

INDE - STINDE

PACTO COLECTIVO

Condiciones de Trabajo



**PACTO COLECTIVO
DE CONDICIONES DE
TRABAJO**

SUSCRITO ENTRE

**INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN
Y
SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL
INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN**

Guatemala de la Asunción, Octubre de 2012


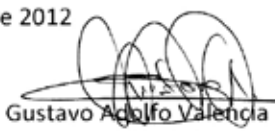
**A TODOS LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACION –
INDE-**


Les hacemos entrega del nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Instituto Nacional de Electrificación INDE y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación –STINDE- el 10 de octubre de 2012.


La suscripción de dicha Ley Profesional, es el resultado de la madurez y capacidad de negociación de ambas partes, teniendo como interés común: La Permanencia del Instituto, eficiencia y responsabilidad en el trabajo, estabilidad laboral y la dignificación del trabajador.

Corresponde entonces a ambas partes, velar por el fiel cumplimiento de los derechos pero también cumplir con nuestras obligaciones.

Guatemala Octubre 2012

 Ingeniero Marinus Arie Boer Johannessen GERENTE GENERAL	 Gustavo Adolfo Valencia Hernández SECRETARIO GENERAL
---	--





**“NO JUNTAMOS NUESTRAS IDEAS SINO NUESTROS
PROPOSITOS; ENTONCES NOS PUSIMOS DE ACUERDO Y
RESOLVIMOS”**

POP VUH

INDICE

CAPITULO I ESTIPULACIONES GENERALES	5
CAPITULO II ESTIPULACIONES ESPECIALES	8
CAPITULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, DE LAS NORMAS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	10
CAPITULO IV DE LAS NORMAS DE ASCENSO Y OCUPACIÓN DE PUESTOS	13
CAPITULO V CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL INGRESO AL SERVICIO	23
CAPITULO VI ASUETOS, VACACIONES Y PERMISOS	25
CAPITULO VII JORNADA DE TRABAJO	32
CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO	35
CAPITULO IX OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR (A) Y DEL INDE	42

CAPITULO X DE LA JUNTA MIXTA	44
CAPITULO XI DERECHOS Y RELACIONES SINDICALES	48
CAPITULO XII CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	54
CAPITULO XIII CONDICIONES ESPECIALES EN PLANTAS GENERADORAS	56
CAPITULO XIV DISPOSICIONES ESPECIALES RELATIVAS AL PERSONAL	57
CAPITULO XV PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIA- LES	58
CAPITULO XVI FONDO DE PENSIONES PARA EL PERSO- NAL DEL INDE - FOPINDE	64
CAPITULO XVII HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO	66
CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS	73

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO INDE.STINDE

CAPITULO I ESTIPULACIONES GENERALES

CLÁUSULA PRIMERA: DENOMINACIÓN DE LAS PARTES CONTRATANTES EN ESTE PACTO. Para el ejercicio de los derechos y acciones derivados de la aplicación y/o interpretación de este Pacto, el Instituto Nacional de Electrificación se denominará simplemente “EL INDE” y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación, “EL SINDICATO”.

CLÁUSULA SEGUNDA: DEFINICIONES. Para los efectos y contenido del presente Pacto, se conviene en establecer las siguientes definiciones:

- a) ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL”: Se entiende por Acoso u Hostigamiento Sexual, toda acción que vaya dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo.
- b) EL SINDICATO”: El Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación, STINDE.
- c) EL INDE”: El Instituto Nacional de Electrificación y/o sus Empresas en que esté organizado.
- d) LAS PARTES: El Sindicato y el INDE.
- e) TRABAJADOR, TRABAJADORA O TRABAJADORES (AS): Todas las personas que estén en relación de dependencia directa del INDE, en virtud de nombramiento o contrato individual de trabajo.
- f) LEYES Y REGLAMENTOS: Todos los aplicables a las relaciones obrero -Patronales;
- g) FOPINDE: El Fondo de Pensiones para el personal del Instituto Nacional de Electrificación.
- h) CENTROS DE TRABAJO: Todo lugar de trabajo en donde laboren trabajadores (as) del INDE;
- i) JUNTA MIXTA: La Junta Mixta es un Órgano integrado por Delegados de las partes, con las funciones que se le confieren en el presente Pacto.

j) REPRESENTANTES: Toda persona o personas autorizadas por las partes de conformidad con la ley, para tratar todo lo relacionado con este Pacto Colectivo;

k) SALARIO: La retribución que el INDE paga a sus trabajadores (as) en virtud de cumplimiento de contrato o relación de trabajo existente entre ambos.

l) TAREAS DE ALTO RIESGO: Las labores realizadas por trabajadores (as) que, por la naturaleza de sus tareas, están expuestos a contraer enfermedades profesionales o sufrir accidentes que puedan producir incapacidad total o parcial de manera temporal o definitiva o la pérdida de por lo menos una parte de su cuerpo o las funciones propias de la misma.

m) CLASIFICACIÓN DE PUESTOS: El sistema por medio del cual se agrupan en clases a todos los puestos que tienen deberes y responsabilidades iguales o similares, con el propósito de aplicarles un mismo tratamiento de administración de personal;

n) CLASE DE PUESTOS: La denominación de un título descriptivo para uno o más puestos, que por tener deberes y responsabilidades iguales o similares, se les aplica un mismo salario inicial y se exigen los mismos requisitos para la selección de personal;

ñ) PUESTO: El conjunto de deberes y responsabilidades asignados por el INDE y que requiere el empleo de una persona para que los desempeñe;

o) CATEGORÍA: Es el conjunto de dos o más clases de puestos con similares niveles de autoridad y responsabilidad, que tengan similar complejidad de trabajo y que los requisitos de educación y experiencia de trabajo sean iguales o equivalentes, para aplicarles una misma asignación salarial;

p) RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS: El acto por medio del cual, el INDE aprueba una modificación en la clasificación establecida para un puesto existente;

q) FALTAS: Se entiende por falta la infracción de las obligaciones, responsabilidades y el incumplimiento de los plazos contemplados en el presente Pacto.

CLÁUSULA TERCERA: “LEYES Y REGLAMENTOS INCORPORADOS AL PRESENTE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO”. Quedan incorporados al presente Pacto Colectivo de Condiciones de Tra-

bajo y no podrán ser disminuidos ni restringidos, aunque Leyes y/o Reglamentos o disposiciones legales los restrinjan o disminuyan los derechos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y/o sus Reglamentos y Disposiciones Complementarias, el Reglamento General de Relaciones Laborales del Instituto Nacional de Electrificación -INDE-, la Ley del Organismo Judicial, Ley de Sindicalización de Trabajadores del Estado, los Convenios Internacionales relativos al trabajo ratificados por Guatemala y/o cualquier disposición legal de carácter laboral favorable al trabajador (a). Cuando nuevas leyes o reglamentos sustituyan total o parcialmente las prestaciones del Pacto, a éste se incorporará únicamente lo que sea más favorable al trabajador(a), cuando las prestaciones sean de carácter financiero éstas se sujetarán a lo previsto en dichas Leyes o Reglamentos.

CLÁUSULA CUARTA: "PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN". En caso de duda en la interpretación y/o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Pacto y en las Leyes y Reglamentos que por este Pacto queden incorporados al mismo, tal interpretación y/o aplicación debe sujetarse a los siguientes principios:

- a) El interés del servicio público esencial que presta el INDE.
- b) La aplicación de los principios del derecho del trabajo, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con dichos principios, y
- c) La protección de los derechos del trabajador (a) del INDE.

CLÁUSULA QUINTA: NEGOCIACIONES CONCILIATORIAS. El INDE y el Sindicato se comprometen a agotar en cualquier circunstancia las negociaciones conciliatorias que sean necesarias para analizar y resolver por la vía directa los conflictos laborales que pudieran surgir entre ellos.

CLÁUSULA SEXTA: RESPETO MUTUO. Las partes se comprometen a guardarse mutuamente la debida consideración y respeto.

CAPITULO II ESTIPULACIONES ESPECIALES

Artículo 1. APLICACIÓN DEL PACTO. El presente Pacto tiene carácter de Ley Profesional y es de aplicación para todos los trabajadores (as) que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo del INDE y/o en las empresas en que esté organizado, instaladas en toda la República, excluyéndose a los miembros del Consejo Directivo.

Artículo 2. DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN: El INDE y el Sindicato se comprometen a respetar el derecho que todo trabajador (a) tiene a afiliarse o no al Sindicato y respetar el derecho de negociación colectiva, a través del Sindicato como representante de los trabajadores de la Institución. El INDE dejará de descontar la cuota sindical a los afiliados al Sindicato, solo mediante comunicación escrita del trabajador al Sindicato con copia a la Gerencia de Recursos Humanos la que deberá tener el sello de recepción del Comité Ejecutivo del Sindicato del INDE, para efectos de dejar de hacer el descuento por concepto de cuota sindical.

Artículo 3. REPRESENTANTES DE LAS PARTES. La representación de las partes en la aplicación de este Pacto Colectivo se rige por las siguientes disposiciones:

- a) Representantes del INDE. Son representantes del INDE y por lo tanto obligan a éste en sus relaciones con el Sindicato y con los trabajadores (as):

El Consejo Directivo y el Gerente General o quien lo sustituya; y

- b) Representantes del Sindicato. Los representantes del Sindicato son: Los miembros de su Comité Ejecutivo en su conjunto, cuyas facultades y la forma de delegar su representación, contenidas en el Código de Trabajo, el INDE acepta.

Artículo 4. NOTIFICACIÓN (ES) DE CAMBIO (S) DE REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Las partes se comprometen a notificar por escrito en un plazo no mayor de diez (10) días a la fecha de sustitución, los cambios de sus representantes. El aviso debe especificar claramente si la sustitución es definitiva o temporal. En este último caso, cuando fuese posible, se indicará el tiempo que durará la misma.

Artículo 5. TERMINO DE RESPUESTAS DE CORRESPONDENCIA. Las partes se comprometen a contestar por escrito, en un plazo no mayor de diez (10) días de recibida, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre si. En caso de no recibir respuesta dentro del plazo mencionado, las partes podrán acudir a otras instancias que consideren convenientes. Se exceptúan otros plazos acordados por las partes en el presente pacto.

Artículo 6. TRABAJADORES (AS) DE CONFIANZA: Son trabajadores (as) de confianza los que por su posición jerárquica dentro del INDE, están obligados a defender de modo preferente los intereses de la Institución. Para los efectos de este Pacto, son trabajadores (as) de confianza

los siguientes.- Gerente General, sus asesores y secretarías; Gerentes, sus asesores y una secretaria; Auditor, Sub-auditor Interno y una secretaria, Jefe de la Sección de Auditorías Constantes, Jefe de la Sección de Auditorías Periódicas y Jefe de la Sección de Auditorías Especiales; Asesores Jurídicos y una secretaria; Tesorero General, Superintendentes de Operación y Mantenimiento y una secretaria; Delegados Residentes; Jefes de División y una Secretaria, Sub-Jefes de División; Jefes y Sub-Jefes de Plantas Generadoras.

De la Empresa de Transporte y Control de Energía Eléctrica: Jefe Departamento Central, Jefe Departamento Oriental y Jefe Departamento Occidental. De la Empresa de Generación de Energía Eléctrica: Jefe Departamento Control Operativo, Automatización y Transacción; Jefe Departamento Programación y Control de la Producción; Jefe Departamento Financiero y Jefe Departamento Administrativo; Jefes de Sección de Asesoría Jurídica y de la División de Recursos Humanos; Ingenieros Supervisores, Ingenieros Jefes de turno, Ingenieros Jefes de Salas de Mando o quienes los sustituyan en sus funciones; Jefes Administrativos de: Guatemala Sur, Planta Hidroeléctrica Chixoy, Planta Hidroeléctrica Aguacapa y Planta Hidroeléctrica Jurún Marinalá; Dos (2) Encargados de Medición; y el Personal de Seguridad, sin perjuicio de los derechos, prestaciones y la aplicación de las disposiciones contenidas en el Capítulo VIII, Régimen Disciplinario del presente Pacto.

CAPITULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, DE LAS NORMAS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Artículo 7. CLASIFICACIÓN DEL SERVICIO. Para efectos del presente Pacto, la clasificación del servicio en el INDE, se registrará de acuerdo a las siguientes disposiciones especiales. Los puestos quedan comprendidos en los tipos de servicios.

- a) Servicio Exento;
- b) Servicio por Oposición; y
- c) Servicio sin Oposición.

a) EL SERVICIO EXENTO COMPRENDE:

Al Gerente General y sus secretarías, Gerentes y una secretaria, Asesores Jurídicos, Auditor y Sub Auditor Interno, Tesorero General, Superintendentes de Operación y Mantenimiento y una secretaria y los profesionales colegiados activos que ocupen los siguientes puestos de confianza: Jefes de División y una secretaria, de las Empresas y Ente Corporativo;

Jefes de Plantas Generadoras y Jefes de Departamento, satisfaciendo los requisitos administrativos que para estos casos exigen las leyes y reglamentos del INDE.

b) SERVICIO POR OPOSICIÓN COMPRENDE:

A toda persona que para ingresar al INDE, o a los trabajadores (as) que para ser promovidos, deban someterse a una evaluación de su capacidad y a la ponderación de los factores de acuerdo con las normas de evaluación y/o promoción contenidas en el Capítulo IV y V del presente Pacto.

c) SERVICIO SIN OPOSICIÓN COMPRENDE:

A los trabajadores (as) siguientes: Peones, personal de Cuadrilla y, en general, todo trabajador(a) de campo que desempeñe tareas análogas a los citados, cuyos conocimientos, habilidades y experiencia no sea indispensable de evaluar para el desempeño en el puesto a ocupar.

Artículo 8. DEFINICIÓN, CLASIFICACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DE PUESTOS. La definición, clasificación y/o modificación de puestos o cargos de trabajo compete al INDE y deberán fundamentarse tomando en consideración los siguientes factores:

- a) Que los deberes sean semejantes en cuanto a la autoridad, responsabilidad y naturaleza del trabajo a desempeñar.
- b) Que para la ejecución del trabajo se requieran análogos requisitos de experiencia, capacidad, conocimientos, destrezas y aptitudes.
- c) Que la misma escala de salarios pueda aplicarse a trabajos desempeñados en igualdad de condiciones, eficiencia, antigüedad y sin discriminación alguna y;
- d) Que se establezcan procedimientos para la definición, clasificación o modificación y su actualización dentro de la vigencia del presente Pacto, previo estudio y dictamen de Comisión integrada por las partes y la aprobación de la autoridad correspondiente del INDE.

En caso de inconformidad con la definición, clasificación y/o modificación de un puesto, el trabajador (a) interesado podrá hacer uso del derecho que prescribe el Artículo 11 del presente Pacto.

Artículo 9. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN. Se establece el sistema de clasificación por categorías y clases de puestos como el instrumento técnico de administración de personal, con el objeto de agrupar en categorías y clases de puestos, de conformidad con el Manual de Valuación de Puestos vigente del INDE, según lo establece el Acuerdo Gubernativo No.

1031-88, a todos los cargos que sean semejantes en cuanto a sus deberes y responsabilidades, autoridad, naturaleza del trabajo, educación, experiencia y habilidad que tenga el mismo nivel de calificación, derechos, obligaciones y salarios. La clasificación deberá organizarse, considerando la importancia, grado de dificultad, autoridad, responsabilidad, capacidad y habilidad para el trabajo de que se trate. En todo caso se respetarán los derechos de clasificación y/o reclasificación del trabajador (a) y las normas de ascenso y ocupación de puestos establecidas en el presente Pacto.

Artículo 10. REGULACIONES ESPECIALES: La Autoridad nominadora del INDE no podrá:

a) Nombrar o promover a un trabajador (a), sin que exista previamente la respectiva categoría escalafonaria o un puesto del sistema de clasificación de puestos y administración de salarios, contenido en el Acuerdo Gubernativo 1031-88 de fecha 29 de noviembre de 1988.

b) Suprimir una categoría escalafonaria o un puesto del sistema de clasificación de puestos y administración de salarios, con el objeto de despedir a un trabajador (a) o grupo de trabajadores (as); o por estar vacante un puesto. No obstante lo anterior, los puestos vacantes se podrán suprimir de común acuerdo entre las partes y siempre que sea para crear o reclasificar puestos, o para beneficio salarial de todos los trabajadores y que las funciones de los puestos suprimidos no se recarguen en otros trabajadores; a excepción de lo estipulado en el artículo 149 del presente pacto, lo cual será a discreción de la Administración del INDE.

c) Ascender a un trabajador (a) a una categoría escalafonaria más alta sin llenar los procedimientos y requisitos contemplados en este Pacto, o descender a un trabajador (a) a una categoría escalafonaria más baja.

Artículo 11. DERECHO DEL TRABAJADOR CLASIFICADO O RECLASIFICADO: Los trabajadores (as) que se consideren afectados por resoluciones en materia de clasificación, reclasificación de puestos o modificación de los mismos, tienen derecho a:

a) Interponer RECURSO DE REVISIÓN ante la Gerencia de Servicios Corporativos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a partir de que el trabajador conozca de la clasificación, reclasificación o modificación de un puesto, siempre que le afecte, la que deberá resolver dentro de un plazo no mayor de diez (10) días, a partir de que el mismo haya sido recibido. La Gerencia de Servicios Corporativos previamente a resolver el RECURSO DE REVISIÓN deberá pedir opinión por escrito del caso a

la Junta Mixta, la que deberá emitir opinión por escrito dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días contados a partir de la fecha de recibida la solicitud de la Gerencia de Servicios Corporativos.

b) Si transcurrido el plazo para la resolución del Recurso de Revisión, la Gerencia de Servicios Corporativos, no resuelve o resuelve negativamente, el trabajador (a), dentro del plazo de diez (10) días contados a partir de la notificación de la resolución del Recurso de revisión o vencido el plazo previsto en el párrafo anterior, podrá interponer recurso de reconsideración ante la Gerencia General del INDE, la que deberá resolver dentro de un plazo no mayor de quince (15) días a partir de la fecha en que el recurso haya sido presentado.

c) Si el recurso de Reconsideración es resuelto negativamente o no se resuelve transcurrido el plazo establecido en el inciso anterior, el trabajador afectado podrá acudir a un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para que conozca en la vía incidental, de su inconformidad, conforme los procedimientos previstos en la Ley del Organismo Judicial.

Artículo 12. NOTIFICACIONES. Las resoluciones que dicte la Gerencia de Servicios Corporativos sobre el Recurso de Revisión o la Gerencia General respecto al Recurso de Reconsideración, deberán ser notificadas al recurrente dentro de un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha de emitida la resolución.

CAPITULO IV DE LAS NORMAS DE ASCENSO Y OCUPACIÓN DE PUESTOS

Artículo 13. ASCENSO Y OCUPACIÓN DE PUESTOS POR LOS TRABAJADORES (AS). Las partes convienen en establecer en el presente Capítulo las siguientes normas de ascensos y ocupación de puestos.

Artículo 14. PREEMINENCIA DEL PACTO. En materia de ascensos y ocupación de puestos el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tiene preeminencia sobre cualquier otra norma o disposición que regule la materia.

