PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE C.D.A.G.

Guatemala, Enero de 2004

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA CONFEDERACIÓN DEPORTIVA AUTÓNOMA DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y DEMÁS ASOCIACIONES, FEDERACIONES Y DELEGACIONES DEPORTIVAS.

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. LAS PARTES. El presente instrumento lo suscriben por una parte, la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, que en adelante se denomina LA CONFEDERACIÓN, y por la otra, el Sindicato de Trabajadores y Demás Asociaciones, Federaciones y Delegaciones Deportivas, que en adelante se denomina EL SINDICATO. Ambas partes suscriben el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que en adelante se denomina "EL PACTO".

ARTÍCULO 2. OBJETO DEL PACTO. El presente pacto tiene por objeto regular las relaciones entre LA CONFEDERACIÓN, EL SINDICATO y los trabajadores de la misma, de conformidad con el artículo 49 del Código de Trabajo. Ambas partes reconocen que su relación debe regularse sobre los principios de armonía y respeto mutuo a la dignidad humana, que les permita desarrollar sus actividades de una manera eficiente.

ARTÍCULO 3. TRABAJADOR. Es trabajador de LA CONFEDERACIÓN, la persona individual que presta sus servicios personales a la misma, en forma permanente o eventual de conformidad con el artículo 3 y 18 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 4. LEY PROFESIONAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente pacto tiene carácter de ley profesional, y regula las condiciones individuales y colectivas de trabajo entre LA CONFEDERACIÓN y sus trabajadores. Su aplicación es de observancia obligatoria en todos los centros de trabajo que LA CONFEDERACIÓN tenga establecidos o establezca en el futuro en cualquier lugar del territorio de la República.

ARTÍCULO 5. CORRESPONDENCIA. Las partes convienen en dar respuesta por escrito a la correspondencia que se crucen entre sí, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la misma.

El trabajador de LA CONFEDERACIÓN, que en horario de ocho a dieciséis horas reciba en la ciudad capital, correspondencia dirigida a EL SINDICATO, la entregará de forma inmediata, por fax o en forma personal, y si la recibiera después del horario indicado hará entrega de la misma al día siguiente.

Si la correspondencia fuera recibida en el interior del país, en un horario de ocho a dieciséis horas, el trabajador de LA CONFEDERACIÓN, por medio de fax enviará la misma a la sede sindical. Y si no contare con este servicio se comunicará inmediatamente a la sede sindical, debiendo el trabajador previamente al envío del fax y/o llamada telefónica, notificarlo al jefe inmediato. Si la correspondencia recibida se tratare de notificación de juzgado, Inspección de Trabajo o fuere de carácter urgente, y el jefe inmediato no se encontrare, el trabajador de LA CONFEDERACIÓN, la enviará

vía fax, informándolo al jefe inmediato al volver el mismo o al día siguiente si el jefe ya se hubiera retirado.

ARTÍCULO 6. REPRESENTANTES DE LAS PARTES.

a) El Gerente, es el Representante Legal de LA CONFEDERACIÓN, pudiendo delegarla para los efectos del presente pacto, según artículo cuatro y dieciocho del Código de Trabajo.

b) El Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, es el Representante Legal de EL SINDICATO de conformidad con el artículo 223, inciso c) del Código de Trabajo. Pudiendo dicho Comité Ejecutivo delegar en uno o en varios de sus miembros un asunto determinado y/o la representación, judicial y/o extrajudicial, administrativa o de cualquier otra índole o materia, de algún afiliado que lo haya solicitado en forma verbal o por escrito;

c) Los delegados titulares y suplentes designados en las seccionales de EL SINDICATO establecidas en el interior de la República, también son representantes de los trabajadores que integran la Seccional, en el ámbito interno y ante autoridades administrativas para tratar de manera inmediata los conflictos individuales o colectivos que se produzcan con motivo de la relación laboral.

Las partes se comprometen a tratar los asuntos que se deriven de las relaciones con EL SINDICATO, laborales individuales o colectivos de trabajo que se produzcan con los trabajadores de la institución.

ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN. La interpretación de las normas del presente pacto se hará de acuerdo a los artículos 106 y 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, a las características ideológicas del Código de Trabajo, Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala y a las disposiciones generales de este pacto.

ARTÍCULO 8. CONCESIONES VIGENTES. Serán nulos de pleno derecho todos aquellos actos o estipulaciones que implique renuncia, disminución o tergiversación de las concesiones ya otorgadas y derechos adquiridos por los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN, sea en forma directa, indirecta o judicial, anteriores o posteriores al presente pacto, y las reconocidas en las leyes del país y el presente pacto, aunque tales renuncias se expresen en un reglamento interno de trabajo, convenio individual o colectivo de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

CAPITULO II
DISPOSICIONES RELATIVAS A ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 9. LIBERTAD SINDICAL. En los términos que establecen las leyes del país, LA CONFEDERACIÓN observará y respetará el derecho de libre sindicalización y el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, en

consecuencia LA CONFEDERACIÓN no tomará ninguna represalia contra los trabajadores por su militancia sindical, por ejercer cargos directivos dentro del sindicato, Federación o Confederación de Sindicatos a que pertenezcan, o por haberlos ejercido con anterioridad.

ARTÍCULO 10. DESCUENTO DE CÚOTAS SINDICALES. LA CONFEDERACIÓN deducirá del salario del trabajador, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias y otros descuentos que él autorice previamente. El monto del descuento se entregará a EL SINDICATO dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de efectuado el mismo.

ARTÍCULO 11. FUERO SINDICAL. El derecho de inamovilidad en el trabajo para los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de EL SINDICATO a que se refiere el inciso d) del artículo 223 del Código de Trabajo, surte sus efectos desde el momento de su elección y hasta por veinte meses posteriores a la fecha en que cesen en sus respectivos cargos y se amplia para los tres miembros de la Comisión de Hacienda, desde el momento de la elección y hasta por tres meses posteriores a la fecha en que cesen en sus respectivos cargos.

ARTÍCULO 12. ASAMBLEAS SINDICALES. LA CONFEDERACIÓN reconoce el derecho de EL SINDICATO a efectuar sus asambleas generales ordinarias y extraordinarias en la capital y en los departamentos de la República en donde exista filial del mismo, para tal efecto se concederá local y permiso correspondiente con goce de salario a los a filiados que participen en la misma, tomándose en cuenta la distancia, bastando para el efecto la notificación de EL SINDICATO a LA CONFEDERACIÓN de la Celebración de la Asamblea correspondiente y por ningún motivo los jefes inmediatos impedirán la asistencia de los afiliados a la asamblea.

Las asambleas ordinarias no podrán exceder de seis horas ni de una asamblea por mes, y las extraordinarias cuando las circunstancias lo ameriten y por el tiempo necesario, dichas asambleas podrán ser efectuada en horarios de trabajo.

Para los efectos anteriores, EL SINDICATO notificará a LA CONFEDERACIÓN por lo menos con dos (2) días de anticipación a la celebración de su asamblea ordinaria; y por lo menos con un (1) día de anticipación para la celebración de asambleas extraordinarias.

Para la celebración de las asambleas mencionadas, LA CONFEDERACIÓN autorizará a EL SINDICATO el uso del Auditórium del "Palacio de los Deportes" con su respectivo equipo de sonido. Si el auditórium se encontrara comprometido para la realización de otra actividad, previamente comprobada, LA CONFEDERACIÓN proporcionará otro local adecuado de su propiedad.

ARTÍCULO 13. VEHÍCULO PARA GIRA SINDICAL. LA CONFEDERACIÓN proporcionará vehículo automotor al Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, cubriendo los gastos de combustible y viáticos del piloto, para realizar una gira anual a sus filiales del interior de la República, hasta por doce días continuos o fraccionados en el año calendario, debiéndose presentar la solicitud con quince días de anticipación, en la cual se detallará el recorrido y los lugares a visitar. En caso de fuerza mayor la gira podrá

ampliarse en dos días, y cubrirá los viáticos de por lo menos tres miembros del Comité Ejecutivo que participen en las giras sindicales. Además proporcionará vehículo automotor a el Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, cubriendo los gastos de combustible y viáticos del piloto, para realizar trámites, visitas a instalaciones, etc., hasta por un máximo de sesenta días fraccionados en el año, a conveniencia de EL SINDICATO, debiendo éste presentar su solicitud a la Sub-Gerencia administrativa por lo menos con dos horas de anticipación a la gestión.

