



CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL No. 01173-2021-06209/ SECRETARIA. Tribunal de Conciliación del Juzgado Décimo Cuarto Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social. En la ciudad de Guatemala, el diecisiete de agosto de dos mil veintidós, siendo las trece horas con veinticinco minutos, en la sede de la Sala de Audiencias del Juez "A", se encuentra constituido en **TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN**: Abogado **FREDY ARIEL LEONARDO HERNÁNDEZ** Presidente, **NOELIA FABIOLA ROMERO CORTEZ**, en su calidad de Delegada de la parte Patronal; y, **LUIS ALFREDO AGUILAR CONLLEDO**, en su calidad de Delegado Titular por parte del Sector Laboral; así mismo, **BRENDA SOFIA CHINCHILLA MAYÉN**, en calidad de Secretaria del Tribunal. **DE LA COMPARECENCIA DE LAS PARTES**: El Juzgador verifica la comparecencia de los delegados de la parte emplazada, **LA ACADEMIA DE LAS LENGUAS MAYAS DE GUATEMALA**, se encuentra presente **MIGUEL FELIPE PAJARITO**, se identifica con documento personal de identificación –DPI- del Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, Centroamérica, Código Único de Identificación dos mil quinientos noventa y ocho espacio ochenta y nueve mil setecientos sesenta y ocho espacio mil cuatrocientos dieciséis; **ESTEBAN TUL JOR**, se identifica con documento personal de identificación –DPI- del Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, Centroamérica, Código Único de Identificación mil setecientos cuarenta y uno espacio ochenta y dos mil cuatrocientos cincuenta y siete espacio mil seiscientos dos; **ANA ELIZABETH LÓPEZ RAMÍREZ**, se identifica con documento personal de identificación –DPI- del Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, Centroamérica, Código Único de Identificación dos mil seiscientos veintiuno espacio setenta y cuatro mil seiscientos veintiséis espacio mil trescientos nueve. Los delegados comparecen

sin auxilio profesional. **POR PARTE DEL SINDICATO EMPLAZANTE** comparecen los delgados de dicho sindicato: **EDDY ARMANDO ETEC AJCET**, SECRETARIO GENERAL ADJUNTO; **WILMER EZEQUIEL PÉREZ CHAVEZ**, SECRETARIO DE CONFLICTOS; y, **ELSA GUADALUPE PEREZ JIMENEZ**, SECRETARIO DE FINANZAS, identificados con su carné que los acredita como tal. Los delegados comparecen asesorados por **Nestor Estuardo de León Mazariegos**, abogado colegiado activo treinta y cinco mil ochocientos veintiséis, quien comparece en su calidad de asesor sindical del Sindicato de Trabajadores de la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala "STALMG", quien es de calidad ya conocida. El objeto de la presente audiencia es emitir las recomendaciones correspondientes, dentro del presente conflicto colectivo de carácter económico social. Se procede de la siguiente forma: **PRIMERO**: el Tribunal de Conciliación en virtud de haber escuchado las pretensiones de ambas partes, luego de haberse realizado las indagaciones, especialmente en cuanto derechos económicos discutidos, y conforme al **Dictamen Financiero, emitido por la Dirección Técnica del Presupuesto, del Ministerio de Finanzas Públicas de fecha doce de mayo del dos mil veintidós**, procede a emitir las recomendaciones sobre los artículos en los cuales las partes no llegaron a un acuerdo en las audiencias anteriormente celebradas, recomendaciones que son escuchadas y aprobadas por ambas delegaciones; por lo tanto, este tribunal delibera en la aprobación del **convenio colectivo de condiciones de trabajo, que constituye el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA ACADEMIA DE LAS LENGUAS MAYAS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ACADEMIA DE LENGUAS MAYAS DE GUATEMALA – STALMG-**; el cual queda de la siguiente manera:



CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. LAS PARTES: Las partes de la presente negociación son las siguientes:

- 1) Por la autoridad nominadora, La Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala,
- 2) En representación de los servidores públicos de la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala, será representados por el Sindicato de Trabajadores de la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala –STALMG-,
- 3) En el instrumento colectivo se simplificará, a la parte nominadora se denominará “La Academia” y a la representación de los servidores públicos se le denominará “El Sindicato”
- 4) La Academia y El Sindicato, se denominarán en su conjunto indistintamente “LAS PARTES”.

ARTÍCULO 2. REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Son representantes de la Autoridad Nominadora los que estén legítimamente autorizados dentro del ámbito de sus respectivas competencias y funciones. Son representantes del sindicato los miembros de sus respectivos Comité Ejecutivo.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIO DE LEGALIDAD: Las partes se comprometen a respetar en sus propuestas y decisiones las siguientes Leyes: la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y sus respectivas reformas, Reglamento Interior de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala, Acuerdo Numero 11-2019 del Consejo Superior de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala; la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas; los Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, y las demás disposiciones aplicables en el sector público al que pertenece la Academia.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS DEL PACTO. El Pacto es una Ley Profesional de observancia obligatoria para las partes, que norma y reglamenta las condiciones en que el trabajo deba prestarse entre éstas, garantizará la estabilidad laboral y promoción en el trabajo, la eficacia y eficiencia en el servicio público, la seguridad y bienestar de los servidores públicos. En consecuencia, las partes reconocen que, por tener intereses comunes, sus relaciones deben regirse por los principios del derecho de trabajo y los principios de equidad, justicia, legalidad, eficacia, eficiencia, meritocracia, respeto mutuo y tratar de resolver los conflictos laborales por la vía correspondiente.

