA DIRECCIÓN GENERAL organizará una actividad recreativa para sus TRABAJADORES (AS) trimestralmente, proporcionando transporte y alojamiento de acuerdo a sus posibilidades.

Artículo 76. Capacitación en Primeros Auxilios.

LA DIRECCIÓN GENERAL a través de la Unidad de Recursos Humanos y otras dependencias, capacitará al personal de los diferentes frentes de trabajo en primeros auxilios.

Artículo 77. Servicio de Jubilados.

LA DIRECCIÓN GENERAL podrá recontractar a sus extrabajadores jubilados, bajo el renglon que no tenga relación de dependencia, que satisfagan requisitos de aptitud, conocimiento y experiencia en la especialidad que se requiera.

Artículo 78. Condiciones de Trabajo para el personal femenino.

LA DIRECCIÓN GENERAL y EL SINDICATO convienen en lo siguiente: No asignar trabajo que requiera exceso de fuerza física, así como guardar con quienes se encuentren en estado de gravidez, las consideraciones inherentes a su estado.

Miguel A. Ramos

Artículo 79. Derechos de la Madre Lactante.

Toda madre TRABAJADORA en época de lactancia gozará de un periodo de descanso de dos horas diarias para LAS TRABAJADORAS, con el objeto de alimentar a su hijo. Si la madre lo considera conveniente, puede hacer uso de este período de una sola vez o en forma fraccionada, de acuerdo a su horario de trabajo y de común acuerdo con su jefe inmediato superior.

El periodo de lactancia es de doce meses contados a partir del primer día hábil que la trabajadora se presente a su trabajo y podrá ampliarse por prescripción médica hasta dos meses más.

Miguel A. Ramos

Artículo 80. Permiso para llevar a sus hijos a atención médica.

LA DIRECCIÓN GENERAL otorgará un día de permiso a las madres TRABAJADORAS con goce de salario, para que pueda llevar al médico a sus hijos hasta de quince años de edad, previa solicitud justificada hecha por escrito, a discreción del jefe inmediato superior, quien deberá informar por escrito a la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 81. Enfermedad Profesional.

Cuando EL TRABAJADOR sufra enfermedad profesional como consecuencia de la clase de trabajo que desarrolla, éste será enviado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para su tratamiento respectivo por un médico especialista de dicha entidad, siguiendo el procedimiento establecido en las disposiciones vigentes por dicha entidad. Para el efecto EL TRABAJADOR se obliga a presentar la constancia respectiva.

Artículo 82. Comedores.

LA DIRECCIÓN GENERAL de acuerdo a sus posibilidades económicas asignará una cantidad anual dentro de las partidas de su presupuesto, con la finalidad principal de construir comedores adecuados para el personal en las áreas de trabajo donde actualmente no existen y mejorarlos en aquellas áreas donde ya existen.

Artículo 83 Prestación Médica.

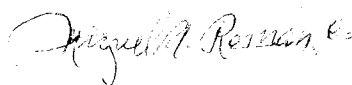
LA DIRECCIÓN GENERAL otorgará ayuda por servicios médicos a sus TRABAJADORES (AS), cónyuges e hijos, que incluye lo siguiente:

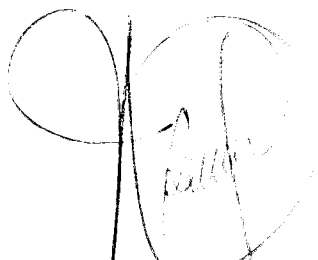
- a) Asistencia médica general, a través de la Clínica Médica que continuará funcionando en el edificio de LA DIRECCIÓN GENERAL, en las dos jornadas.
- b) Extender los beneficios de la asistencia que se refiere a la literal a) del presente artículo, a los proyectos existentes en los diferentes departamentos del país, se deberán realizar visitas periódicas, según calendario elaborado por los médicos de LA DIRECCIÓN GENERAL que permita atender al personal de los proyectos antes mencionados.

Artículo 84. Incapacidad Permanente.

En los casos de presunta invalidez física y/o mental de TRABAJADORES (AS) que a juicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sean aptos para desempeñar algún trabajo y sea recomendable que lo desempeñen, LA DIRECCIÓN GENERAL podrá asignar un puesto remunerado compatible con su condición física y capacidad remanente de trabajo, debiendo mantener su salario anterior.

Artículo 85. Asesoría Legal para trabajadores. En caso de detención de TRABAJADORES (AS) que se encuentren en el desempeño de sus labores, LA DIRECCIÓN GENERAL se compromete a verificar el tipo de delito y/o falta, a la mayor brevedad posible y establecer si procede o no la intervención, todo este trámite a través del Asesor Jurídico de LA DIRECCIÓN GENERAL, dependiendo el caso del trabajador. La Asesoría Jurídica de LA DIRECCIÓN GENERAL, prestará asistencia gratuita legal a LOS TRABAJADORES (AS) del mismo cuando le sea requerida siempre y cuando los problemas legales se susciten en el desempeño de labores y no exista falta o delito cometidos contra LA DIRECCIÓN GENERAL. En hechos de tránsito LA DIRECCIÓN GENERAL podrá a través





de la Asesoría Jurídica, prestarle los servicios que el caso requiera en sus primeras diligencias, y en la medida de sus posibilidades.

