

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL

SITRAINFOM



8^o PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

COMPENDIO DE NORMATIVOS Y LEYES DE SITRAINFOM
INFOM, CÓDIGO DE TRABAJO, CÓDIGO MUNICIPAL
Y LEYES DE DESARROLLO SOCIAL

GUATEMALA 2022

**OCTAVO PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
FIRMADO ENTRE EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
-INFOM-
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL
INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
-SITRAINFOM-**

**COMPENDIO DE NORMATIVOS Y LEYES DE SITRAINFOM
INFOM, CÓDIGO DE TRABAJO, CÓDIGO MUNICIPAL
Y LEYES DE DESARROLLO SOCIAL**

GUATEMALA, ENERO DE 2022[©]

8º Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Firmado entre el Instituto de Fomento Municipal – INFOM –
y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento
Municipal – SITRAINFOM –
el 11 de noviembre de 2020©

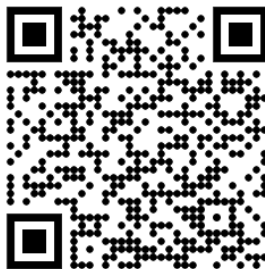
Diseño y Diagramación

Lic. Elí Gómez Palacios
Secretario de Organización – SITRAINFOM –
Lic. Miguel Ángel Oxlaj
Secretario de Relaciones Públicas – SITRAINFOM -

Fondos Freepik.es ©

Derechos Reservados.
Guatemala, enero 2022.

Escucha Tu Pacto Aquí



ESCANEAME

INDICE

8vo. PACTO COLECTIVO

Octavo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo
página 7

ACUERDO GUBERNATIVO

Estatutos del Sindicato de Trabajadores del INFOM - SITAINFOM -
página 67

DECRETO 1132

Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal
página 85

ACUERDO GUBERNATIVO 287-2001

Reglamento de Clasificación de Puestos y Régimen de Salarios
página 105

ACUERDO GUBERNATIVO 324-86

Reglamento de Relaciones Laborales del Personal del INFOM
página 125

RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA 52-2019

Normativo de Convocatoria, Evaluación, Selección y Nombramiento de Puestos
página 147

RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA 23-2020

Ventajas Económicas
página 161

DECRETO 1441

Código de Trabajo y sus Reformas
página 167

DECRETO 12-2002

Código Municipal y sus Reformas
página 297

LEYES DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO CIUDADANO

Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
Ley de Desarrollo Social
página 353

**COMITÉ EJECUTIVO
SITRAINFORM 2020 - 2022**



SANTIAGO YUPE PERÉN
SECRETARIO GENERAL

ELÍ GÓMEZ PALACIOS
SECRETARIO ORGANIZACIÓN

CARLOS HUMBERTO CHÁVEZ
SECRETARIO FINANZAS

MIGUEL ÁNGEL OXLAJ
SECRETARIO RELACIONES PÚBLICAS

SAIDA CAROLINA LUCA
SECRETARIA PREVISIÓN SOCIAL

RONY ESTUARDO LÓPEZ
SECRETARIO TRABAJO Y CONFLICTOS

INGRID OLIVA CIFUENTES
SECRETARIA DE ACTAS

BAYRON ANTONIO HERNÁNDEZ
SECRETARIO ASUNTOS INTERINSTITUCIONALES

GUSTAVO ADOLFO ESTRADA
SECRETARIO CULTURA Y DEPORTES

**CONSEJO CONSULTIVO
SITRAINFORM 2020 - 2022**

JULIO CÉSAR CASTAÑEDA
INFOM CENTRAL

HENIO ALBERTO LÓPEZ
INFOM CENTRAL

JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ
INFOM MAZATENANGO

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL OCTAVO PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
- SITRAINFORM -**

Representantes Titulares

**Santiago Yupe Perén
Secretario General**

**Lic. Elí Gómez Palacios
Secretario de Organización**

**Lic. Carlos Humberto Chávez
Secretario de Finanzas**

Representantes Suplentes

**Lic. Rony Estuardo López
Secretario de
Trabajo y Conflictos**

**Lic. Miguel Ángel Oxlaj
Secretario de
Relaciones Públicas**

**Bayron Antonio Hernández
Secretario de Asuntos
Interinstitucionales**

**POR EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL
- INFOM -**

Representantes Titulares

**Licda. Elsa Alixandra Osorio
Directora de
Recursos Humanos**

**Lic. Otto Danilo Villatoro
Gerente Administrativo
Financiero**

**Lic. Víctor Manuel Raxtun
Director Asesoría Jurídica**

Representantes Suplentes

**Licda. Rosa Ninett López
Directora Financiera**

**Ing. Julio Roberto Bran
Gerente Técnico y
de Proyectos**

**Lic. Pedro Raymundo Velasco
Director Administrativo**

El Octavo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo
del Instituto de Fomento Municipal - INFOM -
fue suscrito por los representantes de ambas comisiones
el 11 de noviembre de 2020, y aprobada por la Junta Directiva
del Instituto de Fomento Municipal, a través de la Resolución
No. 302-2020 de fecha 3 de diciembre de 2020

Juan José Arévalo

Presidente de Guatemala
1945 - 1951

Fue el primer presidente de la revolución del 44' el **primero en ser electo popularmente** en Guatemala, a lo largo de todo su gobierno se produjeron más de 30 intentos de golpes de estado en su contra; **impulsó numerosas reformas** para integrar y mejorar la situación de las clases más pobres y olvidadas de la sociedad guatemalteca.



Estableció la autonomía de la **Universidad de San Carlos** -USAC- por medio del Decreto 12, en su gobierno se fundaron la facultad de humanidades, y las carreras de Psicología y Periodismo.

Como Pedagogo planteo el sistema de escuelas a las que denominó "**Tipo Federación**" en las cuales se desarrolló una educación integral.

Mediante el Decreto 295 se creó el **Instituto Guatemalteco de Seguridad Social** -IGSS- el que esta encargado de velar por la salud y seguridad de las y los trabajadores.

USAC
IGSS
CÓDIGO DE TRABAJO
ESCUELAS INTEGRALES

Fue electo por mayoría absoluta. Su gobierno se destacó por lograr cambios en el Estado de Guatemala, con el objetivo de mejorar a a los trabajadores y a la sociedad.

El 8 de febrero de 1947, por medio del Decreto 330 del Congreso de la República se creó el **Código de Trabajo**, norma que enmarco los derechos y obligaciones de los trabajadores, el cual fue un hecho histórico para el país, el cual entro en vigencia el 1 de mayo del mismo año para conmemorar el "**Día del Trabajo**".

Es importante que conozcas y leas el código de trabajo, el cual te brinda las herramientas para proteger tus derechos laborales.

8° PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Suscrito entre el Instituto de Fomento Municipal -INFOM- y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal -SITRAINFORM-.

INDICE

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales
página 11

CAPÍTULO II

Asuntos Sindicales
página 15

CAPÍTULO III

Condiciones Generales de Trabajo
página 21

CAPÍTULO IV

Régimen de Puestos y Salarios
página 33

CAPÍTULO V

Prestaciones Económico Sociales
página 39

CAPÍTULO VI

Carrera Administrativa
página 47

CAPÍTULO VII

Prevención y/o Solución de Conflictos
página 53

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene
página 59

CAPÍTULO IX

Disposiciones Finales
página 63

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales



ARTÍCULO 1
Las partes
página 11

ARTÍCULO 2
Propósito del pacto
página 11

ARTÍCULO 3
Ley profesional
página 11

ARTÍCULO 4
Plazo para el cumplimiento de las disposiciones del presente pacto
página 11

ARTÍCULO 5
Aplicación de norma más favorable
página 11

ARTÍCULO 6
Representantes de las partes
página 12

ARTÍCULO 7
Relaciones de respeto mutuo entre las partes
página 12

ARTÍCULO 8
Derecho a la libre administración del INFOM
página 13

escucha tu pacto



ESCANEAME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 1 Las partes

El Instituto de Fomento Municipal, creado mediante Decreto 1132 del Congreso de la República, entidad que en el cuerpo del presente instrumento será denominado como "**EL INFOM**" y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal, SITRAINFOM, el que en adelante se denominará como "**SITRAINFOM**", celebran el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Artículo 2 Propósito del pacto

El propósito general del presente Pacto es reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse en el INFOM, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el INFOM y sus Trabajadores, con el fin de lograr el bienestar de éstos y una mejor prestación de los servicios institucionales, promoviendo siempre por el eficaz y eficiente funcionamiento del mismo de conformidad con su Ley Orgánica.

En consecuencia, las relaciones laborales deben regularse sobre la base de principios de armonía, respeto y consideraciones entre las partes, que promuevan una mayor productividad del INFOM, así como la solución de problemas laborales, individuales o colectivos, sobre bases de equidad y justicia laboral.

Artículo 3 Ley profesional

El presente Pacto tiene carácter de ley profesional entre el INFOM y el SITRAINFOM, y se aplicará en todos los lugares donde el INFOM tenga centros de trabajo y a todos los trabajadores con relación de dependencia continua y por tiempo indefinido que laboran en los mismos. Las relaciones laborales serán reguladas también por normativas internas y por otras normas aplicables.

El presente Pacto tendrá una vigencia de dos años conforme al artículo 70 del presente pacto y mantendrá sus características en caso de reestructuración y reordenamiento de los sistemas de clases de puestos y salarios del INFOM.

Artículo 4 Plazo para el cumplimiento de las disposiciones del presente pacto

Toda disposición o prestación aquí contemplada, que no tenga señalado un plazo especial para su ejecución se entenderá que entrará en vigor inmediatamente al comenzar la vigencia del presente pacto.

Artículo 5 Aplicación de norma más favorable

Si al entrar en vigor el presente Pacto o durante la vigencia del mismo, se emitieran leyes o disposiciones legales expresamente aplicables en el INFOM, estableciéndose en ellas condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores, éstas modificarán las contenidas en el presente Pacto.

Asimismo, si se emiten reformas legales o nuevas leyes que disminuyan, tergiversen o restrinjan los derechos y beneficios contenidos en el Pacto, serán las disposiciones de éste las que prevalecerán, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

8° PACTO COLECTIVO

En caso de duda sobre la interpretación, aplicación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, en concordancia con el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

Artículo 6 Representantes de las partes

La representación de las partes se rige por las siguientes disposiciones:

a) Representante del INFOM.

Es representante del INFOM, el Gerente y en su defecto el Subgerente o cualquier otro funcionario designado por la Gerencia, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del INFOM.

b) Representantes del SITRAINFOM.

Los representantes del SITRAINFOM son:

- I. Los miembros del Comité Ejecutivo, como lo establece el Código de Trabajo y sus estatutos vigentes.
- II. Los miembros del Comité Ejecutivo en quienes se delegue la representación legal del Sindicato de conformidad con el Artículo 223 literal e) del Código de Trabajo.

En consecuencia, los representantes a que se refiere el presente artículo, tendrán plenas facultades legales para resolver ad-referéndum o, en definitiva, al actuar en ejercicio de su calidad y en nombre de sus representados en todo asunto o proceso individual o colectivo planteado en la vía directa o que se ventile ante Autoridades Administrativas o Judiciales. Lo anterior, sin menoscabo de los asuntos que, conforme la ley, le corresponde aprobar a la Junta Directiva.