ARTÍCULO 5. LEY PROFESIONAL Y ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ. El presente Pacto tiene carácter de ley profesional entre las partes, es aplicable en todos los lugares donde la Academia tenga instalados centros de trabajo o aquellos que establezca en el futuro, a los funcionarios y empleados públicos que tengan relación con él, de conformidad con lo que establece el artículo 50 del Código de



Trabajo.

ARTÍCULO 6. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. La Academia reconoce al Sindicato, como los representantes de los intereses de sus afiliados y no afiliados que lo soliciten. La Academia se compromete a tratar a la brevedad posible con el Sindicato respectivo los asuntos de sus representados.

CAPÍTULO SEGUNDO ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 7. ASAMBLEAS GENERALES. El Sindicato realizará sus Asambleas Generales Ordinarias de conformidad con sus Estatutos y sus Asambleas Extraordinarias con un máximo de ocho (8) por año, a partir de las doce horas (12:00) en su sede o indistintamente en cualquier instalación de la Academia, dando aviso por escrito, al departamento de Recursos Humanos sobre la realización de las Asambleas. Los afiliados se comprometen a dar aviso con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a su jefe inmediato que participarán en la Asamblea General programada, quien llevará el control de los servidores públicos que asistan.

ARTÍCULO 8. LICENCIAS DE CARÁCTER SINDICAL. La Academia concederá licencias con goce de salario hasta un máximo de cuarenta días (40) días al año para que el Sindicato lo distribuya entre los afiliados a los mismos, para asistir a conferencias, cursillos, seminarios, congresos y otros eventos análogos de tipo sindical a los que fueran invitados y aquellos que organicen el Sindicato en forma presencial o virtual, quienes garantizarán la continuidad de la prestación de los

servicios, previo aviso justificado y por escrito a Recursos Humanos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al evento, respetándose las leyes ordinarias.

ARTÍCULO 9. LICENCIA SINDICAL. Los miembros del Comité Ejecutivo gozarán de seis (6) días hábiles cada mes sin goce de salario para el desempeño de sus actividades sindicales, adicionales a los seis (6) días que al efecto establece el artículo 61, literal ñ), numeral 6, del Código de Trabajo.

Asimismo, los miembros de los Consejos Consultivos gozarán de un (1) día hábil cada mes con goce de salario para sus actividades sindicales.

Durante el tiempo que duren dichas licencias, la Academia se abstendrá de asignarle trabajo u obstaculizar al empleado público de que se trate.

ARTÍCULO 10. INAMOVILIDAD SINDICAL. Los directivos del sindicato gozarán del derecho de inamovilidad en el trabajo que desempeñen de la siguiente manera:

- a) Los miembros del Comité Ejecutivo por el tiempo que duren en el ejercicio de sus cargos y hasta por doce (12) meses, después de haber cesado en el mismo.
- b) En el Consejo Consultivo por el tiempo que duren en el ejercicio de sus cargos y hasta tres (3) meses, después de haber cesado en el mismo.

En ningún caso se suprimirán los puestos de trabajo de dichos directivos en su



perjuicio y no podrán destituirse sin antes haberse tramitado, causar firmeza y estar debidamente ejecutoriado el procedimiento de despido en juicio ordinario establecido en el artículo 223, inciso d), del Código de Trabajo y el procedimiento de despido establecido en la Ley de Servicio Civil, su Reglamento, Reglamento de la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala y el presente pacto.

ARTÍCULO 11. SEDE Y DOTACIÓN DE EQUIPO PARA EL SINDICATO. La Academia dotará al Sindicato de una oficina que deberá contener un espacio físico de acuerdo a la posibilidad institucional, misma que deberá tener diez sillas, un escritorio ejecutivo, una silla secretarial, un archivo, una computadora; y, una impresora.

ARTÍCULO 12. ANIVERSARIO DEL SINDICATO. La Academia se comprometerá a contratar a un conferencista y brindar almuerzo para que pueda darse la actividad del aniversario del sindicato, mismos que darán el día ocho de diciembre de cada año el cual si fuere día inhábil, se correrá al día hábil siguiente del aniversario.

ARTÍCULO 13. APOORTE PARA APOYO E INCENTIVACIÓN DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Cuando lo requiera el sindicato, la Academia deducirá del Salario de los Trabajadores (as) afiliados (as) al sindicato las cuotas sindicales ordinarias en la forma que lo establezcan los estatutos y las leyes de trabajo vigentes, así como, las cuotas sindicales extraordinarias en casos especiales cuando lo requieran los sindicatos. Para los efectos del presente artículo el sindicato proporcionará a la Academia una nómina de sus afiliados.

ARTÍCULO 14. CARGO DE CONFIANZA Y DE EXCLUSIÓN SINDICAL. Los cargos de confianza son los ocupados por funcionarios o empleados públicos designados para cumplir funciones de dirección y representación, en razón de méritos, calidades y funciones especiales, por ello no pueden afiliarse a los Sindicatos:

- a) El Presidente de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala.
- b) Los 22 presidentes del Consejo Superior de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala.
- c) El Auditor Interno de la Academia.
- d) El Jefe de Asuntos Jurídicos de la Academia.
- e) Los Directores de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala.
- f) Los servidores públicos que están en la categoría que regula el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 346 (Reglamento que determina los trabajos no sujetos a limitaciones de jornada ordinaria de trabajo).

CAPÍTULO TERCERO
PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN
Y PREVENCIÓN DE PROBLEMAS DE ORDEN LABORAL

ARTÍCULO 15. OBJETO. El presente capítulo tiene por objeto regular, prevenir y resolver lo relativo a problemas laborales de trascendencia colectiva o individual, sobre la base de los principios propios del derecho de trabajo y el presente pacto.