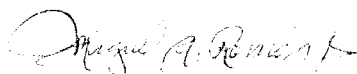
Artículo 86. Prestaciones de orden educativo. LA DIRECCIÓN GENERAL tramitará ante el Ministerio de Educación bolsas de estudios para los mejores alumnos a nivel primario y vocacional de los hijos de LOS TRABAJADORES (AS) de LA DIRECCIÓN GENERAL, de acuerdo a las propuestas hechas por EL SINDICATO.

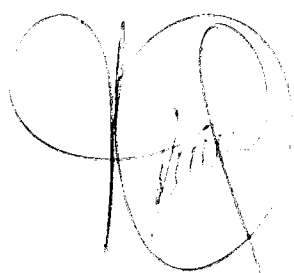
Artículo 87. Útiles Escolares. LA DIRECCIÓN GENERAL, se obliga a entregar una bolsa de útiles escolares para los hijos menores de edad de LOS TRABAJADORES comprendidos en el nivel primario, básico y diversificado. Para el otorgamiento de tales bolsas, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) El educando debe comprobar conforme a los atestados correspondientes, su asistencia periódica al establecimiento educativo, así como mantener un promedio de calificaciones de setenta y cinco (75) puntos, extremo que debe acreditar previo a la recepción de la bolsa al SINDICATO.
- b) La bolsa será adjudicada únicamente a los hijos de LOS TRABAJADORES (AS) cuyo salario no exceda de seis mil quetzales (Q.6,000.00) mensuales. Para los efectos del cómputo salarial, se establece que es aquel integrado por el salario nominal más la adición de cada una de las bonificaciones o complementos al salario, no importando su naturaleza.
- c) No podrá ser concedida más de una bolsa por TRABAJADOR.
- d) Los insumos que contendrá la bolsa de mérito, deberá tener un valor no menor de seiscientos quetzales (Q.600.00).

Artículo 88. Becas de Estudio. Todas las becas de estudio otorgadas por el Ministerio de Cultura y Deportes a través de LA DIRECCIÓN GENERAL u otras entidades internacionales serán asignadas mediante concurso de oposición, para lo cual serán publicadas todas las opciones para que los interesados en ellas puedan aplicar. Para el efecto se crea la Comisión de Becas, que tendrá a su cargo el procedimiento de selección, evaluación y adjudicación de conformidad con el siguiente normativo:

- a) **Integración:** La Comisión de Becas estará integrada por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, el Director General del Patrimonio Cultural y Natural y un representante del SINDICATO.
- b) **Correspondencia:** toda correspondencia del interior o exterior referente a becas deberá ser canalizada por LA DIRECCIÓN GENERAL, quien remitirá la documentación a la Unidad de Recursos Humanos en forma inmediata para que realice el estudio preliminar de aquellas opciones que sean de beneficio para LA DIRECCIÓN GENERAL y que ameriten ser convocadas a oposición. De todas las convocatorias que haga la Unidad de Recursos Humanos, se remitirá copia mediante conocimiento a la Comisión de Becas.



- 
- 
- c) **Resoluciones de la Comisión de Becas:** La Comisión de Becas hará las recomendaciones al Despacho de LA DIRECCIÓN GENERAL, para que ésta a su vez las remita al Despacho Ministerial, para que decida lo correspondiente. El tiempo que dure la beca no interrumpe la relación laboral correspondiente.
- d) **Para la aplicación de este artículo,** se tomará en cuenta lo establecido en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil en lo referente a este aspecto.

Artículo 89. Servicio de Cafetería-Comedor en Oficinas Centrales. LA DIRECCIÓN GENERAL mantendrá en el edificio central, la cafetería-comedor para servicio de sus TRABAJADORES (AS), cuya administración y supervisión deberá estar a cargo de un representante del SINDICATO. LA DIRECCIÓN GENERAL proporcionará mesas y sillas para que LOS TRABAJADORES (AS) puedan ingerir sus alimentos. El uso, mantenimiento y reposición de éstos y de los aparatos que ya fueron proporcionados, queda bajo la responsabilidad del SINDICATO.

CAPÍTULO VIII

REGIMEN CULTURAL Y DEPORTIVO

Artículo 90. Cultural y Deportivo.

LA DIRECCIÓN GENERAL y EL SINDICATO, convienen en coordinar todas las actividades sociales, culturales y deportivas en beneficio de LOS TRABAJADORES y/o TRABAJADORAS de LA DIRECCIÓN GENERAL.

Artículo 91. Instalaciones Deportivas.

LA DIRECCIÓN GENERAL consciente de la necesidad de fomentar el deporte dentro de sus TRABAJADORES continuará impulsando programas deportivos organizados por el SINDICATO, y en la medida de sus posibilidades mejorará las instalaciones ya existentes y habilitará otras.

Artículo 92. Ayuda para el Deporte.

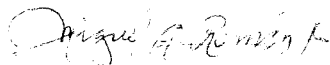
LA DIRECCIÓN GENERAL, se obliga a entregar al SINDICATO, en el mes de abril de cada año, los correspondientes uniformes, pelotas y otros implementos necesarios para la práctica del deporte.