Artículo 15. CRITERIOS PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS CONVOCATORIAS DE PUESTOS VACANTES. Para la participación de los trabajadores en las convocatorias de puestos vacantes en el INDE, se tomará en cuenta el conocimiento adquirido mediante la preparación académica del trabajador o el conocimiento a través de la práctica en el desempeño de puestos iguales o similares dentro del INDE. En tal sentido, el trabajador que acredite su formación académica

según la especialidad que requiera el Manual de Especificaciones de clases de Puestos del INDE, obtendrá automáticamente la ponderación que le corresponde por Educación y Capacidad, en tanto que el trabajador que su conocimiento es a través de la práctica, será sometido a un examen para medir su Capacidad, aplicándose los criterios establecidos en el artículo 18 de este Pacto. Lo antes expuesto no es aplicable para los puestos del Servicio Exento establecidos en este Pacto y para aquellos puestos que para su desempeño es necesaria la calidad de Colegiado Activo. -

Artículo 16. CALIDADES Y FACTORES DETERMINANTES PARA EL ASCENSO. Las calidades y factores que deben tomarse en cuenta para el ascenso a un puesto son:

- a) Educación
- b) Capacidad
- c) Experiencia
- d) Antigüedad
- e) Récord de Trabajo
- f) Proximidad al Cargo

Artículo 17. DEFINICIONES DE LAS CALIDADES Y FACTORES. Para los efectos del artículo anterior, se entienden por:

- a) Educación: Grado de preparación académica que requiere tener una persona para desarrollar eficientemente las tareas de un puesto.
- b) Capacidad: Son las habilidades y destrezas teóricas y/o prácticas que posee el trabajador para poder desempeñar satisfactoriamente un puesto.
- c) Experiencia: Es la adquisición de conocimientos mediante la práctica correspondiente necesaria para ejecutar eficientemente el trabajo. La experiencia se obtiene dentro y fuera del INDE mediante práctica certificada en el puesto o puestos similares.
- d) Antigüedad: Es el tiempo acumulado en forma continua durante el cual, el trabajador (a) ha prestado sus servicios al INDE.
- e) Récord de Trabajo: Es el historial de servicios del trabajador (a), el cual incluye la puntuación obtenida en la evaluación del desempeño, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 1031-88.
- f) Proximidad al Cargo: Es la relación existente entre las funciones del puesto vacante y el desempeñado por el solicitante en el mismo de-

partamento, unidad o sección del INDE.

Artículo 18. VALORACIÓN DE CALIDADES Y FACTORES. Para efectos de valoración de calidades y factores, se establecen los porcentajes siguientes:

- | | | |
|----|---------------------|-----|
| a) | Educación | 10% |
| b) | Capacidad | 50% |
| c) | Experiencia | 20% |
| d) | Antigüedad | 10% |
| e) | Récord de Trabajo | 5% |
| f) | Proximidad al Cargo | 5% |

Los factores y calidades anteriores se acreditan o determinan así:

Educación. Se acreditará mediante título, diploma, certificado o constancia de capacitación extendida por el INDE o instituciones legalmente autorizadas.

Capacidad. Se medirá mediante un examen práctico con ponderación de 30 puntos sobre cincuenta; y una parte teórica con ponderación de 20 puntos sobre cincuenta.

Experiencia. Se acreditará con la presentación de la documentación original idónea, que certifique la práctica en el puesto que se aspira. El trabajador acompañará un juego de fotocopias para el expediente del INDE y la documentación original le será devuelta después de haber sido cotejada con las fotocopias.

Antigüedad. La ponderación de antigüedad si existiera más de un candidato, se procederá en la forma siguiente: Al trabajador más antiguo se le otorgará el punteo total asignado para este factor y a los otros candidatos, les corresponderá el punteo porcentualmente, en forma decreciente, en relación a los años de servicio del trabajador más antiguo. Si existiera un solo candidato, este tiene derecho al punteo total asignado a este factor.

Récord de trabajo. La ponderación de este factor, se asignará tomando de base la puntuación promedio obtenida en la evaluación del desempeño, correspondiente al año inmediato anterior, siguiendo para el efecto, el mismo procedimiento para asignar el punteo del factor antigüedad, según lo establecido en este artículo.

Proximidad al cargo. La ponderación de este factor se asignará estableciendo la relación existente entre las funciones del puesto aspirado y las

funciones que el trabajador desempeña o ha desempeñado dentro del INDE. Para el efecto, los trabajadores que participen en convocatorias a oposición de puestos, deberán incluir en su expediente, certificación extendida por el Jefe inmediato donde presten o hayan prestado sus servicios, en la que conste las funciones que desempeñan o han desempeñado con anterioridad.

Para tener derecho a la sumatoria de factores, el trabajador deberá haber obtenido una ponderación de 28 puntos sobre 50 puntos en el factor de capacidad. Se considerará ganador al trabajador que obtenga la mayor puntuación en la sumatoria de todos los factores.

De existir duda en la documentación que presente el trabajador, la Gerencia de Recursos Humanos verificará su autenticidad.

A los Profesionales Colegiados activos, que opten a un puesto vacante, siempre que su formación académica corresponda específicamente a las funciones del puesto aspirado, no se les efectuará el examen de capacidad; en caso contrario, deberán demostrarla por medio de la prueba de capacidad establecida en este artículo.

Artículo 19. PUESTOS VACANTES. Para los efectos de este Pacto, los puestos vacantes pueden ser:

a) PUESTOS VACANTES DEFINITIVOS. Son los causados por ausencia definitiva de los trabajadores (as) titulares de los puestos debido a ascensos o terminación de contratos de trabajo; asimismo, se considerarán como puestos vacantes definitivos los nuevos puestos creados por el INDE; y

b) PUESTOS VACANTES TEMPORALES. Son los causados por ausencia temporal de los trabajadores (as) titulares de los puestos, debido a licencias, permisos, vacaciones, suspensiones y los que se produzcan por traslados de trabajadores (as) a otros puestos con el fin de cumplir sustituciones temporales de otros trabajadores (as).

Artículo 20. PROCEDIMIENTO PARA OCUPAR PUESTOS VACANTES. El INDE deberá ocupar los puestos vacantes definitivos del servicio por oposición con trabajadores del mismo y solo en el caso de que no exista personal en el INDE, se contratará a trabajadores de nuevo ingreso, procediéndose de la manera siguiente:

a) Convocatoria de puestos vacantes: El INDE a través de la División de Recursos Humanos y a requerimiento de la gerencia del área que corresponda, convocará en un plazo no mayor de quince (15) días si-

guientes a la fecha en que haya quedado vacante el puesto, en primer lugar a los trabajadores que presten sus servicios en forma permanente, en el centro de trabajo a donde corresponda el puesto vacante, para establecer la existencia de un ascenso automático o un ascenso por oposición en dicho centro de trabajo. En segundo lugar, se convocará a nivel general de todos los trabajadores del INDE. El INDE se obliga a tomar en cuenta a los trabajadores (as) en el siguiente orden de prioridad de las unidades administrativas o sus equivalentes: Unidad, Sección, Departamento, División, Sistema, Planta o Proyecto de la Gerencia respectiva. De no existir candidatos en el INDE y agotado este procedimiento, se convocará en forma escrita a nivel externo del INDE.

b) Ascenso Automático: Se interpreta por automático, el ascenso de un trabajador(a), cuando en un mismo centro de trabajo o a nivel del INDE, opte únicamente un candidato para el puesto vacante, siempre que el candidato acredite el requisito de educación que corresponda de conformidad con la forma que se establece en el artículo 18 de este Pacto. Si el candidato único no llena el requisito de educación, se aplicará lo regulado en el artículo 15 de este Pacto. No es aplicable el ascenso automático, si el candidato único fue suspendido por faltas al Régimen Disciplinario por dos veces o más durante los seis meses anteriores a la fecha de la convocatoria.

En el caso de ascenso automático, el trabajador que se considere afectado podrá acudir al Comité Ejecutivo del Sindicato, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente de la fecha en que se presente a desempeñar el puesto una nueva persona o a partir del día siguiente de la fecha en que se concretizó la causa que le afecta, haciendo uso del procedimiento establecido en el artículo 29 de este Pacto.

Toda promoción impugnada quedará en suspenso mientras no se resuelva en definitiva la impugnación planteada.

c) Ascenso por Oposición: Es el que se obtiene como resultado de haber obtenido el mayor punteo de la sumatoria de los factores establecidos en el artículo 18 del presente pacto. En todos los casos de oposición se aplicará lo que para el efecto establecen los artículos 14, 15, 16 17, 18 del presente pacto.

d) Convocatorias: Las convocatorias serán elaboradas por la División de Recursos Humanos de la Institución y deberán efectuarse por lo menos con diez (10) días calendario anteriores a la fecha de la práctica del examen para optar al cargo, debiéndose describir los requisitos básicos del puesto y contener con toda claridad lo siguiente:

- Designación clara y precisa del puesto;

- Centro de Trabajo a donde pertenece el puesto y lugar de ejecución de las labores;
- El salario y condiciones adicionales que correspondan al mismo;
- Actividades fundamentales del puesto;
- Requisitos mínimos del puesto según lo estipulado en el Manual de Especificaciones de Clases de Puestos del INDE;
- Los documentos que deben presentarse;
- Fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo el examen para optar al puesto, si fuere procedente;
- Plazo para presentar la solicitud de oposición y la documentación correspondiente;
- Cualquier otra información que se estime necesaria.

Para el efecto de lo anterior, se procederá de la manera siguiente:

- a) La solicitud de oposición o de candidato único y la documentación deberá presentarse ante la Jefatura del centro de trabajo donde el trabajador (a) presta sus servicios o a la División de Recursos Humanos, dentro del plazo establecido en la convocatoria. Cuando se presente ante la Jefatura del centro de trabajo, la documentación deberá ser remitida al día siguiente a la División de Recursos Humanos.
- b) La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, de la División de Recursos Humanos, dispondrá de un plazo de siete (7) días a partir de la recepción de la documentación, para su revisión y al octavo día solicitará el examen de oposición a la unidad que corresponda si fuera el caso, o en su defecto emitirá el acuerdo correspondiente si fuera un ascenso automático.
- c) De todas las convocatorias se entregará copia al Comité Ejecutivo del STINDE.

Artículo 21. PROHIBICIONES Y DERECHOS ADQUIRIDOS PARA EFECTOS DEL ARTÍCULO ANTERIOR. No podrá exigirse condiciones o méritos de ninguna clase a los solicitantes para optar a un puesto vacante, que no sean indispensables para el desempeño del mismo, según lo estipulado en el presente Pacto. En los casos de ascenso de los trabajadores (as), estos serán promovidos conservando como mínimo el monto correspondiente a los pasos salariales que ya tenían en la plaza que se encontraba ocupando.

Artículo 22. PROCEDIMIENTO PARA DESEMPEÑAR PUESTOS VACANTES TEMPORALES. El INDE deberá llenar los puestos vacantes temporales con trabajadores (as) del mismo y solo en el caso de no existir personal en el INDE para cubrir el puesto, se podrá contratar a trabaja-

dores (as) externos. Para el caso de cubrir un puesto vacante temporal con trabajadores (as) del INDE, el procedimiento será el siguiente:

- a) Para cubrir un puesto vacante temporal tendrá derecho de manera prioritaria el trabajador (a) que ocupe el puesto inmediato inferior en el mismo Centro de Trabajo donde se dé la vacante. En caso existiera más de un candidato interesado, se procederá según lo establecido en los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 del presente pacto.
- b) El trabajador (a) sustituto devengará el salario correspondiente del puesto que ocupe temporalmente, siempre que el salario sea mayor al devengado en su anterior puesto. En caso de igualdad no habrá compensación adicional. El hecho de ocupar un puesto vacante temporal, no implica el derecho de ascenso definitivo ni la pérdida del derecho de volver el designado a su anterior puesto, al desaparecer la causa que hubiere motivado su temporal movilización. En el caso que el puesto quede vacante en forma definitiva y el mismo se asignó a través de convocatoria, quien lo ocupe continuará en el ejercicio del cargo definitivamente, en caso contrario se sacará a convocatoria conforme lo establecido en el artículo 20 del presente Pacto, y
- c) Cuando el caso lo permita, sustituido y sustituto, laborarán conjuntamente en el cargo, como mínimo una jornada ordinaria, a efecto de instruir del estado de su trabajo al sustituto. Al concluir el interinato, el titular y el interino trabajarán conjuntamente una jornada y este último elaborará un memorando en el que conste el estado del trabajo.

Artículo 23. ELABORACIÓN, PRÁCTICA Y CALIFICACIÓN DE EXÁMENES TEÓRICO PRÁCTICOS. Con el propósito de garantizar la objetividad, pureza e imparcialidad en la realización y aplicación de las pruebas teórico prácticas para trabajadores (as) que deseen llenar los puestos vacantes, se establecen las siguientes normas:

- a) Las pruebas serán elaboradas y ejecutadas por la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal del INDE, para lo cual las empresas brindarán el apoyo necesario cuando les sea requerido. Dichas pruebas serán elaboradas en consulta con el Jefe de la Unidad interesada y de otras Unidades cuando el caso lo amerite. El jefe de la unidad interesada o su representante deberá presentarse a la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal en un plazo no mayor de 5 días después de emitida la convocatoria para la elaboración de las pruebas, exista o no ascenso automático. Realizada la prueba, la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal calificará las pruebas y procederá a la sumatoria de los factores y notificará a los trabajadores los resultados en un plazo

de ocho (8) días.

b) En la realización y calificación de las pruebas estarán presentes un delegado del Centro de Trabajo designado por el Jefe de éste, con un representante de la Administración del INDE y un Delegado del Sindicato designado por la Filial del Centro de Trabajo donde se ha producido el puesto vacante, todos con carácter de observadores para dar fe de la pureza de la prueba, debiéndose suscribir por el encargado de administrar el examen el acta circunstancial correspondiente.

c) La prueba teórico-práctica, para evaluar la capacidad, se realizará en el Centro de Trabajo donde se ha producido el puesto vacante. En los casos en que el número de personas a examinar sea inferior a los delegados que deban asistir a la evaluación o que las funciones del puesto lo permitan, se podrá establecer un lugar distinto al Centro de Trabajo donde se dio la vacante, lo cual será de mutuo acuerdo con los delegados.

d) La Sección de Reclutamiento y Selección deberá tener elaboradas las pruebas a realizar por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la fecha señalada para la realización de la prueba.

Artículo 24. REVISIÓN DE EXÁMENES Y EVALUACIÓN DE FACTORES. Todo trabajador (a) que haya optado a un puesto tiene derecho de solicitar por escrito ante la División de Recursos Humanos, dentro de un plazo de cinco (5) días, después de notificado del resultado de la evaluación, la revisión del resultado de su examen teórico práctico y la evaluación de los factores y otras situaciones relacionadas con la promoción. La División de Recursos Humanos realizará la revisión y comunicará, por escrito al interesado en un plazo de ocho (8) días contados a partir de presentada la inconformidad. Si la resolución de la indicada División le fuere desfavorable, podrá hacer uso del procedimiento establecido en el artículo 29 de este pacto.

Artículo 25. ADJUDICACIÓN DE UN PUESTO. La División de Recursos Humanos adjudicará el puesto de conformidad con lo establecido en los artículos del 14 al 20 del presente pacto, sin perjuicio del procedimiento para la solución de problemas derivados de la aplicación de Ascensos y Ocupación de Puestos.

Todo trabajador deberá tomar posesión de su nuevo puesto hasta en el momento en el cual concluya su período de vacaciones, incapacidad, suspensión y/o permisos con o sin goce de sueldo.

Artículo 26. PERIODO DE PRUEBA. Todo trabajador (a) promovido a un

puesto vacante definitivo, quedará sujeto a un período de prueba, a partir de la toma de posesión del mismo, hasta por dos (2) meses. Si el trabajador(a) propuesto ha suplido ese puesto con anterioridad y el período fue menos de sesenta (60) días este tiempo se computará como parte del período de prueba; si excediere del período de prueba, se dará por satisfecho tal requisito. Si el trabajador (a) propuesto, vuelve a ocupar su anterior puesto, se le cubrirá el salario correspondiente al puesto desempeñado por todo el tiempo que haya durado el período de prueba y no perderá el derecho de ser propuesto en futuras oportunidades. No se aplica este período de prueba a laborantes del servicio exento y a aquellos que por la naturaleza del servicio realicen tareas eventuales.

Si durante el período de prueba se suspendiera la promoción efectuada, el trabajador (a) afectado podrá hacer uso de los recursos legales que estime convenientes.

El jefe inmediato con el visto bueno del jefe del centro de trabajo correspondiente, serán los responsables de efectuar y notificar por escrito a la División de Recursos Humanos el resultado de trabajo durante el período de prueba, con cinco (5) días de anticipación a que éste finalice

Artículo 27. TRASLADOS. Podrán hacerse traslados de trabajadores (as) de un Centro de Trabajo a otro, siempre que no sea a un puesto de categoría y clase inferior. Los traslados podrán hacerse en los siguientes casos:

a) A solicitud escrita del trabajador (a), presentada ante el jefe inmediato del Centro de Trabajo, con anuencia del Jefe del Centro de Trabajo a donde se solicita el traslado;

b) En casos de emergencia que amerite la utilización de los servicios del trabajador, comprobada por el jefe del centro de trabajo y con anuencia por escrito del jefe del centro de trabajo a donde se solicita el traslado;

c) Cuando los requisitos del puesto lo demanden; y que se cuente con la anuencia por escrito de los correspondientes jefes de trabajo, y

d) Por razones de reubicación o por conveniencias familiares de los trabajadores (as).

En ningún caso el traslado debe ser perjudicial al trabajador (a) en sus condiciones de trabajo, prestaciones que goza en el puesto que desempeña y los otros derechos que le confiere el presente pacto.

En caso de denegatoria de cualquier solicitud de traslado o que el trabajador se considere afectado por el traslado, podrá acudir solicitando revisión ante la División de Recursos Humanos, dentro de un plazo de ocho (8) días, más el término de la distancia que se fija en tres (3) días después de haber sido notificado, la que deberá resolver y comunicar por escrito al interesado en un plazo de ocho (8) días a partir de la recepción de la solicitud de revisión. Si la resolución anterior fuere desfavorable al trabajador(a), éste podrá apelar a la Junta Mixta, en un plazo de ocho (8) días, la que resolverá en definitiva y comunicará por escrito al interesado en un plazo de diez (10) días.

Artículo 28. PERMUTAS. Los trabajadores (as) de igual puesto y categoría, a solicitud escrita ante la División de Recursos Humanos y con autorización de ésta podrán permutarse cuando lo estimen conveniente. Las solicitudes deberán contar con la aprobación de los Jefes de los Centros de Trabajo respectivos. Si la permuta es denegada, los trabajadores (as) podrán recurrir de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 27 del presente pacto.

Para efectos de traslados y permutas, la División de Recursos Humanos elaborará el acuerdo correspondiente y lo someterá para su aprobación.