ARTÍCULO 14. LICENCIAS SINDICALES. LA CONFEDERACIÓN conviene en otorgar las licencias sindicales con goce de salario en los casos siguientes:

a) A todos y cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo para cumplir comisiones sindicales, por ocho días hábiles mensuales, consolidándose para el conjunto de sus miembros en sesenta y cuatro días en el mes calendario respectivo, pudiendo dicho Comité aplicar parte de sus licencias sindicales a los delegados departamentales, Consejo Consultivo, Comisión de Hacienda y afiliados a la organización. Los días que no fueren utilizados dentro del mes que corresponda no podrán acumularse para el mes siguiente. Para el uso del permiso bastará el aviso del interesado a su jefe inmediato;

b) A los trabajadores sindicalizados designados a concurrir a seminarios, congresos o conferencias de naturaleza sindical o laboral, si la actividad es en el país, EL SINDICATO dispondrá de cuarenta y cinco (45) días en un mismo año calendario y hasta diez personas, en cuyo caso no podrán asistir más de cinco personas a cada actividad y, si la actividad es en el extranjero, EL SINDICATO dispondrá de noventa (90) días en un mismo año calendario y hasta seis personas, en todo caso sólo podrán asistir tres personas a cada actividad;

c) A los miembros del Consejo Consultivo y Comisión de Hacienda de EL SINDICATO, cinco (5) días en un mismo mes calendario, para asistir a las sesiones ordinarias del Comité Ejecutivo y /o realización de algún tramite que éste designe;

d) El 14 de enero de cada año, día completo, con ocasión de la celebración del aniversario de EL SINDICATO;

e) A los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo, Comisión de Hacienda y Delegados Departamentales de EL SINDICATO, para realizar los estudios correspondientes para la elaboración del nuevo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Dicho permiso se concederá por un mes anterior a la fecha de denuncia del pacto, para los miembros del Comité Ejecutivo y dos semanas anteriores a la fecha de la denuncia para los miembros del Consejo Consultivo, Comisión de Hacienda y Delegados Departamentales. En ambos casos la licencia será en días y horas hábiles.

ARTÍCULO 15. SEDE SINDICAL. LA CONFEDERACIÓN mantendrá la sede sindical dentro del "Palacio de los Deportes", para el uso exclusivo de EL SINDICATO, pudiendo reubicarse la misma de mutuo acuerdo en un lugar funcional y adecuado dentro del mismo edificio. Además otorgará a EL SINDICATO lo siguiente:

a) Una fotocopiadora para uso exclusivo de EL SINDICATO en un plazo que no exceda de dos meses a partir de la firma del presente pacto;

b) Continuará aportando para el pago mensual del servicio telefónico que tiene EL SINDICATO instalado en su sede, por un monto de CUATROCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q.450.00) mensuales. Monto que cubrirá dentro de los primeros diez (10) días hábiles de cada mes;

c) LA CONFEDERACIÓN respetará las vitrinas de información de EL SINDICATO;

d) LA CONFEDERACIÓN pintará en el mes de marzo de cada año la sede sindical del o los colores que el Comité Ejecutivo de EL SINDICATO elija;

e) LA CONFEDERACIÓN dentro de los dos primeros meses de firmado el presente pacto, ampliará la sala de sesiones del sindicato, eliminando la pared y ventanas que los divide, además colocará piso cerámico en la oficina de la sede sindical y en la ampliación del salón de sesiones, debiendo colocar las cortinas y vidrios polarizados reflectivos y la iluminación adecuada;

f) LA CONFEDERACIÓN otorgará a EL SINDICATO, en el mes de enero de cada año, diez (10) resmas de papel bond tamaño oficio y diez (10) resmas de papel bond tamaño carta, doce (12) cintas y doce (12) correctores para maquina de escribir marca Brother Ax-325;

g) LA CONFEDERACIÓN otorgará a EL SINDICATO, dentro de los dos primeros meses de vigencia del presente pacto, una mesa de sesiones para quince personas con sus respectivas sillas y una percoladora , para veinte tazas;

h) LA CONFEDERACIÓN proporcionará a El Sindicato, dentro de los dos meses de vigencia del presente pacto, tres escritorios con sus respectivas sillas y dos archivos de metal, para la sede sindical, los que serán de la mejor calidad y completamente nuevos;

i) LA CONFEDERACIÓN proporcionará semanalmente un garrafón de agua purificada envasada para uso exclusivo en la sede sindical;

j) LA CONFEDERACIÓN, conviene en otorgar el uso de un parqueo ubicado dentro del estacionamiento anexo al Palacio de los Deportes (antes parquecito infantil), para uso exclusivo de EL SINDICATO; en consecuencia por ninguna razón éste podrá ser reasignado a otro usuario a menos que sea un traslado de mutuo acuerdo entre las partes;

k) LA CONFEDERACIÓN, se compromete a mantener los pasillos del sótano, donde se encuentre ubicada la sede sindical, sin ningún documento, leitz u objetos, para evitar enfermedades respiratorias provocadas por el polvo y la humedad de los documentos, igualmente fumigará toda el área del sótano, para combatir cualquier clase de insectos y roedores, por lo menos una vez al año..

ARTÍCULO 16. SECRETARIA DEL SINDICATO. LA CONFEDERACIÓN continuará con el pago del salario y demás prestaciones laborales de la secretaria de EL SINDICATO. En dado caso de quedar vacante el puesto, la o las propuestas de las candidatas, para ocupar la vacante, las propondrá EL SINDICATO y la selección se realizara en la oficina de Recursos Humanos de acuerdo al procedimiento establecido en el presente pacto. Las funciones que tendrá la secretaria, serán asignadas por el Comité Ejecutivo de EL SINDICATO.

CAPITULO III
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. TRANSPORTE POR TIEMPO EXTRAORDINARIO. Cuando el trabajador labore tiempo extraordinario y permanezca hasta las veinte horas o más, LA CONFEDERACIÓN dará servicio de transporte hasta los lugares de residencia y pagará el tiempo extraordinario a los pilotos que presten el servicio.

ARTÍCULO 18. LICENCIAS O PERMISOS. LA CONFEDERACIÓN concederá licencias o permisos con goce de salario en los casos siguientes:

a) Por contraer matrimonio el trabajador, siete días hábiles;

b) Por nacimiento de hijos del trabajador, cinco días hábiles;

c) Por fallecimiento de Cónyuge o conviviente, hijos, padre, madre, hermanos del trabajador, cinco días hábiles;

d) Por fallecimiento de algún pariente dentro de los grados de ley, no contemplados en el inciso anterior, un día hábil, salvo situaciones especiales debidamente calificadas;

e) En caso de fallecimiento de un trabajador o familiares a los que se refiere el inciso c) de éste Artículo, se otorgará permiso a una comisión formada por tres compañeros de labores del trabajador, para que puedan concurrir al funeral, dentro del perímetro o circunscripción en la cual el trabajador desarrolle sus actividades. Cuando el deceso ocurra en la ciudad capital se proporcionará transporte adecuado y combustible, para acompañarlos a la inhumación respectiva;

f) Por enfermedad grave de los padres, hijos, cónyuge o conviviente, hasta cuatro días hábiles;

g) Para cumplir citaciones de autoridad judicial o administrativa, previa comprobación escrita de tal extremo, el permiso se concederá por el tiempo y veces que sea necesario;

h) Para trabajadores-estudiantes que se sometan a examen técnico profesional, treinta días y por una sola vez; pudiendo el interesado fraccionarlo;

i) Para trabajadores-estudiantes que tengan que realizar su ejercicio profesional supervisado, hasta por nueve meses, dentro de los cuales tres serán con goce de salario, según el caso y por una sola vez. Sin embargo cuando el ejercicio profesional supervisado desarrollen proyectos afines a las actividades de LA CONFEDERACIÓN se concederá cuatro meses de salario;

j) Becas de estudio: En el caso de que algún trabajador de LA CONFEDERACIÓN sea favorecido o invitado a participar a beca de estudio, seminario, conferencia o actividad similar, se le autorizará, por el tiempo necesario y hasta por un máximo de dos años, debiendo el trabajador acreditar tales extremos y suscribir el contrato de beca respectivo;

k) Para atender asuntos de carácter administrativo, personal, educativo o de cualquier otra naturaleza tales como tramitación de cédulas, licencias, pasaportes, recepción de notas de calificaciones o citaciones escolares de hijos de los trabajadores, etc, para el efecto el trabajador deberá coordinar con su jefe inmediato, quien deberá otorgar el permiso sin más trámite;

l) Por enfermedad comprobada con constancia médica, hasta dos días y al tercer día si persiste la enfermedad, el trabajador al presentarse a sus labores, será evaluado por el médico de LA CONFEDERACIÓN, para que emita la recomendación que estime conveniente, pudiendo el médico de personal de LA CONFEDERACIÓN suspender de las labores al trabajador enfermo hasta por dos días más, sin necesidad de autorización superior. En el caso de los trabajadores del interior de la República, donde LA CONFEDERACIÓN no tenga servicios médicos, el trabajador será evaluado por un médico particular o un médico que preste sus servicios en instituciones públicas;