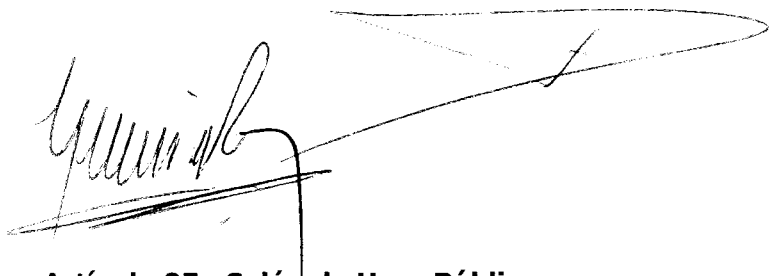
Artículo 93. Festejos.

LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a celebrar su aniversario y convivio navideño, nombrando para su organización un Comité integrado por dos miembros de EL SINDICATO y el personal que considere LA DIRECCIÓN GENERAL.

Artículo 94. Biblioteca.

LA DIRECCIÓN GENERAL y EL SINDICATO convienen en dotar a la biblioteca de la planta central de literatura variada y actualizada periódicamente, asimismo se preocupará de capacitar y adiestrar a quienes desempeñen funciones de bibliotecarios.





Artículo 95. Salón de Usos Públicos.

LA DIRECCIÓN GENERAL habilitará un salón de actos, dotando de los implementos que sean necesarios, en la medida de sus posibilidades, para que pueda cumplir con los fines para los cuales fue creado.

CAPÍTULO IX

HIGIENE, SEGURIDAD Y ESTÉTICA EN EL TRABAJO

Artículo 96. Objetivos de las Normas de Higiene y Seguridad:

Las normas de higiene y seguridad contenidas en el presente capítulo, tiene como objetivo garantizar la integridad corporal, la salud, la higiene, la comodidad de LOS TRABAJADORES y el buen funcionamiento de LA DIRECCIÓN GENERAL.

Artículo 97. Cumplimiento de las Leyes de Higiene y Seguridad.

LA DIRECCIÓN GENERAL girará las instrucciones necesarias a los jefes de los centros de trabajo y a todos sus TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, a efecto que sean cumplidas las normas contenidas en las leyes y reglamentos relativos a higiene y seguridad en el trabajo y a mantener los centros de trabajo en las condiciones que tales leyes, reglamentos y el presente PACTO establecen.

Artículo 98. Garantías Mínimas de Seguridad para el Trabajador y/o trabajadora.

LA DIRECCIÓN GENERAL mediante reglamentos específicos, establecerá las garantías mínimas de seguridad e higiene para LOS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS.

Artículo 99. Condiciones Higiénicas.

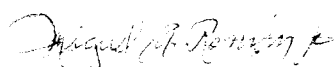
En los centros de trabajo, LA DIRECCIÓN GENERAL instalará mingitorios y/o inodoros y lavamanos, en número adecuado al personal que labora en cada centro de trabajo de conformidad con el reglamento sobre higiene y seguridad en el trabajo, asimismo, instalará regaderas en los centros de trabajo que por la índole de las labores se justifique. LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a proveer papel sanitario, desodorantes para sanitarios y ambiental; velando LOS TRABAJADORES por su adecuado uso, conservación y utilización.

Artículo 100. Agua Potable y Depósitos.

LA DIRECCIÓN GENERAL dotará y mantendrá en los lugares de trabajo suficiente agua potable para consumo de LOS TRABAJADORES (AS).

Artículo 101. Extinguidores.

Las partes convienen en que para la seguridad tanto LA DIRECCIÓN GENERAL, como de LOS TRABAJADORES de todas las dependencias similares y en todas las oficinas y centros de trabajo y a los proyectos en general, se mantendrá una cantidad suficiente de extinguidores para incendios, esto de acuerdo a la distribución de las oficinas y teniendo en cuenta los requerimientos específicos.



Artículo 102. Botiquines.

En los edificios y/o centros de trabajo de LA DIRECCIÓN GENERAL que no cuenten con consultorio médico, se instalarán botiquines debidamente surtidos con analgésicos y los medicamentos necesarios para primeros auxilios, serán revisados por los médicos de LA DIRECCIÓN GENERAL cuando sea necesario y los botiquines estarán disponibles durante todas las jornadas de trabajo. A todos los grupos de TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS que salgan de comisión se les proporcionará un botiquín de igual manera.

Artículo 103. Vigilancia y Supervisión.

LA DIRECCIÓN GENERAL dará la debida instrucción a todo el personal que se desempeñe en puestos de jefatura, con el propósito que a partir de ellos, se vigile y constaten las adecuadas condiciones de seguridad e higiene, asimismo, se apliquen sin excepción las normas de seguridad e higiene que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene establecidas.

Artículo 104. Capacitación.

LA DIRECCIÓN GENERAL dará a todos sus TRABAJADORES (AS) a través de personas especializadas en la materia, capacitación sobre primeros auxilios y demás normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 105. Mantenimiento de Edificios e Instalaciones.

LA DIRECCIÓN GENERAL dará mantenimiento adecuado a sus edificios e instalaciones existentes o que se construyan en el futuro, conforme las necesidades del servicio.

Artículo 106. Mobiliario, Equipo, Vehículos y Maquinaria.

LA DIRECCIÓN GENERAL, LOS TRABAJADORES y TRABAJADORAS velarán porque el mobiliario, los útiles de escritorio y en general todo equipo de trabajo, funcionen de la mejor manera, en especial el equipo de trabajo y seguridad.

Artículo 107. Condiciones Confiables de los Vehículos y Equipo de Trabajo.