Artículo 29. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DE ASCENSOS Y OCUPACIÓN DE PUESTOS. Los trabajadores (as) que se consideren afectados en la aplicación de los procedimientos para ascensos y ocupación de puestos, harán uso de su derecho constitucional de defensa, en la siguiente forma:

a) Dentro del plazo de cinco (5) días de la notificación de la resolución de un proceso de ascenso u ocupación de un puesto, que lesione los intereses de un trabajador (a) o a partir de la fecha en que se presente a desempeñar el puesto una nueva persona, el trabajador que se considere afectado, podrá acudir al Comité Ejecutivo del Sindicato para que tres de sus miembros en reunión con el Gerente de Servicios Corporativos o quien corresponda, traten y discutan conciliatoriamente en la vía directa la controversia planteada, quienes concluidas las conversaciones, comunicarán por escrito el resultado obtenido al trabajador afectado. Es potestad de las partes, hacerse acompañar de asesores, si lo consideran conveniente, quienes podrán opinar respecto al asunto planteado.

b) Si la decisión final de la instancia conciliatoria mencionada en el inciso anterior, es favorable al trabajador (a) interponente, el INDE deberá ponerlo en posesión definitiva del puesto aspirado.

c) Si la decisión final de la instancia conciliatoria es desfavorable al

trabajador, éste dentro de un plazo de treinta (30) días contados a partir de que se le haya notificado, podrá ejercitar sus acciones ante un tribunal del orden laboral para que éste conozca de su inconformidad en la vía incidental, conforme los procedimientos previstos en la Ley del Organismo Judicial.

d) Si un trabajador hace uso de este procedimiento o acude a los tribunales de trabajo y Previsión Social, alegando inconformidad, el INDE pondrá en posesión del puesto en forma interina al declarado triunfador por la División de Recursos Humanos, a reserva de la resolución de la instancia conciliatoria o el fallo del Tribunal de Trabajo que conozca el caso.

CAPITULO V CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL INGRESO AL SERVICIO

Artículo 30. CONDICIONES: Son condiciones para ingresar al servicio del INDE:

- a) Que exista o se establezca por creación un puesto vacante;
- b) Que se den las condiciones estipuladas en los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 del CAPITULO IV de este Pacto, y
- c) Cumplir con los requisitos del artículo siguiente.

Artículo 31. REQUISITOS: Toda persona que desee ingresar a laborar en el INDE y sus empresas debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser guatemalteco de origen o por naturalización.
- b) Demostrar que posee las aptitudes intelectuales y físicas propias para el desempeño del puesto que solicite.
- c) Satisfacer los requisitos mínimos establecidos para el puesto de conformidad con el Manual de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios del INDE.
- d) Someterse a los exámenes teórico-prácticos y psicométrico para el puesto solicitado y a las entrevistas establecidas en el proceso de selección. En los exámenes participará un delegado observador del Sindicato.
- e) Obtener sesenta (60) puntos sobre cien (100), como puntuación

mínima en los exámenes de selección que se realicen para el puesto respectivo. El puesto se otorgará a quien obtenga mayor calificación. Se exceptúan de este requisito a los Profesionales Colegiados Activos; sin embargo, deberán someterse al examen psicométrico.

f) Someterse a examen médico practicado por el médico de las oficinas centrales del INDE.

g) Presentar fotocopia simple de su cédula de vecindad y constancia de carencia de antecedentes penales, extendida con una antelación de tres (3) meses como máximo.

h) Llenar formulario de solicitud de empleo.

Artículo 32. EXCLUSIVIDAD DE LAS LABORES A REALIZAR. Los trabajadores (as) están obligados a desempeñar las labores propias del puesto o a las que se deriven de su contrato de trabajo, salvo los casos de emergencia en las que el INDE y sus empresas señalarán las que correspondan.

Artículo 33. PREFERENCIA A HIJOS (AS) DE TRABAJADORES (AS) QUE FALLEZCAN. A partir de la vigencia del presente Pacto, el INDE dará preferencia a los hijos (as) de los trabajadores (as) activos que fallezcan, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en el Artículo 30 del presente Pacto.

Artículo 34. PERIODO DE PRUEBA. Exceptuándose los casos ya previstos en este Pacto, los trabajadores (as) que ingresen por primera vez al servicio del INDE, quedan sujetos a un periodo de prueba, el cual se reglamenta así.

a) La duración del periodo de prueba será de dos (2) meses, que se computarán a partir de la toma de posesión del puesto, y

b) Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes, INDE o trabajador(a), pueden ponerle fin a la relación laboral por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad legal alguna.

El Jefe de la unidad correspondiente será el responsable de efectuar y notificar por escrito a la División de Recursos Humanos el resultado del trabajo realizado durante el período de prueba, con cinco (5) días de anticipación a que éste finalice.

Artículo 35. TRABAJADORES (AS) EXTRANJEROS. El INDE, extraordinariamente, podrá emplear extranjeros cuando no existan guatemaltecos

que puedan desempeñar el trabajo de que se trate, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por las leyes del país, relativas a contratación de trabajadores (as) extranjeros. Los trabajadores (as) extranjeros contratados por el INDE, quedan obligados a capacitar a trabajadores (as) del mismo, por el tiempo que dure la relación laboral de los trabajadores (as) extranjeros. En el contrato de los trabajadores (as) extranjeros deberá constar esta obligación.

CAPITULO VI ASUETOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 36. ASUETOS. El INDE reconoce como días de asueto anual obligatorio con goce de salario, los siguientes: El uno (1) de enero; miércoles, jueves, viernes y sábado santos. , uno (1) de mayo, diez (10) de mayo para las trabajadoras madres; veintisiete (27) de mayo día del INDE, treinta (30) de junio; quince (15) de septiembre; veinte (20) de octubre; uno (1) de noviembre, veinticuatro (24), veinticinco (25) y treinta y uno (31) de diciembre; el día de la Fiesta Titular de la localidad en donde esté situado el Centro de Trabajo y veintiséis (26) de abril día de la Secretaria, para quienes desempeñan este puesto. Los días de asueto que caigan en día inhábil, se trasladarán al día hábil inmediato siguiente o anterior. No se compensará el Sábado Santo.

Artículo 37. VACACIONES. Todo trabajador (a) del INDE tiene derecho a un periodo de vacaciones remunerados después de cada año de trabajo continuo al servicio de la Institución, en el cual hubiere laborado efectivamente ciento cincuenta (150) días como mínimo. Las vacaciones se concederán de conformidad a la siguiente tabla.

TIEMPO EFECTIVO LABORADO DÍAS HÁBILES DE VACACIONES

De 1 año + 1 día a 5 años	20
De 5 años + 1 día a 10 años	22
De 10 años + 1 día a 15 años	25
De 15 años + 1 día a 20 años	28
De 20 años + 1 día en adelante	31

Los trabajadores (as) que estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, gozarán sus vacaciones de conformidad con lo dispuesto por el Acuerdo Gubernativo No. 841-89 y sus Reformas, siempre que no dis-

minuya lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 38. ANTICIPO DEL PAGO DE VACACIONES. Cuando al trabajador (a) se le autorice el goce de sus vacaciones, el INDE le pagará por anticipado el salario y las bonificaciones correspondientes a ese periodo. Para calcular el salario que el trabajador (a) debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el último salario ordinario y el promedio de los salarios extraordinarios devengados por el trabajador (a) durante el período en que adquirió el derecho a gozarlas.

Artículo 39. CUADRO ANUAL DE VACACIONES. El INDE formulará anualmente, durante el mes de octubre, la programación general de los periodos de vacaciones de sus trabajadores (as) debiendo los Jefes de cada Centro de Trabajo de mutuo acuerdo con los trabajadores (as), establecer la distribución respectiva, tomando en cuenta la fecha de ingreso al INDE de cada trabajador (a).

El INDE comunicará a los trabajadores (as), con una anticipación de treinta (30) días calendario, la fecha del goce del periodo vacacional. El INDE en determinados Centros de Trabajo, podrá establecer el sistema de vacaciones unificadas, siempre y cuando esta medida no afecte a la mayoría de los trabajadores (as) de dichos Centros.

La programación anual de vacaciones deberá ser enviada por el Jefe del Centro de Trabajo a la Gerencia de Recursos Humanos del INDE a más tardar el último día hábil del mes de octubre del año previo al que se está planificando, para fines de organización.

Artículo 40. ASUETOS EN PERIODO DE VACACIONES. Si los días de asueto obligatorio establecidos en este Pacto ó permisos oficiales u otros otorgados por el INDE coinciden con el período de vacaciones éstos no formarán parte del período vacacional, por lo que se prolongará el período vacacional en los días correspondientes al asueto o permiso concedidos.

Artículo 41. GOCE DE VACACIONES. Las vacaciones son obligatorias y se disfrutarán por periodos completos, incluidas todas las Jefaturas del INDE, con el fin de concretizar un descanso efectivo anual del trabajador.

Para el caso de los trabajadores que tengan varios periodos de vacaciones pendientes de disfrutar, estos gozarán durante cada año, más de un periodo completo, según los años que tengan atrasados, hasta regularizar el goce de sus vacaciones.

No obstante lo anterior, se establecen las excepciones siguientes:

- a) El trabajador que no tenga periodos de vacaciones atrasadas,

podrá fraccionar el goce de su periodo de vacaciones, durante el año inmediato siguiente, pero deberá haber concluido de gozarlas previo a que se obtenga el derecho de un nuevo periodo;

- b) Si durante el período de vacaciones, el trabajador (a) sufriendo incapacidad por causa de enfermedad común o accidentes, conforme constancia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), o Certificación del médico del INDE, el trabajador (a) afectado tendrá derecho a disfrutar el resto de su período vacacional al terminar la incapacidad;

- c) Cuando el INDE bajo la responsabilidad del Jefe inmediato del trabajador (a), por casos de emergencia comprobada requiera la prestación del servicio de trabajadores (as) que estén gozando de su período de vacaciones, les pagará el salario ordinario, por el tiempo laborado de conformidad con lo establecido en este Pacto. Los días de vacaciones no disfrutados los gozará el trabajador (a) posteriormente en la fecha que de común acuerdo determinen el trabajador (a) y el Jefe del Centro de Trabajo;

- d) Si al terminar la relación de trabajo, el trabajador (a) no hubiere disfrutado de sus vacaciones, el INDE pagará al trabajador (a) o a la persona designada por éste en el documento respectivo, si fuere el caso, los importes del período vacacional y bonificación vacacional correspondiente o la parte proporcional de dicho período, de acuerdo a lo establecido en este Pacto;

- e) Los trabajadores (as) deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, las vacaciones no son acumulables de año en año, con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador (a) a la terminación de su contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le haya omitido, correspondientes a los últimos cinco (5) años, más la parte proporcional que le corresponda en su caso. El cálculo de pago, deberá efectuarse conforme la tabla contenida en el artículo 36 de este pacto, es decir se pagará al trabajador según los días que le hubieren correspondido si estuviera laborando;

- f) Si durante el período en que un trabajador (a) se encuentre disfrutando de sus vacaciones, entra en vigor un aumento de salarios, el aumento respectivo que corresponda al trabajador (a), le será cancelado en su período próximo de pago.

- g) Por ningún motivo se autorizará permiso a cuenta de vacaciones a los trabajadores (as), si no han laborado efectivamente cien-

to cincuenta días (150) efectivos.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo lo preceptuado en las literales d) y e) de este artículo.

Corresponde a la División de Recursos Humanos, llevar un estricto control del goce de las vacaciones de todos los trabajadores del INDE e informará a las Jefaturas respectivas, de los trabajadores que tengan periodos de vacaciones atrasados.

Las jefaturas del INDE, que incumplan con las normas establecidas en este artículo, serán sancionadas por la infracción que corresponda y se les aplicará la sanción pertinente acorde a lo que establece el presente Pacto Colectivo. Para este efecto se seguirá el procedimiento regulado en el artículo 59 de la ley profesional citada.

Artículo 42. PERMISOS. El INDE concederá permisos a sus trabajadores (as) en los siguientes casos:

A) CON GOCE DE SALARIO:

1) Para atender citaciones debidamente justificadas ante las autoridades judiciales, ejecutivas o de trabajo, en cuyo caso el término de la licencia será por el tiempo estrictamente necesario para el trámite de que se trate más el término de la distancia.

2) Un día el día del cumpleaños del trabajador, el cual no podrá gozar en otra fecha.

3) Por fallecimiento de padres, cónyuge o conviviente o hijos del trabajador (a), cinco (5) días hábiles y por fallecimiento de hermanos dos (2) días hábiles.

4) Por matrimonio civil del trabajador (a) cinco (5) días hábiles, los cuales deberá gozar inmediatamente de celebrado el mismo.

5) Por nacimiento de un hijo del trabajador dos (2) días hábiles.

6) El INDE concederá permiso a los trabajadores (as) estudiantes universitarios para asistir a clases a solicitud del interesado, por un periodo hasta de dos horas diarias, en días hábiles según el caso, debiendo trabajar una jornada de labores comprendida de 07:00 a 13:00 horas. Este permiso en ningún caso excederá de siete (7) años y queda sujeto a las siguientes condiciones:

6.1 El trabajador (a) estudiante deberá presentar a la Gerencia de

Recursos Humanos, con copia al Jefe inmediato superior:

6.1.1. Constancia de Inscripción al inicio de cada ciclo lectivo ordinario.

6.1.2. Su horario de clases al inicio de cada ciclo lectivo o semestre, y

6.1.3. Constancia de haber aprobado por lo menos el 60% de los cursos correspondientes al ciclo inmediato anterior, a más tardar un mes después de la inscripción excepto los estudiantes de primer ingreso; y

6.2. El trabajador (a) estudiante que curse estudios los días sábados y domingos, no gozará de éste beneficio;

7) Para los trabajadores (as) estudiantes universitarios de la carrera de Abogacía y Notariado para asistir a práctica de "Pasantía" a solicitud del interesado ante la Gerencia de Recursos Humanos con copia a su Jefe Inmediato Superior por un periodo de cuatro (4) horas hasta dos (2) veces por semana, previa inscripción en el Bufete Popular. Dicho permiso no podrá exceder de dos años y cuando el trabajador acredite ante el Jefe Inmediato que un caso no ha concluido, se le otorgará prórroga del permiso por el tiempo que sea necesario, siempre que no sea por causas imputables al trabajador.

8) Para asistir a consulta con médicos particulares o al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, presentando posteriormente constancia de la consulta realizada.

9) Cuando el INDE otorgue una beca a un trabajador (a) o un trabajador (a) obtenga una beca para realizar estudios relacionados con funciones técnicas y/o administrativas del INDE, por el tiempo que dure la misma, debiendo suscribir el Contrato que ordena la Ley, en todo caso el Gerente General del INDE emitirá el acuerdo respectivo.

10) Por suspensión médica debidamente comprobada, si el trabajador (a) no estuviera protegido por el régimen de Seguridad Social y en los Departamentos de la República donde no existe cobertura de enfermedad común por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) por un periodo de dos (2) meses. En caso de que el trabajador (a) necesitara extender el permiso, la Gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con el médico de la institución resolverá lo procedente, previa solicitud del interesado con diez (10) días de antelación al vencimiento del permiso.

11) Para asistir a cursos de adiestramiento y capacitación que sean

coordinados por el departamento de Capacitación del INDE, previa notificación a la Gerencia de Servicios Corporativos para el registro correspondiente por el tiempo que dure el curso.

12) A toda trabajadora, por gravidez, durante treinta (30) días anteriores y cincuenta y cuatro (54) días posteriores al Parto. Los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumularan para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

En el caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad, según constancia extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), o certificación por médico del INDE o por médico colegiado en los lugares donde no exista cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), o del INDE, deba su origen al embarazo o parto y que la incapaciten para trabajar, ella conservará su derecho de descanso remunerado por ese tiempo. En caso de aborto no intencionado o parto prematuro no viable, la mitad del tiempo de permiso señalado en este numeral. La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar del anterior derecho, la trabajadora deberá presentar a la Gerencia de Servicios Corporativos, los documentos legales que acrediten la adopción.

13) Al trabajador (a) estudiante universitario o de carrera técnica para preparar Examen General Privado, cuarenta y cinco (45) días calendario, por Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), treinta (30) días calendario; por una sola vez, por carrera profesional, previa constancia escrita de la unidad académica o Centro Regional de cualquiera de las universidades del país;

14) Una (1) hora diaria al inicio, a media o al final de jornada de trabajo, para madres en período de lactancia durante doce (12) meses calendario a partir de la conclusión del periodo post-natal.

15) Día 5 de abril, celebración del aniversario del Sindicato de Trabajadores del INDE.

16) Para la Comisión Redactora y la Comisión Negociadora del Proyecto de Nuevo Pacto Colectivo que se elabore para sustituir el presente, por el tiempo que sea necesario, previa comunicación escrita del Comité Ejecutivo. Dichas comisiones se integrarán con un número no mayor de cinco (5) Delegados del Sindicato.

B) PERMISO SIN GOCE DE SALARIO: El INDE podrá otorgar permiso sin goce de salario a los trabajadores (as), previa solicitud por escrito del interesado ante su Jefe inmediato en los siguientes casos:

1) Por motivos personales, hasta por cuatro (4) meses calendario en forma continua o discontinua siempre y cuando el trabajador (a) haya laborado como mínimo un (1) año en forma ininterrumpida. Por causas plenamente justificadas, el permiso puede prorrogarse por una sola vez hasta un máximo de dos meses adicionales.

2) Cuando el trabajador (a) no estuviera protegido por el Régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en caso de enfermedad comprobada que lo imposibilite para asistir al trabajo y que exceda del plazo establecido en el inciso A) numeral diez (10) de este Artículo por un plazo adicional no mayor de seis (6) meses, conforme Acuerdo Gubernativo C.M. 15-69-

3) Al trabajador (a) estudiante universitario para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) o similares y/o preparar la tesis de graduación, hasta seis (6) meses de permiso. Para gozar de éste permiso los trabajadores deberán acreditarlo fehacientemente al inicio y al final del permiso. Este permiso se otorgará por una sola vez por carrera profesional;

4) Cuando un trabajador (a) sea llamado a prestar servicio militar por el tiempo que obligatoriamente dure dicho servicio; y

5) En caso de arresto y/o prisión preventiva, si ésta conlleva detención corporal del trabajador, durante el tiempo que cualquiera de las circunstancias se mantengan. Al librarse la orden de libertad o de dictarse sentencia absolutoria, el trabajador será reintegrado a su puesto dentro de un plazo no mayor de quince días a contar de la fecha de su libertad.

C) En otros casos no contemplados en Los incisos "A" Y "B", podrá otorgarse licencia si concurren circunstancias calificadas, a solicitud del trabajador (a) y a criterio de la Gerencia de Servicios Corporativos, la que deberá resolver informando por escrito al interesado en un plazo no mayor de cinco (5) días contados a partir de la recepción de la solicitud.

Artículo 43. PERMISOS Y CONTINUIDAD DE TRABAJO. Los permisos que conceda el INDE, con o sin goce de salario, no interrumpen la relación laboral y por lo tanto el trabajador (a) que los disfrute conservará todos los derechos establecidos en las Leyes, Reglamentos y en el presente Pacto. El trabajador (a) está obligado a incorporarse a su trabajo el día hábil siguiente del vencimiento del permiso; en caso de no presentarse se

le aplicará el Régimen Disciplinario establecido en este Pacto.

Artículo 44. PERMISOS NO ACUMULABLES. Queda entendido que los permisos aludidos no son acumulables de un año a otro.