SITRAINFOM e INFOM se comunicarán por escrito en un plazo no mayor de cinco (5) días, los cambios que ocurran en los cargos representativos a que se refiere el presente artículo.

Artículo 7 Relaciones de respeto mutuo entre las partes

Las partes se guardarán entre sí, el respeto y muestras de consideración pertinentes, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. Tendrán especial cuidado de no emitir opiniones o información que perjudique la integridad física, psicológica y moral de autoridades, funcionarios y trabajadores.

Funcionarios y trabajadores del INFOM, deberán contestar por escrito dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes a partir de la recepción, prorrogable por tres (3) días hábiles, a petición de una de las partes, la correspondencia que por asuntos laborales o asuntos provenientes del presente pacto se dirijan entre sí.

Artículo 8

Derecho a la libre administración del INFOM

El SITRAINFOM reconoce que es de exclusiva competencia del INFOM su administración, sus bienes, así como la dirección y el manejo de asuntos administrativos, de conformidad con las disposiciones contenidas en su Ley Orgánica, **siempre que los mismos sean en beneficio del Instituto**, manteniéndose el respeto a los derechos de los trabajadores. El SITRAINFOM y los trabajadores respetarán las disposiciones administrativas que el INFOM adopte en ejercicio de su derecho de libre administración para la adecuada marcha y funcionamiento del Instituto.

CAPÍTULO II

Asuntos Sindicales



ARTÍCULO 9
Reconocimiento del
SITRAINFORM
página 17

ARTÍCULO 10
Libre acción sindical
página 17

ARTÍCULO 11
Inamovilidad
sindical
página 17

ARTÍCULO 12
Licencias para
representantes del
SITRAINFORM
página 17

ARTÍCULO 13
Licencias para
capacitación
sindical
página 18

ARTÍCULO 14
Asambleas
generales de
SITRAINFORM
página 18

ARTÍCULO 15
Informadores del
SITRAINFORM
página 18

ARTÍCULO 16
Deducción y
retención de cuotas
de afiliación sindical
y otras cuotas
página 18

ARTÍCULO 17
Sede sindical
página 19

escucha tu pacto



ESCANEEAME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 9 Reconocimiento del SITRAINFOM

El INFOM reconoce al SITRAINFOM como representante de los intereses y derechos de los trabajadores afiliados y en consecuencia tratará con éste los asuntos de orden individual o colectivo que se susciten con motivo del trabajo. Sin embargo, las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que individualmente le asiste a cada trabajador para gestionar individual o directamente ante el INFOM o ante las autoridades judiciales y administrativas de la República y de cualquier otra índole, en defensa de sus intereses personales.

Artículo 10 Libre acción sindical

El INFOM se compromete a respetar todas las disposiciones y principios que sobre la libertad sindical establece la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y demás leyes relacionadas, así como los convenios internacionales conexos, ratificados por Guatemala.

Por consiguiente, no se ejercerá ningún acto que limite o coarte el derecho de los trabajadores de pertenecer al SITRAINFOM, tampoco se tomarán represalias por afiliación sindical o por ser o haber sido directivo o participar en actividades sindicales organizadas por el SITRAINFOM y en ningún sentido se limitarán los derechos que las leyes le confieren al trabajador.

Artículo 11 Inamovilidad sindical

El INFOM reconoce la inamovilidad a nueve (9) miembros del Comité Ejecutivo y tres (3) del Consejo Consultivo, en los términos contenidos en el artículo 223 literal d) del Código de Trabajo, que inician desde el momento de su elección, en el entendido que dicha inamovilidad subsistirá durante veinticuatro (24) meses posteriores de haber cesado en sus cargos sindicales. Los puestos ocupados por los trabajadores contemplados en el presente artículo, en su calidad de dirigentes sindicales no podrán ser cambiados ni modificados en sus condiciones de trabajo, salvo el derecho de promoción y desarrollo laboral, en casos de ascenso temporal o definitivo.

Artículo 12 Licencias para representantes del SITRAINFOM

El INFOM otorgará licencias remuneradas a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato, para atender las actividades sindicales hasta por un máximo de ocho (8) días en un mismo mes calendario para cada uno de dichos directivos sindicales o de ochenta (80) días (equivalente a 640 horas), en forma global para los órganos mencionados, el cual puede ser distribuido por el propio sindicato de acuerdo a sus necesidades, a excepción del Secretario General y el Secretario de Organización quienes se dedicarán a tiempo completo a sus actividades sindicales.

Asimismo, el INFOM otorgará licencias remuneradas a los miembros del Sindicato, que ocupen cargos de representación en entidades o federaciones a las que pertenezcan, hasta por un máximo de cuatro días por mes calendario para cada uno de los representantes.

8° PACTO COLECTIVO

La Dirección de Recursos Humanos será la encargada de llevar el control de los días u horas de licencia otorgadas a los dirigentes. Cualquiera de los dirigentes o representantes sindicales a que se refiere este artículo, será personal y directamente responsable de permanecer en su puesto de trabajo, cuando no tenga actividad sindical que realizar.

Artículo 13

Licencias para capacitación sindical

El INFOM concederá licencia remunerada conforme al programa por el tiempo necesario para que los afiliados del sindicato puedan participar en seminarios, congresos, cursillos y otras actividades normativas de carácter sindical, ya sea que éstos sean organizados por el SITRAINFORM o por cualquier otra entidad. El Comité Ejecutivo designará a los afiliados que participarán en los mismos.

Artículo 14

Asambleas generales de SITRAINFORM

Las Asambleas Generales del SITRAINFORM se celebrarán en áreas, fechas y horas según convenga a los intereses de la organización y con base en lo que para el efecto estipulan sus estatutos. El INFOM conforme a sus posibilidades, colaborará proporcionando materiales, apoyo logístico y los medios necesarios para la movilización del personal afiliado al sindicato para la realización de las mismas, de todos los lugares donde el INFOM tenga centros de trabajo, siendo suficiente el aviso que el SITRAINFORM realice a la Gerencia, con 48 horas de anticipación en el caso de las Asambleas Ordinarias y con 24 horas de anticipación en el caso de Extraordinarias.

El SITRAINFORM se compromete a que por ningún motivo pueden paralizarse las actividades diarias del INFOM durante la celebración de las Asambleas para lo cual se deberán tomar las medidas necesarias para que no se suspenda la prestación de los servicios.

Artículo 15

Informadores del SITRAINFORM

El INFOM proporcionará al SITRAINFORM estrados informativos en todos los niveles del edificio central y en cada uno de los centros de trabajo que existan, los cuales serán de uso compartido con la Administración, evitando el uso de paredes, columnas y escaleras.

Artículo 16

Deducción y retención de cuotas de afiliación sindical y otras cuotas

El INFOM deducirá del salario de los trabajadores afiliados al SITRAINFORM las cuotas sindicales ordinarias establecidas en los estatutos vigentes y las cuotas extraordinarias que sean acordadas por la Asamblea General; para el efecto, el SITRAINFORM proporcionará el listado oficial de sus afiliados y al efectuarse el traslado de fondos, extenderá los comprobantes correspondientes en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo. En el caso de cuotas extraordinarias, se presentará al INFOM certificación del acta de Asamblea General en la cual conste la aprobación de dichas cuotas.

El INFOM retendrá, a solicitud del SITRAINFORM, cualquier otra cuota o ingreso que sea establecido por la Asamblea General del SITRAINFORM, debiendo cumplir con la presentación de los documentos indicados en el párrafo anterior.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 17 Sede sindical

El INFOM reconoce al SITRAINFORM, como parte importante en la actividad institucional, para el logro de sus fines y la armonía en las relaciones de trabajo y clima organizacional, por lo que proveerá al SITRAINFORM un local en el edificio de las oficinas centrales en la capital de la República, dotado de los servicios básicos necesarios para su funcionamiento, este local constituirá su sede central y lugar para recibir notificaciones. Además, facilitará el apoyo técnico, material, administrativo y como mínimo un vehículo con el combustible necesario para las distintas actividades sindicales del Comité Ejecutivo, el cual deberá estar en perfectas condiciones siendo cargados temporalmente a las tarjetas de responsabilidad de los trabajadores por el período en el que funjan como directivos del sindicato. En ningún caso el o los vehículos cargados a los trabajadores directivos, se considerarán cedidos por parte del Instituto al SITRAINFORM, siendo parte de su patrimonio, por lo que, en caso de necesidad institucional el INFOM podrá disponer de los mismos.

CAPÍTULO III

Condiciones Generales de Trabajo



ARTÍCULO 18
Jornadas de trabajo
y disposiciones
complementarias
página 23

ARTÍCULO 19
Tolerancia en el
ingreso a las labores
página 24

ARTÍCULO 20
Días de asuetos
y feriados
página 25

ARTÍCULO 21
Vacaciones
página 25

ARTÍCULO 22
Licencias
página 26

ARTÍCULO 23
Capacitación
del personal
página 30

ARTÍCULO 24
Régimen de becas
página 30

ARTÍCULO 25
Viáticos y medios
de transporte
página 30

ARTÍCULO 26
Regulaciones de
orden funcional
página 31

ARTÍCULO 27
Disposiciones relativas
a responsabilidades
familiares
página 31

escucha tu pacto



ESCANEEAME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 18

Jornadas de trabajo y disposiciones complementarias

Las jornadas de trabajo en el INFOM se regirán por las siguientes disposiciones:

a) Jornadas de trabajo

I. Jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta (40) horas semanales, debiéndose ejecutar éstas de lunes a viernes de ocho (8:00) a las dieciséis (16:00) horas.

II. Desempeño de otros cargos

Los trabajadores del Instituto sujetos a la jornada ordinaria de trabajo podrán desempeñar otro cargo remunerado únicamente cuando presten servicios en centros docentes y siempre que exista compatibilidad en los horarios.

III. Jornada especial

Los profesionales universitarios colegiados activos que por razones de horario tengan limitación para ejercer su profesión, no están obligados a laborar la jornada completa establecida en el presente artículo, pudiendo laborar treinta minutos (30) menos en el horario vespertino, con el propósito de que puedan ejercer libremente su profesión, siempre y cuando dicha actividad no coincida con el tiempo que deban estar al servicio de INFOM; por ningún motivo se concederá la jornada especial en horario matutino, con el objeto de justificar el ingreso tardío a sus labores.

IV. No sujetos a la jornada de trabajo

No se encuentran sujetos a los límites de las jornadas de trabajo las autoridades y funcionarios siguientes:

El Gerente, el Subgerente, y los funcionarios que ocupen los puestos comprendidos en las series salariales números 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 de la estructura de puestos y escala de salarios contenida en el Acuerdo Gubernativo número 287-2001.

V. Jornada extraordinaria

El trabajo ejecutado fuera de los límites de tiempo determinados para la jornada ordinaria diaria, indicadas en el inciso anterior y que sea autorizado por la Gerencia o Subgerencia o por quien éstas deleguen, será remunerado con un ciento cincuenta por ciento (150%) del salario ordinario, o en su defecto, repuesto al personal al doble de horas trabajadas, según convenga al mismo.