ARTÍCULO 16. VÍAS PARA RESOLVER LAS CONTROVERSIAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS. En los casos de controversias individuales o colectivas, se establece:

- a) Las partes deberán atender las solicitudes, para prevenir, regular y resolver las controversias de orden laboral que surjan con motivo de la relación obrero patronal en la vía conciliatoria, y actuarán de acuerdo a lo establecido en este Pacto y en el artículo 374 primer párrafo del Código de Trabajo, dejando constancia escrita de lo acordado en dicha negociación conciliatoria; y,
- b) En caso de fracasar la vía conciliatoria, la Academia y los trabajadores colectiva o individualmente considerados, podrán ejercitar las acciones que estimen necesarias ante la Junta Mixta o ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.

ARTÍCULO 17. GESTIÓN INICIAL PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Para la resolución de asuntos o problemas de carácter laboral, los servidores públicos pueden acudir en primer término a los correspondientes jefes inmediatos; de no resolverse el problema, en forma personal o con ayuda del Sindicato podrán acudir ante las autoridades superiores de la Academia, o a los funcionarios específicamente designados motivando diálogos conciliatorios que conduzcan a la solución del problema.

Si el caso no quedare resuelto, los interesados en forma personal o por medio del Sindicato podrán someterlo a conocimiento de la Junta Mixta establecida en

el presente capítulo, para que recomiende lo procedente.

ARTÍCULO 18. JUNTA MIXTA. La Junta Mixta es el órgano bipartito cuyas funciones son eminentemente conciliatorias y deberá acordar las recomendaciones necesarias, tanto para la Academia como para los servidores públicos, para mantener armonía entre las partes, a efecto de prevenir y resolver los conflictos que pudieran suscitarse o se sometan a su consideración en la relación obrero patronal.

Los acuerdos a que llegue la Junta Mixta son de cumplimiento obligatorio para las partes en conflicto y deben ejecutarse inmediatamente o en los plazos acordados, de no acordarse plazo no podrá excederse de quince días hábiles el cumplimiento de lo acordado por la Junta. Los funcionarios se abstendrán de coaccionar, influenciar o intervenir en las decisiones de la Junta Mixta y acatarán las recomendaciones emanadas por la misma.

ARTÍCULO 19. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integrará de la forma siguiente:

- a) Por parte de la Academia hasta por un máximo de tres (3) delegados propietarios y hasta un máximo de tres (3) suplentes, que deberán ser funcionarios activos de la Academia.
- b) Por parte del Sindicato, habrá tres (3) delegados propietarios, y hasta un máximo de tres (3) delegados suplentes, quienes serán nombrados por sus respectivos comités ejecutivos. La participación de los suplentes



será exclusivamente por ausencia del titular.

- c) Las reuniones podrán efectuarse con la presencia de dos (2) miembros como mínimo de cada una de las partes.

ARTÍCULO 20. REUNIONES DE JUNTA MIXTA. La Junta Mixta celebrará reuniones ordinarias: el día, hora y lugar que convengan sus integrantes cuando sea convocada por cualquiera de las partes por escrito.

ARTÍCULO 21. ATRIBUCIONES DE LA JUNTA MIXTA. Son facultades de la Junta Mixta:

- a) Conocer, analizar discutir y resolver sobre los asuntos que se sometan a su consideración por cualquiera de las partes,
- b) Intervenir con carácter de órgano conciliador, respecto a todas las diferencias que con motivo de la relación obrero-patronal puedan surgir por la aplicación de este Pacto, del Reglamento de la Academia y las Leyes de Trabajo y Previsión Social, proponiendo las acciones que resuelvan el conflicto planteado; y,
- c) Conocer, intervenir y mediar en todos los asuntos que le competen por la naturaleza del caso o por sus propios fines.

ARTÍCULO 22. TOMA DE RECOMENDACIONES DE LA JUNTA MIXTA. Para la toma de recomendaciones de la Junta Mixta, las mismas deberán ser aprobadas por consenso de sus integrantes.

ARTÍCULO 23. ACTAS DE JUNTA MIXTA. En toda reunión que celebre la Junta Mixta, deberá suscribirse el acta correspondiente en tres ejemplares, una copia para cada parte y una copia que deberá remitirse a Recursos Humanos.

CAPITULO CUARTO CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 24. DIAS DE ASUETO. Son días de asueto con goce de salario para todos los funcionarios y empleados públicos de la Academia:

- a. Uno de enero;
- b. Miércoles, jueves, viernes, sábado santo y domingo de resurrección;
- c. Uno de mayo;
- d. Treinta de junio;
- e. Quince de septiembre;
- f. Veinte de octubre;
- g. Uno de noviembre;
- h. Ocho de diciembre (Aniversario del Sindicato)
- i. Veinticuatro, veinticinco, treinta y uno de diciembre;
- j. El cumpleaños del funcionario o empleado público;



- k. El día de la festividad de la localidad para los funcionarios y empleados públicos que presten sus servicios en la misma.
- l. El día de la celebración del año nuevo maya según el calendario Haab'

Asimismo, será día de asueto para las madres que laboran en la Academia el diez de mayo; para los padres, el día diecisiete de junio y el día veintiséis de abril para quienes desarrollen funciones secretariales, con fundamento al Decreto número 25-94 del Congreso de la República. Para gozar de estos días de asueto, el jefe inmediato deberá comunicar al departamento de Recursos Humanos, el listado de los funcionarios y servidores públicos que acrediten tal calidad.

Si alguno de los días de asueto anteriormente detallados ocurre en día inhábil, el mismo se gozará el día hábil anterior o posterior inmediato.