Artículo 45. DERECHO DE REVISIÓN EN NEGACIÓN DE PERMISOS. Cuando el INDE deniegue el permiso solicitado o conceda un permiso que a juicio del trabajador (a) no satisfaga sus necesidades, el trabajador (a) podrá solicitar, por escrito, REVISIÓN ante la Gerencia que corresponda, la que deberá resolver informando por escrito al interesado en un plazo de cinco (5) días contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

CAPITULO VII JORNADA DE TRABAJO

Artículo 46. CLASES DE JORNADA. Se establecen las siguientes clases de jornadas ordinarias de trabajo.

a) JORNADA DIURNA: Esta tendrá una duración de ocho (8) horas diarias de trabajo efectivo, lo cual hace un total de cuarenta (40) horas semanales. Para efectos exclusivos de pagos de salarios, el total de cuarenta (40) horas a la semana equivale a cuarenta y ocho (48) horas de trabajo.

b) JORNADA NOCTURNA: Esta tendrá una duración de seis (6) horas diarias de trabajo efectivo, lo cual hace un total de treinta (30) horas semanales. Para efectos exclusivos de pagos de salarios, el total de treinta (30) horas de trabajo, equivale a 36 horas a la semana.

c) JORNADA MIXTA: Esta tendrá una duración de siete (7) horas diarias de trabajo efectivo, lo cual hace un total de treinta y cinco (35) horas semanales. Para efectos exclusivos de pagos de salarios, el total de treinta y cinco (35) horas a la semana equivale a cuarenta y dos (42) horas de trabajo.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias citadas, se considera jornada extraordinaria y debe ser remunerada de conformidad con las estipulaciones contenidas en este Pacto y por el porcentaje regulado en el Código de Trabajo.

Artículo 47. CLASES DE TRABAJO. Para el efecto de la aplicación de las jornadas de trabajo, se entiende:

a) Trabajo Diurno: El efectuado entre las seis horas (06:00) de día y las dieciocho (18:00) horas del mismo día.

b) Trabajo Nocturno: El efectuado entre las dieciocho horas (18:00) de un día y las seis (06:00) horas del día siguiente.

c) Trabajo Mixto: El efectuado parte en la jornada diurna y parte en la jornada nocturna. Sin embargo, se considera trabajo nocturno a aquel realizado en jornada mixta en que se laboren cuatro (4) o más horas diarias en jornadas nocturnas.

Artículo 48. HORARIOS, JORNADAS Y TURNOS DE TRABAJO EN CASOS ESPECIALES. Atendiendo a las necesidades del servicio que el INDE presta, se establece lo siguiente:

a) Trabajadores (as) no sujetos a límites de jornadas de trabajo: Funcionarios, Asesores, empleados de confianza del INDE; trabajadores (as) que realicen labores de vigilancia, guardianía y seguridad; sin embargo, el INDE no obligará a laborar más de doce (12) horas diarias a ningún trabajador (a) o grupo de ellos (as);

b) Jornada Única: Es aquella en que el trabajador (a) presta sus servicios de las ocho (08:00) horas a las dieciséis horas con treinta minutos (16:30) de lunes a viernes, con un período de sesenta (60) minutos para ingerir sus alimentos, período que se computará como trabajo efectivo durante el cual el trabajador (a) no estará bajo las órdenes del INDE ya que deberá gozarse de las doce treinta (12:30) horas a las trece y treinta (13:30) horas, sin perjuicio de la aplicación de la literal d) del presente artículo. Lo anterior sin perjuicio de los horarios ya existentes en los diferentes Centros de Trabajo del INDE.

c) Jornada por turno: Es aquella en que el trabajador preste sus servicios en horarios especiales determinados por la naturaleza del trabajo a desempeñar y establecida de mutuo acuerdo entre las partes.

d) Horarios y Turnos de Trabajo en casos Especiales: Los horarios y turnos de trabajo en casos especiales dependerán en algunos centros de trabajo: 1) De las necesidades del INDE, 2) De la naturaleza de las labores; 3) De la coordinación entre los centros de trabajo. En los centros de trabajo que requieran el sistema de turnos, éstos podrán ser rotativos, variando de común acuerdo entre las partes, respetando las costumbres existentes en cada centro de trabajo, las jornadas legales de trabajo, y la sede del trabajador (a).

e) Planes de Trabajo: El INDE, cuando la naturaleza del trabajo o el

lugar de su realización lo requiera, podrá establecer planes de trabajo, consistentes en días consecutivos de trabajo. Los planes serán preferentemente de veintidós (22) días consecutivos de trabajo por ocho días continuos de descanso o de once (11) días consecutivos de trabajo por cuatro (4) días continuos de descanso. La movilización de los trabajadores (as) se realizará el primero y el último día laborable.

El INDE proporcionará el transporte necesario o los pasajes de ida y vuelta entre el centro de trabajo responsable de la actividad y el lugar donde realizarán sus labores; en el caso de que uno o más días de trabajo coincidan con uno o más días de asueto contemplados en el artículo 35 del presente Pacto, el plan de trabajo que corresponda se reducirá en la misma medida;

f) Pago Anticipado de Viáticos para Trabajadores (as) que laboren por Plan de Trabajo: Los trabajadores (as) que laboren conforme a los planes anteriores, tendrán derecho a recibir anticipadamente el viático correspondiente; a los trabajadores (as) incorporados al Sistema de Trámite de Pago de Viáticos y Liquidación Colectiva, se les pagará dentro de la primera quincena del mes inmediato posterior al plan de trabajo.

Queda establecido que este artículo regirá sin perjuicio de lo relativo a las jornadas de trabajo contempladas en este Pacto. Cuando de común acuerdo entre el Jefe Inmediato y Trabajadores (as) se laboren jornadas por tareas, cumplidas las mismas se da por finalizada la jornada de trabajo.

Los Jefes de los Centros de Trabajo establecerán los programas de los períodos de descanso de su personal, con el fin de no interrumpir los servicios, especialmente los de atención al público.

Los programas establecidos deben informarse a la Gerencia de Recursos Humanos para el control pertinente.

Artículo 49. TURNOS EN LUGARES DISTANTES, SOLITARIOS E INHÓSPITOS. Los turnos en lugares distantes, solitarios, inhóspitos o desfavorables, serán acondicionados a conveniencia del servicio y del personal. Se conviene que estas labores y jornadas se realicen con un mínimo de dos trabajadores (as).

Artículo 50. CAMBIOS DE TURNOS. El INDE, previa solicitud permitirá cambio de turno completo de sus trabajadores (as), siempre que se trate de laborantes de igual categoría y denominación. La solicitud deberá presentarse al Jefe inmediato superior por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación. En caso de emergencia la solicitud a que se refiere el párrafo anterior podrá justificarse con posterioridad, por el trabaja-

dor (a), al cambio de turno, siempre que hubiese obtenido sustituto. Las solicitudes de cambio de turno no son admisibles para laborar turnos consecutivos.

Artículo 51. TOLERANCIA EN LAS HORAS DE ENTRADA. El INDE concederá a sus trabajadores (as) un margen de hasta sesenta (60) minutos acumulados al mes, como tolerancia a los horarios establecidos en el inciso b) del artículo 48 del presente Pacto. Cuando el trabajador se excediera de los márgenes de tolerancia contenidos en este artículo, será sancionado (a) de conformidad con lo establecido en los artículos 55 y 57 inciso ñ), según el caso, de este Pacto. En las jornadas de trabajo descritas en las literales c), d) y e) del artículo 48, se tomará en cuenta únicamente los horarios de inicio y finalización de los turnos y planes de trabajo.

Artículo 52. CUADRILLAS DE EMERGENCIA. Por necesidad del servicio, el INDE organizará cuadrillas para cubrir emergencias en horas inhábiles, fines de semana, días de asueto y días festivos. Las Jornadas del personal que labore en dichas cuadrillas, se regirán por lo establecido en el Capítulo VII de este Pacto "JORNADAS DE TRABAJO".

Los trabajadores (as) que hayan cumplido con su jornada ordinaria, no están obligados durante el mismo día a la disponibilidad para cubrir emergencias. El tiempo que se labore fuera de las jornadas de trabajo será remunerado como tiempo extraordinario.

Artículo 53. TRANSPORTE ADICIONAL. Cuando uno o más trabajadores (as) laboren tiempo extraordinario después de finalizado el turno de jornada de trabajo mixta o nocturna fuera de la capital de Guatemala, o en lugares y horarios en que no exista transporte público, el INDE le concederá el transporte para regresar al lugar donde habitan por razones de trabajo. Si el transporte se realiza en pick-up o camión, éste deberá estar cubierto.

Artículo 54. TRABAJOS NO OBLIGATORIOS. Cuando el trabajador (a) que realice turnos rotativos esté gozando de sus respectivos descansos, únicamente podrá ser llamado en casos de emergencia comprobable a efectuar trabajos de reparaciones o mantenimiento en su Centro de Trabajo y se podrá dejar de presentar por causa justificada. El tiempo laborado en este caso, se le pagará como jornada extraordinaria.

CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 55. MEDIDAS DISCIPLINARIAS. Para garantizar la disciplina de

los trabajadores (as) del INDE, así como para sancionar las violaciones a las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Pacto y las demás faltas en que incurran durante el servicio, se establecen las siguientes disposiciones, las cuales deben imponerse en el siguiente orden:

- a) Amonestación Verbal, que procede cuando el trabajador incumpla con las obligaciones que le imponen el artículo 65 de este Pacto.
- b) La amonestación verbal será impuesta por el Jefe inmediato del trabajador, el Jefe del Centro de Trabajo, o quienes lo sustituyan temporalmente, deberá hacerse en privado, y en todo caso, será necesario escuchar las explicaciones verbales del trabajador. De la amonestación verbal y de las explicaciones del trabajador se levantará acta, que deberá titularse "Acta de Amonestación Verbal".
- c) Amonestación Escrita, impuesta por el Jefe inmediato o quien lo sustituya temporalmente, de la cual se enviará copia a la Gerencia de Recursos Humanos, que procede:
 1. Cuando el Trabajador (a) incurra en dos (2) o más amonestaciones verbales dentro de los seis (6) meses calendario.
 2. Cuando el trabajador (a) con conocimiento por razones del puesto que ocupa o habiendo recibido indicaciones, de manera comprobable no adopte las medidas preventivas o no siga los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades profesionales; y
 3. Cuando el trabajador (a), de manera comprobada no respete las disposiciones y procedimientos establecidos para mantener el orden, disciplina y seguridad contemplados en el presente Pacto o vinculados al mismo.
- d) Suspensión de Trabajo, sin goce de salario de uno a ocho días, que procede cuando el trabajador (a) sea amonestado (a) por escrito dos o más veces dentro de los seis (6) meses calendario anteriores o incurra en cualesquiera de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 de este Pacto que no sean causal de despido. Para la aplicación de la suspensión de trabajo se procederá de conformidad con lo que para la forma de trámite establece el artículo 59 de este Pacto.
- e) Será motivo de suspensión individual total, la resolución de Juez competente que ordene la prisión preventiva y/o medida sustitutiva a partir de la fecha del auto de procesamiento, por delito doloso cometido en contra del patrimonio del INDE, de la hacienda pública, de cualquier funcionario o trabajador de la Institución.

Artículo 56. EFECTOS DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS. La imposición de las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo anterior, no tiene más consecuencias que las derivadas de su aplicación y por lo tanto no implican pérdida de los derechos otorgados por el presente pacto. Dichas medidas se anotarán en el expediente individual de cada trabajador (a) que contiene el récord de trabajo que lleve la Gerencia de Recursos Humanos.

Artículo 57. CAUSALES DE DESPIDO. Son causas justas que facultan al INDE para destituir a los trabajadores (as), sin responsabilidad de su parte siempre que las mismas sean comprobadas:

- a) Cuando el trabajador (a) se conduzca durante sus labores, en forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho en contra de sus Jefes, Funcionarios, Representantes del INDE o cualquier otro trabajador (a);
- b) Cuando el trabajador (a) durante sus labores, de manera evidente y reiterada, acose u hostigue sexualmente a cualquier otro (a) trabajador (a);
- c) Cuando el trabajador (a) cause intencionalmente o por negligencia y en ambos casos de manera comprobada, daño al servicio, a las máquinas, herramientas, materias primas y equipo relacionado en forma inmediata e indudable con el trabajo;
- d) Cuando el trabajador (a) deje de asistir a sus labores sin el permiso correspondiente o sin causa justificada durante tres (3) días laborables o seis (6) medios días laborables en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se deberá presentar en el momento de reanudar las labores, si no se hubiere hecho antes; en todo caso el trabajador (a) afectado (a) deberá adjuntar la documentación que sea pertinente
- e) Cuando el trabajador (a) incurra en negligencia comprobada en el desempeño de sus funciones;
- f) Cuando el trabajador(a) se niegue de manera manifiesta y comprobada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o por el INDE, emitidas para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador(a) se niegue de manera manifiesta y comprobada a acatar las normas o instrucciones que el INDE o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores, siempre que dichas instrucciones estén basadas en la ley o en aspectos técnicos y/o administrativos.

g) Cuando el trabajador(a) labore en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes, comprobada mediante acta en la cual comparezcan dos testigos, excepto por medicamentos prescritos por facultativo, debidamente comprobado, lo cual el trabajador deberá notificar a su Jefe Inmediato para que este tome las medidas pertinentes de mutuo acuerdo con el interesado.

h) Cuando el trabajador (a), al celebrar el contrato de trabajo haya inducido en error al INDE, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad con posterioridad se compruebe, o ejecutando el trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad;

i) Cuando el trabajador (a) sea condenado en sentencia firme por la comisión de delito doloso o de delito en contra de la Hacienda Pública, del INDE o de alguno de sus trabajadores (as).

j) Usar los bienes muebles o inmuebles del INDE para fines distintos de los que corresponden a la Institución en provecho propio o de terceras personas.

k) Portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, excepto cuando lo requiera la índole del servicio;

l) Hacer durante el trabajo o dentro de las oficinas del INDE actividad política partidista o religiosa;

m) Cuando se impongan al trabajador (a) tres (3) suspensiones de labores durante el mismo año calendario. Dichas suspensiones no son acumulables de un año a otro;

n) Cuando el trabajador (a) o funcionario (a) revele o proporcione información que conozca por razón de su puesto y que de conformidad con la ley tenga carácter confidencial;

ñ) Cuando se viole lo estipulado en el Artículo 51, dos o más veces, siempre que sean consecutivas, en un mismo periodo de seis meses. La aplicación de esta sanción compete a la Gerencia de Recursos Humanos, contra reporte de horarios, y

o) Aprovechar la calidad de empleado o funcionario del –INDE- o actuar en nombre de la Institución ante trabajadores y particulares, para solicitar y recibir recompensa o dádiva de cualquier naturaleza, a cambio de realizar u ofrecer trámites o gestiones que correspondan o no a sus atribuciones.

Artículo 58. CAUSAS DE DESPIDO INDIRECTO. Se consideran como causales de despido indirecto mediante las cuales el trabajador (a) se puede dar por despedido sin responsabilidad de su parte, las contenidas en el Código de Trabajo. En este caso el INDE pagará al trabajador (a), la indemnización en la forma establecida en el presente pacto. En esta clase de despido se seguirá el procedimiento que contempla el Código de Trabajo.

Artículo 59. PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN Y DESPIDO. Para la suspensión o el despido de un trabajador (a) se seguirá el siguiente procedimiento:

a) El Jefe inmediato notificará por escrito al trabajador (a) que ha incurrido en faltas que ameritan suspensión de labores o ha cometido causales de despido, indicando las mismas en forma concreta.

b) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de la notificación, el trabajador (a) tiene derecho a presentar sus descargos por escrito ante el Jefe de la Unidad donde preste sus servicios o ante la Gerencia de Recursos Humanos, debiendo aportar las pruebas o señalar el lugar donde se encuentren, asimismo si lo considera solicitará que Junta Mixta conozca su caso. Si el trabajador (a) presentó sus descargos ante el jefe de la unidad, éste dentro del plazo de cinco (5) días siguientes remitirá el expediente completo a la Gerencia de Recursos Humanos.

c) La Gerencia de Recursos Humanos al recibir el expediente, dentro del plazo de tres (3) días siguientes, remitirá copia completa de dicho expediente a la Junta Mixta, si el trabajador lo hubiere solicitado, adjuntando el record laboral del trabajador para su consideración.

d) Dentro del plazo de diez (10) días siguientes a que el trabajador haya hecho sus descargos, éste podrá presentar ante la Junta Mixta otras pruebas que considere convenientes.

e) Si el trabajador hubiere acudido a Junta Mixta, el INDE no podrá ejecutar una suspensión de labores sin goce de salario ni un despido por causa justificada sin que previamente se hubiere agotado el procedimiento ante Junta Mixta. De consiguiente el trabajador continuará trabajando aunque se le abra procedimiento de suspensión o despido, en tanto Junta Mixta no hubiere emitido resolución o no hubiere transcurrido el plazo de quince días de que dispone para resolver.

f) La Gerencia de Recursos Humanos procederá de conformidad con la resolución de Junta Mixta ya sea archivando el expediente o dentro

de los cinco (5) días hábiles siguientes emitirá la resolución definitiva que en derecho corresponda.

Si el INDE transgrediere este procedimiento la medida disciplinaria será nula.

El término de prescripción para decretar la suspensión o el despido queda interrumpido desde el momento en que se inicia el procedimiento respectivo.

Las oficinas administrativas del INDE, deberán proporcionar al trabajador (a) sometido al procedimiento de suspensión o despido, la información verbal o escrita que solicite para utilizarlas en su defensa.

Artículo 60. NOTIFICACIONES. Todas las notificaciones y citaciones relativas al procedimiento de suspensión o despido, deben hacerse personalmente y por escrito al trabajador (a) activo en su centro de trabajo o cualquier centro de trabajo del INDE donde estuviera prestando sus servicios. También se le podrá notificar en la dirección señalada por el trabajador (a) en el escrito o acta de descargo. A los trabajadores (as) cuya relación laboral esté suspendida por cualquier motivo, se les podrá notificar, además de la forma indicada anteriormente, en la dirección que el trabajador (a) tenga registrada oficialmente en el Kardex de la División de Recursos Humanos, como lugar de residencia habitual, quedando bajo la responsabilidad de la misma actualizar los datos de Kardex, por lo menos dos veces al año.

Artículo 61. CONSIDERACIONES PARA IMPONER SANCIONES. Para imponer una sanción cualquiera que sea, se debe tomar en consideración la capacidad del trabajador (a), su eficiencia, iniciativa, honradez, tiempo de servicio, si incurre en falta por primera vez y demás factores de su récord de trabajo.

Artículo 62. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. La terminación de la relación laboral se produce por los siguientes casos:

- a) Por renuncia del trabajador (a);
- b) Por despido;
- c) Por jubilación;
- d) Por muerte del trabajador (a); y
- e) Por invalidez permanente, si lo incapacita para laborar.

Artículo 63. EXCEPCIÓN DE PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR (A). El despido justificado hace perder al trabajador (a) los derechos que le concede este pacto y sus reglamentos, excepto los derechos irrenunciables conforme la ley y las que este pacto le concede por la terminación de la relación laboral.

Artículo 64. INDEMNIZACIÓN: El INDE al terminar la relación laboral con sus trabajadores (as), pagará indemnización en los casos, tiempo y porcentajes siguientes:

- a) Por despido injustificado: Indemnización del ciento treinta por ciento (130%), a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos o la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo al tiempo laborado.
- b) Por renuncia: Indemnización del ciento treinta por ciento (130%), a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos o la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo al tiempo laborado, pudiendo presentar la renuncia hasta con seis meses de anticipación.
- c) Por despido indirecto: Indemnización del ciento treinta por ciento (130%), a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos o la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo al tiempo laborado.
- d) Por despido injustificado o despido indirecto: A los trabajadores (as) de la planta Hidroeléctrica Chixoy que laboran en Quixal, se les pagará indemnización del ciento treinta y cinco por ciento (135%) a razón de un mes de salario total por cada año de servicios continuos o la parte proporcional que le corresponda de acuerdo al tiempo laborado.