VI. Trabajo extraordinario ejecutado en días inhábiles

Cuando se acuerde por las partes laborar en días inhábiles, el INFOM pagará al trabajador una cantidad equivalente al doscientos por ciento (200%) sobre el salario ordinario o en su defecto, repuesto al personal al doble de horas trabajadas, según convenga al mismo.

VII. Alimentos y transporte por laborar tiempo extraordinario.

Al personal que labore tiempo extraordinario en días hábiles e inhábiles el INFOM le proporcionará alimentos y transporte, siempre y cuando exceda de las diecinueve horas (19:00).

b) Disposiciones complementarias

I. Horario de almuerzo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el personal gozará de un descanso remunerado de una hora para ingerir alimentos, computándose este tiempo como trabajo efectivo. Para el efecto se establecerán dos horarios: El primero de doce (12:00) a trece (13:00) horas y el segundo de trece (13:00) a catorce (14:00) horas. En las áreas de atención y servicio, los trabajadores que no puedan ingerir sus alimentos en el horario que le corresponda podrá variarlo a cualquiera de los horarios, arriba indicados.

II. Horario especial de almuerzo

En casos excepcionales que el trabajador no pueda cumplir con ninguno de los horarios arriba indicados por el estricto cumplimiento de sus funciones, podrá ingerir sus alimentos en horario distinto que no exceda de una hora, debiendo contar con la autorización de su jefe inmediato.

III. Responsabilidad de la distribución de horarios de almuerzo

Será responsabilidad de los jefes inmediatos la distribución del personal en los horarios indicados.

IV. Aviso previo para laborar tiempo extraordinario

El trabajador a quien se solicite laborar tiempo extraordinario en días hábiles, deberá ser notificado como mínimo, veinticuatro (24) horas antes que finalice el horario ordinario. Para realizar trabajos en días inhábiles o de asueto, el trabajador deberá ser notificado como mínimo con dos (2) días hábiles de anticipación. En ambos casos la solicitud deberá hacerla el jefe inmediato, con las condiciones que se estipulan en el siguiente numeral. Se exceptúan de estas disposiciones, los casos que sean declarados de emergencia interna o externa y estén contemplados en la ley.

V. Autorización para laborar tiempo extraordinario

Cualquier trabajo que se efectúe en tiempo extraordinario, día hábil o inhábil, debe ser autorizado por la Gerencia o Subgerencia y en su defecto, por quien éstas deleguen.

Artículo 19

Tolerancia en el ingreso a las labores

Es obligación de los trabajadores iniciar sus labores a las ocho (8:00) horas. Para cubrir eventualidades o causas de fuerza mayor, el INFOM permitirá a los trabajadores un margen de retraso no mayor de cinco (5) minutos diarios.

Excepcionalmente en circunstancias calificadas, podrá ser autorizada por el jefe inmediato bajo su responsabilidad la entrada posterior a dicho margen, sin exceder las ocho horas con treinta minutos (8:30), hasta por un máximo de tres veces en un mismo mes calendario, debiendo enviar aviso razonado a la Dirección de Recursos Humanos.

La inobservancia del presente artículo será sancionada en la forma que se señala en el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal del INFOM.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 20 **Días de asuetos y feriados**

Se consideran como días de asueto, con goce de salario:

- a) 01 de enero (Año Nuevo);
 - b) 20 de marzo (Aniversario de INFOM);
 - c) miércoles, jueves y viernes santo; (Semana Santa);
 - d) 26 de abril (para quienes tienen puesto y funciones de secretaria);
 - e) 01 de mayo (Día del Trabajo);
 - f) 10 de mayo (para las Madres);
 - g) 17 de junio (para los Padres);
 - h) 30 de junio (Día del Ejército);
 - i) 25 de julio (Día del Empleado Municipal);
 - j) 15 de septiembre (Día de la Independencia);
 - k) 20 de octubre (Día de la Revolución);
 - l) 01 de noviembre (Día de los Santos);
 - m) 24 y 25 de diciembre (Navidad);
 - n) 31 de diciembre (Fin de Año);
 - o) El día de la fiesta patronal de la localidad;
 - p) El día de cumpleaños del trabajador;
 - q) El día del Profesional colegiado (Para profesionales colegiados activos)
1. Asimismo, los que en el futuro establezca la ley o el INFOM, los concedidos por el Organismo Ejecutivo o los que por costumbre hayan sido concedidos. Si los días de asueto coincidieran con día inhábil, se gozará el día hábil anterior o posterior.
 2. Cuando el trabajador tenga derecho al goce de los asuetos establecidos en este artículo, bastará con la notificación por escrito a la Jefatura inmediata, quien cursará la misma a la Dirección de Recursos Humanos quien será la encargada del control correspondiente.
 3. Sin embargo, cuando por razones del servicio no se pueda gozar un asueto en el día especificado, de mutuo acuerdo, la Jefatura inmediata y el Trabajador podrán fijar una fecha distinta para el goce del mismo, debiendo notificar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 21 **Vacaciones**

Las vacaciones correspondientes a los trabajadores del INFOM se regirán por las siguientes disposiciones:

a) Programa anual de vacaciones

En el mes de octubre de cada año, los respectivos jefes de unidades de común acuerdo con el personal a su cargo elaborarán el programa anual de vacaciones correspondientes al año siguiente, debiendo quedar copia del mismo en poder de cada una de las partes.

Por ningún motivo procederá la acumulación de períodos de vacaciones y será de carácter obligatorio el disfrute de este derecho.

Cuando por necesidad en el servicio el trabajador no pueda gozar de sus vacaciones en el periodo programado anteriormente, el jefe inmediato conjuntamente con el trabajador, deberán reprogramarlas dentro del año inmediato siguiente al haber adquirido el derecho a gozarlas.

8° PACTO COLECTIVO

En el caso de los trabajadores que a la suscripción del presente pacto acumulen vacaciones pendientes deberán gozarlas a la brevedad posible, previa coordinación con el jefe inmediato.

b) Período de vacaciones

Los trabajadores del INFOM gozarán de un período de vacaciones de veinte (20) días hábiles, después de cumplir un año continuo e ininterrumpido de trabajo. A partir del segundo año, se aumentará un día adicional de vacaciones por cada año de servicio, hasta un máximo de treinta (30) días hábiles de vacaciones.

Artículo 22 Licencias

El INFOM concederá licencia con goce de sueldo a sus trabajadores, atendiendo las siguientes disposiciones:

a) Solicitud de licencias

Para la solicitud de licencias, deberá cumplirse el siguiente procedimiento:

- I. La solicitud deberá presentarla el trabajador ante el jefe inmediato en forma escrita, quien dará el visto bueno, debiendo cursarla a la Dirección de Recursos Humanos, para aprobación final de la autoridad que corresponda, otorgando constancia por escrito al solicitante de conformidad con el artículo 7 del presente pacto.
- II. Cuando por razones de emergencia, tales como enfermedades graves, accidentes, fallecimiento de parientes, alumbramiento y detenciones, no pueda presentarse la solicitud por escrito, el trabajador notificará a su jefe inmediato, por la vía más rápida la causa o causas que motiven su ausencia, debiendo comprobar las razones y formalizar su solicitud al momento de reincorporarse al trabajo.

b) Asuntos de carácter familiar

El INFOM reconocerá, como conviviente únicamente a la persona que el trabajador registre previamente en la Dirección de Recursos Humanos, esta disposición regirá para todas las normas del presente pacto:

- I. En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres e hijos, **seis (6) días hábiles**.
- II. En caso de fallecimiento de hermanos, **cuatro (4) días hábiles**.
- III. En caso de fallecimiento de un familiar dentro de los grados de ley, no comprendido en los anteriores; **tres (3) días hábiles**, de conformidad con lo establecido en el artículo 190 del Código Civil.
- IV. Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente, padres e hijos, **hasta diez (10) días hábiles**; este extremo deberá comprobarse mediante la presentación de certificado de médico particular o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-.
- V. En caso de matrimonio del trabajador, **cinco (5) días hábiles**.
- VI. Por alumbramiento de la esposa o conviviente, **cinco (05) días hábiles**.

8° PACTO COLECTIVO

c) **Asuntos oficiales o jurídicos**

Previa comprobación ante la Dirección de Recursos Humanos, se concederá licencia al trabajador que tenga que atender citatorios de autoridades administrativas o judiciales de la República, los días que sean necesarios, incluyéndose dentro de la misma el término de la distancia.

d) **Asuntos de carácter educativo**

I. De tipo laboral

El INFOM concederá licencia a los trabajadores para que puedan asistir a cursos, congresos, conferencias y seminarios para recibir capacitación o adiestramiento, cuando los mismos tengan relación directa con las funciones que desempeña dentro del INFOM, tanto dentro como fuera del territorio nacional, siempre que haya invitación especial para que los trabajadores participen en las mismas, estas licencias serán hasta por el tiempo que dure el evento. Se otorgarán los viáticos correspondientes únicamente cuando el evento se realice fuera de su sede. Al efecto, el trabajador debe cumplir el programa de estudios y mantener una conducta decorosa, así como desempeñar el mismo puesto u otro de mayor jerarquía dentro de la institución al finalizar el evento, por un tiempo equivalente al doble del que dure el mismo; en caso contrario deberá reintegrar los sueldos y bonificaciones recibidos y los costos del evento erogados por el INFOM. Asimismo, se compromete a transferir al personal que elija el INFOM, cuando la Gerencia así lo requiera, los conocimientos adquiridos como consecuencia del evento. El incumplimiento de estas disposiciones faculta al INFOM a despedir con justa causa al trabajador y a demandar el cumplimiento del Convenio a través de la vía económica coactiva, siempre que no hayan transcurrido seis (6) meses.

II. De tipo cultural

El INFOM reconoce el Fomento a la Cultura con la participación de sus trabajadores en los eventos culturales que promueva el Estado de Guatemala u otros países, a través de sus instituciones, para los que sean oficialmente invitados tanto dentro como fuera del territorio nacional, para que los trabajadores participen en las mismas, y la licencia será concedida hasta por el tiempo que dure el evento. Se otorgarán los viáticos correspondientes únicamente cuando el evento se realice fuera de su sede. Al efecto, el trabajador debe cumplir con el programa respectivo, ya sea de estudios o de otra naturaleza y mantener una conducta decorosa; en caso contrario deberá reintegrar los sueldos y bonificaciones recibidas y los costos erogados por el INFOM. Asimismo, se compromete a transferir al personal que elija el INFOM, cuando la Gerencia así lo requiera, los conocimientos adquiridos como consecuencia de la Licencia. El incumplimiento de estas disposiciones faculta al INFOM a despedir con justa causa al trabajador y a demandar el cumplimiento del Convenio suscrito a través de la vía económica coactiva, siempre que no hayan transcurrido seis (6) meses.

Se excluyen las actividades siguientes: Eventos relacionados con aspectos domésticos, presentaciones o lanzamientos de productos de empresas comerciales u otras análogas.