ARTÍCULO 25. VACACIONES. Para dar cumplimiento a las disposiciones legales que regula los artículos 49 y 51 del Reglamento Interior de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala, la autoridad superior de cada dependencia presentará al departamento Recursos Humanos, el programa correspondiente a más tardar en la primera semana del mes de octubre de cada año. Dicha unidad dará a conocer los listados autorizados a más tardar el quince del mes de octubre de cada año.

El trabajador podrá gozar de forma fraccionada sus vacaciones conforme el artículo 48 del Reglamento Interior de la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala, no solo cuando sea por conveniencia de la institución, sino por conveniencia al

trabajador por alguna emergencia o por enfermedad del mismo. También serán otorgadas cuando algún trabajador las solicite, siempre que haya adquirido el derecho, con base al artículo 58 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

El período vacacional se otorgará de la siguiente forma siempre y cuando haya adquirido el derecho:

- a) De 01 a 04 años de servicio continuo: **20** días hábiles
- b) De 05 a 08 años de servicio continuo: **21** días hábiles
- c) De 09 a 12 años de servicio continuo: **22** días hábiles
- d) De 13 a 16 años de servicio continuo: **23** días hábiles
- e) De 17 a 20 años de servicio continuo: **24** días hábiles
- f) De 21 a 28 años de servicio continuo: **25** días hábiles
- g) De 29 años en adelante: **30** días hábiles

Las partes acuerdan que como política institucional se realicen las gestiones administrativas para que los empleados y funcionarios de la Academia gocen sus respectivos períodos vacacionales, incluso los atrasados, debiendo los jefes inmediatos realizar las programaciones respectivas, en el caso de aquellos trabajadores que terminen su relación laboral se aplique lo que para el efecto establece el segundo párrafo del artículo 136 del Código de Trabajo, en cuanto a la compensación económica.

La Academia se compromete a que los empleados públicos gocen su período vacacional en el año que le corresponda, sin estar sujeto a condición alguna.



ARTÍCULO 26. JORNADA DE TRABAJO: Se establece como una única jornada ordinaria diurna cuyo horario es de ocho horas a dieciséis horas, de lunes a viernes. Así mismo, se concederá dentro del mismo horario una hora de almuerzo.

Los servidores públicos deben presentarse a sus labores conforme a los horarios de la jornada de trabajo establecida. La Academia permitirá un máximo de sesenta minutos de retraso por mes calendario, los cuales no son acumulables.

En caso de inasistencia o entrada tardía del trabajador, tendrá derecho a informar y justificar de conformidad con lo que para el efecto establezca las leyes de la materia.

No obstante, de lo expuesto en el párrafo anterior, también podrán laborar en Teletrabajo, únicamente cuando haya inexistencia del servicio de transporte público, previa autorización de la Academia, para quienes se les dificulta su movilización hacia el centro de trabajo.

ARTICULO 27. ESTABILIDAD LABORAL.

- a) Con el propósito de garantizar la estabilidad laboral y los principios de justicia laboral y de realidad, la Academia se compromete a realizar los trámites administrativos correspondientes y girar sus instrucciones a donde corresponda para proceder a presupuestar (renglón 011) a todos los trabajadores de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala; según la disponibilidad financiera para realizarlo, debido a que la naturaleza de sus funciones es de carácter permanente, puesto que su función principal es de

promover la promoción, normalización y difusión de los idiomas mayas. Lo que se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

- b) Durante la vigencia del presente pacto, la Academia se compromete a no despedir a ningún trabajador, siempre y cuando no incurra en las razones justas de despido establecidas en el artículo 77 del Código de Trabajo.

ARTICULO 28. TRASLADOS DEL PERSONAL.

- a) **TRASLADO INDEFINIDO POR DECISIÓN UNILATERAL DE LA ACADEMIA:** Salvo lo establecido en el artículo 60 de la Ley de Servicio Civil y el artículo 20 literal b) segundo párrafo del Código de Trabajo no podrán realizarse traslados indefinidos o temporales sin la anuencia del servidor público, en caso de incumplimiento, el afectado podrá hacer uso de los recursos establecidos en el artículo antes citado. En tanto se resuelva, el servidor público afectado no está obligado a efectuar el traslado y seguirá laborando normalmente en su puesto de trabajo, sin incurrir en falta laboral. Si la impugnación es resuelta desfavorable para el servidor público podrá hacer uso de los recursos legales establecidos en nuestra legislación nacional e internacional, y siendo el fallo en última instancia y no habiendo más recursos por plantear, se efectuará el traslado.
- b) **TRASLADOS TEMPORALES:** Los traslados temporales por razones de trabajo, que no exceda de tres meses, deberán realizarse por escrito al e indicar la duración de este, pero siempre la duración del traslado no puede



exceder de tres meses.

- c) **TRASLADOS INDEFINIDOS:** Los servidores públicos solicitarán su traslado ante el departamento de Recursos Humanos y esta determinará la procedencia, y para el efecto se tendrá la presencia del jefe inmediato y el servidor público solicitante, para que se conozca el motivo de dicha solicitud.

ARTICULO 29: AFILIACIÓN DE CLASES PASIVAS. Derivado que la Academia no posee su propio régimen de pensiones, se acuerda acogerse al régimen establecido en el Decreto 63-88 "Ley de clases pasivas civiles del estado" del Congreso de la República de Guatemala, para regular las relaciones entre la Administración Pública y sus Servidores con el fin de garantizar su eficiencia y asegurar estímulo en el trabajo. Para el efecto, la presidencia de la Academia, autorizará de forma inmediata el trámite de Afiliación a la ONSEC a cualquier servidor público perteneciente a la ALMG si este así lo desee y que este presupuestado en el los diferentes reglones y no se le negará la autorización de dicho trámite.