La indemnización debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador (a), durante los últimos seis (6) meses anteriores a la terminación de la relación laboral. El monto total de la indemnización deberá pagarse dentro de un plazo máximo de un (1) mes contado a partir de la efectiva terminación de la relación laboral.

Las partes convienen que los porcentajes de indemnización antes mencionados serán de cumplimiento forzoso a favor de aquellos trabajadores que al día 20 de diciembre del año 2002 se encuentren vinculados laboralmente con el INDE, bajo los renglones presupuestarios 011, 022 y 031, a excepción del personal de posterior ingreso a dicha fecha únicamente se les cancelará el cien por ciento de indemnización.

CAPITULO IX
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR (A) Y DEL INDE

Artículo 65. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (AS): Son obligaciones de los trabajadores (as):

- a) Colaborar eficazmente en el cumplimiento de los fines y objetivos del INDE, previstos en su Ley Orgánica;
- b) Cumplir con las normas establecidas en el presente Pacto, además de las obligaciones inherentes al cargo determinadas por disposiciones legales laborales, aplicables al INDE;
- c) Observar el debido respeto en el trato al público, así como también hacia los superiores jerárquicos, subalternos y demás trabajadores (as) del INDE;
- d) Asistir con puntualidad a sus labores de conformidad con su jornada de trabajo, registrando su ingreso y egreso a través de los mecanismos de control correspondientes que debe tener cada centro de trabajo, y mantener una buena apariencia personal; en casos de inasistencia al trabajo de uno a dos días sin permiso ni causa debidamente justificada, se descontará del salario respectivo el equivalente al valor del día o días no laborados.
- e) Participar en los programas de adiestramiento que se organicen para elevar su capacidad y someterse a las pruebas que en ellos se establezcan;
- f) Proporcionar dentro de un término prudencial, la información relacionada con el asunto laboral de que se trate, a la División de Recursos Humanos o por requerimiento de autoridad competente dentro de su área de trabajo;
- g) Atender correcta y eficientemente las solicitudes de prestación de servicios para el público dentro del límite de sus atribuciones y el auxilio necesario en caso de riesgo o siniestro, cuando las personas y/o los bienes del INDE se encuentren en peligro;
- h) Velar por el cuidado, mantenimiento y buena conservación de las instalaciones, maquinaria, vehículos y equipo del INDE;
- i) Restituir al INDE los bienes y materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le proporcionen para el

trabajo, salvo el desgaste normal por el uso;

- j) Desocupar la vivienda que le haya proporcionado el INDE, dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que termine la relación laboral en forma definitiva y sin necesidad de incidentes de desahucio. Es responsabilidad del Jefe de cada Centro de Trabajo donde se encuentre ubicada la vivienda, velar por el cumplimiento de esta disposición;
 - k) En el caso que el INDE le proporcione capacitación al trabajador, éste colaborará a compartir los conocimientos adquiridos, a petición del Departamento de Capacitación;
 - l) En el caso que se le otorgue beca por parte del INDE, el trabajador queda obligado a prestar sus servicios para el INDE el tiempo que se indique en el contrato suscrito para el efecto. En el caso del trabajador que renuncie voluntariamente o que fuera despedido antes del tiempo a que se refiere el párrafo anterior deberá restituir al INDE el valor de la misma, o la parte proporcional que corresponda;
 - m) Cumplir con la Ley Orgánica del INDE, Reglamento de Compras, Contrataciones y Enajenaciones del INDE y demás disposiciones legales que se relacionen con la adquisición de bienes y servicios.
 - n) Dar aviso por escrito a la División de Recursos Humanos de cualquier cambio en la Dirección de su domicilio, teléfono, estado civil, nacimiento de hijos y otros pormenores que ayuden a mantener actualizado los registros correspondientes.
- Artículo 66. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES (AS). A los trabajadores (as) del INDE les está prohibido:
- a) Hacer discriminaciones por razones de orden político, social, económico, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los trabajadores (as) o aspirantes a ingresar al servicio del INDE;
 - b) Usar la autoridad oficial para obligar o permitir que se obligue, a los trabajadores (as) del INDE a dedicarse a actividades religiosas, políticas, partidistas o que éstos realicen actos a favor o en contra de partido político o religión alguna dentro de su función como trabajador (a) del INDE;
 - c) Abandonar el trabajo en horas de labores, sin causa justificada o sin permiso de su jefe inmediato o de quien lo sustituya;

d) Dedicarse a actividades ilícitas en horas de trabajo tales como: juegos de azar, agiotismo, usura o dedicarse a cualquier otra actividad incompatible con el puesto que desempeña;

e) Solicitar o recaudar directa o indirectamente, contribuciones o suscripciones no autorizadas por la ley o los reglamentos; dedicarse a la venta de cualesquiera clase de artículos, dentro de las instalaciones del INDE y en horas de trabajo. Se exceptúan las colectas con fines humanitarios, debidamente autorizadas;

f) Desempeñar cargos en una misma oficina, sección, departamento o proyecto del INDE, los cónyuges y parientes dentro de los grados de ley, cuando exista relación inmediata de jerarquía y/o que las funciones impliquen fiscalización o manejo de fondos;

g) Violar o permitir que se violen las disposiciones contenidas en el presente Pacto mientras se desempeña un puesto;

h) Retirar o egresar del centro de trabajo, equipo o bienes propiedad del -INDE- sin la autorización de autoridad competente.

Artículo 67. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL INDE. Son obligaciones y prohibiciones del INDE, las establecidas para los patronos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, el presente Pacto y las demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO X DE LA JUNTA MIXTA

Artículo 68. JUNTA MIXTA. La Junta Mixta es un órgano de conciliación, negociación y resolución, integrado por delegados de las partes y cuya función es velar porque en los procesos administrativos para la aplicación del régimen disciplinario, traslados y permutas a los trabajadores del INDE, se cumplan estrictamente las normas contenidas en este pacto y las leyes de la República, observándose cuidadosamente la garantía del debido proceso y que las resoluciones que dicte la autoridad competente del INDE, estén ajustadas a derecho y al presente pacto. La Junta Mixta también será un órgano de consulta y de vigilancia para los procesos de ascenso, ocupación de puestos, clasificaciones y reclasificaciones.

Artículo 69. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integrará con dos (2) delegados titulares por cada una de las partes, quienes durarán un año en el ejercicio de sus funciones y podrán ser sustituidos por la parte que los nombró, en cualquier momento sin expresión de causa.

Las partes nombrarán a dos delegados suplentes por cada una de ellas, quienes sustituirán a los delegados titulares en caso de ausencia temporal o definitiva.

Los delegados por parte del INDE serán nombrados por el Gerente General y los del Sindicato serán electos por la Asamblea General. Es potestad de las partes de la Junta Mixta, hacerse acompañar de un asesor habilitado conforme a la ley, quien tendrá derecho a voz.

Artículo 70. REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS. La Junta Mixta se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada semana, los días martes, a partir de las ocho horas con treinta minutos. Las reuniones serán obligatorias. La Junta Mixta también podrá celebrar reuniones extraordinarias, cuando existan asuntos de emergencia que las justifiquen y que haya acuerdo entre las delegaciones para la reunión.

Artículo 71. COMPETENCIA DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta tiene competencia para:

a) Conocer y resolver previamente a que se emita resolución definitiva por parte de la autoridad administrativa del INDE, los expedientes administrativos relacionados con la aplicación del Régimen Disciplinario, Traslados y Permutas, contenido en este pacto.

b) Recabar de oficio informes, expedientes, la asistencia del trabajador (a) interesado (a) y demás evidencias que se consideren necesarias para contar con mayores elementos para emitir su resolución, dentro del plazo de quince (15) días conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 72, de este pacto. Se exceptúa de esta competencia al personal que está considerado dentro del servicio exento señalado en este pacto.

c) Conocer y emitir opinión en los casos que le sean sometidos a consulta por la Gerencia de Recursos Humanos, cuando exista inconformidad de los trabajadores en materia de ascensos, ocupación de puestos, clasificación y reclasificación de puestos.

d) Ser el Órgano de Vigilancia para que la administración del INDE se ajuste y respete los procedimientos que garantizan el debido proceso establecido en este pacto, en los casos en que los trabajadores interesados manifiesten inconformidad, en materia de ascensos, ocupación de puestos, clasificación y reclasificación de puestos.

Artículo 72. PROCEDIMIENTO. El procedimiento para la entrega y ejecución de los expedientes presentados a Junta Mixta, es el siguiente:

a) En la recepción de los expedientes de cada caso en Junta Mixta,

se les asignará un número correlativo y se resolverán en orden cronológico.

b) La conciliación, negociación y resolución de cada caso se hará a través de deliberaciones sobre el expediente, valorando las pruebas aportadas o recabando otras que se consideren convenientes para mejor fallar. Se dejará constancia en acta de la fecha de inicio de las deliberaciones de cada caso.

c) La Junta Mixta resolverá forzosamente dentro del plazo de quince días contados a partir del inicio de las deliberaciones de cada caso sometido a su conocimiento, conforme al inciso d) de este artículo, plazo dentro del cual el INDE no emitirá resolución definitiva.

d) Junta Mixta deberá iniciar las deliberaciones de un caso en la sesión más próxima a la fecha de su recepción, excepto que no se realice sesión por causa de fuerza mayor o inasistencia de los delegados de alguna de las partes, corriéndose el inicio de las deliberaciones y del plazo para la sesión siguiente. Si la sesión ordinaria siguiente no se lleva a cabo por inasistencia de los delegados del STINDE, el plazo de quince días para resolver, empezará a contarse a partir de la fecha en que debió celebrarse esta última sesión. Si la sesión ordinaria siguiente no se lleva a cabo por inasistencia de los delegados del INDE, el plazo de quince días para resolver empezará a contarse a partir de la fecha en que se realice sesión y se inicie la deliberación de un caso.

e) Si la Junta Mixta resuelve favorablemente al trabajador recurrente, se dará por terminado el procedimiento disciplinario que se hubiese promovido en su contra y mandará se archive el expediente. En los casos de traslados o permutas si la resolución fuere favorable al trabajador, el INDE ejecutará dicha resolución.

f) Si la Junta Mixta no resuelve o no arriba a un acuerdo definitivo dentro del plazo establecido en la literal c) de este artículo, se tendrá por resuelto en forma desfavorable al trabajador, quedando éste en libertad de acudir a los tribunales de Trabajo y Previsión Social, haciéndolo constar en el acta respectiva.

g) En el caso de los procedimientos disciplinarios, si la resolución de Junta Mixta fuera desfavorable al trabajador, el INDE impondrá y ejecutará la medida disciplinaria. En los casos de traslados o permutas si la resolución fuere desfavorable al trabajador, el INDE ejecutará dicha resolución. El trabajador afectado podrá acudir a los tribunales de trabajo y previsión social.

h) En los casos de ascensos, ocupación de puestos, clasificación o reclasificación de puestos, que la Gerencia de Recursos Humanos someta a la opinión de la Junta Mixta, dicha opinión deberá ser emitida por escrito y obligatoriamente en el plazo de cinco (5) días contados a partir de la fecha en que recibió la solicitud de opinión de dicha Gerencia.

i) Para que sean válidas las resoluciones de Junta Mixta, deberán ser tomadas con el voto favorable de todos los delegados titulares o suplentes en su caso, que hayan participado en la sesión en que se resolvió o emitió opinión del caso.

j) Las resoluciones de Junta Mixta se notificarán dentro del plazo de tres (3) días de emitidas al interesado, a la Administración del INDE y al Comité Ejecutivo del Sindicato, por medio de copias certificadas de las resoluciones tomadas.

k) En los casos de las literales f) y g) del presente artículo, el trabajador (a) dentro de los cinco días siguientes de notificada la resolución de la Junta Mixta, antes de acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, previamente tendrá el derecho de solicitar por escrito a la Gerencia General que se reconsidere su caso. La Gerencia General luego de analizar lo expuesto por el trabajador (a), procederá a través de la División de Recursos Humanos, a emitir el Acuerdo correspondiente, confirmando o modificando lo resuelto por Junta Mixta.

Artículo 73. OBLIGATORIEDAD DE RESOLUCION DE LOS CASOS. Junta Mixta queda obligada a resolver todos los casos que sean sometidos a su conocimiento. Solamente en situaciones extremas, si no logran alcanzar acuerdo, los delegados participantes en la deliberación del caso, quedan obligados a dejar constancia en el acta respectiva, en forma razonada y debidamente fundamentada, las causas por las cuales no se pudo resolver el caso, notificándolo al trabajador para que este si lo considera, haga uso de la apelación establecida en la literal k) del artículo 72 de este Pacto Colectivo.

Artículo 74. RESOLUCIONES DE LA JUNTA MIXTA. Las resoluciones de la Junta Mixta serán de obligatorio cumplimiento y se ejecutarán inmediatamente después de su notificación, salvo que contraríen la ley o el orden jurídico establecido.

Artículo 75. ACTAS DE LAS REUNIONES: Las actas de las reuniones de la Junta Mixta, se asentarán en el libro debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

Las actas contendrán como mínimo lo siguiente:

a) Lugar, fecha y hora de la reunión;

b) Nombres y apellidos completos de los presentes en la reunión y

calidad con la cual actúan;

- c) Agenda de él o los asuntos a tratar;
- d) Declaración de las partes de aceptación o rechazo de los asuntos planteados;
- e) Resoluciones, opiniones y gestiones de la Junta Mixta; y
- f) Fecha, hora de cierre y firma del acta por los Delegados de las partes que asistan a la reunión.

Artículo 76. DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTAS. De las actas que se levanten por la Junta Mixta, que resuelvan un asunto, se entregará fotocopia simple a las partes y a la Gerencia de Recursos Humanos para agregarlo al expediente respectivo.

Artículo 77. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LOCALES. En los Centros de trabajo donde hubiere filial del Sindicato, ésta conjuntamente con el Jefe o los Jefes del Centro de Trabajo tratarán de solucionar conciliatoriamente los conflictos laborales que se susciten.

Artículo 78. EQUIPAMIENTO A JUNTA MIXTA. El INDE queda obligado a dotar de un local adecuado, mobiliario y equipo, papelería y útiles de oficina y una secretaria, para el buen funcionamiento de la Junta Mixta.

Artículo 79. PERMISO A TIEMPO COMPLETO. El INDE autoriza permiso para que un delegado de la representación del Sindicato ante Junta Mixta se dedique a tiempo completo a las actividades de este órgano.

CAPITULO XI DERECHOS Y RELACIONES SINDICALES

Artículo 80. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. Para efectos del presente pacto y las leyes laborales del país, el INDE reconoce al Sindicato como representante de los intereses de carácter laboral de los trabajadores sindicalizados de la Institución. También acepta que el Comité Ejecutivo o la Junta Directiva de la Filial represente a los trabajadores considerados individualmente en cuanto al ejercicio de sus derechos laborales ante la Administración, siempre que el trabajador lo solicite expresamente por escrito o verbalmente.

Artículo 81. INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS SINDICALES. El INDE reconoce a todos los Miembros del Comité Ejecutivo y hasta cinco (5) miembros del Consejo Consultivo del Sindicato, la garantía de inamovilidad. La mencionada inamovilidad durará el tiempo que los miembros del

Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo estén en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta un (1) año después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

Artículo 82. DERECHO DE REPRESENTACIÓN. El INDE acepta y respeta la representación del Sindicato o la delegación de la misma ejercida de conformidad con el Código de Trabajo, así como la delegación a Filiales del Sindicato.

Artículo 83. DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN. El INDE instruirá a los Jefes respectivos a efecto de que proporcionen a los representantes del Sindicato, la información laboral que éstos le soliciten por escrito y les permitan el acceso a ella en un plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la solicitud.

Artículo 84. REUNIONES LABORALES Y SINDICALES. El INDE reconoce el derecho del Comité Ejecutivo para que una vez al mes en cada Centro de Trabajo, pueda celebrar reuniones de trabajo con la Directiva de la Filial por un tiempo máximo de cuatro (4) horas hábiles, preferentemente en día viernes de las doce treinta (12:30) horas en adelante y para el efecto, el Sindicato deberá presentar al INDE la solicitud correspondiente, con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. El INDE y el Sindicato, tomarán conjuntamente las medidas para no afectar la prestación del servicio y la atención a los usuarios.

Artículo 85. SESIONES DE ASAMBLEA SINDICAL. El INDE autoriza al Sindicato celebrar ocho (8) sesiones de Asamblea General durante el año, las cuales podrán ser de carácter ordinario o extraordinario, para lo cual el comité Ejecutivo informará a la administración del INDE como mínimo con setenta y dos (72) horas de anticipación. El Comité Ejecutivo presentará su solicitud a la Administración del INDE, en el caso de que las asambleas se celebren en el Edificio Central y/o en horas hábiles, con cuarenta y ocho horas de anticipación a la fecha para la realización de las mismas. Las Asambleas se celebrarán preferentemente los días viernes por un tiempo máximo de cinco (5) horas hábiles, a partir de las nueve (9:00) horas, el INDE y el Sindicato tomarán conjuntamente las medidas para no afectar la prestación del servicio y la atención a los usuarios.

Artículo 86. INGRESO A LOS LUGARES DE TRABAJO: El INDE permitirá a los miembros del Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo del Sindicato, el ingreso una vez al mes a los centros de trabajo, en horas de labores, previa autorización por escrito o verbal del Jefe del Centro de Trabajo o de quien lo sustituya, cumpliendo con los requisitos de seguridad exigidos en las instalaciones, con el objeto de constatar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Pacto Colectivo, de las leyes y re-

glamentos de trabajo y de otras disposiciones aplicables. Esta actividad podrá desarrollarse en presencia del Jefe del Centro de Trabajo o la persona que él designe para el efecto, cuya participación se determinará en la respectiva autorización.

Artículo 87. PERMISO PARA INFORMACIÓN SINDICAL. El INDE permitirá a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, informar a los trabajadores en los Centros de Trabajo, de todas las actividades sindicales, sin afectar el servicio. Esta información podrá efectuarse por medio de material escrito en tableros instalados para información, tanto del Sindicato como de la Administración del INDE; o bien entregada personalmente a la entrada o salida de labores. Para tal efecto, el INDE dentro de los noventa (90) días siguientes a la vigencia de este Pacto, colocará los tableros publicitarios. Este permiso es extensivo para los Directivos de Filiales en los Centros de Trabajo del área que les corresponda. El sindicato coadyuvará en el mantenimiento de una buena imagen institucional y velará para que en las publicaciones que se coloquen en los tableros por parte del Sindicato, se guarde respeto a la persona humana.

Artículo 88. PERMISOS SINDICALES. El INDE autoriza permiso a tiempo completo con goce de salario a nueve (9) miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato para que puedan dedicarse exclusivamente a actividades sindicales. El INDE tomará las medidas necesarias para no afectar la prestación del servicio y la atención a los usuarios.

Artículo 89. EXCEPCIÓN DEL TERMINO SALARIO. Para efectos de la aplicación del artículo anterior en lo que se refiere a los miembros del Comité Ejecutivo, el término salario no comprende el pago de: Salario extraordinario, viáticos, comisiones, bonificaciones por regiones inhóspitas o desfavorables, para los trabajadores (as) que desarrollen su actividad sindical fuera de su centro de trabajo donde se aplica dicha bonificación y/o cualquier gratificación que se pretenda otorgar con carácter exclusivo a dirigentes sindicales.