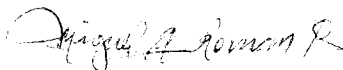
LA DIRECCIÓN GENERAL mantendrá en buen estado de funcionamiento los vehículos y equipo de trabajo, debiéndose reparar los que se encuentren en mal estado o defectuosos. A su vez quien los usare, se obliga a darle el trato adecuado para su funcionamiento y a utilizarlo solamente para los fines de LA DIRECCIÓN GENERAL. Asimismo es obligación de LOS TRABAJADORES, reportar inmediatamente a su jefe inmediato superior la falla del vehículo, equipo o mal estado de los mismos.

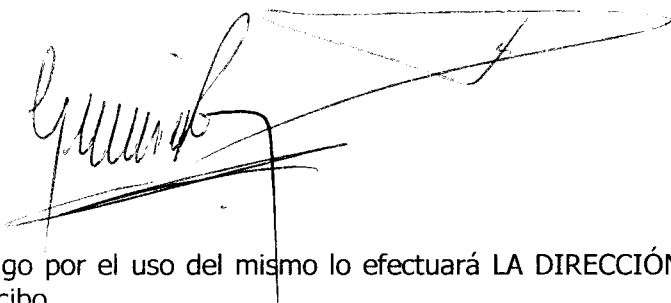
Artículo 108. Calidad de Equipo.

El equipo de protección deberá ser de buena calidad y adecuado, corresponder a la naturaleza del trabajo y con la identificación de LA DIRECCIÓN GENERAL.

Artículo 109. Traslado de Trabajadores y/o Trabajadoras Accidentados.

En caso de accidente de trabajo por estar realizando labores al servicio de LA DIRECCIÓN GENERAL, EL TRABAJADOR afectado deberá ser trasladado en forma inmediata al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social más cercano y en su defecto a un Centro de Salud u Hospital Estatal en vehículo adecuado, sin necesidad de previa autorización para uso del mismo, si hubiere necesidad de utilizar vehículos particulares para el traslado, el





pago por el uso del mismo lo efectuará LA DIRECCIÓN GENERAL contra presentación de recibo.

Artículo 110. Utilización de Equipo adecuado para realizar tareas riesgosas.

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que realicen tareas riesgosas inherentes a su cargo, deberán ejecutarlas siempre que dispongan del equipo de protección correspondiente que garantice su seguridad.

Artículo 111. Publicidad.

Para alcanzar los propósitos de seguridad e higiene en el trabajo, LA DIRECCIÓN GENERAL realizará las actividades siguientes:

- a) En todos los lugares donde se ejecutan tareas de riesgo en el trabajo, se fijarán avisos claros, precisos y llamativos que sirvan de prevención a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de otras dependencias.
 - b) Colocar en cada centro de trabajo una vitrina para utilizarla exclusivamente para exhibir toda clase de información relativa a seguridad e higiene.
 - d) Publicar y colocar en los sitios más visibles de los centros de trabajo, carteles ilustrados y educativos sobre seguridad e higiene en el trabajo.
 - d) Colocar en los centros de trabajo carteles ilustrativos acerca del cumplimiento de las obligaciones de LOS TRABAJADORES (AS) relativos a seguridad e higiene en el trabajo.
- 
- 

Artículo 112. Prevención de Enfermedades Profesionales.

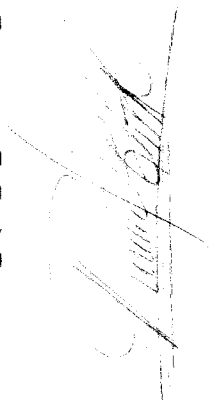
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS propensos a contraer alguna enfermedad profesional o que hubiesen contraído la misma en LA DIRECCIÓN GENERAL, serán trasladados a su solicitud y previo dictamen de un médico de LA DIRECCIÓN GENERAL a otro centro de trabajo, sin menoscabo de su salario y demás prestaciones, excepto las específicas del centro de trabajo donde desempeña sus labores.

Artículo 113. Intransferibilidad de Indumentaria de Trabajo de Uso Personal.

La indumentaria estrictamente personal, usada por un TRABAJADOR o TRABAJADORA, no será transferida a otro TRABAJADOR (A), por lo que no queda obligado (a) a devolverla a LA DIRECCIÓN GENERAL.

Artículo 114. Utilización de Equipo.

EL TRABAJADOR (A) de LA DIRECCIÓN GENERAL que reciba equipo de trabajo en la ejecución de sus labores, se hará responsable de su no utilización, ya que la misma constituirá falta para los efectos de la aplicación de éste PACTO. En caso de pérdida, daño o destrucción comprobable e imputable al TRABAJADOR, éste lo repondrá o reparará por su cuenta. Se exceptúa el daño o deterioro ocasionados por el uso normal del equipo.



Angela R. Benítez

Artículo 115. Comodidad de los Trabajadores (as) y condiciones de los Centros de Trabajo.

a) Luz y ventilación:

LA DIRECCIÓN GENERAL velará porque cada lugar de trabajo cuente con suficiente luz natural o artificial, para que cualquier clase de trabajo que se desarrolle, se haga en condiciones perfectas de iluminación. De igual manera se considera fundamental la existencia de una buena ventilación en cada lugar de trabajo, para tal efecto, y en cumplimiento de lo anterior, EL SINDICATO por medio de sus afiliados puede manifestarse al respecto. La Junta Mixta atenderá cualquier solicitud dándole cumplimiento inmediato.

b) Limpieza diaria de los lugares de trabajo: LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a mantener todos los lugares de trabajo en las mejores condiciones de higiene, para el efecto, los conserjes de aseo contarán con el material y equipo indispensable.

c) Recipientes para la basura: LA DIRECCIÓN GENERAL instalará convenientemente en lugares determinados, recipientes para colocación de basura, tanto en el edificio central como en los lugares de trabajo.