m) En los casos en que los trabajadores no estén cubiertos por el Régimen de Seguridad Social (enfermedad común), se les concederá licencia con goce de salario por un período de hasta de siete meses. Si la enfermedad o incapacidad para el trabajo se prolonga por un período mayor, se concederá licencia sin goce de salario hasta por un año;

n) Para egresar de sus labores con media hora de anticipación, antes de la conclusión de la jornada de trabajo, a los trabajadores que cursen una carrera universitaria de lunes a viernes. Para poder gozar de este beneficio, el trabajador deberá acreditar con el comprobante o certificado respectivo que extienda el centro de estudios al que pertenezca, haber aprobado como mínimo la mitad mas uno de los cursos asignados; así como presentar la constancia de asignación de los respectivos cursos del semestre o ciclo lectivo que cursará. El trabajador que no cumpla con la presente regla, perderá inmediatamente el beneficio otorgado en el presente inciso;

o) El primero de abril, por conmemorarse el "Día del trabajador de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala", día completo;

p) El veinticuatro de diciembre, día completo;

q) El treinta y uno de diciembre, día completo;

r) El día de cumpleaños del trabajador, día completo;

s) El siete de diciembre, por conmemorarse el "Día del Deportista Guatemalteco", día completo;

t) El día de la profesión del trabajador, aunque éste no se desempeñe como tal;

u) El día de la fiesta de la localidad.

Si los días de licencias a que se refieren los incisos o), p), q), r), s), t) y u) del presente artículo, el aniversario del sindicato 14 de enero, o cualquier otro día festivo de los contemplados en la ley, ocurrieren en fin de semana, se gozará el día hábil siguiente. Los trabajadores que laboren ese día se les remunerará el tiempo extraordinario de conformidad con el presente pacto.

ARTÍCULO 19. JORNADAS DE TRABAJO. Se establecen las jornadas de trabajo siguientes:

a) **JORNADA ÚNICA ORDINARIA:** Para los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN la jornada ordinaria de trabajo será de ocho a dieciséis horas de lunes a viernes en toda la República. La jornada ordinaria de trabajo será equivalente a cuarenta y ocho horas a la semana, para los efectos exclusivos del pago de salario;

b) **JORNADA ESPECIAL:** Los trabajadores que presten servicios de guardianía en las instalaciones de LA CONFEDERACIÓN, laborarán en turnos de doce horas de trabajo por doce de descanso, y por seis turnos a la semana, correspondiéndoles cuatro como jornadas ordinarias y dos como jornadas extraordinarias. Salvo pacto en contrario establecido de mutuo acuerdo entre trabajadores y jefe inmediato superior, con la aprobación de la Gerencia, podrán modificarse dichas jornadas sin exceder del tiempo establecido, y que las jornadas que se adopten, no excedan de veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro horas de descanso.

En casos especiales, tomando en cuenta la necesidad del servicio, los trabajadores y sus jefes inmediatos en los centros e instalaciones deportivas de otros departamentos, de mutuo acuerdo podrán disponer de diferentes horarios de trabajo, sometiéndolos a la aprobación de la Gerencia de LA CONFEDERACIÓN.

Es entendido que dentro de las jornadas de trabajo a que aluden los incisos anteriores, los trabajadores gozarán de cuarenta minutos diarios para ingerir alimentos. En los casos de guardianes gozarán además de los cuarenta minutos diarios para almorzar un tiempo igual para desayuno y un tiempo igual para cena. Los trabajadores durante el período de alimentación, no estarán a disposición de la Entidad.

c) **TIEMPO EXTRAORDINARIO:** Todo trabajo que se ejecute fuera de los límites de la jornada de trabajo ordinaria constituye jornadas extraordinarias de trabajo.

Queda entendido que no se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables a él cometidos durante la jornada ordinaria de trabajo, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

No se tomará como tiempo de trabajo extraordinario, lo ejecutado por el trabajador, sin la autorización de su jefe inmediato superior previamente aprobado por la Gerencia, salvo casos excepcionales en que bastará la autorización del Jefe inmediato, quien dará cuenta a la Gerencia.

Queda entendido que en el caso de los turnos de guardianía los turnos que se laboren con exceso a cuatro turnos semanales de doce horas (cuarenta y ocho horas), corresponde a tiempo extraordinario, sin necesitar autorización del jefe inmediato ni aprobación de la Gerencia, ya que bastará que el trabajador ocupe el puesto de guardianía y que labore mas de los cuatro turnos semanales, debidamente comprobados.

ARTÍCULO 20. REMUNERACIÓN DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA. El tiempo extraordinario de trabajo se remunerará de la manera siguiente:

a) Un cincuenta por ciento (50%) más de recargo sobre el salario ordinario, si se ejecuta en días hábiles o en descanso semanal;

b) Un cien por ciento (100%) más de recargo sobre el salario ordinario, si se ejecuta en días de asueto o cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

ARTÍCULO 21. INGRESO A LAS LABORES. Los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN deben asistir puntualmente a su trabajo en los días y horas establecidas, conforme lo siguiente:

a) El personal regular que labora en el "Palacio de los Deportes", deberá registrar en las tarjetas sus entradas y salidas con marcas del reloj u otro medio que para el efecto se instalen. Se establece un margen de retraso de diez minutos sin incurrir en falta de trabajo, contados a partir de la hora reglamentaria. En los otros centros de trabajo el jefe de la unidad deberá determinar el control de asistencia y puntualidad, bajo la supervisión de la oficina de Recursos Humanos;

b) Por el primer resumen mensual de tres o mas llegadas tardías, el trabajador recibirá una amonestación verbal; por el segundo resumen recibirá una amonestación escrita. Si hubiere reincidencia en un mismo año calendario, se aplicarán las sanciones en la escala siguiente:

Primera Reincidencia, suspensión sin goce de sueldo por un (1) día;
Segunda Reincidencia, suspensión sin goce de sueldo por dos (2) días;
Tercera reincidencia, suspensión sin goce de sueldo por tres (3) días;
Cuarta Reincidencia, suspensión sin goce de sueldo, de cuatro (4) días;
Quinta Reincidencia, suspensión sin goce de sueldo, de cinco (5) días;
Sexta reincidencia, suspensión sin goce de sueldo, de ocho (8) días.

ARTÍCULO 22. ROPA DE TRABAJO. Si LA CONFEDERACIÓN considerara la conveniencia de dotar de uniforme a los trabajadores, los mismos serán sin costo alguno para ellos y consistirán en cuatro juegos de uniformes anuales en una sola entrega. Los mismos serán de buena calidad y adecuado a las condiciones de trabajo y clima. En caso que LA CONFEDERACIÓN no haga entrega de los uniformes en la forma establecida, ningún trabajador queda obligado a usarlo y en consecuencia no podrá aplicarse ninguna sanción o medida disciplinaria al respecto.

ARTÍCULO 23. VACACIONES. Los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional por cada año de servicio, en la forma siguiente:

a) De uno a cinco años de servicio, 22 días hábiles;

b) De seis años a doce años de servicio, 24 días hábiles;

c) De trece años de servicio en adelante, 26 días hábiles.

Para gozar del período de vacaciones, los Subgerentes, Directores o Jefes de Departamento o Sección, deberán elaborar un programa de vacaciones de común acuerdo con los trabajadores, el cual deberá presentarse en el transcurso del mes de octubre de cada año, para los efectos del año siguiente, programa que deberá ser aprobado por el Departamento de Recursos Humanos, quién notificará dicha aprobación a las dependencias correspondientes en la segunda quincena del mes de noviembre.

El trabajador podrá tomar su período vacacional completo o fraccionado, a principio o a mediados de mes del estipulado en el programa o en otro mes distinto al estipulado en el programa, debiendo llenar el formulario respectivo, y presentarlo a la Oficina de Recursos Humanos y una vez entregado el mismo, si no hubiere respuesta dentro de los quince días hábiles siguientes a su solicitud, el trabajador sin mas trámite gozará de las mismas, en la forma propuesta en el formulario respectivo.

En caso que el trabajador en el mes que lo solicita, no pudiere gozar de sus vacaciones por insuficiencia de personal, LA CONFEDERACIÓN se compromete a la contratación de personal supernumerario, para cubrir temporalmente los puestos de trabajo mientras duren las vacaciones de sus titulares, con el objeto de no recargar las funciones del trabajador que salió de vacaciones en el resto de personal que permanece laborando.