Las licencias de tipo cultural no causarán ninguna erogación monetaria para el INFOM, más que los viáticos correspondientes, salvo que la Gerencia determine lo contrario.

8° PACTO COLECTIVO

e) Por estudios universitarios

Para actividades netamente curriculares universitarias, el INFOM concederá, las siguientes licencias:

- I. El tiempo necesario para la inscripción de conformidad con el calendario de cada Facultad o Universidad.
- II. El tiempo que sea necesario a los trabajadores que deban practicar el Ejercicio Profesional Supervisado, según condiciones del programa de estudios de cada facultad. Si el estudiante reprobare la actividad, tendrá derecho a solicitar esta licencia solo una vez más.
- III. Por treinta (30) días hábiles para sustentar el Examen Técnico Profesional. En el caso de Carreras Profesionales que requieran más de una fase, se otorgarán cuarenta (40) días hábiles, pudiendo el trabajador solicitar su distribución de acuerdo a su conveniencia para cada fase. Si el trabajador reprobare el examen Técnico Profesional, tendrá derecho a solicitar esta licencia solo una vez más.
- IV. Para los casos de Ejercicio Profesional Supervisado y Examen Técnico Profesional deberán solicitarse con diez (10) días de anticipación como mínimo a la Dirección de Recursos Humanos, salvo que por razones administrativas de las facultades no medie el plazo.
- V. Cinco (5) días para la sustentación del Examen General Público o Acto de Graduación, para el efecto deberá adjuntar a la solicitud de licencia la autorización de la facultad respectiva.
- VI. Hasta por treinta y dos (32) horas al mes, a los estudiantes para realizar prácticas relacionadas con sus estudios universitarios. En el entendido que la licencia se mantendrá vigente durante el tiempo que duren las mismas, debiendo el estudiante reportar mensualmente el grado de avance; y a la conclusión, presentar los documentos que acrediten la finalización de dichas prácticas al jefe superior con copia a la Dirección de Recursos Humanos.

f) Del permiso a estudiantes universitarios

Todo el personal en servicio que estudie una carrera a nivel de licenciatura que sea afín a la naturaleza del INFOM podrá gozar de un permiso especial para asistir a estudiar cuando demuestre plenamente la coincidencia horaria entre jornadas académicas y la jornada de trabajo del INFOM. En tal caso, se concederá permiso a los interesados, estableciendo una jornada especial condicionada de la manera siguiente:

- I. Prevalecerá el interés Institucional sobre el particular de los estudiantes.
- II. Para la aprobación del permiso, los estudiantes deberán presentar como mínimo la documentación siguiente: a) Constancia de Inscripción, b) Horario de clases o prácticas y c) Certificación de cursos aprobados en el caso de estudiantes que cursan arriba del primer ciclo de cualquiera de las carreras Universitarias. La presentación de la constancia de estudios se hará dentro de los sesenta (60) días siguientes de finalizado el semestre.

8° PACTO COLECTIVO

- III. La jornada especial de trabajo de las siete (07:00) a las trece (13:00) horas de lunes a viernes, será exclusiva para estudiantes que inicien actividades académicas a las catorce (14:00) horas. Los estudiantes que inicien actividades académicas después de las catorce (14:00) horas se les concederá el permiso hasta una (1) hora antes de clases. En ningún caso se otorgará permiso de estudio al personal en jornada matutina.
- IV. En los días de asueto, feriados, suspensión de labores y vacaciones universitarias los estudiantes deberán laborar en jornada normal.
- V. Para efectos del permiso especial a estudiantes universitarios y con el propósito de inculcar la superación académica el trabajador debe comprobar que aprobó los cursos asignados que hubiere llevado dentro de la jornada laboral en la cual se le concedió permiso, debiendo acompañar las constancias respectivas.

Es entendido que esta licencia se concederá hasta por un tiempo máximo de cinco (5) años calendario para los estudiantes de primer ingreso que cursen carreras en el grado de licenciatura y si cursan carreras técnicas universitarias de tres (3) años. Será revocada si se comprueba el incumplimiento de las obligaciones académicas.

Para los casos en que ya se goce de esta licencia, será la Gerencia quien defina si procede o no continuar concediéndola, en función de un análisis individual.

g) Por fallecimiento de un trabajador

El INFOM concederá licencia a diez (10) trabajadores, para que acompañen a los deudos. Además, el INFOM dependiendo de la distancia y sus recursos, facilitará los medios de transporte necesarios para ese fin.

h) Disposiciones complementarias

- I. Queda entendido que las licencias que se establecen en el presente artículo serán concedidas por el INFOM con goce de salario completo.
- II. El trabajador está obligado a presentar la constancia de la causa que motiva la solicitud de licencia, antes o después de haber gozado de ésta, de acuerdo a la literal a) del presente artículo.
- III. En otros casos calificados, el INFOM podrá conceder licencia o extender los términos de las ya concedidas.
- IV. Las licencias que conceda el INFOM no interrumpen la continuidad ni la antigüedad en el trabajo, por consiguiente, los trabajadores que las disfruten conservarán inalterables todos los derechos que se deriven de la propia ley y los que contiene el presente Pacto Colectivo.
- V. Si el trabajador se encuentra de vacaciones en el momento que le asiste el derecho de gozar cualquiera de las licencias anteriores, las vacaciones se suspenderán automáticamente. El trabajador podrá después de finalizada la licencia, continuar con el goce de sus vacaciones.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 23 **Capacitación del personal**

El INFOM procurará la capacitación del personal de acuerdo a sus propias políticas y procedimientos. Según lo más conveniente, el INFOM determinará si los programas de capacitación se efectúan interna o externamente por medio de servicios de instituciones especializadas, debiendo dar preferencia a los trabajadores permanentes del INFOM.

La Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con las distintas áreas de trabajo queda facultada para efectuar cursos permanentes para los trabajadores del INFOM relacionados con el manejo adecuado de los equipos, actualización de programas y el uso de Internet, además podrá contactar con diversas instituciones del Estado y empresas privadas que brinden capacitación para el personal; esto con el fin de fomentar la carrera administrativa, maximizando la prestación de los servicios por parte de los trabajadores del INFOM.

La Dirección de Recursos Humanos será el ente rector y contralor de las capacitaciones del personal, debiendo programar, publicar y promover las mismas.

Artículo 24 **Régimen de becas**

El régimen de becas, tanto en el interior como en el exterior del territorio nacional, estará normado, por el reglamento respectivo, el cual deberá desarrollarse en el manual de procedimientos para gestión de la carrera administrativa.

Artículo 25 **Viáticos y medios de transporte**

a) Viáticos

Cuando los trabajadores del INFOM en el cumplimiento de sus obligaciones institucionales deban desplazarse fuera de la ciudad o población donde normalmente prestan sus servicios, deberán otorgárseles los viáticos previstos en el Reglamento respectivo. **Ningún trabajador está obligado a realizar comisiones sin los viáticos correspondientes.**

b) Transporte

Cuando el trabajador por razones de trabajo se desplace de su centro de trabajo a cualquier lugar de la República, el INFOM proporcionará medios de transporte que reúnan las condiciones de seguridad y en congruencia con las condiciones topográficas de las vías de comunicación. La asignación de tales medios de transporte se realizará de conformidad con el reglamento respectivo aplicable en el INFOM.

c) Accidentes o robos de vehículos

En caso de robo o accidente de vehículos propiedad del INFOM, éste pagará el deducible total o parcialmente, siempre que dichas circunstancias no sean imputables al trabajador, lo cual se determinará según el procedimiento establecido en el reglamento respectivo.

Una comisión integrada por dos (2) representantes del INFOM y dos (2) del Comité Ejecutivo del SITRAINFORM, revisará anualmente el Reglamento Institucional que regula lo concerniente a viáticos y transporte.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 26 Regulaciones de orden funcional

Con el fin de asegurar la buena marcha de las relaciones de orden funcional entre el INFOM y los trabajadores se convienen las disposiciones siguientes:

a) Cambio de condiciones de trabajo y traslado de personal

No podrán alterarse o cambiarse las condiciones de trabajo en las relaciones laborales de los trabajadores, ni trasladársele de un lugar a otro, salvo para superación de éste, mediante acuerdo de Gerencia y con el consentimiento por escrito del trabajador. En el caso de los nombramientos interinos (temporales), el trabajador deberá regresar a su plaza en definitiva a requerimiento de la autoridad nominadora y/o se extinga la condición del nombramiento interino (temporal), sin mediar su consentimiento.

b) Efectos colaterales a la suspensión de trabajo

Al producirse la suspensión de trabajo cualquiera que sea la causa, el INFOM velará por mantener la buena marcha del servicio, comprometiéndose a suplir a la o las personas que se ausenten temporalmente, contratando si fuere necesario para el efecto al personal supernumerario de acuerdo a sus posibilidades financieras.

c) Matrimonio de los trabajadores

No constituye causa de terminación del contrato de trabajo el hecho que los trabajadores del INFOM contraigan o hayan contraído matrimonio entre sí, siempre que los cónyuges no presten sus servicios en la misma unidad administrativa y no exista relación jerárquica.

Artículo 27 Disposiciones relativas a responsabilidades familiares

- a) Cuando el caso lo amerite, el INFOM trasladará a las trabajadoras, en estado de gravidez o de lactancia, a puestos que requieran menor esfuerzo físico en cuyos supuestos los salarios que le correspondan a las trabajadoras trasladadas, no podrán ser inferiores a los que han venido devengando. Es entendido que al cesar las causas que motivaron el traslado temporal, las trabajadoras retornarán a sus puestos.
- b) Sin perjuicio de lo que para el efecto establece el Código de Trabajo y demás leyes laborales y de previsión social, respecto a las trabajadoras en estado de gravidez y período de lactancia se conviene en las siguientes condiciones:

I. Período Prenatal

Descanso de **treinta y cinco (35) días** anteriores al parto.

II. Período Postnatal

Descanso de **cincuenta y cinco (55) días** posteriores al alumbramiento para la madre.

III. Período de Lactancia

Se establece para el efecto una (1) hora y media diaria por el plazo de diez (10) meses, contados a partir de la finalización del período postnatal, en el horario que más convenga a la madre trabajadora, previa notificación a la Dirección de Recursos Humanos.

8° PACTO COLECTIVO

IV. Citas Médicas

Cuando el trabajador, previa o posterior comprobación, deba asistir con sus hijos enfermos a las clínicas del INFOM, clínicas particulares o cualquier centro asistencial público, ya sea de manera inicial o en atención a citas anteriores formuladas por los indicados centros o clínicas, gozará del permiso correspondiente previo aviso o justificación a su jefatura inmediata.

V. Suspensiones

Las trabajadoras en estado de gravidez y las que se encuentren en período de lactancia, cuando las circunstancias lo ameriten podrán obtener suspensión emitida por médico particular hasta por un máximo de cinco (5) días quedando el INFOM en libertad de evaluar cada caso por el médico del mismo.