CAPÍTULO X

DEL SINDICATO

Artículo 116. Permiso a Delegados Departamentales para asistir a las Asambleas con goce de salario.

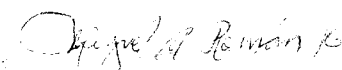
Los Delegados que EL SINDICATO tenga en el interior de la República, gozan de permiso para asistir a las asambleas generales, ordinarias y extraordinarias que celebre EL SINDICATO, para cuyo efecto, EL SINDICATO enviará programación anual o semestral al jefe inmediato superior, quien tomando en cuenta para el efecto de la distancia entre el lugar de trabajo y el lugar donde se realice ésta, otorgará el permiso correspondiente con goce de salario, sin que el mismo exceda de 3 días. Este permiso será para dos delegados por cada centro de trabajo.

Artículo 117. Información a Representantes Sindicales.

LA DIRECCIÓN GENERAL siempre que le sea requerida cualquier información por parte de los representantes sindicales, en forma escrita, se le proporcionará inmediatamente o en plazo que no exceda de 3 días.

Artículo 118. Reuniones Laborales y Sindicales.

LA DIRECCIÓN GENERAL reconoce el derecho del SINDICATO para que una vez al mes como mínimo, en cada centro de trabajo se puedan celebrar reuniones de trabajo con la Directiva de la Filial y/o el Delegado Sindical, o cuando sea estrictamente necesario. Para el efecto EL SINDICATO notificará con 48 horas de anticipación a LA DIRECCIÓN GENERAL, previa autorización del Comité Ejecutivo Central.



Artículo 119. Sesiones de Asamblea Sindical.

LA DIRECCIÓN GENERAL permitirá al SINDICATO celebrar sesiones de Asamblea General, las cuales serán de carácter ordinario y/o extraordinario, contando con la presencia de uno o dos delegados por cada proyecto tanto locales como del interior, para el efecto el Comité Ejecutivo notificará a LA DIRECCIÓN GENERAL en el caso de que las Asambleas se celebren en el edificio central y/o en horas hábiles, con 48 horas de anticipación a la fecha de realización de la misma, una vez al mes, cuando sea ordinaria y extraordinaria cuando lo ameriten las circunstancias y asistirán todos LOS TRABAJADORES afiliados, para que la misma se realice de 9:00 horas en adelante, para tal efecto LA DIRECCIÓN GENERAL concederá los permisos correspondientes con goce de sueldo.

Artículo 120. Ingreso a Lugares de Trabajo.

LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO deberá permitir a los Miembros del Comité Ejecutivo y Consultivo del SINDICATO para que puedan ingresar a cualquiera de los centros de trabajo en horas de labores, con el objeto de tratar casos extraordinarios y celebrar reuniones de trabajo.

Artículo 121. Información Sindical a los Trabajadores.

LA DIRECCIÓN GENERAL con absoluto respeto a la libertad sindical existente, no obstaculizará por ningún motivo o medio, el que los representantes sindicales acreditados ante EL SINDICATO, informen en los centros de trabajo a LOS TRABAJADORES (AS) de la misma, sobre la actividades que realiza, problemas que se confronten o cualquier información relacionada con la actividad sindical y la relación obrero patronal. A LOS TRABAJADORES (AS) no se les obstaculizará su derecho de abocarse a los representantes sindicales, para plantear sus problemas laborales o requerirles información. En todo caso siempre y cuando no interfieran en las actividades normales del trabajo.

Artículo 122. Horario para Directivos Sindicales.

LA DIRECCIÓN GENERAL concederá licencia sindical a tiempo completo con goce de salario total y demás prestaciones laborales al Secretario General y demás directivos del Sindicato, quienes gozarán de autorización de la DIRECCIÓN GENERAL para el montaje de reuniones de información y trabajo con mínimo de dos horas una vez por semana. Y ochenta (80) horas por mes calendario, para cada uno de los miembros del comité Ejecutivo y Consultivo quienes podrán disponer de ellas de acuerdo a los intereses y necesidades de la Organización, para el efecto el Secretario General llevará el control de asistencia en los libros respectivos.

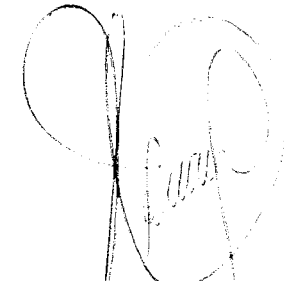
Artículo 123. Licencia de Carácter Educativo Sindical.

LA DIRECCIÓN GENERAL concederá permiso a los afiliados al SINDICATO para asistir a conferencias, cursillos, seminarios, congresos y otros eventos de carácter sindical, debidamente comprobados ya sea a nivel nacional o internacional, a los que fueren invitados o a los que organice EL SINDICATO.

Artículo 124. Acceso a toda la información relacionada con la Dirección General.