ARTÍCULO 24. VACACIONES VENCIDAS. LA CONFEDERACIÓN pagará hasta cinco períodos de vacaciones vencidas o no disfrutadas por los trabajadores que por cualquier causa no hayan disfrutado de las mismas en las fechas estipuladas.

ARTICULO 25. DERECHOS NO ENAJENABLES DE LOS TRABAJADORES. Por ninguna causa LA CONFEDERACIÓN, podrá ceder o enajenar los derechos que tengan los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN, y por lo tanto no podrá proporcionar a otros patronos o entes, los Trabajadores de la Institución, sin el

consentimiento claro y expreso de los mismos. Por lo tanto la relación laboral será regida por LA CONFEDERACIÓN y sus trabajadores, según artículo cuatro y dieciocho del Código de Trabajo. Así mismo en caso de producirse sustitución patronal conforme lo previsto en el artículo veintitrés del Código de Trabajo, ésta solamente podrá llevarse a cabo con el consentimiento claro y expreso del trabajador.

ARTÍCULO 26. SERVICIO DE GUARDIANÍA. En el interior de la República donde el personal operativo realice, además de sus funciones normales, turnos rotativos de guardianía, LA CONFEDERACIÓN contratará personal para que se dedique exclusivamente a la función de guardianía.

ARTÍCULO 27. USO DE INSTALACIONES Y CENTROS DE RECREACIÓN. Los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN, cónyuge o conviviente e hijos, en casos especiales y previa solicitud escrita que debe presentarse por lo menos con quince días de anticipación ante la autoridad administrativa correspondiente, podrán usar las instalaciones de los Complejos Deportivos en el interior del país y pernoctar en los albergues respectivos, los cuales se les autorizará siempre que no hubiere actividad deportiva programada, y además, podrán hacer uso de cualquier instalación para la práctica deportiva y eventos culturales o recreativos sin costo alguno, bastando para el efecto mostrar su correspondiente credencial de trabajo. Se entiende que tal derecho se encuentra limitado si hubiere alguna actividad deportiva o evento especial.

ARTÍCULO 28. ASISTENCIA LEGAL. LA CONFEDERACIÓN buscará los mecanismos necesarios para prestar la asistencia legal a los pilotos que requieran de ello, en virtud de proceso legal originado por accidente.

ARTÍCULO 29. PAGO DE SALARIO. LA CONFEDERACIÓN hará efectivo el pago de salarios a todos los trabajadores dentro el último día hábil de cada mes o quincena, según el caso.

De ser necesario que un trabajador acuda a la ciudad capital a recoger los cheques de pago de salario mensual de los trabajadores de su localidad, LA CONFEDERACIÓN pagará los viáticos correspondientes el mismo día en que el trabajador se presente a realizar la gestión.

ARTÍCULO 30. COMPLEMENTO SALARIAL POR SUSPENSIÓN DEL IGSS. LA CONFEDERACIÓN complementará la parte del salario de los trabajadores que dejan de percibir por motivo de suspensión de labores por enfermedad, ordenada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El pago del complemento salarial lo efectuará LA CONFEDERACIÓN en la forma de pago del salario como si estuviera en situación de trabajador activo, hasta un máximo de nueve meses.

En los casos de trabajadores que sean suspendidos por medico particular con aval del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o sólo por este último y que el salario sea mayor al salario máximo que dicha entidad paga, LA CONFEDERACIÓN pagará como complemento salarial, la diferencia total, entre el salario del trabajador y lo pagado del IGSS.

ARTÍCULO 31. TRANSPORTE DE TRABAJADORES EN CASOS DE EMERGENCIA. En casos de emergencia y de acuerdo a sus posibilidades LA CONFEDERACIÓN pondrá al servicio de los trabajadores en días hábiles, transporte gratuito. A los pilotos encargados de dar este servicio se le reconocerá como tiempo extraordinario, el que utilicen para la realización de ésta función.

ARTÍCULO 32. CONTRATACIÓN DE HIJO O CÓNYUGE DEL TRABAJADOR. Si por muerte o declaración de incapacidad por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el trabajador causa baja de LA CONFEDERACIÓN, ésta otorgará un puesto de trabajo a un hijo, cónyuge o conviviente del trabajador, de acuerdo a sus calidades académicas y experiencia.

ARTÍCULO 33. REFRIGERIO. Sin menoscabo del desempeño de las labores asignadas, LA CONFEDERACIÓN permitirá a sus trabajadores que tomen quince minutos para un refrigerio diario, bajo la coordinación de cada Jefe o Director.

ARTÍCULO 34. PARTICIPACIÓN DEPORTIVA. Los trabajadores que en representación de LA CONFEDERACIÓN participen en eventos deportivos aprobados por la Gerencia, tres días a la semana contarán con veinte minutos adicionales a su tiempo de almuerzo para asistir a los entrenamientos programados por los directores técnicos.

Dicho periodo adicional, también por tres días a la semana, lo podrán gozar hasta veinticinco trabajadores que practiquen deporte y lo soliciten trimestralmente.

ARTÍCULO 35. PARTICIPACIÓN EN JUEGOS DEPORTIVOS. LA CONFEDERACIÓN dará preferencia a sus trabajadores para que realicen las actividades necesarias para el montaje de los juegos municipales, regionales y nacionales y les dará prioridad a sus trabajadores respecto a personal ajeno a la entidad.

ARTÍCULO 36 . VIÁTICOS Y HORAS EXTRAS EN JUEGOS DEPORTIVOS DEPARTAMENTALES Y REGIONALES. LA CONFEDERACIÓN, continuará proporcionando a los trabajadores que participen en juegos deportivos municipales y regionales, la totalidad de viáticos por todo el tiempo que permanezcan en éstas actividades, debiéndoles cancelar el monto total de los mismos, antes de salir de comisión y además continuará pagando las horas extraordinarias de trabajo, a los trabajadores que participen en juegos Deportivos Municipales y Regionales, por todo el tiempo extraordinario que laboren, de conformidad con la ley.

ARTICULO. 37 VIÁTICOS Y BONO DE JUEGOS NACIONALES. LA CONFEDERACIÓN continuará proporcionándoles a todos los trabajadores que participen en Juegos Deportivos Nacionales, el hospedaje, alimentación y transporte de los que proporciona para los atletas y contingente deportivo. Así mismo continuará proporcionándole a los trabajadores que participen durante todo el evento de Juegos Deportivos Nacionales, o la parte proporcional según los días laborados en los mismos, el bono de juegos deportivos nacionales, que incluye el pago de horas extras, por ser más favorable para los trabajadores, en los montos y escala siguientes:

CLASE DE PUESTO	ESCALA DE SALARIOS	BONO DE JUEGOS
OPERATIVO I	Q 1,850.00	Q1,850.00
OPERATIVO II	Q 2,250.00	Q2,100.00
OPERATIVO III	Q 2,700.00	Q2,200.00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	Q 3,100.00	Q2,500.00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	Q 3,700.00	Q2,800.00
ASISTENTE TECNICO	Q 4,400.00	Q3,300.00
ASISTENTE PROFESIONAL	Q 5,300.00	Q3,700.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Q 6,300.00	Q4,400.00
JEFE Y PROFESIONAL	Q 7,500.00	Q4,500.00
DIRECTOR I	Q 10,800.00	Q6,400.00
DIRECTOR II	Q 12,000.00	Q7,200.00
GERENTE DE UNIDAD	Q 15,000.00	Q9,000.00
GERENTE DE AREA I	Q 17,250.00	Q10,400.00
GERENTE DE AREA II	Q 22,000.00	Q13,200.00

Cuando el trabajador o trabajadores por necesidad del servicio en Juegos Deportivos Nacionales, tenga que trasladarse unos días antes o quedarse después del evento, cuando no se proporciona alimentación, transporte y hospedaje, como se determina en primer párrafo, LA CONFEDERACIÓN, pagará a éstos los viáticos correspondientes, según la escala respectiva.

ARTICULO 38. CREDENCIAL DE TRABAJO. LA CONFEDERACIÓN continuará con su politica de entregar sin costo alguno, al trabajador permanente que tenga mas de dos meses de servicio, su credencial de trabajo, que será sustituible por perdida o deterioro.

CAPITULO IV
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 39. COMPORTAMIENTO PERSONAL. En las relaciones laborales deberá observarse en general, la debida consideración y respeto mutuo, debiendo abstenerse de toda ofensa de palabra u obra.

El trabajador que presta sus servicios a LA CONFEDERACIÓN, no podrá ser ocupado en horas hábiles o inhábiles para trabajos particulares al servicio de jefe o dirigente deportivo alguno, en consecuencia a ningún trabajador se le podrá aplicar medida disciplinaria alguna por negarse a prestar dichos servicios.