El INFOM otorgará los permisos correspondientes para que las trabajadoras en los casos antes citados acudan a los chequeos correspondientes. En caso de suspensiones mayores al plazo indicado, deberán ser otorgadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO IV

Régimen de Puestos y Salarios



ARTÍCULO 28
Reformas al reglamento
de clasificación de
puestos y régimen de
salarios del INFOM
página 35

ARTÍCULO 29
Salario ordinario
página 35

ARTÍCULO 30
Salario por traslado
temporal
página 35

ARTÍCULO 31
Salarios correspondientes
a vacaciones
página 35

ARTÍCULO 32
Presentación de
estados financieros y
estudio salarial anual
página 36

ARTÍCULO 33
Incentivo de
responsabilidad
administrativa
página 36

ARTÍCULO 34
Bonificación por
tiempo de servicio
página 36

ARTÍCULO 35
Bono de transporte
página 37

ARTÍCULO 36
Salario diferido
página 37

ARTÍCULO 37
Procedimiento para
el pago de salarios
página 37

ARTÍCULO 38
Pago de trabajo
efectuado en horas
Extraordinarias o
en días inhábiles
página 38

ARTÍCULO 39
Tiempo no laborado por
causas no imputables al
trabajador
página 38

ARTÍCULO 40
Complemento
salarial
página 38

ARTÍCULO 41
Situaciones especiales
página 38

escucha tu pacto



ESCANEA ME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 28 **Reformas al reglamento de clasificación de** **puestos y régimen de salarios del INFOM**

Para las reformas al Acuerdo Gubernativo Número 287-2001, se conformará una comisión integrada por tres representantes del INFOM y tres representantes del Comité Ejecutivo del SITRAINFORM, cuya propuesta se someterá a la aprobación de la Junta Directiva del INFOM, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo citado.

En las reformas al **REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y RÉGIMEN DE SALARIOS DEL INFOM**, por ningún motivo podrán fijarse salarios menores a los que se indican en la escala correspondiente para cada serie salarial y para cada puesto en particular, ni pueden disminuirse los requisitos de escolaridad y experiencia requeridos a las personas que puedan o aspiren a ser nombradas en los puestos que se prevean.

Artículo 29 **Salario ordinario**

De acuerdo al Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección del Salario, se deberá entender como salario ordinario toda remuneración que pueda evaluarse en efectivo que sea percibida por el trabajador, excepto, el bono mensual según Acuerdo Gubernativo 66-2000 de la Presidencia de la República (Q.250.00).

Artículo 30 **Salario por traslado temporal**

Los trabajadores no desempeñarán plazas de inferior categoría salarial, ni en forma total o parcial dos o más plazas simultáneamente. Cuando el trabajador sea trasladado a otro puesto en forma temporal, por disposición de su jefe inmediato, con consentimiento del trabajador y mediante Acuerdo de Gerencia, en el cual se deberá establecer la duración del mismo; éste devengará el salario de la plaza interinamente ocupada, pero en ningún caso su sueldo será menor al que devengue en su plaza definitiva.

Se exceptúan los funcionarios o trabajadores que tengan como función normal realizar sustituciones temporales de otros trabajadores.

Artículo 31 **Salarios correspondientes a vacaciones**

Los salarios correspondientes al período vacacional de los trabajadores se regularán por las disposiciones siguientes:

a) Cálculo del salario vacacional

Para el cálculo del salario que el trabajador deberá percibir por concepto de vacaciones, se sumará al salario ordinario el promedio de remuneraciones percibidas por trabajo en tiempo extraordinario laborado durante el período correspondiente.

b) Bono vacacional

El INFOM otorgará a cada trabajador un bono vacacional equivalente a un cien por ciento (100%) del salario de cada trabajador y en forma anual deberá programarse presupuestariamente, creando la obligación de pago del INFOM a favor de los trabajadores, al momento de adquirir el derecho de su período vacacional.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 32 Presentación de estados financieros y estudio salarial anual

El INFOM debe presentar en el mes de mayo de cada año al SITRAINFOM dentro de los quince días posteriores a la aprobación de los estados financieros del mes de abril, por parte de Junta Directiva, un informe financiero mediante el cual, durante el mes de mayo del mismo año, se realizará un análisis de forma conjunta, Gerencia del Instituto y SITRAINFOM, sobre la viabilidad de realizar un incremento salarial, y de ser económicamente posible, se incrementarán los salarios de los trabajadores para el ejercicio fiscal siguiente, en la forma que se acuerde, siempre y cuando se cuente con la aprobación de la Junta Directiva del Instituto.

Artículo 33 Incentivo de responsabilidad administrativa

El INFOM derivado del análisis realizado a las clases salariales existentes considera, que es necesario reconocer la responsabilidad en el desempeño de la función pública de los trabajadores con relación de dependencia, por lo que se crea el incentivo de responsabilidad administrativa, el que se pagará al trabajador por cada salario percibido durante el año y se calculará multiplicando el porcentaje por el total del salario devengado por el trabajador en un mes, de la siguiente manera: A partir del 1 de enero del año 2021 el 6%.

Tomando en cuenta el informe financiero de cada año a que hace referencia el artículo 32 del presente pacto, la presente prestación podrá ser incrementada como mínimo un 4% anual durante la vigencia del mismo.

Artículo 34 Bonificación por tiempo de servicio

Se crea el Bono por Tiempo de Servicio como una prestación laboral para los actuales trabajadores del INFOM consistente en un bono mensual calculado sobre la siguiente fórmula: el salario base más el complemento salarial (o complemento de plaza) más el bono de transporte, que reciba el trabajador al mes de enero de dos mil dieciocho, en atención a la antigüedad al mismo mes, según la escala siguiente, la cual servirá únicamente para que a partir de la vigencia del presente pacto, sea determinado el beneficio de los trabajadores según su tiempo de servicio.

Años de Servicio	Porcentaje de beneficio para bono mensual
1 a 3	8%
4 a 6	9%
7 a 9	10%
10 a 12	11%
13 a 15	12%
16 a 18	13%
19 en adelante	14%

Nota: La tabla anterior es aplicable solamente para el cálculo del porcentaje que corresponde a la antigüedad del personal vigente al 31 de diciembre de 2017.

8° PACTO COLECTIVO

Para los trabajadores del INFOM, que sean contratados a partir de 1 de enero de 2018 tendrán derecho a percibir el Bono por Tiempo de Servicio a partir del mes siguiente de cumplido el tercer año de servicio consecutivo equivalente al ocho por ciento (8%).

El Bono por Tiempo de Servicio se aumentará en uno por ciento (1%) cada tres años cumplidos sobre la base de cálculo indicada.

Para efecto práctico de cálculo a realizar por la Dirección de Recursos Humanos, se deberá de tomar en consideración que al momento de cumplir el trabajador los años correspondientes que originen el derecho al Bono ya indicado, el INFOM pagará el Bono por Tiempo de Servicio a partir del mes siguiente de cumplida la condición indicada.

En virtud que el hecho generador de la presente prestación coincide con el contemplado en el Acuerdo Gubernativo 838-92, y que el objeto de dicha prestación es "...establecer incentivos para los servidores de la administración pública a efecto de generar en los mismos un alto grado de motivación que permita que el cumplimiento de sus deberes y obligaciones se desarrolle en forma eficaz y eficiente.", resulta pertinente, que, atendiendo al artículo 106 de la Constitución Política de la República, se ha superado la prestación mínima contemplada en el referido Acuerdo Gubernativo, debiéndose aplicar la presente prestación en sustitución de aquella a partir de la vigencia del presente pacto.

Artículo 35

Bono de transporte

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 33 del Código de Trabajo, el INFOM proporcionará a cada trabajador la cantidad de **SEISCIENTOS QUETZALES (Q.600.00)** como bono de transporte, por salario recibido, esta bonificación incluye el bono de transporte establecido en el artículo 26 del VII Pacto Colectivo.

Artículo 36

Salario diferido

El INFOM pagará a sus trabajadores dos salarios diferidos, equivalentes cada uno al 100% del salario ordinario que actualmente devenga el trabajador; el primero, a más tardar el **viernes previo al asueto de la semana santa**; y el segundo, dentro de la **primera quincena del mes de octubre** de cada año.

Artículo 37

Procedimiento para el pago de salarios

El pago de salarios a todos los trabajadores y funcionarios del INFOM se regulará por las siguientes disposiciones:

a) Días de pago

Los salarios se harán efectivos en forma quincenal, el penúltimo día hábil correspondiente.

b) Lugares de pago

El pago de salarios se efectuará en la Unidad de la cual depende el trabajador, por medio de la persona que designe la jefatura correspondiente y en horas hábiles para el asalariado, incluyendo oficinas regionales.

c) Forma de pago

El pago de salarios se hará por medio de cheque o depósito en cuenta, debiendo el INFOM entregar al trabajador boleta que indique el pago efectuado.

Artículo 38
Pago de trabajo efectuado en horas extraordinarias o en días inhábiles

El INFOM queda obligado a pagar las horas extraordinarias o los días inhábiles laborados, al hacer efectivo el pago de la quincena posterior a la quincena en que se efectuaron dichos trabajos.

Artículo 39
Tiempo no laborado por causas no imputables al trabajador

Salvo los casos de suspensión total de los contratos de trabajo previstos en la ley, cuando los trabajadores se vean imposibilitados para laborar por causas no imputables a ellos, no sufrirán reducción alguna en sus salarios, aun cuando hubieren sido autorizados para retirarse de su trabajo por el tiempo que dure dicha situación.

Artículo 40
Complemento salarial

El INFOM continuará pagando a todos sus trabajadores con cargo al renglón presupuestario 011 (personal permanente) el complemento salarial o complemento de plaza, establecido en el artículo número 59 del IV Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito en el año 2002:

- a) De la serie salarial uno (1) a la ocho (8): La cantidad de **Q.370.00**.
- b) De la serie salarial nueve (9) a la catorce (14): La cantidad de **Q.420.00**.
- c) De la serie salarial quince (15) a la diecisiete (17): La cantidad de **Q.720.00**.

Artículo 41
Situaciones especiales

El pago del salario será proporcional al tiempo efectivo laborado hasta que se decreta la prisión provisional en contra de un trabajador del INFOM por la comisión de un hecho delictivo. En caso que la detención se efectúe cuando el trabajador se encuentre en estricto cumplimiento de las labores para las que haya sido comisionado, se conviene que el INFOM prestará asistencia legal en forma inmediata y sin costo para el trabajador.

CAPÍTULO V

Prestaciones Económico Sociales



ARTÍCULO 42
Prestaciones para casos de
enfermedad, accidente o
maternidad
página 41

ARTÍCULO 48
Prestaciones por
terminación de
contrato de trabajo
página 44

ARTÍCULO 43
Guardería infantil
página 41

ARTÍCULO 49
Prestaciones por
jubilación
página 44

ARTÍCULO 44
Prestaciones en caso de
fallecimiento
página 42

ARTÍCULO 50
Seguro colectivo
página 44

ARTÍCULO 45
Incentivo académico
página 42

ARTÍCULO 51
Apoyo para caja de
ahorro y préstamos
página 45

ARTÍCULO 46
Transporte en caso
de enfermedad o
accidente
página 43

ARTÍCULO 47
Prestaciones de orden
cultural y recreativo
página 43

escucha tu pacto



ESCANEAME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 42 **Prestaciones para casos de enfermedad, accidente o maternidad**

El INFOM otorgará a sus trabajadores las siguientes prestaciones por motivo de enfermedad, accidentes o maternidad.