CAPITULO SEXTO

SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 30. PREVENCION DE ENFERMEDADES, ACCIDENTES, RIESGOS Y CATASTROFES. La Academia se comprometerá a la formación del Comité de Salud y seguridad en cada centro de trabajo y este a la vez velará por la prevención de accidentes, medio ambiente y catástrofes, dando cumplimiento al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional emanado por el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social los Acuerdos Gubernativos 229-2014 y 79-2020, siendo apoyado por las autoridades del equipo, material, y capacitaciones que se requieran para proteger la integridad corporal, la salud, y la higiene de todos los funcionarios y servidores públicos.

ARTICULO 31. JORNADAS MÉDICAS: La Academia, se compromete por los menos dos veces al año, coordinar con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y/o Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y/o algun Colegio o Facultad de tenga en su pensum de estudios las ciencias de la salud, a realizar jornadas medicas que tengan como minimo los servicios de oftamologia, odontologia, medicina en general, y exámenes de laboratorio básico.

CAPÍTULO SEPTIMO

LICENCIAS CON GOCE Y SIN GOCE DE SALARIO

ARTÍCULO 32. LICENCIA CON Y SIN GOCE DE SALARIO. La Academia otorgara licencias con goce de salario a sus servidores y funcionarios públicos en los siguientes casos:

a) POR ENFERMEDAD O POR ACCIDENTE: hasta un máximo de dos meses mediante orden de suspensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En caso de enfermedades terminales, debidamente dictaminada, podrá otorgarse hasta tres meses, acreditando dicho extremo al departamento de Recursos Humanos.



En caso de enfermedades infecto contagiosas como el SARS, SAR 2 u otro virus similar, debidamente acreditada ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, acreditando dicho extremo al departamento de Recursos Humanos.

b) POR GRAVIDEZ: por el termino de treinta días de prenatal y sesenta días de post-natal, salvo los casos que el médico amplíe dichos periodos.

c) POR CASO DE ABORTO TERAPEUTICO O ACCIDENTE: treinta y cinco días contados a partir de la fecha del aborto terapéutico o accidental.

d) POR FALLECIMIENTO: del cónyuge o conviviente de hecho, padre, madre o hijos, siete días hábiles, de hermanos o abuelos, un día hábil. El empleado o funcionario público deberá acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con la simple copia de la certificación de Acta de Defunción.

e) POR ENFERMEDAD GRAVE: del cónyuge o conviviente de hecho, padre, madre, o hijos, cinco días hábiles; de hermanos o abuelos hasta un día hábil. El empleado o funcionario público deberá acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con constancia médica expedida por médico cirujano colegiado activo.

f) POR MATRIMONIO: seis días hábiles, debiendo el empleado o funcionario público, realizar el tramite correspondiente y a modo de programar la licencia, y reanudar sus labores, con la presentación de la constancia de matrimonio correspondiente.

g) POR NACIMIENTO DE HIJO: tres días hábiles. El trabajador deberá acreditar el hecho al momento de reanudar sus labores, con copia simple de la certificación de la partida de nacimiento del hijo.

h) LACTANCIA: una hora diaria por diez meses, salvo que por prescripción médica deba prolongarse hasta un máximo de dos meses más.

i) PARA ASISTIR A DILIGENCIAS JUDICIALES: cuatro horas dentro de la jornada laboral, salvo que la diligencia se prolongue a toda la jornada, debiendo el empleado o funcionario público acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con la presentación de resolución judicial, Acta de audiencia, notificación judicial o certificación correspondiente, según sea el caso.

j) POR ESTUDIOS: La Academia, concederá por un mes para sustentar Examen Técnico Profesional Privado o Ejercicio Profesional Supervisado, hasta un máximo de dos veces.

La solicitud deberá realizarse con el documento de la Universidad que acredite la realización de la práctica profesional, deberá ser dirigida a la autoridad nominadora con un mes de anticipación, por conducto del departamento de Recursos Humanos, la cual debe estar firmada por el jefe inmediato para los efectos de conocimiento; salvo aquellas facultades de las diferentes universidades que tengan mecanismos distintos para la sustentación de los respectivos exámenes técnicos profesionales no se le aplicará dicho plazo, para lo cual deberán acreditarlo a través del departamento



de Recursos Humanos con el comprobante del pago o la certificación extendida por la Universidad correspondiente.

El trabajador tiene la obligación de presentar nota extendida por la Universidad que corresponda, que acredite haberse sometido al examen técnico profesional o haber realizado el ejercicio profesional supervisado; la cual deberá ser presentada al reincorporarse a sus labores.

k) PARA ATENDER ASUNTOS ESCOLARES Y DONDE ESTUDIEN SUS

HIJOS MENORES DE EDAD: un máximo de dos horas al mes, que se sucedan durante el periodo educativo, presentando la constancia respectiva del uso de la referida licencia, al momento de reanudar sus labores.

l) POR ASUNTOS PERSONALES: La Academia podrá otorgar hasta un máximo de cinco días durante el transcurso del año; los cuales podrán gozarse, previo aviso por escrito al jefe inmediato quien lo remitirá bajo su responsabilidad al departamento de Recursos Humanos, para los controles respectivos. El cual en ningún caso podrá ser continuo a los especificados, ni en día inmediato anterior o posterior a un asueto o feriado.

m) PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: El servidor o funcionario público gozará de treinta minutos dentro de la jornada de trabajo para poder asistir a su centro de estudio, siempre y cuando acredite estar inscrito, haberse asignado los cursos del semestre correspondiente y que acredite el horario de inicio de los cursos a los cuales asiste.