ARTICULO 40. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias para sancionar las faltas laborales en un mismo año calendario, son las que a continuación se enuncian y según las circunstancias acaecidas:

a) Amonestación verbal y amonestación por escrito, cuando se incurra en falta leve de menor importancia, las cuales no repercutirán ni serán tomadas en cuenta en el expediente del trabajador para efecto de ascensos, otros procedimientos u obtención de beneficios.
b) Suspensión sin goce de salario hasta por ocho días, si la falta cometida es leve pero de mayor importancia, la cual será aplicable de la siguiente manera: de un día si es la primera vez, dos días si es la segunda vez y así sucesivamente hasta la octava. En caso el trabajador incurra en una novena reincidencia de estas faltas o mas, se aplicará suspensión sin goce de salario por ocho días.
c) Despido: cuando se cometa falta grave. ,

Se consideran faltas graves y que constituyen causal de despido las contempladas en el artículo 77 del Código de trabajo.

Para imponer suspensiones sin goce de sueldo o despidos a los trabajadores, LA CONFEDERACION solamente lo podrá hacer, después de aplicar el procedimiento que a continuación se describe:

1) El jefe inmediato del trabajador debe notificar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de LA CONFEDERACIÓN, la falta cometida por el trabajador, debiendo éste Departamento notificar por escrito al trabajador, indicándole la falta, dándole audiencia por el plazo de tres días, mas uno por la distancia, que comienzan a correr el día siguiente de la notificación, para desvanecer los hechos que se le imputan y ofrecer las pruebas de descargo y los testigos, si los tuviere.
2) Si hubiere ofrecido pruebas y propuesto testigos, el Departamento de Recursos Humanos señalará día y hora para recibir la prueba y/o escuchar a los testigos dentro de un plazo de tres días, mas uno por razón de la distancia, dicho plazo podrá ser ampliado a dos días más si no hubiere sido imposible recibir las pruebas propuestas y/o escuchar a los testigos.
3) Cumplidos los requisitos contenidos en los incisos 1) y 2) el Departamento de recursos Humanos dictará su resolución dentro de un plazo de tres días, imponiendo la sanción disciplinaria correspondiente o retirando los cargos que se le hubieren imputado al trabajador, si los cargos quedaran desvanecidos, archivando el expediente del trabajador.
4) Si el trabajador no estuviera conforme, podrá interponer recurso de revisión en contra la medida disciplinaria que se le imponga, ante el Departamento de Recursos humanos, dentro de los cuatro días hábiles siguientes de recibida la notificación de la sanción, quien lo elevará a la Comisión Mixta, en cuyo caso la medida disciplinaria no se podrá aplicar hasta que esta instancia resuelva en definitiva;
5) La Comisión Mixta resolverá dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del expediente, procediéndose conforme lo dispuesto en el inciso e) del artículo 41 del presente Pacto.

Si no hubiere causal de las arriba contempladas, no se hubiere seguido el procedimiento establecido en este artículo para ejecutar un despido, o no se hubiera alcanzado consenso en la Junta Mixta y LA CONFEDERACION, decidiera aplicar la sanción , el trabajador goza del derecho de plantear sus peticiones o promover acciones legales ante los organismos competentes, conforme a las leyes internas y convenios internacionales ratificados por Guatemala.

ARTÍCULO 41. COMISIÓN MIXTA. Las partes tratarán de resolver los conflictos o problemas laborales individuales o colectivos que se presenten y para el efecto se crea la COMISIÓN MIXTA compuesta por tres delegados titulares y dos suplentes por cada una de las partes, designación que harán por escrito dentro de los ocho días a partir de la firma del presente pacto y cuando fueren sustituidos. Los delegados podrán hacerse acompañar de sus respectivos asesores. La Comisión Mixta se regirá por las presentes disposiciones:

a) Los delegados de las partes tendrán amplias facultades para resolver los asuntos que sean sometidos a su consideración y sus resoluciones se harán constar en acta que faccionarán al finalizar la sesión, debiendo la parte a cuya instancia haya sido sometido el asunto, convocar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la otra parte, enviando fotocopia del asunto o asuntos que hayan sido sometidos a su consideración, quienes tendrán la obligación de reunirse;

b) Los delegados suplentes de cada una de las partes, sustituirán indistintamente a cualesquiera de sus delegados titulares ausentes;

c) En caso de no llegar a acuerdo alguno, se tendrá por agotada esta instancia, y el trabajador o la parte que se considere afectada por la resolución, queda en libertad de acudir ante las autoridades administrativas o judiciales de trabajo que estime convenientes;

d) Los casos y situaciones no previstos o no regulados en el presente pacto serán considerados por la Comisión Mixta, atendiendo a los principios invocados y a la filosofía del mismo a petición de cualquiera de las partes;

e) La Comisión Mixta conocerá y resolverá de los asuntos que por ley o por requerimiento de algún trabajador tengan conocimiento y en caso de impugnaciones de medidas disciplinarias, únicamente podrán confirmar, revocar o modificar la medida disciplinaria impugnada.

ARTÍCULO 42. PAGO DE VIÁTICOS PARA ACUDIR A CITACIÓN. LA CONFEDERACIÓN pagará los viáticos respectivos a todos los trabajadores que sean citados a cualquier trámite de LA CONFEDERACIÓN así como para acudir a audiencias o reuniones ante la Comisión Mixta, por todas las veces que se le cite.

ARTÍCULO 43. REHABILITACIÓN POR BUENA CONDUCTA. El trabajador que hubiese sido sancionado por falta en el trabajo y haya observado buena conducta durante el lapso de un año siguiente de haber sido sancionado, se eliminarán de su expediente personal las sanciones de que haya sido objeto.

CAPITULO V
RÉGIMEN DE ASCENSOS

ARTÍCULO 44. DERECHO DE ASCENSO DE LOS TRABAJADORES. LA CONFEDERACIÓN garantiza el derecho de sus trabajadores de ocupar puestos por el sistema de ascensos de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo, con el propósito de fomentar una fuerza laboral capacitada, un ambiente armonioso, la seguridad en su trabajo e igualdad de oportunidades sobre bases de equidad y justicia. Para el efecto LA CONFEDERACIÓN aplicará según el caso, el siguiente procedimiento de ascensos y valoraciones respectivas, contenidas en los subsiguientes artículos del presente capítulo.

Se exceptúa del procedimiento anterior a los que ocupan cargos de Gerente General, Gerentes de área I y II y Gerentes de Unidad y los Directores de Recursos Humanos, Presupuesto, Contabilidad quienes son de libre nombramiento. Y por lo tanto los demás puestos únicamente serán ocupados, después de aplicar el procedimiento de ascensos y valoraciones respectivas, contenidas en los subsiguientes artículos del presente capítulo, según el caso.

ARTÍCULO 45 . DEFINICIÓN DE VACANTES. Se entienden como:

a) **Vacantes temporales:** son las causadas por ausencia de los trabajadores titulares por gozar de vacaciones, licencias, enfermedades, suspensiones o cualquier otra causa análoga que necesariamente produzca la suspensión temporal de la prestación del servicio del trabajador;

b) **Vacantes definitivas:** Las causadas por ausencia definitiva del titular del puesto, por cualquier causa.

ARTÍCULO 46. ADJUDICACIÓN DE PUESTOS. Para la adjudicación de un puesto de trabajo nuevo o vacante, se hará de acuerdo a las cualidades conforme las valoraciones siguientes:

1. **ESCOLARIDAD Y EXPERIENCIA:** Se comprobará con la documentación correspondiente conforme el manual de Clasificación de Puestos y Salarios de LA CONFEDERACIÓN;

2. **ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y CONDUCTA:** La asistencia y la puntualidad, se refieren a la asiduidad del aspirante en la concurrencia y permanencia de sus labores, así como en la exactitud en el ingreso y egreso de las mismas conforme a los horarios establecidos. La conducta se refiere al comportamiento personal en las labores, respetando las normas morales y legales. La comprobación y valoración de los aspectos relacionados, se hará a través del estudio comparativo de los expedientes personales y de las tarjetas o listados según el caso;

3. **ANTIGÜEDAD:** Es el tiempo que el trabajador ha laborado ininterrumpidamente al servicio de LA CONFEDERACIÓN, para su comprobación y valoración se tomarán como base los expedientes de los aspirantes.