- a) **Suspensión acordada por el instituto guatemalteco de seguridad social:** En caso de suspensión temporal de trabajo por causa de enfermedad, maternidad o accidente acordada, el INFOM pagará al trabajador suspendido, la parte del salario y demás prestaciones que le correspondan y que deje de cubrir, hasta alcanzar el cien por ciento (100%) de los mismos, por el período que dure la suspensión, el INFOM realizará corte de salario al trabajador al finalizar el segundo mes de suspensión consecutiva, debiendo de cancelar lo que corresponda al trabajador a partir del tercer mes de suspendido, con la presentación de la boleta de pago correspondiente.
- b) El INFOM **pagará el cien por ciento (100%)** del salario del trabajador, cuando éste sea suspendido por médico del INFOM hasta por un máximo de cinco (5) días.
- c) **Prestaciones en caso de enfermedad no cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:** En caso que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no cubra la enfermedad o el accidente, el INFOM pagará al trabajador que por dicho motivo deje de asistir a sus labores **el cien por ciento (100%)** de su salario completo más las prestaciones a que tenga derecho, conforme a la ley, por un período no mayor de un año y conforme a la evaluación médica que deberá acreditarse mediante certificación extendida por el médico forense del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- d) **Prestaciones para caso de maternidad no cubiertas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:** El INFOM otorgará **TRES MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.3,500.00)**, en concepto de gastos por maternidad comprobada a las trabajadoras del mismo y a las esposas o convivientes de los trabajadores que laboran en lugares de trabajo no cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El INFOM, concederá licencia remunerada a las trabajadoras que laboren en áreas no cubiertas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tal como lo preceptúa el presente Pacto. Toda vez que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubra la prestación prevista en este numeral, en el lugar donde se encuentra establecido dicho centro de trabajo o que la propia trabajadora, esposa o conviviente optaren por este servicio en otro lugar de la República, el INFOM queda exento de su obligación de hacer efectiva la prestación.

Artículo 43 **Guardería infantil**

El INFOM implementará una guardería infantil para los hijos de los trabajadores conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, dentro de un plazo de seis meses a partir de la suscripción del presente pacto. El INFOM reglamentará las disposiciones respectivas relacionadas a la administración de la guardería infantil.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 44

Prestaciones en caso de fallecimiento

El INFOM otorgará en caso de fallecimiento de sus trabajadores a sus beneficiarios las prestaciones siguientes en caso de fallecimiento:

a) Indemnización por causa de muerte del trabajador:

En caso de fallecer el trabajador que se encuentre al servicio del INFOM, una vez establecida legalmente la calidad de beneficiarios conforme a la ley, les será entregada de inmediato y en un solo pago la indemnización establecida cuyo cálculo se hará tomando en cuenta los salarios ordinarios, extraordinarios y demás prestaciones devengadas por el trabajador durante los últimos seis meses laborados por éste.

En el caso de no existir beneficiarios de los contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala o la legislación aplicable, la prestación será pagada a los beneficiarios que el trabajador hubiese declarado como tales en el registro respectivo, que para el efecto actualizará permanentemente la Dirección de Recursos Humanos.

b) Gastos funerarios del trabajador y sus familiares

- I. En caso de fallecimiento del trabajador, el INFOM proporcionará a sus beneficiarios: **DIEZ MIL QUETZALES (Q.10,000.00)**, para gastos del funeral, o un aporte de dos (2) sueldos, lo que sea mayor para el beneficiario.
- II. En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho declarada o de los hijos menores o incapacitados del trabajador, se otorgará un aporte **SEIS MIL QUETZALES (Q.6,000.00)**.
- III. En caso de fallecimiento de los padres del trabajador, un aporte de **CUATRO MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.4,500.00)**.

El INFOM deberá mantener una cuota presupuestaria disponible para realizar el pago de los beneficios comprendidos en los numerales I, II y III anteriores, **dentro del día hábil siguiente al fallecimiento.**

Artículo 45

Incentivo académico

El INFOM otorgará un incentivo por cada salario ordinario recibido, para todos los trabajadores que cuenten con pensum cerrado de pregrado (Licenciatura) y profesionales universitarios debidamente colegiados por universidades reconocidas por el Consejo de la Enseñanza Privada Superior o la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la manera siguiente:

- a) Los trabajadores con pensum cerrado de pregrado (Licenciatura) obtendrán **un incentivo de Q.500.00**. Este incentivo estará vigente hasta por un máximo de dos años, a efecto de propiciar que el trabajador obtenga efectivamente el grado académico de licenciatura.
- b) Los trabajadores profesionales debidamente colegiados que desempeñen cargos que no requieran el grado académico de licenciatura obtendrán **un incentivo de Q 1,000.00**.

8° PACTO COLECTIVO

- c) Los trabajadores profesionales debidamente colegiados que desempeñen cargos que requieran el grado académico de licenciatura obtendrán **un incentivo de Q 1,500.00**.
- d) El INFOM **otorgará una ayuda de quinientos quetzales (Q 500.00)** para impresión de tesis de grado, al trabajador que opte a una licenciatura, debiendo donar dos ejemplares de la tesis para la biblioteca y otra para la unidad de archivo.

En virtud que el hecho generador de la presente prestación coincide con el contemplado en los Acuerdos Gubernativos 327-90 y 741-92 y sus reformas, y que el objeto de dicha prestación es "...velar por la superación integral de los recursos humanos al servicio de las diversas dependencias del Sector Público, a fin de aumentar la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios básicos orientados a la satisfacción de las necesidades elementales de la población guatemalteca." resulta pertinente, que, atendiendo al artículo 106 de la Constitución Política de la República, se ha superado la prestación mínima contemplada en los referidos Acuerdos Gubernativos y en el artículo 45 del VI Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debiéndose aplicar la presente prestación en sustitución de aquella, a partir de la vigencia del presente pacto.

Artículo 46

Transporte en caso de enfermedad o accidente

En caso que un trabajador del INFOM se enferme repentinamente o sufra accidente dentro de los horarios de trabajo, en su lugar de trabajo o destinado en otro lugar, este proporcionará inmediatamente transporte para llevar al afectado a un Centro de Asistencia Médica, salvo que, por recomendación médica, se considere que, por ameritar atención especial, deberá esperar una ambulancia sin que el INFOM asuma responsabilidad por lo que suceda en el traslado.

Artículo 47

Prestaciones de orden cultural y recreativo

El INFOM contribuirá dentro de sus posibilidades con toda actividad de orden cultural o recreativa, particularmente al SITRAINFORM, otorgando un aporte no menor de **TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q 35,000.00)** para la celebración de su aniversario en el mes de junio de cada año, el cual deberá ser entregado en la primera quincena del mes de mayo de cada año.

Asimismo, el INFOM deberá incluir en el presupuesto anual como mínimo **QUINCE MIL QUETZALES (Q 15,000.00)**, para las actividades deportivas o culturales promovidas por el SITRAINFORM anualmente, el cual deberá ser entregado durante el mes de marzo de cada año, por lo que realizará las operaciones presupuestarias y financieras que fueren necesarias.

El INFOM y el SITRAINFORM realizarán el estudio para el mejoramiento de las instalaciones deportivas (canchas de Papi Fútbol y Basquetbol) en un plazo de seis meses posteriores a la suscripción del presente pacto, con el objeto de promover la recreación y salud de los trabajadores del INFOM.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 48 **Prestaciones por terminación de contrato de trabajo**

a) Terminación del Contrato por decisión del trabajador

En el caso de terminación del contrato o relación de trabajo por decisión unilateral del trabajador, el INFOM pagará las prestaciones y un mes de salario ordinario por cada año laborado del promedio devengado por el trabajador durante los últimos seis (6) meses de trabajo continuo.

b) Terminación del Contrato por Decisión del INFOM

El INFOM sólo podrá dar por terminada la relación laboral, únicamente por delito, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad manifiesta, previa fase de análisis, investigación y comprobación de la falta o causal de despido, con audiencia al interesado, para que éste pueda ejercer su legítimo derecho de defensa; pagándole las prestaciones correspondientes.

c) Disposición Complementaria

El trabajador que decida dar por terminado el contrato del trabajo, deberá dar aviso en los plazos mínimos que para el efecto establece el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal. El INFOM queda facultado para disponer su cesación en el trabajo aún antes del vencimiento de dicho término.

d) Ventajas Económicas

Según lo que establece la **Resolución de Junta Directiva No. 23-2020** de fecha 24 de enero de 2020, el INFOM reconoce las ventajas económicas como un derecho de sus trabajadores permanentes y pagará el equivalente al 30% adicional sobre las prestaciones que le correspondan al momento de retirarse, sumando este monto a su indemnización, en un solo pago.

Artículo 49 **Prestaciones por jubilación**

El INFOM realizará un estudio actuarial con el objeto de determinar las posibilidades financieras para implementar su propio régimen de clases pasivas, estudio que deberá iniciarse en el primer trimestre del año 2018.

Artículo 50 **Seguro colectivo**

- a) El INFOM mantendrá vigente un seguro de vida colectivo cuyo monto básico será de cincuenta mil quetzales (Q 50,000.00) y los riesgos a cubrir serán los que se estipulen en la póliza de seguro. El INFOM cubrirá en su totalidad este beneficio. En el caso de falta de cobertura por negligencia, el INFOM cubrirá el beneficio.
- b) El INFOM velará porque la cobertura incluya a los trabajadores que tengan más de sesenta años de edad, por lo que deberá negociar con la empresa que brinde el seguro a la totalidad de los trabajadores.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 51

Apoyo para caja de ahorro y préstamos

El INFOM reconoce a la Caja de Ahorro y Préstamo de SITRAINFOM como una entidad de asistencia y previsión Social propia del SITRAINFOM para sus afiliados, financiada con recursos propios, cuyo reglamento será elaborado por el Comité Ejecutivo.

El INFOM realizará las retenciones en concepto de amortización de cuotas por préstamos otorgados a los afiliados del SITRAINFOM, a requerimiento de éste, conforme al listado de los afiliados obligados, ante la Dirección de Recursos Humanos, debiendo posteriormente el INFOM entregar dichas cuotas retenidas al SITRAINFOM contra la presentación del recibo.

CAPÍTULO VI

Carrera Administrativa



ARTÍCULO 52
Carrera administrativa
página 49

ARTÍCULO 53
Condiciones de ingreso
página 49

ARTÍCULO 54
Vacantes definitivas
página 49

ARTÍCULO 55
Ausencias temporales
página 50

ARTÍCULO 56
Sistema de divulgación
de puestos vacantes
página 51

ARTÍCULO 57
Normativo para la adjudicación
de puestos vacantes
página 51

escucha tu pacto



ESCANEAME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 52 Carrera administrativa

Es deber fundamental del Estado de Guatemala establecer incentivos para los servidores de la Administración Pública a efecto de generar en los mismos un alto grado de motivación que permita que el cumplimiento de sus deberes y obligaciones se desarrollen en forma eficaz y eficiente.