CAPÍTULO OCTAVO
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
SOCIALES Y CULTURALES

ARTÍCULO 33. EDUCATIVAS. Para mejorar la preparación de su personal, la Academia a través del departamento de Recursos Humanos, programará e impartirá de acuerdo a las necesidades de cada departamento o centro de trabajo, en forma periódica, cursos, seminarios, talleres u otros eventos de capacitación técnica, administrativa, operativa y científica, gestionando la colaboración de entidades e instituciones estatales o del sector privado, (INAP, INTECAP, UNIVERSIDADES y otros) con este propósito.

El departamento de Recursos Humanos deberá realizar las alianzas estratégicas con Instituciones públicas o privadas a fin de generar procesos de capacitación a favor del personal de la Academia.

La preparación que en esto obtengan los trabajadores, será evaluada, ponderada y acreditada para los efectos de su promoción y ascenso en la carrera administrativa.

ARTÍCULO 34. INDEMNIZACIÓN POST-MORTEN. La Academia dentro de un plazo máximo de dos meses contados a partir de haber sido declarado beneficiario post mortem de un causante que haya sido ser funcionario público o empleado público de conformidad con la Ley, siempre y cuando se cumpla los requisitos administrativos correspondientes pagará las prestaciones laborales



correspondientes.

ARTÍCULO 35. BONO SEMANA SANTA. La Academia otorgará un Bono de Semana Santa por lo cantidad de tres mil quetzales (Q3,000.00).

Dicha prestación será pagada en la semana anterior a la Semana Santa de cada año.

ARTICULO 36. BONO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS: La academia seguirá otorgando el Bono conmemorando el Día Internacional de los Pueblos Indígenas por la cantidad de tres mil quetzales (Q3,000.00).

Dicha prestación será pagada dentro los primeros quince días del mes agosto de cada año.

ARTÍCULO 37. BONO VACACIONAL. La Academia seguirá otorgando a favor de los servidores o funcionarios publicos el Bono Vacacional, y el mismo será siempre por la cantidad de mil quinientos quetzales (Q1,500.00)

Dicha prestación será efectiva en la forma que regula el artículo 47 del Reglamento Interior de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala.

ARTÍCULO 38. SALARIO DIFERIDO: La Academia otorgará un salario diferido a finales del mes de enero de cada año, por la cantidad de tres mil quetzales (Q3,000.00)

CAPÍTULO NOVENO

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 39. DERECHO DE DEFENSA: Con excepción de la amonestación verbal, las demás sanciones disciplinarias que corresponda imponerles a los funcionarios o empleados públicos de conformidad con la Ley de Servicio Civil, su Reglamento, y el Reglamento interior de la Academia de las Lenguas Mayas y el presente Pacto, se impondrá previa audiencia por el plazo máximo de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la notificación, más un día por razón de la distancia para aquellos trabajadores que laboran en el interior de la Republica. También deberá notificarse copia al Sindicato para que el mismo pueda apersonarse a las diligencias que se practiquen o bien manifestarse por escrito.

La Academia respetará el debido proceso y el derecho de defensa obligándose a recibir y diligenciar todos y cada uno de los medios de prueba que aporte el servidor público o funcionario público o bien el sindicato.

ARTÍCULO 40. DEBIDO PROCESO: Si se disciplina o despide a un trabajador sin haberse cumplido el procedimiento regulado en el presente pacto, la sanción no surtirá efectos jurídicos; y por violación al presente pacto, el trabajador tiene derecho a demandar:

- a) En el caso que el trabajador solicite su reinstalación, tiene derecho acudir ante un juzgado de trabajo de primera instancia competente a solicitar la



misma en la vía incidental, así como el pago de los Salarios dejados de percibir y demás prestaciones laborales hasta la fecha efectiva de su reinstalación.

- b) En el caso que el trabajador solicite pago de prestaciones laborales deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo 65 del Reglamento Interior de la Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala,

- c) En el caso de otra medida disciplinaria que no sea el despido, el trabajador deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

ARTÍCULO 41. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. Todo servidor público o funcionario público se presume inocente, hasta que no se le pruebe lo contrario, por medio del debido proceso regulado en el presente pacto.

ARTÍCULO 42. MEDIDAS DISCIPLINARIAS: Las medidas disciplinarias que procede imponer a los servidores públicos o funcionarios públicos de la Academia, son las establecidas en el presente artículo, supletoriamente en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Reglamento de la Academia:

- a) **FALTA LEVE:** Es la sanción que corresponde imponer al servidor público o funcionario público por parte del Jefe Inmediato. Esta debe hacerse en forma privada de manera comedida y guardando la dignidad humana, dejando constancia por

escrito una copia al servidor público o funcionario público y al Departamento de Recursos Humanos.

b) **FALTA GRAVE:** Es la que se hace constar por escrito, al servidor público o funcionario público por parte del Jefe Inmediato, por la reincidencia de dos faltas leves, impuestas de la misma naturaleza y circunstancias dentro de un mismo mes calendario. Asimismo se podrá imponer dependiendo de la gravedad de la falta.

c) **FALTA GRAVISIMA:** Es la que impone la suspensión del trabajador sin goce de salario y procede imponer esta sanción disciplinaria al trabajador después de dos falta graves dentro de un mismo mes calendario o por reincidencia de una falta de cierta gravedad. No deberá decretarse por más de ocho días cada vez, ni más de treinta días de un mismo año calendario.