4. **CAPACIDAD Y EFICIENCIA:** La capacidad es el conocimiento que posee el trabajador, necesario para desempeñar satisfactoriamente el puesto que aspira. La eficiencia es la habilidad para desempeñar el trabajo en el menor tiempo posible, con el máximo rendimiento y en óptimas condiciones en función de los resultados;

5. **PUNTUACIÓN:** La evaluación de las mencionadas cualidades se realizarán a través del siguiente sistema de puntuación:

a) Escolaridad y experiencia de 0 a 80 puntos

b) Asistencia, puntualidad y conducta de 0 a 20 puntos.

Si después de aplicar los punteos a que se refieren los incisos a) y b) de este numeral, existiera empate entre dos o más personas, se aplicará el numeral 3) que corresponde a la antigüedad. Por lo que el ganador del puesto será el trabajador que tenga más tiempo de laborar en LA CONFEDERACIÓN.

6) **PRÁCTICA DE EXÁMENES.** Cuando se trate de adjudicación de un puesto a personal de primer ingreso, el aspirante debe cumplir con las calidades académicas y de experiencia especificadas en el manual de clasificación de puestos y salarios de LA CONFEDERACIÓN y además, El departamento de Recursos Humanos aplicará pruebas o exámenes de carácter general con la presencia de uno o dos miembros del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO.

Inmediatamente después de realizado el examen, El Departamento de Recursos Humanos, calificará el mismo en presencia del o los miembros del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, poniendo a disposición de los mismos las pruebas, y notificando por escrito del resultado al o los interesados y a EL SINDICATO..

ARTÍCULO 47. CONVOCATORIA. Al presentarse un puesto vacante o creación de un puesto nuevo, el Departamento de Recursos Humanos formulará la convocatoria respectiva que se publicitará entre los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN tanto de la ciudad capital como del interior del país, entregando por lo menos con cinco días de anticipación de la aplicación del indicado procedimiento, según el caso, a cada unidad de LA CONFEDERACIÓN y a EL SINDICATO.

La convocatoria contendrá las especificaciones del puesto y requisitos mínimos indispensables para optar al mismo de acuerdo al manual de Clasificación de Puestos y Salarios vigente, plazo para presentar las solicitudes, el día, hora y lugar donde se aplicará el procedimiento, según el caso, donde participará uno o dos miembros del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 48. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES. Los trabajadores optantes al puesto, dentro del plazo fijado en la convocatoria, presentarán su solicitud escrita al Departamento de Recursos Humanos, que firmará y sellará de recibido el duplicado de la misma.

Los trabajadores de LA CONFEDERACIÓN que se encuentren fuera de su sede de trabajo por cualquier motivo, tendrán dos días adicionales para presentar su solicitud.

Solamente cuando no hubiere optantes dentro del personal de LA CONFEDERACIÓN, la misma podrá contratar personal fuera de la misma.

ARTÍCULO 49. NOTIFICACIÓN DE RÉSULTADOS. Los aspirantes y EL SINDICATO, dentro de los cuatro días siguientes a la aplicación del procedimiento, según el caso, serán notificados por escrito del resultado final.

ARTÍCULO 50. IMPUGNACIÓN. Los trabajadores y EL SINDICATO podrán impugnar dentro del plazo de tres días de haber sido notificados o haberse enterado sin notificación que algún o algunos puestos fueron otorgados sin el respectivo procedimiento estipulado en el presente capítulo, por no estar de acuerdo con lo resuelto en la notificación o por no haberse aplicado el procedimiento estipulado o considerar que hubo vicios en la aplicación del procedimiento, presentando la impugnación ante el Departamento de Recursos Humanos, quien trasladará el expediente a la Gerencia, para su análisis y discusión con EL SINDICATO, para determinar y comprobar si hubo o no vicios en la aplicación del procedimiento o no se aplicó el mismo, quedando los nombramientos en suspenso, hasta que la Gerencia resuelva.

De constatarse que hubo vicios o no se aplicó el procedimiento respectivo, el ascenso quedará sin efecto y por lo tanto el trabajador volverá a su puesto y salario anterior o no será contratado si fuera personal nuevo, sin perjuicio para LA CONFEDERACIÓN.

ARTÍCULO 51. PUESTOS INTERINOS. El hecho de ocupar un puesto interinamente, no implica ascenso definitivo al mismo, ni la pérdida del derecho del titular de volver a su puesto de trabajo cuando las causas que motivaron su ausencia temporal hayan terminado.

No obstante lo anterior, quien ocupare un puesto interino por terminación de relación laboral de algún trabajador, devengará el salario asignado al cargo que desempeña.

Si el titular del puesto cualquiera, notifica por escrito que no volverá al mismo, o si transcurridos dos días consecutivos de no presentarse a sus labores después de concluir el permiso concedido o situación que motivó su ausencia temporal, se declarará vacante el puesto en forma definitiva, procediéndose de conformidad con el presente pacto.

ARTÍCULO 52. SUPRESIÓN O MODIFICACIÓN DE GERENCIAS, SUBGERENCIAS, DIRECCIONES, DEPARTAMENTOS, SECCIONES, O UNIDADES. Si hubiere necesidad de modificar o suprimir gerencias, subgerencias, Direcciones, Departamentos, Secciones, Unidades, etc., por reorganización o por cualquier otra causa, LA CONFEDERACIÓN reubicará a los trabajadores

adecuadamente, en otra dirección, departamento, división, sección o unidad, etc. de LA CONFEDERACIÓN, dentro del área de trabajo que le corresponde. Sin disminuir su salario.

ARTÍCULO 53. PERMUTAS. El Gerente podrá autorizar permutas a solicitud de los trabajadores interesados que ocupen puestos de igual clase, en diferentes oficinas o lugares de trabajo del interior de la República.

ARTÍCULO 54. CAPACITACIÓN. LA CONFEDERACIÓN elaborará un plan de capacitación, y dará la oportunidad a todos sus trabajadores que lo soliciten, sin discriminación alguna, lo que promoverán el Departamento de Recursos Humanos y el Comité Ejecutivo de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 55. ESTÍMULO PARA PROFESIONALIZACIÓN. LA CONFEDERACIÓN, con el propósito de estimular la profesionalización de su personal, otorgará el cincuenta por ciento de la cuota individual del estudiante, para los gastos de impresión del seminario a aquellos trabajadores cuyo tema esté vinculado con la práctica deportiva o de beneficio social, hasta un número de cinco trabajadores por año.

CAPITULO VI
SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

ARTÍCULO 56. SEGURIDAD E HIGIENE. Las normas de seguridad e higiene contenidas en el presente capítulo, tienen por objeto garantizar la integridad corporal y la salud de los trabajadores en el desarrollo de sus labores, para lo cual se convienen las disposiciones siguientes:

a) **PREVENCIÓN DE INCENDIOS:** LA CONFEDERACIÓN adquirirá el equipo adecuado para atender cualquier emergencia provocada por incendio, promoviendo la capacitación y adiestramiento del personal que sea necesario para usar el equipo que se adquiera;

b) **PREVENCIÓN DE ACCIDENTES:** LA CONFEDERACIÓN observará estrictamente las disposiciones que en materia de prevención de accidentes establecen los reglamentos, disposiciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

c) **SERVICIOS DE PRIMEROS AUXILIOS:** LA CONFEDERACIÓN proporcionará servicios de primeros auxilios a sus trabajadores durante las horas en que se encuentren laborando, en los lugares en donde tenga médicos contratados.

ARTÍCULO 57. SERVICIO MÉDICO. Adicionalmente a los servicios médicos que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la atención a sus afiliados, LA CONFEDERACIÓN continuará prestando sus servicios médicos generales y especializados, poniendo al servicio de los trabajadores, cónyuge e hijos menores el equipo existente a efecto de que el trabajador no se desplace de su localidad.

En los lugares donde LA CONFEDERACIÓN no tenga médicos para la prestación de éstos servicios, la misma trasladará a su médico más cercano o contratará los servicios médicos particulares.

ARTÍCULO 58. SEGURO MÉDICO Y DE VIDA. A partir de la vigencia del presente Pacto, LA CONFEDERACIÓN cotizará y contratará a través del Régimen de Prestaciones, con una empresa de seguros, una póliza de seguro de vida para todos sus trabajadores con montos entre Q.25,000 a Q.175,000 que cubra muerte natural, muerte accidental y muerte especial, abarcando el seguro una cobertura médica, para aquellos trabajadores que así dispongan adherirse al mismo, debiendo el trabajador interesado suscribir una carta de solicitud en la que manifieste su anuencia de pagar el porcentaje que le corresponde, que no será mayor al treinta por ciento de la prima. La Prima se discutirá en una Comisión Específica compuesta por tres delegados de cada una de las partes, para determinar y acordar monto y cobertura. Para el efecto LA CONFEDERACION incrementará la aportación patronal al Régimen de Prestaciones, en el porcentaje que permita la contratación del seguro para los trabajadores que opten suscribirlo.