El INFOM reconoce la carrera administrativa para todos y cada uno de los trabajadores permanentes. La carrera administrativa es el instrumento técnico continuo de administración de personal que tiene por objeto la incorporación, promoción de la profesionalización y retención de los servidores públicos, en función a su desempeño, con el propósito de coadyuvar a la eficiencia, eficacia y probidad de la gestión dentro del mismo.

El INFOM nombrará dos (2) representantes que conjuntamente con dos (2) representantes nombrados por el Comité Ejecutivo del SITRAINFORM elaborarán y presentarán una propuesta a la Honorable Junta Directiva del Manual de Procedimientos para la Gestión de la Carrera Administrativa, el cual deberá iniciarse en un plazo no mayor a tres (3) meses posteriores a la suscripción del presente pacto.

El INFOM en conjunto con el SITRAINFORM, realizarán los estudios pertinentes para el establecimiento de la carrera administrativa que tenga como propósito proporcionar una base cierta y equitativa para la promoción de los trabajadores, con el fin de asegurar la idoneidad e instituir la misma en el INFOM.

Artículo 53 Condiciones de ingreso

Todo aspirante deberá someterse y aprobar los exámenes correspondientes para poder optar a una plaza dentro del INFOM, de conformidad con lo que para el efecto establece el artículo 58 del presente Pacto y el Reglamento de Relaciones Laborales del Personal.

Es nulo y causa responsabilidades penales, civiles, laborales y administrativas, tanto para la autoridad nominadora y para el trabajador que sea nombrado cuando este no reúna los requisitos de profesionalidad, escolaridad, experiencia e idoneidad, que se indica en el Manual de Clases de Puestos o que llenando estos requisitos se omita el procedimiento a que se refiere el artículo 8 del Acuerdo Gubernativo Número 287-2001 y el artículo 20 del Decreto 31-2012, el cual reforma el artículo 432 del Código Penal.

Artículo 54 Vacantes definitivas

Se entiende que una plaza ha quedado definitivamente vacante cuando el trabajador que la ocupaba terminó su relación laboral en forma definitiva o pasó a ocupar otra plaza.

Se consideran, además, vacantes definitivas aquellas plazas que sean de nueva creación y ninguna de estas plazas podrá ser ocupada de forma interina (temporal).

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 55 Ausencias temporales

- a) Son las causadas por la ausencia de los titulares de los puestos, debido a licencias, enfermedad o cualquier otra causa análoga que tenga por efecto la suspensión de su contrato de trabajo, también las que se produzcan por traslados de los trabajadores a otras plazas, con el fin de cubrir sustituciones temporales de otros. Al producirse la ausencia del titular de una plaza, el INFOM designará al que habrá de ocupar interinamente (temporalmente) la misma, teniendo preferencia los trabajadores de la misma unidad en la que se produzca la ausencia sin necesidad de evaluación, siempre y cuando llenen los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Puestos y Salarios, con la aprobación del jefe inmediato superior y autorización de la Gerencia, durante el tiempo que dure la ausencia.
- b) Cuando un trabajador por las causas establecidas en la literal a) de este artículo se haga cargo interinamente (temporalmente) de un puesto con salario mayor, por ausencia del titular, adquiere el derecho a cobrar el salario de la plaza que está cubriendo, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos del puesto. En ningún caso podrá limitarse el pago del salario del titular de la plaza de conformidad con lo establecido en el artículo 38 literal e) del Reglamento de Relaciones Laborales del personal.
- c) La sustitución temporal no implica para el trabajador promovido el derecho al ascenso definitivo a dicha plaza, ni perder el derecho a su plaza al finalizar la sustitución, tampoco para el titular implicará la pérdida del derecho de ocupar dicho puesto, al concluir las causas de su ausencia.
- d) Para designar al trabajador que ocupará una plaza en forma temporal se dará oportunidad a los trabajadores que ocupen plazas en el nivel o categoría inmediata inferior a la que pertenece el puesto vacante, siempre y cuando cumpla con los requisitos para la misma y mediante examen por suficiencia efectuado por la Jefatura de la Unidad Administrativa donde se produzca dicha vacante, cumpliendo con lo establecido en el Manual de Procedimientos para la Gestión de Carrera Administrativa.
- e) No procederá ningún nombramiento temporal si la plaza se encuentra vacante en forma definitiva.
- f) Se establecerá el tiempo de duración de la vacante temporal.
- g) Todo nombramiento temporal que se efectuó sin llenar los requisitos mínimos establecidos en el manual de puestos del Instituto será ilegal y por consiguiente no procederá y la administración deberá velar por el absoluto cumplimiento del mismo, según lo establecido en el Decreto Número 31-2012 del Congreso de la República.

Artículo 56

Sistema de divulgación de puestos vacantes

Al producirse un puesto nuevo o vacante definitiva, la Dirección de Recursos Humanos lo divulgará por escrito a todos los trabajadores en un plazo no mayor a un mes calendario, mediante Boletín que deberá especificar lo siguiente:

- a) Descripción de la plaza nueva o vacante definitiva.
- b) Sección, departamento y dirección a la que pertenece la plaza.
- c) Plazo para recibir solicitudes.
- d) Salario que corresponde a la plaza.
- e) Requisitos indispensables para optar a la plaza vacante, conforme el Manual de Clases de Puestos a que se refiere el Artículo 8 del Acuerdo Gubernativo Número 287-2001.
- f) Las funciones específicas de las plazas vacantes las proporcionará la Dirección de Recursos Humanos, a solicitud de los interesados.

Artículo 57

Normativo para la adjudicación de puestos vacantes

Con base en los principios que rigen el derecho laboral, la Dirección de Recursos Humanos será la responsable de la implementación de los procedimientos para la adjudicación de plazas vacantes, en el que se establece los lineamientos generales con relación a los siguientes aspectos:

- a) La divulgación de plazas vacantes.
- b) La recepción de solicitudes.
- c) Los factores a considerar en el proceso de selección:
 - I. Antigüedad
 - II. Nivel Académico
 - III. Evaluación de los puestos desempeñados
 - IV. Capacidad y Experiencia
 - V. Los exámenes de calificación para plazas de no profesionales
 - VI. La evaluación curricular para plazas de profesional
- d) La convocatoria para personal externo.
- e) Adjudicación de plazas.
- f) Notificación de la adjudicación.
- g) Toma de posesión.
- h) Vigencia de los resultados de la ponderación.

El Comité Ejecutivo del SITRAINFORM nombrará dos (2) representantes que participarán durante el proceso de recepción y selección del personal para darle transparencia al proceso de adjudicación de plazas vacantes que realice la Dirección de Recursos Humanos. Dichos representantes deberán excusarse cuando estén interesados en concursar para optar a una plaza vacante y el SITRAINFORM deberá nombrar a su reemplazo.

8° PACTO COLECTIVO

Todos los trabajadores permanentes del INFOM tendrán preferencia de optar a cualquier puesto vacante dentro del mismo.

Si no existe aspirante dentro del personal permanente, se dará la oportunidad al personal temporal y de no haber aspirantes dentro de dicho personal, el INFOM podrá contratar personal ajeno al mismo, quien deberá someterse al procedimiento correspondiente.

CAPÍTULO VII

Prevención y/o Resolución de Conflictos



ARTÍCULO 58
Controversias individuales
o colectivas
página 55

ARTÍCULO 59
Junta mixta
página 55

ARTÍCULO 60
Régimen disciplinario
página 57

ARTÍCULO 61
Derecho de defensa
página 57

ARTÍCULO 62
Procedimiento de aplicación
a régimen disciplinario
página 58

ARTÍCULO 63
Conocimiento de los asuntos de trabajo
y de otros asuntos de índole sindical
página 58

escucha tu pacto



ESCANEAME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 58

Controversias individuales o colectivas

Será norma invariable en las relaciones entre el INFOM y el SITRAINFORM, resolver en primera instancia por la vía directa y en forma conciliatoria las controversias que pudieran surgir con motivo de la prestación del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

En todo caso, para la solución inicial de los problemas ocasionados por cualquier motivo, los trabajadores afectados podrán acudir, en primer término, a sus jefes inmediatos superiores, en el orden jerárquico con quienes tratarán el caso por la vía directa, el mismo día o a más tardar el día siguiente hábil al de su surgimiento, salvo casos de fuerza mayor; si la cuestión no quedara resuelta con la intervención de los citados jefes, los interesados podrán someterla al conocimiento de la Gerencia.

La solución de los asuntos colectivos que surjan en el INFOM, cuando se refieran a la negociación de un Pacto Colectivo o a otras convenciones normativas de aplicación colectiva, se resolverán por medio del arreglo directo ya sea con la sola intervención de las partes o con la de otros amigables componedores.

Artículo 59

Junta mixta

Se establece un órgano de Prevención y Conciliación de Conflictos, denominado JUNTA MIXTA, integrado de común acuerdo entre el INFOM y el SITRAINFORM, que se encargará de emitir recomendaciones sobre problemas estrictamente laborales que surjan entre el INFOM y los trabajadores individualmente considerados y con fundamento en los siguientes principios:

Principio de legalidad:

Ningún empleado o funcionario de INFOM, podrá ser sancionado administrativamente, si no por los hechos considerados como faltas leves, graves de conformidad con lo regulado en el presente Pacto y conforme al procedimiento preestablecido.

Principio Non Bis In Idem:

Nadie puede ser sancionado administrativamente dos veces por el mismo hecho.

Independencia del procedimiento disciplinario:

El procedimiento disciplinario se realizará y aplicará, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales y no lo interrumpe, ni impide.

Derecho de Defensa:

Nadie podrá ser sancionado ni privado de sus derechos, sin antes haber sido citado, oído y vencido en el sistema disciplinario de la carrera profesional.

Proporcionalidad:

Las sanciones impuestas deben ser proporcionales, a la falta cometida tomando en consideración: la naturaleza del servicio afectado, grado de responsabilidad, grado de perturbación efectiva del servicio, naturaleza de los bienes jurídicos afectados, las circunstancias en las que sucedieron los hechos y los antecedentes del trabajador.

8° PACTO COLECTIVO

Principio de sencillez y antiformalidad:

El procedimiento descrito será regido por normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos.

Principio de objetividad:

El procedimiento se fundamentará en la objetividad de la falta y por ende de la sanción a ser aplicada.