Artículo 90. SOLICITUD SINDICAL. El INDE conviene en que, a solicitud escrita del Comité Ejecutivo, proporcionará la información de carácter laboral, que afecte los derechos de los trabajadores (as). Los datos personales de los trabajadores (as) serán entregados a los Representantes del Sindicato, con carácter confidencial y tal información no podrá ser divulgada bajo ningún concepto.

Artículo 91. DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES. El INDE queda obligado a descontar del salario de los trabajadores sindicalizados, las cantidades que se le indique por concepto de:

a) Cuotas ordinarias;

b) Cuotas extraordinarias;

c) Cuotas voluntarias para fines específicos; y

d) Cualquier otra clase de descuentos o cuotas relacionadas con instituciones creadas por el Sindicato de acuerdo con lo establecido en el artículo 214, inciso d), del Código de Trabajo. El monto de estas cuotas, será acordado en Asamblea General.

Estos descuentos los entregará el INDE contra recibo debidamente autorizado y firmado por el Secretario de Finanzas del Comité Ejecutivo del Sindicato o por quien corresponda, según el caso, en formulario autorizado por la Dirección General de Trabajo, a más tardar ocho (8) días hábiles después de la fecha de pago de la quincena en que se efectuaron. Excepto en el caso de las cuotas ordinarias, los otros descuentos acordados se realizarán previa presentación de la certificación del punto de acta de Asamblea General en la cual se acordó dicha cuota.

Artículo 92. GARANTÍAS PARA LOS DIRIGENTES SINDICALES. El INDE reconoce para todos los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo y Directivos de Filiales del Sindicato, las siguientes garantías:

a) Para los miembros del Comité Ejecutivo, que al terminar su período para el cual fueron electos volverán al cargo que ocupaban antes, salvo clasificación o reclasificación;

b) No asumir ninguna actitud discriminatoria ni tomar ninguna represalia en contra de los dirigentes y ex-dirigentes sindicales; y

c) Oportunidad de participar en cualquier momento, en los exámenes de oposición para optar a otros puestos de trabajo.

Artículo 93. PERMISO PARA EVENTOS DE CAPACITACIÓN SINDICAL. El INDE concederá permiso con goce de salario por un máximo de un mil ciento cuatro (1,104) días por año para que los directivos de filiales del Sindicato puedan concurrir a Seminarios, Cursos de Capacitación, Congresos y Conferencias Sindicales que se realicen en el país o en el extranjero. Este permiso no podrá exceder de dieciséis (16) días calendario por año por directivo y se concederá a solicitud del Comité Ejecutivo. Con previa autorización del Jefe inmediato y siempre que no afecte el servicio, se autoriza para que afiliados que no sean directivos del Sindicato, puedan asistir a eventos de capacitación sindical, siempre que sean designados por el Comité Ejecutivo y dentro del tiempo mencionado anteriormente.

Artículo 94. DERECHOS VARIOS. El INDE se compromete a proporcionar al Sindicato, para el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus fines, lo siguiente:

a) Para el Comité Ejecutivo:

1) Dos (2) vehículos en buen estado de funcionamiento y dos (2) conductores de vehículo.

2) Un (1) local para la sede del Comité Ejecutivo dentro del Edificio Central del INDE, con su acceso directo a la calle y al edificio, con su respectivo servicio telefónico interno y externo.

3) Una (1) Secretaria

4) Un (1) conserje-mensajero

b) Para las filiales:

Un (1) local para su sede en buenas condiciones y acorde a sus necesidades.

c) Para eventos Sindicales: El INDE autorizará previa solicitud escrita del Sindicato, local adecuado dentro de sus instalaciones para las actividades sindicales que éste organice.

Artículo 95. OTROS PERMISOS SINDICALES, El INDE concederá permiso para los siguientes Entes Sindicales:

a) Se autoriza a los nueve (9) directivos de cada filial del Sindicato a reunirse en sus respectivos centros de trabajo, durante tres horas con treinta minutos mensualmente, para celebrar sesión de trabajo, este permiso será a partir de las trece horas (13:00) en los días que a continuación se detallan:

Filial Guatemala.....	día lunes
Filial Guatemala Sur.....	día lunes
Filial Chimaltenango.....	día lunes
Filial Los Esclavos.....	día lunes
Filial Jurún Marinalá.....	día miércoles
Filial San Luis Buena Vista.....	día martes
Filial Aguacapa.....	día martes
Filial Escuintla.....	día martes
Filial Brillantes-San Felipe.....	día martes
Filial Santa María.....	día miércoles
Filial Quetzaltenango.....	día lunes
Filial Li-Chinatzul.....	día martes
Filial Purulhá.....	día lunes

Filial Quixal.....	día martes
Filial Puerto Barrios.....	día lunes
Filial Chiquimula.....	día lunes
Filial San Miguel Chicaj.....	día lunes
Filial El Porvenir.....	día miércoles
Filial Geotérmicos Zunil.....	día jueves

El Sindicato a través de sus respectivas juntas directivas notificará al jefe de cada centro de trabajo y la División de Recursos Humanos la conformación de las mismas.

b) ASAMBLEAS LOCALES. El INDE autoriza a los nueve (9) directivos de cada Filial del Sindicato a reunirse con sus afiliados para celebrar ocho (8) Asambleas Locales durante el año. Dichos permisos serán por tres horas con treinta minutos y los mismos deberán solicitarse ante la jefatura del centro de trabajo con veinticuatro (24) horas de anticipación a la realización de la asamblea.

c) TIEMPO PARA DIRECTIVOS DE FILIALES

El INDE autoriza a siete (7) directivos de cada filial del Sindicato, para que los días viernes durante las ocho (8) horas de la jornada ordinaria se dediquen a realizar trabajo sindical.

d) CONSEJO DE HONOR Y JUSTICIA

El INDE autoriza permiso a tres miembros del Consejo de Honor y Justicia del Sindicato, para que por un día y por una vez al mes, puedan reunirse para llevar a cabo sesión de trabajo. La reunión se realizará por Convocatoria del Comité Ejecutivo y el trabajador (a) convocado hará uso de este permiso de común acuerdo con su jefe inmediato.

e) PERMISO DEPORTIVO

Del primero de marzo hasta el cuatro (4) de abril de cada año, el INDE concederá hasta un máximo de tres días consecutivos o alternos, permiso a los participantes en los equipos de fútbol que participen en el torneo que el sindicato organice para conmemorar su aniversario de fundación. Dicho permiso se concederá conforme el calendario que presentará el STINDE y a partir de las once horas. Adicionalmente, para la final del campeonato de fútbol, se concederán tres (3) días de permiso consecutivos.

Es facultad del jefe inmediato del trabajador, que por razones debidamente justificadas de trabajo pueda suspender la participación del trabajador en algún encuentro deportivo.

f) **PERMISOS CON GOCE DE SALARIO**

El INDE concederá todos los permisos regulados en el presente artículo con goce de salario total.

g) **MANTENIMIENTO DEL SERVICIO QUE LA INSTITUCIÓN PRESTA**

El Sindicato se compromete a velar porque en ningún momento el servicio que el INDE presta, sea interrumpido debido a alguno de los permisos establecidos en el presente artículo.

CAPITULO XII

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 96. **FORTALECIMIENTO CONTINUO DEL RECURSO HUMANO DEL INDE.** El INDE invertirá en la capacitación continua de su recurso humano. Para el efecto el ente corporativo y las empresas EGEE, ETCEE Y ECOE, implementaran la formación de nuevas generaciones de operadores y técnicos, considerando el recurso humano existente en el INDE.

Artículo 97. **CURSOS DE CAPACITACIÓN:** El INDE organizará cursos de especialización, capacitación y entrenamiento en áreas de interés para los fines y objetivos de la institución y del puesto funcional de cada trabajador (a), a través de una detección de necesidades de capacitación, coordinada por el Departamento de Capacitación y Desarrollo del INDE y las unidades de capacitación de las Empresas, en la cual la fuente de información serán las Gerencias y Jefaturas. Los trabajadores (as) seleccionados o propuestos por quien corresponda, están obligados (as) a asistir. El Sindicato podrá solicitar al INDE la apertura de los cursos que considere necesarios, siguiendo los procedimientos establecidos.

Artículo 98. **RECURSOS PRESUPUESTARIOS PARA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.** El INDE asignará y centralizará en el Departamento de Capacitación y Desarrollo y las Unidades de Capacitación de las Empresas del INDE en su presupuesto anual, los recursos necesarios para el desarrollo de la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores (as).

Artículo 99. **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN.** La Comisión tendrá las siguientes funciones básicas:

a) Participar en la definición y aprobación de políticas con el Departamento de Capacitación y Desarrollo.

b) Velar porque el Departamento de Capacitación y Desarrollo y las unidades de capacitación de las empresas utilicen en forma adecuada los recursos presupuestarios asignados para el desarrollo de sus planes de trabajo.

c) Colaborar en la operación e instrumentación de las acciones de capacitación.

d) Velar por el cumplimiento de los reglamentos de capacitación y becas.

e) Revisar y dictaminar sobre la reglamentación de capacitación y adiestramiento que para el cumplimiento de sus fines elabore el Departamento de Capacitación y Desarrollo. Los reglamentos a que se refiere este artículo serán elaborados por el Departamento de Capacitación en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días a partir de la vigencia de este Pacto y con dictamen favorable de la comisión de capacitación y adiestramiento los elevará al Consejo Directivo del INDE para su aprobación final, en un plazo perentorio.

Artículo 100. **INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN.** La Comisión de Capacitación estará integrada por los Gerentes del INDE, el Jefe del Departamento de Capacitación y Desarrollo un Delegado del Comité Ejecutivo del STINDE y será presidida por el Gerente de Servicios Corporativos.

Artículo 101. **EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN.** De cada curso que se imparta se harán pruebas de evaluación, para establecer el aprovechamiento de los cursantes y proceder sobre esa base a la retroalimentación y seguimiento de la actividad. El INDE les entregará a los participantes certificación de la participación y/o calificación obtenida y enviará copia a la Gerencia de Recursos Humanos para que forme parte de su récord de trabajo.

Artículo 102. **FACILIDADES PARA CAPACITACIÓN.** El INDE facilitará el uso del equipo, las instalaciones y los materiales requeridos para la ejecución de los cursos y programas de capacitación y adiestramiento de su respectivo personal y proporcionará por su cuenta el personal idóneo para impartirlos.

Artículo 103. **ESCUELA DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y EDUCACIÓN BÁSICA.** En los Centros de trabajo del INDE donde ya existen escuelas de educación primaria y educación básica, éstas seguirán funcionando como tales, con local, mobiliario, el personal necesario y presupuesto anual para mantenimiento, material didáctico y equipo de los establecimientos. En los Centros de trabajo donde por las condiciones de servicio el trabajador se vea obligado a tener a su familia y no existan escuelas nacionales a una distancia menor de dos (2) kilómetros, el INDE proporcionará el transporte necesario, para que los hijos de los trabajadores

puedan asistir a la escuela más inmediata, siempre que el número de los alumnos sea igual o mayor de diez (10).

Artículo 104. EDUCACIÓN PRIMARIA ACELERADA Y ALFABETIZACIÓN. El INDE mantendrá la escuela de educación acelerada en Li-Chinatzul de la Planta Hidroeléctrica Chixoy y las escuelas de Alfabetización donde ya existen de conformidad con el funcionamiento actual.

Artículo 105. PAGO DE VIÁTICOS PARA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN EL EXTRANJERO. El INDE otorgará el pago de viáticos para los trabajadores (as) que realicen cursos de especialización, capacitación y/o entrenamiento en el extranjero, conforme el reglamento de gastos de viáticos respectivo, siempre que tales cursos o becas tengan interés para objetivos y fines del INDE. Se exceptúa el caso de becas que cubren totalmente los gastos del beneficiado. Los cursos o becas se autorizarán y/u otorgarán conforme el Reglamento de Becas correspondiente.

Artículo 106. CAPACITACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. El INDE a través del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial, capacitará al personal de Plantas, Subestaciones, Cuadrillas de Linieros y otros frentes de trabajo en los aspectos de higiene y seguridad industrial. El INDE asignará y centralizará en el Departamento de Higiene y Seguridad Industrial en su presupuesto anual, los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 107. OPERADORES DE PLANTAS TÉRMICAS, GEOTÉRMICAS, HIDROELÉCTRICAS Y SUBESTACIONES. El INDE brindará capacitación al personal que labora en las plantas y subestaciones para actualizarlos de conformidad con los avances tecnológicos.

CAPITULO XIII CONDICIONES ESPECIALES EN PLANTAS GENERADORAS

Artículo 108. SUPRESION DEL BONO TEMPORAL PERSONAL.- Se suprime el pago del bono personal temporal. Se acuerda que a partir de la fecha de vigencia del presente Pacto, a los trabajadores que por el lugar donde han prestado sus servicios, el INDE les ha otorgado el bono personal temporal, el monto mensual de dicha prestación se incrementará al salario personal del trabajador que lo devengaba.

Artículo 109. PRESTACIONES ESPECIALES PARA LA HIDROELÉCTRICA CHIXOY. El INDE proporcionará para ser utilizado en la Planta Hidroeléctrica Chixoy, lo siguiente:

a) Dos equipos de buceo;

b) Equipo adecuado para el personal que permanece más de cuatro horas, durante su jornada, expuesto al ruido y luces fluorescentes; y

c) Transporte para todos los trabajadores para trasladarse de la ciudad capital a sus Centros de Trabajo y viceversa, cuando sea en cumplimiento de los planes o turnos de trabajo.

Artículo 110. TRANSPORTE PARA PERSONAL DE LAS PLANTAS GENERADORAS. El INDE mantendrá el transporte de personal de las Plantas Generadoras, de acuerdo a las costumbres vigentes. Cuando el INDE por cualquier circunstancia no preste el servicio del transporte mencionado pagará al trabajador el costo del pasaje de ida y vuelta al Centro de Trabajo.

CAPITULO XIV DISPOSICIONES ESPECIALES RELATIVAS AL PERSONAL

Artículo 111. ESTABILIDAD LABORAL. El INDE garantiza la estabilidad laboral de todos sus trabajadores (as), sin excepción, lo cual se rige por las normas siguientes:

a) Los trabajadores (as) que actualmente laboran en el INDE, por razones de reorganización serán reubicados dentro de la nueva estructura del INDE, sin disminuir sus derechos y condiciones que ya tienen, exceptuando las específicas del Centro de Trabajo al que pertenecían.

b) El INDE sólo podrá dar por terminada la relación laboral si el trabajador (a) incurre en las causales de despido contempladas en el presente Pacto, para lo cual se seguirá el procedimiento que para el efecto estipula el Régimen Disciplinario del mismo.

c) Cuando se contrate a personal para una obra determinada o por tiempo definido, el INDE dará por terminada la relación laboral del trabajador (a), al concluir la obra o vencerse el plazo del contrato;

d) Si el INDE por cualquier causa deja de ser propietario de sus activos, desincorpora éstos, los concede o sufre cambios en su condición o estructura jurídica, podrá reubicar a los trabajadores afectados o cancelar la relación individual de trabajo de los mismos, en este caso, pagará a los trabajadores de quienes se prescindiera, las prestaciones laborales previstas en la ley y en el presente pacto, pero la indemnización por tiempo de servicio se calculará y pagará adicionalmente, como mínimo un diez por ciento más de la indemnización prevista en este pacto. Dicho porcentaje se calculará sobre el último salario mensual devengado por el

trabajador. Si el INDE opta por reubicar al trabajador, no podrá variar las condiciones y el salario devengado por el trabajador, excepto lo relacionado con el lugar del trabajo; y

e) El INDE, por disposiciones de carácter administrativo interno, podrá implementar planes de retiro voluntario. En este caso y como una excepción a la implementación de ese plan, el INDE garantizará cuando menos, que el importe de la indemnización a pagar a favor de aquellos trabajadores que deseen acogerse al mismo, será incrementada en un diez por ciento más de la indemnización prevista en este pacto.

CAPITULO XV PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

Artículo 112. FINANCIAMIENTO PARA VIVIENDA DEL TRABAJADOR DEL INDE. El INDE gestionará ante instituciones nacionales e internacionales, el financiamiento a sus trabajadores para la compra de lotes, urbanización y construcción de viviendas, financiamiento que será pagado por los trabajadores. Además, el INDE elaborará estudios técnicos, financieros y legales para establecer la factibilidad de vender sus inmuebles para lotes destinados a la construcción de viviendas de los trabajadores.

Artículo 113. GUARDERÍA INFANTIL: El INDE establecerá una Guardería infantil sencilla, con el Visto Bueno de la Inspección General de Trabajo, en la ciudad capital, atendida durante las horas hábiles (de 07:00 a 17:00 horas) por personal idóneo, para uso exclusivo de los hijos menores de cinco (5) años, de sus trabajadoras madres, los gastos de funcionamiento, pago del personal de dicha guardería, serán cubiertos por el INDE. La guardería atenderá también hijos de trabajadores hombres, en casos especiales calificados por el INDE. En tanto los hijos menores de cinco (5) años de edad de las trabajadoras madres no cuenten con el servicio de guardería infantil en su Centro de Trabajo, el INDE les otorgará a éstas un bono de Cuatrocientos quetzales (Q.400.00) mensuales. Dicha prestación será extensiva a los trabajadores hombres en casos especiales debidamente calificados por el INDE. La Gerencia de Recursos Humanos velará por la correcta aplicación de esta disposición.

Artículo 114. SERVICIOS MÉDICOS GENERALES Y ODONTOLÓGICOS. El INDE mantendrá el servicio médico general y odontológico que actualmente presta en los centros de Trabajo, para los trabajadores (as) y tratará en la medida de sus posibilidades económicas de mejorar la atención e implantar otros centros de servicio. Los servicios serán prestados bajo la responsabilidad profesional del facultativo contratado.

Artículo 115. ENFERMEDAD PROFESIONAL. Cuando el trabajador (a) sufra enfermedad profesional como consecuencia de la clase de trabajo que desarrolla, este será enviado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), para su tratamiento respectivo por un médico especialista de dicha entidad ó hará uso del seguro médico contratado por el INDE, a elección del trabajador (a).

Artículo 116. CUOTA DE MEDICINA. El INDE otorgará una cuota mensual de setenta y cinco quetzales (Q.75.00) mensuales a cada trabajador (a), destinada a la compra de medicina, incluida en el pago mensual correspondiente.

Artículo 117. COMEDORES. El INDE de acuerdo a sus posibilidades económicas, asignará una cantidad anual dentro de las partidas de su presupuesto, con la finalidad principal de construir comedores adecuados en las áreas de trabajo donde actualmente no existen y mejorarlos en aquellas áreas donde ya existen.

Artículo 118. DIA DEL INDE. El INDE a nivel institucional celebrará el “Día del INDE”, el veintisiete de mayo de cada año, para lo cual asignará una partida dentro de su presupuesto anual.

Artículo 119. SEGURO DE VIDA. El INDE contratará un seguro colectivo de vida para sus trabajadores (as). El monto asegurado será de veinticinco mil quetzales (Q.25, 000.00) para cada trabajador (a).

Artículo 120. SEGURO MEDICO. El INDE pagará un seguro de gastos médicos anualmente (1 de enero al 31 de diciembre de cada año), a todos los trabajadores de la institución, el cual incluirá la cobertura de su cónyuge o conviviente de hecho e hijos menores de 25 años de edad, para atención de las eventualidades que se puedan presentar como consecuencia de accidentes y/o enfermedades. El monto de cobertura de este Seguro, será de Treinta Mil Quetzales (Q.30, 000.00), por cada trabajador y miembro familiar asegurado.