d) **DESPIDO:** el despido de un servidor público o funcionario público procede en los casos previstos en este pacto y el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, cuando previamente se haya comprobado fehacientemente la causal o causales de despido, siempre y cuando se le haya garantizado el debido proceso administrativo, encontrarse debidamente notificado y haber causado estado el mismo. En caso que no se compruebe la causa o causales del despido la Academia se abstendrá de efectuar el despido y archivará el expediente, notificando al interesado y al sindicato.

e) **DETENCIÓN Y PRISIÓN PREVENTIVA:** Procederá también la suspensión del trabajo sin goce de salario en los casos de detención y prisión provisional, conforme



el artículo 74 de la Ley de Servicio Civil. Si el servidor público o funcionario público que sea sujeto a proceso penal solventa su situación jurídica y recupera su libertad mediante una medida sustitutiva de la prisión, no podrá ser suspendido del puesto de trabajo que desempeña, asimismo, si el servidor público o empleado público fuere suspendido de su puesto de trabajo y es absuelto judicialmente tendrá derecho a ser reintegrado a su mismo puesto en las mismas condiciones laborales y cuando el proceso haya sido iniciado por la Academia tendrá derecho al pago de los salarios y prestaciones correspondientes dejados de percibir por el tiempo que estuvo suspendido.

En los casos regulados en las literales a) y b) deberá remitirse inmediatamente, copia de la medida disciplinaria impuesta al departamento de Recursos Humanos para que se integre al expediente correspondiente.

ARTÍCULO 43. DERECHO DE REVISIÓN: Cuando el servidor público o funcionario público estime por alguna circunstancia que sus derechos hubieren sido violados por la aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión de labores y despido reguladas en el presente capítulo del pacto, podrá pedir por escrito, dentro del plazo de cinco días hábiles la revisión ante el departamento de Recursos Humanos, con copia al Sindicato para que se integre y conozca de dicha revisión la Junta Mixta.

ARTÍCULO 44. REVISION DE EXPEDIENTE PERSONAL. La Academia proporcionará copias sobre cualquier dato del expediente personal u hoja de servicio, exclusivamente al servidor u funcionario público que lo solicite por escrito al Departamento de Recursos Humanos, quien deberá de entregar lo solicitado en

un plazo no mayor de diez días hábiles. Dicha gestión podrá realizarse por un tercero con la autorización por escrito del interesado.

ARTÍCULO 45. VIÁTICOS. A ningún servidor o funcionario público de la Academia, se le podrá obligar que se desplace en cumplimiento de una comisión oficial, a ningún municipio o departamento, sin que previamente se verifique que exista disponibilidad presupuestaria para el pago del viático, siempre y cuando este se encuentre aperturado el Fondo Rotativo, regulado en la ley aplicable vigente de viáticos y éste Pacto.

CAPÍTULO DÉCIMO DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 46. DERECHOS ADQUIRIDOS. Las normas establecidas en reglamentos o cualquier disposición emanada por la Academia, no podrán en ningún caso tergiversar, disminuir o menoscabar los derechos superiores ya adquiridos por los servidores o funcionarios públicos a través del presente pacto colectivo, contratos, convenios individuales o colectivos, reglamentos internos, por la costumbre y derecho consuetudinario. Caso contrario los efectos serán nulos de pleno derecho.

ARTÍCULO 47. INCUMPLIMIENTO DEL PACTO. El incumplimiento de las disposiciones del presente pacto podrán ser discutidas en Junta Mixta, en caso de desacuerdo o que no se integre la misma, se acudirá a la vía jurisdiccional a través de los juicios ordinarios y/o ejecutivos que correspondan.



ARTÍCULO 48. INCORPORACIÓN AL PACTO. Si en el futuro, como consecuencia de modificación o sustitución de las Leyes de Trabajo y Previsión Social, Seguridad Social o Servicio Civil, superen el contenido de los derechos y condiciones a favor de los servidores o funcionarios públicos, éstos quedarán de inmediato incorporados al presente Pacto. Si, por el contrario, la modificación o sustitución aludidas implicare disminución o tergiversación de los derechos ya contemplados, seguirán vigentes las disposiciones de este cuerpo normativo.

ARTÍCULO 49. CUMPLIMIENTO DEL PACTO. Las disposiciones del presente Pacto, con excepción de las que tengan plazo para su cumplimiento, tendrán vigencia a partir de la fecha de su homologación y por consiguiente la Academia y el sindicato quedan obligados a su estricta observancia.

ARTÍCULO 50. IN DUBIO PRO OPERARIO. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de disposiciones legales y reglamentarias que sean aplicables, así como de orden contractual y las del presente pacto, se interpretarán en el sentido más favorable a los servidores o funcionarios públicos.

ARTÍCULO 51. DE LOS EPÍGRAFES. Los epígrafes que encabezan los artículos del presente Pacto, no tienen carácter interpretativo y sólo sirven para mejor comprensión de su contenido.

ARTÍCULO 52. PUBLICIDAD DE PACTO COLECTIVO. La Academia, publicará en su página oficial, una versión descargable del presente pacto, en un plazo que no exceda de diez (10) días después de su homologación.

ARTÍCULO 53. GASTOS DE NEGOCIACIÓN. Las partes acuerdan que los honorarios del abogado del Sindicato sean pagados por los funcionarios y empleados públicos de la Academia beneficiados por la presente Ley Profesional, y para el efecto, la Institución descontará la cantidad de trescientos quetzales a cada trabajador beneficiado del complemento del bono de Semana Santa.

Dicho descuento se realizará por única ocasión, al momento de realizarse la acreditación del complemento del bono de semana santa correspondiente al año de homologación del presente pacto.