ARTÍCULO 59. SERVICIO MÉDICO ODONTOLÓGICO. LA CONFEDERACIÓN dará atención médica odontológica en forma gratuita en lo que se refiere a chequeo limpieza o extracción y tratamiento de obturación, hasta cinco (rellenos) por cada trabajador en un año calendario.

ARTÍCULO 60. CONDICIONES MÍNIMAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO. Son condiciones mínimas las siguientes:

a) **LUZ Y VENTILACIÓN:** LA CONFEDERACIÓN velará porque cada lugar de trabajo, cuente con la suficiente luz natural o artificial para que cualquier clase de trabajo que se desarrolle se haga en condiciones buenas de iluminación, de igual manera se considera fundamental la existencia de una buena ventilación en cada lugar de trabajo;

b) **SANITARIOS:** LA CONFEDERACIÓN velará porque se mantenga, habilite o construya en cada lugar de trabajo, sanitarios que reúnan las condiciones óptimas de higiene, tanto para el personal femenino como para el masculino, y que a dichos lugares se les dé el mantenimiento y limpieza respectiva;

c) **LIMPIEZA DIARIA DE LOS LUGARES DE TRABAJO:** LA CONFEDERACIÓN mantendrá todos los lugares de trabajo en las mejores condiciones de higiene, para el efecto el personal encargado del aseo contarán con el material y equipo indispensable. El personal administrativo colaborará en mantener ordenados sus escritorios.

d) **RECIPIENTES DE BASURA:** LA CONFEDERACIÓN instalará convenientemente en lugares determinados, recipientes para el depósito de basura, tanto en las instalaciones, como en los lugares de trabajo.

Para garantizar el cumplimiento de lo anterior, EL SINDICATO puede manifestarse al respecto y LA CONFEDERACIÓN atenderá con prontitud las solicitudes que para el cumplimento de las estipulaciones anteriores se presenten.

La Comisión Mixta velará por el cumplimiento de este artículo, proponiendo fórmulas de solución si fuera el caso.

ARTÍCULO 61. LUGARES PARA INGERIR ALIMENTOS. LA CONFEDERACIÓN se compromete a que en un plazo que no exceda de treinta días después de aprobado el presente pacto, habilitar en cada uno de los centros de trabajo, lugares adecuados para que sean utilizados para ingerir los alimentos, debiendo contar con agua y luz, así como las condiciones óptimas de higiene y salubridad.

ARTÍCULO 62. INSTRUMENTOS DE TRABAJO. LA CONFEDERACIÓN suministrará a sus trabajadores el equipo, herramientas e instrumentos adecuados, que sean necesarios para la ejecución de sus labores, atendiendo la función que realizan.

De no dar los instrumentos, equipo o herramientas necesarias, LA CONFEDERACIÓN no podrá hacer ninguna llamada de atención al o los trabajadores, que por falta de éstos no estuviere realizando ninguna actividad.

ARTÍCULO 63. CAMPAÑA DE VACUNACIÓN. LA CONFEDERACIÓN proporcionará a los trabajadores de la entidad, el cónyuge o conviviente e hijos menores, sin costo alguno, las vacunas de sarampión, paperas, hepatitis A, hepatitis B, y varicela.

CAPITULO VII
PRESTACIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 64. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS. De Acuerdo con la aprobación respectiva del Comité Ejecutivo de LA CONFEDERACIÓN se procede a reclasificar los puestos y salarios de los trabajadores de la misma, que incluye un incremento salarial para los trabajadores de acuerdo con la siguiente tabla:

No.	Clase de Puesto	Nombre de Puestos que Abarca	Nuevo Salario
1	OPERATIVO I	Trabajadores operativos.	Q 1,850.00
2	OPERATIVO II	Trabajadores operativos y mensajeros	Q 2,250.00
3	OPERATIVO III	Técnico I, II y III, Secretaria Ejecutiva, Trab. Op. Jefe, Técnico Prof. I, Sec. De Direc. Trab. Operativo.	Q 2,700.00
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	Técnico I, II y III, Secretaria Ejecutiva, Trab. Op. Jefe, Técnico Prof. I, Sec. De Direc. Trab. Operativo.	Q 3,100.00

5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	Técnico I, II y III, Trab. Op. Jefe, Trab. Op. Secre. Ofic.,Secre. Ejec.	Q 3,700.00
6	ASISTENTE TECNICO	Prof. I, Técnico III, Técnico Profesional, Técnico I y II.	Q 4,400.00
7	ASISTENTE PROFESIONAL	Asesor de Publicidad, Técnico Profesional I, Técnico III.	Q 5,300.00
8	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Prof. I, Asistente Técnico,Técnico III, Técnico Profesional.	Q 6,300.00
9	JEFE Y PROFESIONAL	Director,Técnico Profesional, Asistente Técnico.	Q 7,500.00
10	DIRECTOR I	Director, Profesional, Director Técnico.	Q 10,600.00
11	DIRECTOR II	Director, Profesional, Director Técnico.	Q 12,000.00
12	GERENTE DE UNIDAD	Asesor Legal, Director.	Q 15,000.00
13	GERENTE DE AREA I	Secretario C. E.	Q 17,250.00
14	GERENTE DE AREA II	Subgerentes	Q 22,000.00

Los resultados del estudio de reclasificación de puestos y salarios estarán acompañados de su respectivo manual de estructura organizativa y descripción de puestos, así como el sistema de clasificación de puestos y escala salarial y su respectivo manual de administración.

ARTÍCULO 65. MODIFICACIÓN DE LA RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS. Para cualquier modificación que se haga a la Reclasificación de Puestos y Salarios, se integrará una comisión compuesta por tres delegados de LA CONFEDERACIÓN y tres delegados de EL SINDICATO, quienes para el estudio y análisis de cualquier modificación pueden solicitar asesoría a personas individuales o jurídicas, publicas o privadas, que se estime conveniente, resguardando la autonomía de LA CONFEDERACIÓN.

En caso de producirse una modificación sin el respectivo estudio y análisis de la comisión, cualquiera de las partes en conjunto o por separado, lo debe de comunicar a la Gerencia, quedando dicha modificación en suspenso, hasta que la comisión lo conozca y presente su Dictamen a la Gerencia para la aprobación respectiva., comunicándole dicha decisión al trabajador o trabajadores y a EL SINDICATO.

Además, a partir de la suscripción del presente Pacto, en el mes de enero de cada año, LA CONFEDERACIÓN proporcionará a cada una de las partes de la Comisión permanente de Reclasificación: a) Manual de clasificación de puestos y salarios; b) Manual de clases de puestos; c) escala salarial; d) reglamento de clasificación, si lo hubiere; e) copia de la nomina de todo el personal con los puestos y salarios.

ARTÍCULO 66. REVISIÓN SALARIAL ANUAL. Las partes convienen que en el mes de noviembre de cada año, harán una revisión salarial de todos los trabajadores y para lo cual se integrará una comisión negociadora específica compuesta por tres miembros de el Comité Ejecutivo de EL SINDICATO y tres miembros designados por LA CONFEDERACIÓN. El acuerdo o convenio a que se arribe entre las partes,

Adic. Jul. 2005

5-10 → Q35.00
10 → 20 → Q50.00
20 → Q25.00

cobrará vigencia en el mes de enero del año siguiente cualquier acuerdo a que pudieran arribarse en la negoci colectivos de condiciones de trabajo u otro arreglo incrementos otorgados por el gobierno, que la confederaci

ARTICULO 67 . BONO POR ANTIGUEDAD. LA [illegible] del mes de Julio del año dos mil cinco continuará pagando mensualmente, el bono por antigüedad a todos sus trabajadores, en la escala siguiente:

De 1 a 5 años de servicio Q.100.00 mensuales.
De 5 a 10 años de servicio Q.150.00 mensuales.
De 10 a 20 años de servicio Q.200.00 mensuales.
De 20 años de servicio en adelante Q.300.00 mensuales.

ARTÍCULO 68. GASTOS DE NEGOCIACIÓN. LA CONFEDERACIÓN entregará a EL SINDICATO, contra presentación de recibo, el monto de dinero equivalente al primer mes de aumento salarial de todos los trabajadores, entrega que hará efectiva dentro de los cinco (5) días de firmado el presente pacto, para cubrir sus Gastos de Negociación y Asesoría.