Artículo 121. BONO DE ESCOLARIDAD. El INDE, por una sola vez cada año, en la segunda quincena de enero otorgará a cada trabajador (a) que tenga hijos de edad escolar, de cuatro (4) a diecisiete (17) años, un bono de escolaridad de quinientos quetzales (Q.500.00). Esta prestación es única para cada trabajador (a), sin atender al número de hijos que tengan en edad escolar. Los trabajadores (as) cubiertos por esta prestación, estarán obligados a presentar al INDE constancia de inscripción escolar previo al pago de su bono.

Artículo 122. POLÍTICA SALARIAL. La política salarial del INDE, se define en la forma siguiente:

- a) El salario base mínimo para los trabajadores(as) del INDE, se fija en DOS MIL TREINTA Y CINCO QUETZALES (Q.2035.00) mensuales.
- b) A los trabajadores que aprueben la evaluación del desempeño, se les otorgará un paso salarial a partir del uno de enero de cada año. El monto de dicho paso no podrá ser inferior al del año anterior y para fijarlo se integrará una comisión en la cual participará un delegado del STINDE.
- c) El pago de los pasos salariales por evaluación del desempeño deberá tomarse en cuenta para el cálculo y pago de todas las prestaciones a que tiene derecho el trabajador (a).

Artículo 123. BONIFICACIÓN O INCREMENTOS SALARIALES OTORGADOS POR EL GOBIERNO CENTRAL. Cuando el Gobierno Central, conceda incrementos salariales o bonificaciones a los trabajadores (as) del Estado, el INDE y el Sindicato discutirán estas prestaciones, con el objeto de determinar los montos a otorgar a los trabajadores (as) de la Institución, de acuerdo a la capacidad financiera de la misma.

Artículo 124. EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO. El INDE aplicará a todos los trabajadores (as) el Sistema de Paso Salarial por Evaluación del Desempeño. El formato de evaluación será elaborado y modificado de mutuo acuerdo entre las partes.

Esta evaluación se hará en forma objetiva de acuerdo a los registros de desempeño, dentro de los seis meses anteriores a la evaluación, bajo la responsabilidad directa del jefe inmediato donde preste sus servicios el trabajador (a).

Artículo 125. AGUINALDO. El INDE pagará por año laborado o proporcional a todos sus trabajadores (as) un aguinaldo equivalente al ciento veinticinco por ciento (125%) de los devengados que constituyan parte del salario del trabajador. Dicho aguinaldo se pagará en la primera quincena de diciembre de cada año.

Artículo 126. VENTAJAS ECONÓMICAS. Para el cálculo del monto de indemnización que se pague al trabajador (a), según los porcentajes establecidos en el artículo 64 del presente Pacto, el INDE adicionalmente pagará el treinta por ciento (30%) de ventajas económicas.

Artículo 127. BONO VACACIONAL. El INDE pagará una bonificación vacacional de UN MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.1, 500.00) anuales, a cada trabajador(a), la que se hará efectiva por lo menos el día hábil anterior a la fecha en que cada trabajador(a) inicie el goce de su periodo

vacacional, siempre que haya solicitado el mismo con treinta (30) días de anticipación, en caso contrario, la bonificación se le pagará quince (15) días después.

Artículo 128. HORAS EXTRAORDINARIAS. El trabajo efectivo que por razones del servicio se ejecute fuera de los límites del tiempo que determinan las jornadas ordinarias en el presente Pacto, constituye jornada extraordinaria, cuyo cálculo y pago se hará conforme Normativo correspondiente, el cual deberá ser de aplicación general sin disminuir los derechos adquiridos de los trabajadores.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador (a) ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos, durante la jornada ordinaria, ni los que sean consecuencia de falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 129. NO COMPENSACIÓN POR TIEMPO. El INDE no podrá compensar el pago del trabajo extraordinario otorgando descanso en jornada ordinaria, salvo que el trabajador manifieste su consentimiento por escrito.

Artículo 130. PAGO EXTRAORDINARIO EN TIEMPO INHÁBIL. El pago de las horas laboradas en días de asueto, fines de semana y días inhábiles, serán remuneradas como horas extraordinarias.

Artículo 131. PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. El pago de horas extraordinarias deberá cancelarse en el pago de tiempo ordinario del mes siguiente a aquel en el cual se han laborado las horas extraordinarias. El INDE sancionará al trabajador o trabajadores responsables del atraso del pago, si este ocurre, siempre que sea imputable al trabajador (a).

Artículo 132. PRESTACIÓN DE KILOVATIOS HORA (Kwh.). Los trabajadores del INDE que adquirieron antes de que entrara en vigencia la Ley General de Electricidad, el derecho de suministro gratuito de servicio estrictamente residencial para su uso de hasta doscientos kilovatios-hora (200 Kwh.) mensuales y el pago del 50% del valor de dicho excedente, entendiéndose por excedente la cantidad de kilovatios comprendida entre 201 y 500 kilovatios-hora mensuales. Este derecho lo conservarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 literales f, k, de la Ley del Organismo Judicial. Este beneficio termina treinta días (30) después de que el trabajador (a) haya cesado su relación laboral con el INDE.

Artículo 133. PRESTACIONES PARA ACTIVIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS. El INDE dispondrá en su presupuesto los recursos para las actividades culturales, sociales y deportivas que se organicen conforme a la programación de dichas actividades, aprobadas por la Comisión de

Cultura, Deportes y Recreación del INDE, en la que estarán representados los trabajadores (as) de la Institución.

Artículo 134. SERVICIO TELEFÓNICO. En casos de emergencia que deberán ser calificados por el Jefe del Centro de Trabajo, los trabajadores (as) de la Institución podrán utilizar para uso particular los servicios telefónicos que estén al servicio del INDE, siempre que las llamadas sean locales y/o nacionales.

Artículo 135. TRANSPORTE PARA TRABAJADORES (AS). El INDE continuará prestando el beneficio de transporte adecuado, a todo aquel personal que a la fecha de vigencia del presente Pacto, es beneficiado y tratará de cubrir con este servicio a otros trabajadores (as) que lo necesitan, por razón de sus labores.

Artículo 136. TRANSPORTE PARA TRABAJADORES (AS) ESTUDIANTES. El INDE continuará prestando el beneficio de transporte para trabajadores (as) estudiantes que ya gozan del mismo.

Artículo 137. FIANZA DE FIDELIDAD. Los trabajadores (as) que sean responsables de manejar valores del INDE, serán cubiertos por una Fianza de Fidelidad y una Fianza de Valores en Tránsito, conforme la Ley y el valor de las primas será cubierto por el INDE, quedando bajo la responsabilidad de la Gerencia de Servicios Corporativos, el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 138. PRESTACIÓN POR FALLECIMIENTO. En caso de muerte del trabajador (a), la familia o la persona que acredite haber cancelado los gastos del funeral, tendrá derecho a que el INDE le restituya los gastos en referencia, hasta por la suma de cinco mil quetzales (Q.5,000.00) o el monto de dos (2) salarios mensuales del trabajador (a) fallecido, lo que resulte mayor, a partir de la vigencia del presente Pacto.

Artículo 139. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR (A). En caso de muerte del trabajador (a), su cónyuge superviviente, conviviente de hecho, hijos o padres del trabajador, en ese orden de prioridad, tienen derecho a recibir del INDE la indemnización y ventajas económicas, que en vida del trabajador le correspondería si hubiese renunciado, que será calculada de acuerdo al procedimiento y porcentajes regulados en este Pacto en el caso de terminación de la relación laboral por renuncia, misma que será pagada en un plazo no mayor de quince (15) días calendario a partir de que se acredite la calidad de beneficiario y que exista disponibilidad presupuestaria para hacer efectivo el pago.

Artículo 140. TRASLADO DE TRABAJADORES FALLECIDOS. En caso de fallecimiento de trabajadores (as) de la Institución, el INDE a través de los Jefes del Centro de Trabajo, proporcionará un vehículo, para trasladar el cadáver del trabajador (a) fallecido al lugar donde los deudos lo soliciten. Los deudos quedan responsables de realizar los trámites legales pertinentes.

Artículo 141. CENTROS DE RECREACIÓN. El INDE dará mantenimiento a sus actuales centros de recreación, como lo son el Centro de Recreación Guacalate y las Grutas de San Pedro Mártir. Asimismo, procurará la creación de otros centros de recreación, de acuerdo a sus posibilidades económicas.

Artículo 142. VIÁTICOS. El INDE deberá disponer de su propio Reglamento de Viáticos para su personal, el cual deberá ajustarse a sus necesidades. El INDE queda obligado a revisar y a actualizar dicho reglamento cada dos (2) años, para lo cual se integrará una comisión con tres (3) delegados por cada una de las partes.

Artículo 143. BONO CATORCE. El INDE pagará a sus trabajadores (as) la bonificación anual (Bono Catorce) establecida en el Decreto No. 42-92, del Congreso de la República, para el cálculo del monto de esta prestación se tomará el promedio de los salarios devengados del 01 de julio al 30 de junio de cada año. El INDE mantendrá esta prestación aunque se emita disposición legal que la suprima, excepto que la prestación sea sustituida por otra prestación igual o mayor. En el caso que la nueva prestación fuese inferior ésta se complementará hasta el monto de la prestación del Bono Catorce.

Artículo 144. BONO POR ANTIGÜEDAD. El INDE a partir del uno de enero de mil novecientos noventa y cuatro, paga a sus trabajadores (as), un bono por años de servicio, que se hará efectivo en el cheque de pago de su sueldo conforme la siguiente escala:

TIEMPO DE SERVICIO ASIGNACIÓN MENSUAL

- a) De más de cinco (5) años a diez (10) años de servicio ininterrumpido: Q.75.00
- b) De más de diez (10) años a quince (15) años de servicio ininterrumpido: Q.90.00
- c) De más de quince (15) años a veinte (20) años de servicio ininterrumpido: Q.105.00
- d) De más de veinte (20) años de servicio ininterrumpido: Q.125.00

Las partes acuerdan que el otorgamiento y pago del bono por antigüedad,

queda sujeto a lo siguiente:

- a) El Bono por Antigüedad es adicional a cualquier prestación que el INDE conceda a sus trabajadores (as), incluyendo a los profesionales y no modificará las condiciones de trabajo ya establecidas.
- b) El Bono por Antigüedad formará parte del salario y será tomado en cuenta para el cómputo del pago de viáticos, tiempo extraordinario, aguinaldo, indemnización y otras prestaciones de cualquier índole.
- c) El trabajador (a) que antes de fin de mes complete años de servicio ininterrumpidos y que como consecuencia resulte comprendido en la escala subsiguiente, se le pagará el monto asignado a la nueva escala a partir del siguiente mes.

Artículo 145. COMPLEMENTACIÓN SALARIAL: Cuando un trabajador (a) sea suspendido de sus labores por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, el salario o la parte del salario que no reconozca dicha institución, será pagada por el INDE.

Artículo 146. BONIFICACIÓN PROFESIONAL: El INDE continuará pagando a los profesionales colegiados activos la Bonificación Profesional de trescientos setenta y cinco quetzales (Q.375.00) mensuales, quedando bajo la estricta responsabilidad de la División de Recursos Humanos y Auditoría Interna que los profesionales que gozan de este beneficio tengan la calidad de colegiados activos.

CAPITULO XVI FONDO DE PENSIONES PARA EL PERSONAL DEL INDE - FOPINDE

Artículo 147. APORTACIONES DEL INDE AL FOPINDE. El INDE garantiza el pago de su aportación para la integración del Fondo de Pensiones para el Personal del INDE (FOPINDE). Así mismo el INDE, inmediatamente de la vigencia del presente Pacto Colectivo, se compromete a realizar un estudio actuarial al Fondo de Pensiones del INDE-FOPINDE, con el objeto de establecer en sesenta días calendario la posibilidad del traslado del sistema financiero de dicho fondo, de prima media escalonada a una prima media general y a realizar un aporte financiero para el fortalecimiento del Fondo.

Artículo 148. OPCIONES FINANCIERAS ADICIONALES PARA FOPINDE. El INDE y el Sindicato de mutuo acuerdo, buscarán opciones financieras adicionales a las actuales, que permitan garantizar la sostenibilidad financiera del Fondo de Pensiones para el Personal del INDE, fijándose

para el efecto, un tiempo calendario no mayor de dos años, a partir de la vigencia del presente Pacto Colectivo.

Artículo 149. PAGO DE APORTACIONES PATRONAL Y LABORAL AL FOPINDE. El INDE cancelará mensualmente al FOPINDE, las aportaciones patronal y laboral que le correspondería pagar al trabajador que después de haber laborado consecutivamente durante veinticinco (25) años o más, renuncien del INDE y por el tiempo que aún les falte para alcanzar la edad de cincuenta y cinco (55) años para jubilarse. En el caso de los puestos que vayan quedando vacantes, el INDE queda facultado de suprimir o no dichos puestos.

Artículo 150. INTEGRACIÓN DEL STINDE AL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL FOPINDE. El INDE, nombrará a un Delegado titular y un suplente a propuesta del STINDE, para integrar el Comité de Administración y Control del FOPINDE, los que gozarán de los mismos derechos y obligaciones de los otros miembros del Comité en referencia.

Artículo 151. APLICACIÓN DE LAS PRESTACIONES DEL FOPINDE. Las prestaciones que otorga el FOPINDE, según su Reglamento, son adicionales a las de cualquier otro régimen de Previsión Social, en especial a las que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-. El INDE hará la aplicación de beneficios a sus pensionados y jubilados, de acuerdo con la ley y capacidad financiera del Fondo de Pensiones para el Personal del INDE –FOPINDE-.

Artículo 152. COBERTURA GRATUITA DE LOS SERVICIOS MÉDICOS DEL INDE PARA LOS TRABAJADORES (AS) JUBILADOS (AS) POR FOPINDE. Los trabajadores (as) del INDE que estén jubilados por FOPINDE, tendrán derecho a los servicios médicos existentes en el INDE en forma gratuita.

Artículo 153. REFORMAS AL REGLAMENTO DEL FOPINDE. El INDE para las reformas al reglamento de FOPINDE, integrará una comisión con un representante titular y un suplente, nombrados por la administración, por el FOPINDE y por STINDE; dicha comisión deberá efectuar y entregar el estudio correspondiente con sus recomendaciones dentro de un plazo de noventa (90) días contados a partir de la fecha de su integración. El INDE dentro del plazo de sesenta (60) días de recibido el estudio relacionado, deberá considerar el proyecto de reformas propuestas y lo elevará para la emisión del Acuerdo Gubernativo correspondiente.

CAPITULO XVII

HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Artículo 154. PROPÓSITO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Las normas de higiene y seguridad industrial tendrán como propósito garantizar la integridad corporal, la salud, la higiene, las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores (as) y el buen funcionamiento del INDE.

Artículo 155: DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL. Este Departamento será el encargado de formular los proyectos que contengan las normas de higiene y seguridad industrial, así como de su aplicación y supervisión, para lo cual se le asignarán los recursos presupuestarios y administrativos necesarios.

Artículo 156. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. El INDE a través del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial, girará las instrucciones necesarias a los Jefes de los Centros de trabajo y a todos sus trabajadores (as), a efecto de que sean cumplidas las normas contenidas en las Leyes y Reglamento relativos a Higiene y Seguridad Industrial en el trabajo y a mantener todos los centros de trabajo en las condiciones que tales leyes, reglamentos y el presente Pacto establece. El Departamento de Seguridad Industrial elaborará y velará porque se ponga en vigencia el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del INDE.

Artículo 157. EQUIPO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL. El INDE de conformidad a lo normado en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, dotará del equipo necesario para el funcionamiento de la Seguridad Industrial en la Institución.

Artículo 158. GARANTÍAS MÍNIMAS DE SEGURIDAD PARA EL TRABAJADOR (A). El INDE mediante reglamentos específicos establecerá las garantías mínimas de higiene y seguridad para el trabajador (a).

Artículo 159. DOTACIÓN DE RECIPIENTES ADECUADOS PARA TRANSPORTE DE AGUA POTABLE. El INDE en casos justificables, proporcionará a los trabajadores (as), recipientes adecuados e higiénicos para que lleven consigo agua potable.

Artículo 160. CONDICIONES HIGIÉNICAS. En los Centros de Trabajo, el INDE instalará mingitorios y/o inodoros y lavamanos, en número adecuado al personal que labore en cada Centro de Trabajo, de conformidad con el Reglamento sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo; asimismo, instalará regaderas en los Centros de Trabajo que por la índole de las labores se justifique. El INDE se obliga a proveer papel sanitario, desodorantes para sanitarios y ambiental, velando los trabajadores (as) por su

adecuado uso, conservación y utilización.

Artículo 161. MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS E INSTALACIONES. El INDE se obliga a dar mantenimiento adecuado a toda la infraestructura física existente o que se construya en el futuro, utilizada por sus trabajadores y que tengan por objetivo mantener y garantizar la prestación del servicio de energía eléctrica conforme las necesidades del servicio.

Artículo 162. SERVICIOS AMBIENTALES. En los Centros de Trabajo en que se justifique, se instalarán ventiladores y extractores de aire, en los lugares que determine el Departamento de Higiene y Seguridad Industrial del INDE.

Artículo 163. BOTIQUINES DE PRIMEROS AUXILIOS. El INDE dotará a los diferentes Centros de Trabajo y a los grupos móviles de trabajo, de botiquines de primeros auxilios en la cantidad y contenido que establezca el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del INDE. Los botiquines serán revisados periódicamente por personal del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial. Las medicinas básicas serán renovadas por el INDE cuando sea necesario y los botiquines estarán disponibles durante todas las jornadas de trabajo y que se surtan de medicina los dispensarios médicos y que se dote de equipo para su buen funcionamiento.

Artículo 164. EQUIPO DETECTOR DE GASES. El INDE instalará y/o dotará a los trabajadores (as) en los lugares que sea necesario, del equipo apropiado para detectar la presencia de gases venenosos en el ambiente.

Artículo 165. SISTEMA DE VENTILACIÓN Y EQUIPO DE PROTECCIÓN DE GASES. El INDE instalará el sistema de ventilación adecuado en los edificios donde funcionen calderas de vapor. Además reacondicionará y adquirirá el equipo de protección y prevención personal, necesario para propósitos de trabajo y operación de rescate, entrenando debidamente a todo el personal de planta en el manejo seguro del combustible y primeros auxilios a personas afectadas por gases venenosos.

Artículo 166. EQUIPO ANTITÉRMICO. En los centros de trabajo donde se realicen labores con exposición a altas temperaturas, el INDE deberá proporcionar equipo especial antitérmico a los trabajadores (as).

Artículo 167. PROTECTORES AUDITIVOS. El INDE dotará a los trabajadores (as) de protectores auditivos que reduzcan el ruido, que exceda de ochenta decibeles. Además, deberá existir en esa área otro tipo de señales que indiquen emergencia o peligro.

Artículo 168. CONDICIONES CONFIABLES DE LOS VEHÍCULOS Y EQUIPO DE TRABAJO. El INDE mantendrá en buen estado de funcionamiento los vehículos y equipo de trabajo, debiéndose reparar los que se encuentren en mal estado o defectuoso. A su vez quien los usare se obliga a darles el trato adecuado en su funcionamiento y a utilizarlos sólo para los fines del INDE.