LOS TRABAJADORES (AS) o EL SINDICATO tienen derecho a obtener de conformidad con la ley, la información de su interés así como obtener copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los documentos que deseen consultar. Asimismo, el Comité Ejecutivo y Consultivo del SINDICATO podrá examinar los

Miguel A. Rentería



expedientes en presencia de un representante de la unidad competente o quien haga sus veces.

Artículo 125. Estrados Informativos.

LA DIRECCIÓN GENERAL colocará en su sede central un tablero especialmente para que EL SINDICATO informe a todos LOS TRABAJADORES de sus actividades. Asimismo, EL SINDICATO recibirá diariamente un ejemplar del diario oficial a costa de LA DIRECCIÓN GENERAL.

Artículo 126. Vehículos, Servicios de Comunicación y Sede Sindical.

LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a mantener en sus instalaciones, un espacio físico para la sede sindical, no menor al que actualmente posee en la zona central del área metropolitana. LA DIRECCIÓN GENERAL en la medida de sus posibilidades y a su amplia discreción, podrá proporcionar al SINDICATO un vehículo para los fines estrictamente sindicales de éste, siendo responsabilidad exclusiva del SINDICATO el uso del mismo, combustible y demás aditamentos. LA DIRECCIÓN GENERAL se compromete a comprar el derecho de una línea telefónica al SINDICATO, corriendo por cuenta del SINDICATO la instalación y pago del servicio por el arrendamiento.

Artículo 127. Deducción de Cuotas Sindicales

LA DIRECCIÓN GENERAL deducirá del salario de LOS TRABAJADORES (AS) afiliados al SINDICATO, las cuotas mensuales sindicales correspondientes, en base al registro de afiliados que EL SINDICATO le proporcione, LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a girar por medio de cheque a nombre del SINDICATO, las cuotas deducidas a LOS TRABAJADORES (AS) afiliados (as), hasta cinco días hábiles como máximo, después de haber efectuado el pago, anexando la nómina respectiva, la cual deberá incluir nombre, cargo y monto de la deducción

CAPÍTULO XI

OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL CON SUS TRABAJADORES (AS)

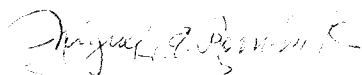
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (AS) CON LA DIRECCIÓN GENERAL

Artículo 128. Obligaciones de los trabajadores (as):

Las obligaciones de LOS TRABAJADORES de LA DIRECCIÓN GENERAL serán las que se deriven de la ejecución de las labores y las contenidas en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo y otras disposiciones legales.

Artículo 129. Obligaciones de la Dirección General.

Son obligaciones de LA DIRECCIÓN GENERAL aquellas que para los patronos contiene el Código de Trabajo, contenidas en el presente PACTO y otras disposiciones legales al respecto.



Artículo 130. Equipo.

LA DIRECCIÓN GENERAL se compromete a dar a LOS TRABAJADORES (AS) el equipo necesario para su protección física y desempeño de las labores. El equipo consiste en lo siguiente:

- a) Para electricistas y técnicos, un casco de material especial aislante, un overol, un par de guantes de material especial aislante. Un par de botas especiales para electricistas.
- b) Para pintores, mecánicos, carpinteros, restauradores y albañiles, una gorra de lona, un casco de material especial, un overol, una mascarilla protectora contra polvo y gases, lentes protectores.
- c) Para operativos en general, incluye vigilantes y conserjes, dos pantalones de lona por año, un par de botas altas de cuero con amarras por año, un casco de material aislante adecuado a la tarea a realizar. Cuatro pares de guantes por año, dos pares de lentes protectores por año, una capa para cada TRABAJADOR (A) por año, dos pares de botas de hule por año para TRABAJADORES (AS) que laboren en bodegas, además de lo descrito en el presente artículo, una bata.

Artículo 131. Calidad del Equipo.

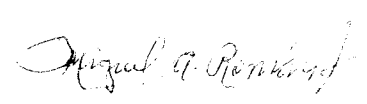
El equipo de protección deberá ser de buena calidad y adecuado, además se hará la identificación de cada sección, departamento o proyecto de LA DIRECCIÓN GENERAL.

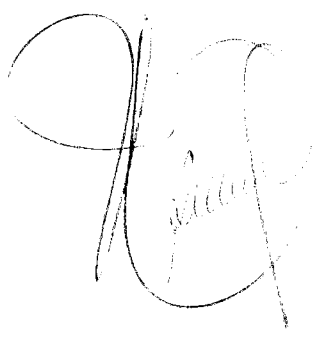
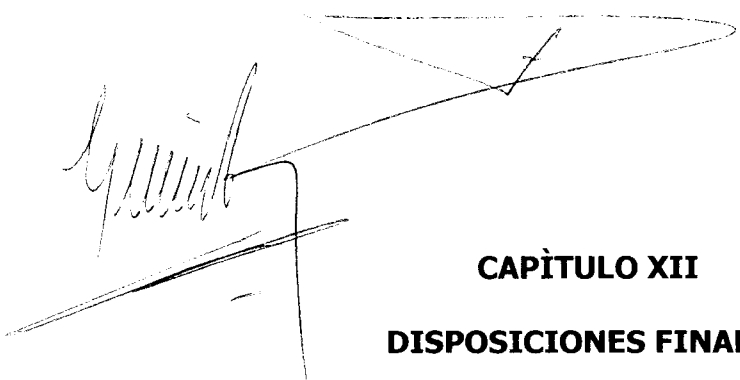
Artículo 132. Capacitación del personal.

LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a través de la Unidad de Recursos Humanos a elaborar un estudio sobre las necesidades de adiestramiento, capacitación y formación personal, en un término no mayor de treinta días a partir de la firma de este PACTO.

Artículo 133. Respeto y decoro en las labores.

Los representantes de LA DIRECCIÓN GENERAL y LOS TRABAJADORES (AS), en las labores se guardarán la debida consideración y respeto, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra, así como de actitudes lesivas a la dignidad personal de los mismos. El TRABAJADOR (A) que preste sus servicios en LA DIRECCIÓN GENERAL, no podrá ser ocupado en horas hábiles para trabajos personales o particulares al servicio de jefe alguno o empleados que desempeñen cargos de directores o representación de la misma. Igualmente todos LOS TRABAJADORES (AS) deberán presentarse a sus labores y ejecutar las mismas observando las normas de una adecuada conducta y decoro personal. En el supuesto caso de que el representante de la jefatura o jefes inmediatos o subalternos, en sus relaciones con LOS TRABAJADORES, fuere acusado de incumplimiento a esta disposición, el mismo procederá a realizar una disculpa pública cuando menos ante los compañeros del TRABAJADOR (A) que labore en una misma sección, departamento o proyecto. Asimismo, se hará acreedor al acta respectiva, en la que participará un representante de la jefatura, dos miembros del Comité Ejecutivo o Consultivo del SINDICATO, la persona afectada y tres TRABAJADORES (AS) que actuarán como testigos.





CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 134. Derechos adquiridos por los trabajadores.

Si al entrar en vigencia el presente PACTO, existieren convenios celebrados en forma singular con LOS TRABAJADORES (AS), costumbres sobre cuestiones no reguladas expresamente en este cuerpo normativo, prevalecerán aquellas que favorezcan a LOS TRABAJADORES (AS), en igual forma si en el futuro se celebran convenios singulares o colectivos o se crearen costumbres que favorezcan a LOS TRABAJADORES (AS) que las disposiciones de éste PACTO, prevalecerán tales convenios o costumbres, obviamente jamás se perderán los derechos adquiridos por medio de éste PACTO, del anterior o de cualquier otra normativa.

Artículo 135. Transferencias.

Para que las prestaciones contempladas en el presente PACTO puedan otorgarse, LA DIRECCIÓN GENERAL se obliga a gestionar de inmediato las transferencias presupuestarias o cualquier otro trámite financiero que se requiera.

Artículo 136. Incumplimiento del pacto.

El incumplimiento por acción u omisión de cualquiera de las normas del presente PACTO por alguna de las partes dará derecho a la otra a tomar las acciones legales pertinentes.

Artículo 137. Casos imprevistos.

Lo que no haya quedado convenido en el presente PACTO COLECTIVO y que se refiera a la relación entre LAS PARTES, será resuelto conciliatoriamente de conformidad con los procedimientos establecidos en éste PACTO; si no hubiere acuerdo entre las partes, LA DIRECCIÓN y EL SINDICATO acuerdan someter sus diferendos a tres amigables componedores. Llegado el momento ambas partes se obligan de común acuerdo a establecer el procedimiento e integración del Tribunal Componedor, el cual será obligatorio y su dictamen también será obligatorio previo a llegar a la última instancia en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

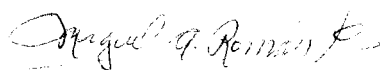
Artículo 138. Término de cumplimiento de las prestaciones. Toda prestación aquí acordada que no tenga término especial para su cumplimiento, se entenderá que es de inmediata aplicación al entrar en vigencia el presente PACTO.

Artículo 139. Impresión del pacto.

LA DIRECCIÓN GENERAL imprimirá por su cuenta dos mil (2,000) ejemplares de éste PACTO COLECTIVO, en forma adecuada previa aprobación del SINDICATO, los cuales entregará dentro de los treinta días contados a partir de la vigencia del PACTO, al Comité Ejecutivo del SINDICATO con la finalidad de ser entregados a los miembros afiliados al mismo.

Artículo 140. Adecuación de las normas del pacto.

Si como consecuencia de la reforma o sustitución de las leyes de trabajo y previsión, se determinara en el futuro mejores derechos a favor de LOS TRABAJADORES (AS), éstos quedarán de inmediato incorporados al presente PACTO. Si por el contrario, las reformas



o sustitución aludidas implican disminución o tergiversación de los derechos aquí contemplados, seguirán vigentes las disposiciones de este cuerpo normativo.

Artículo 141. Violaciones del pacto.

Todo acto ejecutado en contravención a las disposiciones establecidas en el presente PACTO, darán acción para ejercitar los derechos correspondientes ante los órganos competentes, previo agotamiento de los procedimientos de arreglo directo establecidos en el PACTO.

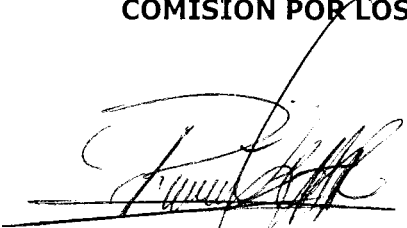
Artículo 142. Descuentos por gastos de negociación.