ARTÍCULO 69. BONO VACACIONAL. LA CONFEDERACIÓN otorgará a todos sus trabajadores un bono vacacional de OCHOCIENTOS QUETZALES (Q.800.00), con efecto a partir de la vigencia del presente pacto. Es entendido que el bono vacacional se hará efectivo dentro de los cinco días anteriores al inicio del disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 70. PAGO DE VIÁTICOS. Ningún trabajador estará obligado a prestar sus servicios en el cumplimiento de comisiones oficiales debidamente autorizadas y de acuerdo al reglamento respectivo, sin que previamente se le haya hecho efectivo el pago de sus viáticos.

Queda entendido que cuando el trabajador, por disposición de LA CONFEDERACIÓN, preste sus servicios a Federaciones Deportivas Nacionales u otros, para el pago de los viáticos se aplicará el reglamento respectivo.

ARTÍCULO 71. PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y DEMÁS PRESTACIONES. Si el pago de la indemnización y prestaciones contenidas en este pacto lo obtuviere el trabajador por la vía judicial, LA CONFEDERACIÓN pagará a título de daños y perjuicios los salarios y costas judiciales de conformidad con el artículo setenta y ocho del Código de Trabajo y sus reformas.

ARTÍCULO 72. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO. Al producirse la terminación del contrato de trabajo o relación laboral de un trabajador por causa injustificada, además de las prestaciones laborales irrenunciables, LA CONFEDERACIÓN pagará a éste, una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos o proporcionalmente al tiempo servido si este no alcanzare a un año, por todo el tiempo que durare la relación laboral.

El pago deberá efectuarse en un plazo no mayor de veinte días hábiles posterior a la terminación de la relación laboral, los veinte días relacionados no se computan para los efectos de la prescripción, en consecuencia el plazo de prescripción empezará a correr posteriormente a los referidos veinte días para que el trabajador pueda efectuar su reclamación ante las autoridades de trabajo que estime conveniente.

ARTÍCULO 73. INDEMNIZACIÓN POST-MORTEN. Cuando un trabajador de LA CONFEDERACIÓN fallezca teniendo vigente su relación de trabajo, además de las prestaciones laborales irrenunciables, LA CONFEDERACIÓN pagará, una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos o proporcionalmente al tiempo servido si este no alcanzare a un año, por todo el tiempo que durare la relación laboral, en un solo pago y al quedar establecida la calidad de los beneficiarios.
Dicha prestación la hará efectiva a el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, padres del causante y en ausencia de ellos el o los beneficiarios que el trabajador haya declarado en el Departamento de Recursos Humanos de la Entidad.

ARTICULO 74. INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA. Al producirse la terminación del contrato de trabajo o relación laboral de un trabajador por renuncia de éste, además de las prestaciones laborales irrenunciables, LA CONFEDERACIÓN le pagará, una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos o proporcionalmente al tiempo servido si este no alcanzare a un año, hasta por un máximo de diez años

El pago deberá efectuarse en un plazo no mayor de veinte días hábiles posterior a la terminación de la relación laboral, los veinte días relacionados no se computan para los efectos de la prescripción, en consecuencia el plazo de prescripción empezará a correr posteriormente a los referidos veinte días para que el trabajador pueda efectuar su reclamación ante la autoridad de Trabajo que estime conveniente.

ARTÍCULO 75. COMPUTO DE INDEMNIZACIÓN. La indemnización de los trabajadores será computada de acuerdo al promedio del salario devengado por el trabajador durante los últimos dos o seis meses de la relación de trabajo, lo que mejor favorezca al trabajador.

ARTÍCULO 76. VENTAJAS ECONÓMICAS. Las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento (30 %) del importe total del salario devengado.

ARTÍCULO 77. BOLSAS DE ESTUDIO. LA CONFEDERACIÓN se compromete a otorgar veinte bolsas de estudio, equivalente cada bolsa a QUINIENTOS QUETZALES (Q.500.00), para otorgarla a veinte hijos de trabajadores, diez de nivel primario y diez de nivel secundario y/o diversificado, que de acuerdo a sus calificaciones presenten los mejores promedios anuales. Otorgándose como máximo una bolsa de estudio a cada trabajador beneficiado. La misma se hará efectiva en el día del convivio del empleado de LA CONFEDERACIÓN.

ARTÍCULO 78. CONVIVIO NAVIDEÑO Y REGALO PARA NIÑOS. LA CONFEDERACIÓN continuará con la política de celebrar el convivio navideño a los hijos de los trabajadores y otorgarles los regalos respectivos hasta la edad de catorce años. Los regalos respectivos deberán ser de buena calidad y de un costo no menor de cincuenta Quetzales (Q.50.00) , situación que debe ser verificada por dos miembros de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 79. CONVIVIO NAVIDEÑO PARA TRABAJADORES. LA CONFEDERACIÓN continuará realizando el convivio anual navideño para todos sus trabajadores, costeando los viáticos respectivos del personal del Interior de la República.

ARTICULO 80. AYUDA PARA FONDO DE SOLIDARIDAD SINDICAL. A partir de la vigencia del presente pacto, LA CONFEDERACIÓN otorgará a EL SINDICATO, en el mes de marzo de cada año, una ayuda equivalente al cincuenta por ciento del día de salario de cada trabajador afiliado al Sindicato. Dicha ayuda, será utilizada para incrementar el fondo de solidaridad sindical y será entregado a EL SINDICATO, a más tardar dentro de los primeros quince días del mes de marzo.

ARTÍCULO 81. GASTOS FUNERARIOS. LA CONFEDERACIÓN dará al cónyuge o conviviente de hecho, hijos menores a través de su representante legal, o en su defecto Padres o hermanos del trabajador fallecido, siempre que acrediten fehacientemente dicha calidad, el monto equivalente a cuatro meses de salario, mismas que hará efectivo dentro de los nueve días de fallecido el trabajador, teniendo únicamente que presentar la certificación del acta de defunción del trabajador.

ARTÍCULO 82. PROYECTO HABITACIONAL. LA CONFEDERACIÓN a partir de la suscripción del presente pacto, gestionará ante las autoridades correspondientes públicas o privadas, un proyecto habitacional para todos sus trabajadores.

CAPITULO VIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 83. PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO. Las disposiciones del presente pacto que no tengan señalado un plazo especial, se entenderá que son de inmediato cumplimiento al entrar en vigor el presente pacto.

ARTÍCULO 84. VIGENCIA DE LEYES. Las disposiciones legales contenidas en el presente pacto y demás leyes laborales aplicables que favorezcan al trabajador, en caso de que fueran derogados, reformados o sustituidos, mantendrán su vigencia como derecho adquirido.

ARTÍCULO 85. VIOLACIONES AL PACTO. En caso de violación a las normas establecidas en el presente pacto, cualquiera de las partes podrá denunciar dicha violación a donde corresponda, siguiendo el procedimiento siguiente:

a) Se enviará nota a la gerencia explicando la o las violaciones, para que la Gerencia en un plazo no mayor de 8 días corrija tal violación.

b) De no producirse ningún arreglo durante los ocho días hábiles siguientes, se someterá el caso a junta mixta.

ARTÍCULO 86 . IMPRESIÓN DEL PACTO. LA CONFEDERACIÓN conviene en que EL SINDICATO, se encargará de mandar a imprimir trescientos ejemplares del presente pacto colectivo, transfiriéndole la factura a LA CONFEDERACION, para que reintegre el monto total de dicha impresión a EL SINDICATO, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la factura, quedando la divulgación del mismo a cargo de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 87. REVISIÓN DE REGLAMENTO DE LABORES. Una Comisión Mixta integrada por LA CONFEDERACIÓN y EL SINDICATO, en un plazo de dos meses posteriores a la suscripción del presente pacto, analizará el Reglamento Interno de Relaciones Laborales de LA CONFEDERACIÓN, a efecto de realizar las modificaciones y adecuarlo al presente pacto para su efectiva aplicación.

ARTÍCULO 88. VIGENCIA Y DENUNCIA DEL PACTO. La vigencia del presente pacto será de dos años a partir del uno de enero del año dos mil cuatro, en consecuencia su vencimiento será el treinta y uno de Diciembre del año dos mil cinco. Cualesquiera de las partes podrán denunciar la vigencia del pacto por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento. Si ninguna de las partes efectuare la denuncia, el pacto se prorrogará automáticamente por un plazo igual al estipulado.

Es entendido que la denuncia del pacto no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en el mismo, siendo su único efecto dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

ARTÍCULO 89. PLAZOS APLICABLES. Todos los plazos establecidos en el presente pacto, correrán al día siguiente de su notificación.

ARTÍCULO 90. CASOS NO PREVISTOS. Los casos no previstos en el presente pacto serán resueltos por EL SINDICATO y LA CONFEDERACIÓN o por la Comisión Mixta.