El INDE velará porque personal idóneo, mediante el equipo de comprobación necesario, mantenga los vehículos y el equipo de trabajo en condiciones confiables de seguridad y funcionamiento. Los trabajadores (as) y jefes, cuando tengan duda de la condición o confiabilidad de los vehículos y el equipo, lo reportarán inmediatamente para su comprobación y en su caso para su reparación o sustitución.

Artículo 169. OTRAS OBLIGACIONES DEL INDE EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE. El INDE se obliga a lo siguiente:

- a) Mantener en las Oficinas y Subestaciones de la Empresa de Transporte y Control de Energía Eléctrica, juegos completos de planos de las secciones subterráneas de los circuitos de distribución, que muestren los puntos de interconexión, los cuales podrá consultar el personal;
- b) Incluir en el manual de operaciones para linieros, una sección con los diagramas del sistema subterráneo;
- c) Mantener actualizados los diagramas unifilares del sistema del área respectiva, en las subestaciones y otros sitios donde sean necesarios;
- d) Editar y distribuir a los Jefes de cuadrilla y linieros, el Manual de Normas de Construcción y Seguridad.
- e) Mantener actualizado el Manual de Operaciones para Linieros;
- f) Proporcionar locales adecuados para guardar exclusivamente equipo y herramienta de trabajo, de acuerdo al número de personas que corresponda al área; y
- g) Mantener el Archivo General y los de cada Centro de Trabajo, en condiciones tales que garantice la higiene y seguridad.

Artículo 170. PREVISIÓN EN NUEVAS CONSTRUCCIONES. El INDE velará porque en las instalaciones que se construyan, las áreas destinadas a servicios de los trabajadores (as) tengan las especificaciones de higiene y seguridad previstas en las normas respectivas.

Artículo 171. PROTECCIÓN FÍSICA DEL TRABAJADOR (A). El INDE dotará específicamente a los trabajadores (as) que se desempeñan en los puestos que se detallan a continuación, del equipo necesario para su protección física aquí especificado:

- a) Para Linieros en general:
 - 3 pantalones de lona azul (por año)
 - 3 camisas de tela dril, color celeste (por año)
 - 2 pares de botas altas con amarre (anticonductivas solo si fuere necesario por año)
 - 1 casco de material aislante, adecuado a la tarea a realizar.
 - 1 par de guantes aislantes de corriente
 - 1 par de binoculares por cuadrilla
 - 1 capa impermeable por cada trabajador
 - 1 par de botas de hule
- b) Para trabajadores (as) que laboren en bodega:
 - 1 bata
 - 1 par de guantes de cuero
 - 1 par de botas de cuero con punta de acero
 - 2 pantalones de lona azul (por año)
 - 2 camisas de tela dril color celeste (por año)
- c) Para Electricistas:
 - 1 casco de material especial aislante
 - 1 par de guantes de material especial aislante
 - 1 overoll (por año) capas impermeables de diversas tallas por grupo de trabajo
 - 1 par de botas anticonductivas de cuero (por año)
 - 2 pares de zapatos anticonductivos (por año)
 - 3 pantalones de lona azul (por año)
 - 3 camisas de tela dril color celeste (por año)
- d) Para Torneros, Pintores, Mecánicos, Enderezadores y sus Ayudantes:
 - 1 gorra de lona
 - 1 overoll
 - 1 par de guantes de cuero
 - 1 par de botas
 - 1 pantalón de lona azul (por año)
 - 1 Camisa de tela dril color celeste (por año)
- e) Para Soldadores y Herreros:
 - 1 gorra de lona
 - 1 gabacha de asbesto para los soldadores

- 1 par de mangas
- 1 par de guantes de asbesto
- 1 par de anteojos tipo industrial
- 2 pares de botas de cuero
- 3 pantalones de lona azul (por año)
- 3 camisas de tela dril color celeste (por año)

f) Para trabajadores (as) de Conserjería, Albañilería y Carpinterías de Mantenimiento:

- 3 Uniformes por año
- 3 pares de zapatos de cuero

g) Operadores:

En las Subestaciones se tendrán disponibles capas impermeables para diversas tallas. Donde sean necesarios protectores auditivos.

- 2 pares de zapatos, suela radial de campo (por año)
- 2 camisas de tela dril color celeste (por año)
- 2 pantalones de lona azul (por año)

h) El INDE equipará a la Unidad de Estudios Básicos para el desempeño de trabajo de Construcción y Mantenimiento de Estaciones Hidrométricas y Meteorológicas, el siguiente equipo:

- 1 lona tapa carga de 13 pies X 20 pies para cada cuadrilla
- 1 lámpara tipo Coleman de gas corriente y una estufa de campo para cada cuadrilla
- 1 botiquín equipado para cada cuadrilla
- catres y mosquiteros para cada cuadrilla
- 1 par de botas de hule para cada trabajador (por año)
- 1 capa de hule y un casco de metal para cada trabajador
- 1 par de botas de cuero
- 2 pantalones de lona azul (por año)
- 2 camisas de tela dril color celeste (por año)

i) Para trabajadores del Departamento de Combustible y Lubricantes:

- 1 Overoll
- 1 pantalón de lona azul (por año)
- 1 camisa de tela dril color celeste (por año)
- 1 par de zapatos de cuero

j) Trabajadores (as) de Laboratorios de Tratamiento de Agua:

- 1 bata de gabardina
- 1 par de zapatos de campo
- 1 par de botas de hule

- 1 capa impermeable
- 1 mascarilla antigás para quien lo necesite
- 2 pantalones de lona azul (por año)
- 2 camisas de tela dril color celeste (por año)

k) Para cada Brigada de Topografía:
 Catres y pabellones contra plaga
 Botiquines debidamente equipados
 1 capa impermeable para cada trabajador
 1 par de botas de campo (por año)
 1 par de botas de hule para cada trabajador (por año)
 2 pantalones de lona azul (por año)
 2 camisas de tela dril color celeste (por año)

l) Para trabajadores y sus Ayudantes que realicen labores de aislamiento térmico.

- 1 mascarilla de carbón
- 1 par de guantes
- 1 par de anteojos industriales
- 1 overoll
- 1 par de botas aislantes (por año)
- 2 pantalones de lona azul (por año)
- 2 camisas de tela dril color celeste (por año)

m) Para trabajadores de Obra Civil:

- 1 casco
- 3 pantalones de lona azul (por año)
- 3 camisas de tela dril color celeste (por año)
- 1 par de botas de hule
- 1 par de botas de cuero
- 1 capa impermeable

n) Para trabajadores de Cuadrillas de Brechas (por año)

- 1 casco de material aislante
- 1 par de guantes de cuero
- 1 par de botas de cuero
- 1 par de botas de hule
- 2 pantalones de lona azul (por año)
- 2 camisas de tela dril color celeste (por año)

ñ) Para los trabajadores (as) no incluidos en los incisos anteriores, el INDE otorgará uniformes y calzado. Los artículos y equipo que no se indica el tiempo en que serán reemplazados, están sujetos a ser presen-

tados ante el Jefe Inmediato para que compruebe el deterioro y emita la autorización correspondiente para su inmediata reposición.

Artículo 172. CALIDAD DEL EQUIPO Y UNIFORME. El equipo de protección y de uniforme, deberá corresponder a la naturaleza del trabajo, ser de buena calidad y contar con identificación visible del INDE, el cual será entregado durante el primer semestre de cada año; haciéndose entrega del mismo a la totalidad de los trabajadores del INDE. A los trabajadores que no usen los uniformes respectivos, se les aplicarán las medidas disciplinarias establecidas en este Pacto. Los uniformes serán de un solo estilo o combinación de colores para todos los trabajadores.

Artículo 173. TRASLADO DE TRABAJADORES ACCIDENTADOS. En caso de un accidente de trabajo, por estar realizando labores al servicio del INDE el trabajador afectado deberá ser trasladado en forma inmediata a un Centro de Salud u Hospital en vehículo adecuado, sin necesidad de previa autorización para uso del mismo; si hubiere necesidad de utilizar vehículos particulares para el traslado, el pago por el uso del mismo lo efectuará el INDE contra presentación del comprobante respectivo.

Artículo 174. UTILIZACIÓN DEL EQUIPO ADECUADO PARA REALIZAR TAREAS RIESGOSAS. Los trabajadores (as) que realicen tareas riesgosas inherentes a su cargo, deberán ejecutarlas siempre que dispongan del equipo de protección correspondiente, que garantice su seguridad.

Artículo 175. PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DE NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Para alcanzar los propósitos de Higiene y Seguridad en el trabajo, el INDE realizará las actividades siguientes:

a) En todos los lugares donde se ejecuten tareas de riesgo en el trabajo, el INDE hará fijar avisos claros, precisos y llamativos que sirvan de prevención a los trabajadores (as) y a otras personas.

b) El INDE colocará, en cada Centro de Trabajo, una cartelera para utilizarla exclusivamente en exhibir órdenes e instructivos, circulares y toda clase de publicidad del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial;

c) El INDE publicará y colocará en los sitios más visibles de los Centros de Trabajo, carteles ilustrados y educativos sobre seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, publicará y hará llegar a los trabajadores (as) los boletines que el Departamento de Higiene y Seguridad Industrial considere necesarios; y

d) El INDE colocará, en los Centros de Trabajo, carteles ilustrativos

acerca del cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores (as), relativas a higiene y seguridad en el trabajo.

Artículo 176. PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES. Los trabajadores (as) expuestos a contraer alguna enfermedad profesional o que hubieren contraído la misma en el INDE, serán trasladados a su solicitud y previo dictamen de un Médico del IGSS, a otro Centro de Trabajo, sin menoscabo de su salario y demás prestaciones, excepto las específicas del Centro de Trabajo donde desempeña sus labores.

Artículo 177. INTRANSFERIBILIDAD DE OBJETOS DE TRABAJO DE USO PERSONAL. La indumentaria estrictamente personal, usada por un trabajador (a), no será transferida a otro trabajador (a), por lo que no queda obligado (a) a devolverla al INDE.

Artículo 178. UTILIZACIÓN DE EQUIPO. El Trabajador (a) que reciba equipo está obligado (a) a utilizarlo en la ejecución de sus labores y su no utilización constituye falta para los efectos de la aplicación de este Pacto. En caso de pérdida, daño o destrucción, comprobable imputable al trabajador (a), éste lo repondrá o reparará por su cuenta. Se exceptúa el daño o deterioro ocasionado por el uso normal del equipo.

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 179. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE REGLAMENTOS. Los reglamentos que desarrollen o complementen los derechos, prestaciones y obligaciones que este Pacto contempla, deberán ser elaborados en su contenido de común acuerdo entre las partes y aprobados por el INDE. Aprobados tales reglamentos por el INDE o por la autoridad que corresponde, si la aprobación fuera necesaria, se entenderá que forman parte integrante de este pacto y las disposiciones que contengan los mismos, no podrán disminuir, contravenir o negar los derechos y obligaciones de las partes contenidas en este Pacto.

Artículo 180. JURISDICCIÓN PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS. Las partes acuerdan respetar y aplicar los procedimientos de conciliación estipulados en este Pacto. Si los conflictos no se resuelven de conformidad con los procedimientos establecidos en este Pacto, las partes se someten a la jurisdicción de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del país, pudiendo acudir en conciliación a la inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 181. NULIDAD. Todos los actos o estipulaciones realizados por las partes, en contravención a las disposiciones de este Pacto, serán nulos y por lo tanto, no obligarán al INDE ni al Sindicato.

Artículo 182. INCUMPLIMIENTO DEL PACTO. El incumplimiento por acción u omisión de cualquiera de las normas del presente Pacto por alguna de las partes, dará derecho a la otra, a tomar las acciones legales pertinentes.

Artículo 183. CASOS IMPREVISTOS. Lo que no haya quedado convenido en el presente Pacto Colectivo y que se refiera a la relación entre las partes, será resuelto conciliatoriamente entre la Gerencia del INDE que corresponda y el Comité Ejecutivo del STINDE y en última instancia por la Gerencia General o por el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, donde se plantee el conflicto.

Artículo 184. TERMINO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PACTO. Toda disposición, prestación, derecho y obligación contemplada en el presente Pacto, que no tenga señalado un término o plazo especial para su ejecución, se entenderá que es de inmediato cumplimiento al entrar en vigencia este Pacto, excepto en aquellos casos que se requiere de previa reglamentación que desarrolle normas.

Artículo 185. PRESCRIPCIÓN. Los derechos del trabajador (a) y del INDE en materia de Prescripción, se regirán por lo que al respecto se establece en el Código de Trabajo. No prescribirán los derechos de los hijos menores de edad e incapaces, de los trabajadores que fallezcan, en tanto unos y otros no tengan representante legal.

Artículo 186. LA LIBRE ADMINISTRACIÓN. La facultad de la libre administración que al INDE confiere la Ley será ejercitada de conformidad con la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica del INDE, el Código de Trabajo y el presente Pacto.

Artículo 187. CONSTRUCCION DE NUEVAS PLANTAS GENERADORAS Y MANTENIMIENTO DE LO INSTALADO. El INDE dará prioridad a la construcción de nuevas Plantas Generadoras de energía eléctrica. Asimismo repotenciará y dará mantenimiento a las que actualmente tiene, así como, a las subestaciones, Líneas de Transmisión y demás equipo institucional.

Artículo 188. IMPLEMENTACIÓN DE ESTUDIOS ESPECIALES. El INDE previa autorización del Consejo Directivo, implementará los estudios, programas y planes relacionados con: Reorganización de Puestos y Escala Salarial, Evaluación del Desempeño; Plan Integral de Capacita-

ción; Plan de Seguridad Industrial e Higiene en el Trabajo; siempre que tengan como propósito mejorar las condiciones administrativas del INDE y sus trabajadores y que se hayan cumplido los procedimientos y requisitos establecidos para el efecto en el presente Pacto Colectivo.

Artículo 189. VIGENCIA DEL PACTO. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tendrá una duración de veinticuatro (24) meses contados a partir de la fecha de su suscripción. Se conviene que el hecho de que expire el plazo de la vigencia del presente Pacto, no implica la disminución, terminación o pérdida de los derechos, prestaciones y demás disposiciones contenidas en el mismo y mientras no se suscriba el nuevo pacto conservarán toda su vigencia.

Artículo 190. TITULACIÓN DE ARTÍCULOS. Los títulos de cada artículo del presente Pacto, son únicamente explicativos y no limitarán los derechos de las partes.

Artículo 191. IMPRESIÓN DEL PACTO. El INDE imprimirá por su cuenta, este Pacto Colectivo en el formato elaborado de mutuo acuerdo entre las partes y entregará dentro de los sesenta (60) días contados a partir de la vigencia del Pacto, dos mil ejemplares (2,000) al Comité Ejecutivo, con la finalidad de ser entregados a los miembros afiliados al Sindicato.

Artículo 192. NEGOCIACIÓN DEL PRÓXIMO PACTO. La negociación del Pacto Colectivo que sustituirá al presente, podrá iniciarse hasta con cuatro meses de anticipación a la terminación del presente Pacto.

Artículo 193. INCREMENTO SALARIAL A LOS TRABAJADORES (AS). Con efecto del uno de septiembre del 2012, el INDE concede un aumento salarial mensual de TRESCIENTOS QUETZALES (Q.300.00), a todos sus trabajadores. Este aumento salarial se cancelará a partir de la quinceña subsiguiente a la fecha de suscripción del presente Pacto Colectivo. El incremento salarial acordado formará parte del salario base en la estructura salarial del INDE.-

Artículo 194. USO DE VEHÍCULOS. El INDE, dentro de un plazo no mayor de noventa (90) días, contados a partir de la vigencia del presente Pacto, emitirá un Normativo para uso de vehículos de su propiedad o que se encuentren a su servicio, con el objeto de garantizar el correcto uso y mantenimiento de los mismos, de acuerdo con los fines del Instituto.

Artículo 195. CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE GERENCIAS, DEPARTAMENTOS U OTRAS DEPENDENCIAS DEL INDE. Para los efectos del presente Pacto, las partes convienen que en donde aparezcan los nombres de Gerencias o Dependencias, si las mismas cambiaran de denomi-

nación, quedarán incorporadas al presente Pacto las nuevas designaciones que les correspondan y se entenderá que las denominaciones actuales corresponden a las nuevas denominaciones.

En fe de lo expuesto en el articulado anterior, suscribimos el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en la Ciudad de Guatemala el diez de octubre de dos mil doce, en tres (3) ejemplares, quedando un ejemplar a cada una de las partes y el tercero que será remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos legales consiguientes. Hacemos constar que la vigencia del presente Pacto, es a partir del diez de octubre de dos mil doce, de conformidad con el Punto Segundo del Acta número cincuenta y siete guión dos mil doce (No. 57-2012), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo del INDE el día once de septiembre del año dos mil doce (11/9/2012) y el Punto Tercero del Acta número cero cinco guión dos mil doce (No. 05-2012), de la Asamblea General Extra Ordinaria del Sindicato de Trabajadores del INDE -STINDE-, celebrada el día Treinta y Uno de Agosto de dos mil doce.

EN REPRESENTACIÓN DEL INDE

EN REPRESENTACIÓN DEL INDE
PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO
Ing. Erick Estuardo Archila D'Almeida
PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO

Ing. Marinus Aric Boer Johannessen
GERENTE GENERAL

Lic. Victor Manuel Alegria Rodas
Jelic Asesoría Jurídica Corporativa

EN REPRESENTACIÓN DEL STINDE

Gustavo Adolfo Valencia Hernández
SECRETARIO GENERAL

Josué Nefrali Argueta Tharrá
SECRETARIO DE CONFLICTOS

José Giovanni Dubón Moraga
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

Jerry Nefrali Pérez Chim
SECRETARIO DE FINANZAS

Adán López Becinos
SECRETARIO DE ACTAS

José Luis Mac Recanohj
SEC. DE RELACIONES EXTERIORES

Raúl Vinicio González Flores
SECRETARIO DE EDUCACION

Yolanda Duarte Osorio
SECRETARIA DE ASUNTOS DE LA MUJER

Tomas William del Aguila Corrales
SECRETARIO DE DEPORTES

Victor Raúl Chacón Argueta
ASESOR JURIDICO STINDE

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. GUATEMALA, DIECISÉIS DE
NOVIEMBRE DE DOS MIL DOCE.

RESOLUCION No. 343-2012

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Instituto Nacional de Electrificación -INDE- y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación -STINDE-, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para determinar si se ajustan a las Leyes que les son aplicables. En el presente caso se ha comprobado que las disposiciones contenidas en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sujeto a estudio, se encuentran en concordancia con la legislación vigente.

POR TANTO:

Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los Artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo; 5 y 6 del Acuerdo Gubernativo número 221-94 al resolver:

DECLARA:

1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación -STINDE- y el Instituto Nacional de Electrificación -INDE-, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.
2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses, contados a partir de la fecha de su suscripción de conformidad con el Artículo 189 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por las partes referidas en el numeral anterior, quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran.
3. Notifíquese y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de Estadística del Trabajo para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.




Elsa Marina Avalos Lopez
Primera Viceministra de Trabajo y Previsión Social




Dr. Carlos Francisco Chemes Salazar
Ministro de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

BENEFICIOS DEL PACTO



Aumento Salarial



Seguro Médico Familiar



Estabilidad Laboral



Fortalecimiento del FOPINDE



Mantenimiento y Construcción de Nuevas Plantas Hidroeléctricas