La cantidad dineraria descontada, deberá ser trasladada al Sindicato, y este se compromete a extender un recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 54. COMISIONES BIPARTITAS. Las partes se obligan en un plazo que no exceda de ocho días hábiles de homologado el presente pacto, a nombrar y hacer llegar a la otra parte, los titulares y suplentes, quienes integran la comisión bipartita para el desarrollo de las distintas comisiones que se establezcan dentro del presente pacto.

ARTÍCULO 55. VIGENCIA DEL PACTO. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá vigencia de tres (3) años, contados a partir de la



presente fecha. ✓

Denunciado este Pacto, las partes están en la obligación de negociar otro, con base al proyecto que se presente para el efecto, siempre que se llenen los requisitos legales. La denuncia debe hacerse dentro de los seis (6) meses y no menos de un (1) mes de anticipación a la fecha de su vencimiento, salvo que se compruebe no haber hecho la denuncia por causa de fuerza mayor o caso fortuito.

SEGUNDO: Este Tribunal de Conciliación en virtud de las recomendaciones que constituyen el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, da por terminada la controversia y las partes quedan obligadas a firmar y cumplir el presente convenio el cual tiene carácter obligatorio para las partes por el plazo convenido entre las mismas, el cual es por tres años, previniéndoles de los efectos legales que produce la rebeldía a cumplir con el mismo. En virtud del convenio alcanzado el Tribunal de Conciliación procede a resolver de la siguiente forma: **JUZGADO DÉCIMO CUARTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN.** Guatemala, diecisiete de agosto de dos mil veintidós.-----

CONSIDERANDO: La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 106 establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en el contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento estipulaciones que impliquen renuncia,

disminución, tergiversaciones o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la de los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en reglamentos y otras disposiciones relativas al Trabajo....." El artículo 386 del Código de Trabajo norma: " Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los reuertes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito se entenderá que el término es de un año. Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a consta de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen. -----

CONSIDERANDO: En el presente caso, el convenio suscrito por las delegaciones de las partes del presente conflicto se encuentran ajustadas a derecho, por lo que habiendo manifestado su voluntad en forma libre y espontánea de llegar a un acuerdo y al haberse suscrito el convenio contenido en la presente acta no tiene razón de ser el mantener las prevenciones decretadas al promoverse el presente conflicto colectivo de carácter económico social, por lo que deben levantarse dichas prevenciones y el Tribunal de Conciliación debe dar por concluida su intervención.--

FUNDAMENTO LEGAL: Artículos: 12 y 203 de la Constitución Política de la



República de Guatemala; 75, 327, 328, 329, 385, 390, 392 del Código de Trabajo; 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial.-----

POR TANTO: Este Tribunal, con base en lo considerado y leyes citadas al resolver,

DECLARA: I) Se **APRUEBA** el **CONVENIO CELEBRADO** entre ambas

delegaciones, que constituye el **PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE**

TRABAJO ENTRE LA ACADEMIA DE LAS LENGUAS MAYAS DE GUATEMALA

Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ACADEMIA DE LENGUAS

MAYAS DE GUATEMALA –STALMG-; II) El plazo del convenio se entenderá que

tiene vigencia de tres años; III) Se les hace saber a las partes que dicho convenio

debe ser respetado quedando a salvo el derecho de proceder conforme a la ley ante

su incumplimiento; IV) El Tribunal de Conciliación da por concluida su intervención;

V) Se levantan las prevenciones decretadas, quedando sin ningún valor y efecto

jurídico el emplazamiento y conminaciones decretadas por el Juzgado de Primera

Instancia de Faltas Laborales Con Competencia Temporal De Admisibilidad

mediante resolución de fecha veintidós de junio del año dos mil veintiuno; VI)

Oportunamente envíese copia certificada del arreglo alcanzado por las partes, al

Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los efectos correspondientes; VII)

Oportunamente archívense las presentes actuaciones; VIII) **NOTIFÍQUESE.** En base

a los principios de oralidad, celeridad y concentración de los actos, las partes

procesales quedan en audiencia notificados de la resolución emitida. Se finaliza la

presente siendo las catorce horas con treinta minutos, la cual es leída por los

comparecientes, quienes manifiestan que la ratifican/la aceptan y firman.

Abogado. FREDY ARIEL LEONARDO HERNANDEZ

Homologación →

Presidente del Tribunal de Conciliación.

Juzgado Décimo Cuarto Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social.



LUIS ALFREDO AGUILAR CONLLEDO

Delegado Titular por parte del Sector Laboral



NOELIA FABIOLA ROMERO CORTEZ

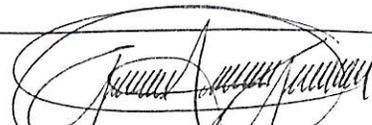
Delegado Titular por parte del Sector Patronal del Estado

DELEGADOS LABORALES:



WILMER EZEQUIEL PÉREZ CHAVEZ,

SECRETARIO DE CONFLICTOS



EDDY ARMANDO ETEC AJCET

SECRETARIO GENERAL ADJUNTO



ELSA GUADALUPE PÉREZ JIMENEZ

SECRETARIO DE FINANZAS



LIC. NESTOR ESTUARDO DE LEON MAZARIEGOS

Secretario General

Federación Central Nacional de Sindicatos

de Trabajadores -CNST-

DELEGADOS PATRONALES:

MIGUEL FELIPE PAJARITO

ESTEBAN TUL JOR

ANA ELIZABETH LÓPEZ RAMÍREZ

Abogada BRENDA SOFÍA CHINCHILLA MAYÉN

Secretaria

Handwritten scribbles and marks on the left side of the page.

Handwritten mark on the right edge of the page.

Handwritten mark on the right edge of the page.