En virtud que el presente PACTO es un beneficio colectivo para todos LOS TRABAJADORES, LA DIRECCIÓN se obliga a efectuar un descuento automático ante LOS TRABAJADORES, a efecto que del primer cheque que contenga la Bonificación Mensual aquí acordada para el 2010, sea proporcionada la suma que para el efecto se establezca, por cada trabajador de LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL, por esta única vez al SINDICATO, la cual servirá para sufragar los gastos que la negociación de éste PACTO ocasionó y otras actividades a realizar para beneficio laboral.

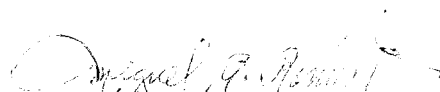
Artículo 143. Suscripción del Pacto Colectivo.

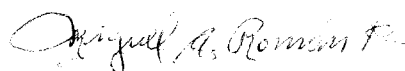
En fe de la verdad de todo lo anterior, suscribimos el presente **PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO**, en cuatro ejemplares, en la Ciudad de Guatemala el día treinta de diciembre del año dos mil nueve.

COMISIÓN POR LOS TRABAJADORES


Arquitecto
Rony Amilcar Chávez Rivera
Titular


Licenciado
Víctor Hugo Moscozo
Titular

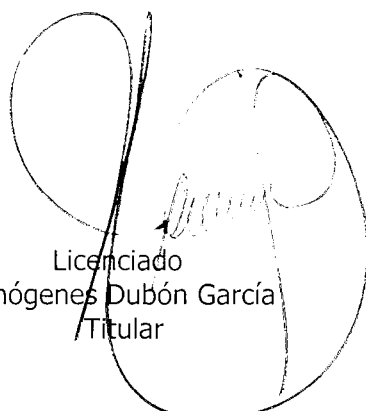

Miguel Ángel Román Girón
Titular

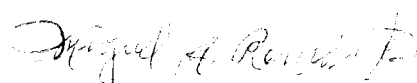


COMISIÓN POR EL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES


MSC.
Guillermo Díaz Romeu
Titular


Luis Manfredo Gudiel Mejía
Titular


Licenciado
Atenógenes Dubón García
Titular





**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**

Guatemala, C.A.

REF.: _____

NUM.: _____

Al contestar sírvase mencionar el número y
referencia de esta nota.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. GUATEMALA, DIECISIETE DE
FEBRERO DE DOS MIL DIEZ.**

RESOLUCION No. 44-2010

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y SIMILARES** y el **MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES**, 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:

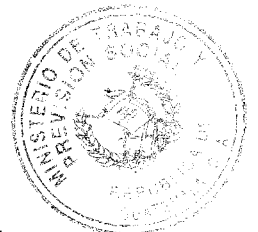
Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los Artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo; 5 del Acuerdo Gubernativo número 221-94 al resolver:

DECLARA:

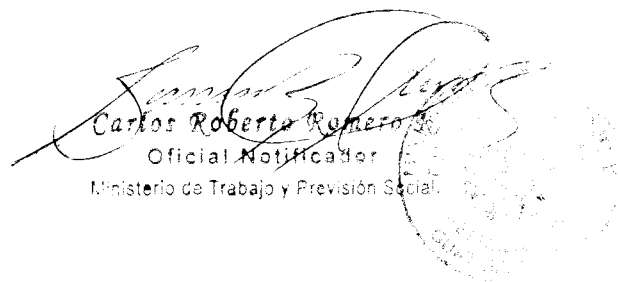
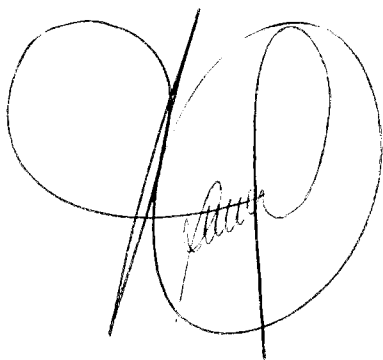
1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y SIMILARES** y el **MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES** se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.
2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la aprobación del mismo, según su Artículo 14 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo 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. Sebastián Vázquez Solís
Secretario General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Mario Roberto Mescas Aguero
Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social



En la ciudad de Guatemala, siendo las 11:40 horas
del día 23 del mes de febrero del
dos mil diez, notifiqué la resolución que
antecede número 44-2010 a Ministerio de Cultura
y Deportes por medio de cédula que entregué
a Atenogenes Dubon en la
dirección situada en 12 avenida 11-11 zona 1
Doy fé



Carlos Roberto Romero
Oficial Notificador
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



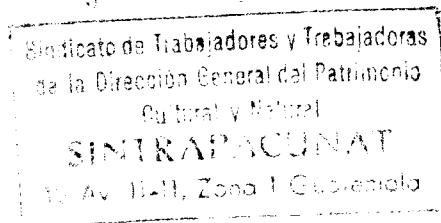
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

Guatemala, C.A.

REF.: _____
NUM.: _____

Al contestar sírvase mencionar el número
referencia de esta cota

En la ciudad de Guatemala siendo las once horas con cinco
minutos del día Veintifour del mes de febrero de dos mil diez, notifiqué
la resolución con número 44-2010 de fecha diecisiete de febrero de dos mil
diez a Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la dirección General del
Patrimonio Cultural y Natural y Similares, por medio de cédula que entregue a
Manuel Angel Romero Guzmán en la doce avenida once
guion once de la zona uno de esta ciudad capital. Doy Fé.



Carlos Robert Romero
Oficial Notificador
Ministerio de Trabajo y Previsión Social