- a) **Integración:** La JUNTA MIXTA estará integrada así: el SITRAINFOM se hará representar por dos (2) delegados propietarios y sus correspondientes suplentes, designados por el Comité Ejecutivo. En representación del INFOM habrá dos (2) delegados propietarios y sus respectivos suplentes, que serán nombrados por la Gerencia; ambas partes se notificarán a más tardar el 31 de enero de cada año, por escrito, la nómina de sus delegados propietarios y suplentes; en caso de ausencia definitiva o cambio se deberá nombrar al reemplazo dentro del plazo de cinco (5) días de ocurrida la ausencia definitiva o cambio de representantes. Los miembros de la JUNTA MIXTA durarán un año en sus funciones. En las sesiones solamente participarán los titulares y los suplentes únicamente podrán participar cuando suplan al titular.
- b) **La Junta Mixta** deberá emitir su recomendación en el plazo de cinco (5) días posteriores a la recepción, verificación y citación de las partes.
- c) **Atribuciones de la JUNTA MIXTA:** Son atribuciones de la JUNTA MIXTA las siguientes:
 - I. Prevenir o conciliar, a solicitud de cualquiera de las partes, los asuntos que se sometan a su consideración, siempre que sean de carácter laboral individual.
 - II. Visitar los centros de trabajo cuando lo estime necesario de común acuerdo entre las partes, para un mejor conocimiento del problema; y
 - III. Solicitar informes sobre la conducta del trabajador en sus labores para establecer alguna infracción al Reglamento de Relaciones Laborales del personal y cualquier otra norma legal aplicable.
- d) **Sesiones:** Se conviene que las sesiones de la JUNTA MIXTA se realizarán en las Oficinas Centrales del INFOM cuando existan asuntos que tratar. Cada una de las partes propondrá a la otra con cinco (5) días de anticipación, los puntos a tratar en la sesión. En casos de urgencia, cualquiera de las delegaciones podrá convocar a sesiones de carácter extraordinario, notificando por escrito a la otra parte con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, el motivo de la reunión. La reunión urgente se llevará a cabo con el sólo aviso de cualquiera de las partes.
- e) **Constancias de sus Recomendaciones:** LA JUNTA MIXTA dejará constancia escrita en cuatro (4) ejemplares, de todas sus recomendaciones tomadas por decisión unánime quedando dos (2) en poder del INFOM y dos (2) en poder del SITRAINFOM, para los efectos que estimaren convenientes. Además, serán extendidos los ejemplares que sean necesarios y deban ser incorporados a los expedientes personales de los trabajadores en los casos que se traten; notificando el contenido de sus recomendaciones a las partes interesadas, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

8° PACTO COLECTIVO

- f) **Procedimiento:** En toda causa que motive el despido de un trabajador, deberá apegarse a lo estipulado en el procedimiento regulado en el Artículo 84 del Reglamento de Relaciones Laborales del Personal y lo contenido en los artículos 53 literal b), 58 y 59 del presente Pacto. El expediente será trasladado a la Junta Mixta dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de haberse completado el corrimiento de audiencia por las partes, para su análisis y recomendaciones, debiendo observar el cumplimiento del debido proceso en cada caso.

La inobservancia a la aplicación del presente artículo, faculta al trabajador a solicitar ante la autoridad judicial competente, ya sea, su reinstalación y pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, o a que se le indemnice.

- g) **Disposición Complementaria:** Las prescripciones contenidas en el presente artículo, no menoscaban el derecho que asiste a las partes y a los trabajadores individualmente considerados de plantear sus peticiones o de ejercer sus acciones ante las Autoridades Administrativas de Trabajo o acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- h) **Prescripción:** Todas las amonestaciones emitidas por la autoridad prescribirán en los plazos siguientes:
- Por amonestación verbal: 6 meses.
 - Por amonestación escrita: 1 año.

En caso de amonestación verbal el término se computa desde el día de la consumación de la falta y en caso de amonestación escrita desde la realización del último acto.

Artículo 60 **Régimen disciplinario**

Las aplicaciones de las medidas disciplinarias se regirán de conformidad a lo establecido en lo que para el efecto establece el REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL y supletoriamente y en su orden, por el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

Artículo 61 **Derecho de defensa**

Con excepción de la amonestación verbal y por escrito, las demás sanciones disciplinarias que corresponda imponerles a los trabajadores de conformidad con el presente pacto y demás normas laborales aplicables, se impondrán previa audiencia, por plazo de tres (3) días hábiles a partir del día siguiente de la notificación, más un día por razón de la distancia para aquellos trabajadores que presten sus servicios en las oficinas regionales del país. En dicha audiencia, el trabajador podrá presentar pruebas para justificar las causas, demostrar su actuación o desvanecer los hechos que se le señalan.

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 62 Procedimiento de aplicación a régimen disciplinario

El procedimiento se realizará de la siguiente forma:

- a) El jefe Inmediato ante la falta cometida por un trabajador procederá a suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos de la falta, adjuntando certificación del acta mencionada.
- b) La Dirección de Recursos Humanos deberá dar audiencia por escrito al trabajador para que en el tiempo establecido en referencia el artículo 59 de este pacto, manifieste por escrito sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes.
- c) Vencido dicho plazo, la Dirección de Recursos Humanos, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente a la Junta Mixta, adjuntando un informe de lo actuado para que recomiende si procede o no la suspensión o despido.

Artículo 63 Conocimiento de los asuntos de trabajo y de otros asuntos de índole sindical

Con el objeto de facilitar al Comité Ejecutivo del SITRAINFORM el ejercicio de la función representativa, los miembros del mismo quedan facultados para apersonarse a cualquier dependencia del INFOM en horas hábiles, a fin de velar por el estricto cumplimiento del presente Pacto y para desarrollar las labores propias de su cargo, no debiéndose obstaculizar el ejercicio de sus funciones. Deberán avisar a su jefe inmediato, las circunstancias que los obligan a separarse de su puesto de trabajo. Asimismo, informar al correspondiente jefe de dependencia donde hubiere surgido el problema o asunto a tratar.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene



ARTÍCULO 64
Normas de seguridad
e higiene
página 61

ARTÍCULO 65
Salud de los trabajadores
y de sus familiares
página 61

ARTÍCULO 66
Servicio de comedor
y cafetería
página 61

ARTÍCULO 67
Medicinas para los trabajadores
página 62

ARTÍCULO 68
Examen de salud
página 62

ARTÍCULO 69
Consolidación del régimen
de puestos y salarios
página 62

escucha tu pacto



ESCANEA ME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 64 **Normas de seguridad e higiene**

Las normas de seguridad e higiene contenidas en el presente capítulo tienen por objeto proteger y garantizar la integridad física, la salud y condiciones adecuadas para todos los trabajadores, así como la protección de su integridad.

El INFOM dará estricto cumplimiento a las disposiciones emitidas por la Junta Directiva, por la Gerencia y resoluciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y así como el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional contenido en el Acuerdo Gubernativo número 229-2014 y sus reformas, así como otras disposiciones legales aplicables, con el fin de evitar riesgos, accidentes y enfermedades profesionales en los trabajadores.

Artículo 65 **Salud de los trabajadores y de sus familiares**

Se establecen las siguientes disposiciones encaminadas a mantener la buena salud de los trabajadores, cónyuge o conviviente e hijos menores e incapaces y de los padres en el caso de los trabajadores solteros.

- a) **Citas médicas al instituto guatemalteco de seguridad social:** El INFOM reconoce el derecho del trabajador para asistir a las clínicas y hospitales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para consultas y citas previas programadas, sin que para ello medie autorización alguna, debiendo el trabajador dar el aviso verbal a su jefe inmediato con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y presentar fotocopia de la constancia correspondiente de la asistencia a la clínica, a la Dirección de Recursos Humanos al reincorporarse a su jornada de trabajo.
- b) **Servicio de consulta médica y tratamiento odontológico:** El INFOM prestará a su personal, a los cónyuges o convivientes, hijos menores o incapaces y a los padres de los trabajadores solteros, servicio de consulta médica y Tratamiento odontológico. Estos beneficios se mantendrán hasta el momento en que el INFOM establezca en sus instalaciones la permanencia de tales servicios, contratada o bien por negociaciones con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- c) **Equipo de protección personal:** El INFOM debe proporcionar anualmente a todos los trabajadores que por la naturaleza de sus atribuciones lo requieran entre otras las prendas e insumos siguientes: Cascos para motoristas, uniformes u overoles y botas para mensajeros, conserjes, mecánicos, personal de archivo, personal de seguridad, personal de limpieza; personal de reproducción, batas y mascarillas para laboratoristas; guantes para el personal de limpieza y sustancias volátiles. La Administración velará porque el equipo de protección personal que se adquiera cumpla con las especificaciones que para el efecto determine el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas.

Artículo 66 **Servicio de comedor y cafetería**

El INFOM de común acuerdo con el SITRAINFORM, contratará los servicios de comedor y cafetería para su personal, proporcionando el local, mobiliario y equipo adecuado, energía y agua potable, con el objeto que el concesionario preste este servicio a los trabajadores en óptima calidad y a precios mínimos, establecidos de común acuerdo en el contrato respectivo.

8° PACTO COLECTIVO

Independientemente del servicio a que se refiere el párrafo anterior, el INFOM mantendrá para sus trabajadores el servicio de café en la mañana y por la tarde, procurando óptima calidad en el servicio.

Artículo 67 Medicinas para los trabajadores

- a) El INFOM será el responsable de proveer medicamentos de primeros auxilios a cada una de sus sedes existentes a nivel nacional; y así mantener un surtido básico que permita atender los casos que se presenten inesperadamente.
- b) Se exceptúan de esta disposición aquellas medicinas para tratamientos de enfermedades crónicas y de tratamiento permanente.

Artículo 68 Examen de salud

Los trabajadores del INFOM deberán someterse a un examen médico, por lo menos una vez al año, para formar así su expediente médico respectivo en la clínica médica del INFOM, para lo cual la Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con el médico del INFOM deberá hacer la programación correspondiente. Esta disposición comenzará a regir dentro del primer trimestre del año 2018.

Artículo 69 Consolidación del régimen de puestos y salarios

El INFOM no podrá despedir a ningún trabajador invocando la reorganización de personal, con el propósito de desarrollar la carrera administrativa y consolidar el sistema de puestos y el régimen de salarios de la Institución, excepto los trabajadores que ocupan puestos de las series salariales de la 14 a la 17 del Acuerdo Gubernativo Número 287-2001.

CAPÍTULO IX

Disposiciones Finales



ARTÍCULO 70
Vigencia del pacto
página 65

ARTÍCULO 71
Negociación, denuncia o
prórroga del pacto
página 65

ARTÍCULO 72
Impresión del pacto
página 65

escucha tu pacto



ESCANEA ME

8° PACTO COLECTIVO

Artículo 70 Vigencia del pacto

El presente Pacto Colectivo entra en vigencia a partir del uno (1) de enero de dos mil veintiuno (2021).

Artículo 71 Negociación, denuncia o prórroga del pacto

Ambas partes convienen en que la negociación de un nuevo Pacto podrá iniciarse con tres meses de anticipación a la fecha de vencimiento del presente, si así lo solicitare cualquiera de las partes.

El presente Pacto podrá ser denunciado como mínimo con treinta (30) días antes de la fecha de la terminación del plazo de vigencia.

Si tal denuncia no se efectuare, el presente Pacto se prorrogará automáticamente por un período igual.

Artículo 72 Impresión del pacto

El INFOM pagará la impresión de un mil (1,000) ejemplares del presente Pacto Colectivo, que será entregado al SITRAINFORM para su distribución.

El presente pacto se suscribe en la ciudad de Guatemala el 11 de noviembre de dos mil veinte (2020) de los cuáles tres ejemplares serán signados quedando uno en poder de cada una de las partes y el tercero será remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su oportunidad para su respectiva homologación y demás efectos legales correspondientes.