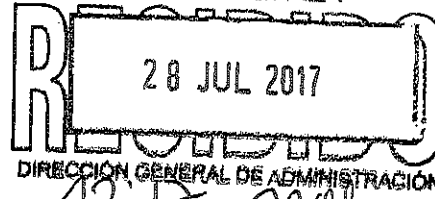




UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



#3491

Guatemala,
28 de julio de 2017

Hora: 12:17 Firma: *[Signature]*

Licenciado
Diego José Montenegro López
Director General de Administración
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Director:

Para su conocimiento y efectos, transcribo el Punto CUARTO, Inciso 4.1 del Acta No. 12-2017 de la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Superior Universitario, el día miércoles 12 de julio de 2017, que literalmente dice:

“CUARTO

AUTORIZACIONES FINANCIERAS:

4.1

Comisión Negociadora presenta Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, producto de la actividad de negociación sostenida entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-.

El Consejo Superior Universitario procede a conocer el proyecto presentado por la Comisión Negociadora del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, producto de la actividad de negociación sostenida entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-, para el efecto se informa que de conformidad con lo dispuesto en Acuerdo de Rectoría No. 1230-2016 de fecha 18 de agosto de 2016 la Comisión nombrada procedió a la elaboración del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

A continuación, se tiene a la vista el **DICTAMEN DAJ No. 011-2017 (12) de la Dirección de Asuntos Jurídicos**, mediante el cual en atención a la Providencia No. 778-06-2017 de Secretaría General del 07 de junio de 2017, emite el dictamen solicitado en los términos siguientes:

ANTECEDENTES

1. La Comisión Negociadora, por medio de oficio sin número de referencia de fecha 06 de junio de 2017, presentó ante la recepción del Honorable Consejo superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala,



[Handwritten initials]

[Handwritten mark]



el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, producto de la actividad de negociación entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC–, solicitando que el mismo sea conocido para los efectos correspondientes, oportunamente.

2. El Secretario General de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Doctor Carlos Enrique Camey Rodas, mediante Providencia No. 778-06-2017 del 07 de junio de 2017, remitió el referido Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a la Dirección de Asuntos Jurídicos y a la Dirección General Financiera para su conocimiento, análisis y dictamen.

CONSIDERACIONES LEGALES

Código de Trabajo, Decreto Número 1441

ARTICULO 49. Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

ARTICULO 51. Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo. Al efecto se debe observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los



SM



trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio, puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia. Para éste efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código.

ARTICULO 53. En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia

de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;

- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y
- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE

El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa o entidad patronal, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; por lo que al realizar el análisis del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, producto de la actividad de negociación entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-, se determina que la negociación del referido Proyecto de Pacto es conteste con lo dispuesto en la legislación ordinaria laboral, específicamente lo dispuesto en el Código de Trabajo relativo a la obligación del Patrono para negociar dicho proyecto de pacto, así como la de estipular en su contenido como mínimo aspectos relativos a las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda, la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir, estipulaciones legales en que convengan las partes tales como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos, y el lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas; por lo que se establece que su redacción es clara y los aspectos legales de su contenido se encuentran apegados a la legislación tanto ordinaria como universitaria, además de constituir un segundo pacto negociado con el referido Sindicato, lo que a su vez conlleva una superación de las garantías laborales que a la fecha se aplican en la Universidad de San Carlos de Guatemala.



Por su parte, cabe mencionar la necesidad y la importancia de contar con el dictamen financiero de la instancia universitaria correspondiente a efecto de determinar el impacto y posibles contingencias que el referido Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo representa para la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Con base en lo anterior y consideraciones legales citadas, esta Dirección emite el siguiente:

DICTAMEN

La Dirección de Asuntos Jurídicos determina que el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, producto de la actividad de negociación entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC–, es conteste con lo dispuesto en la legislación ordinaria laboral relativo a la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que su redacción es clara y su contenido se encuentra apegado a la legislación tanto ordinaria como universitaria por lo que el Consejo Superior Universitario, al conocer del mismo, puede acordar que es PROCEDENTE en virtud que no colisiona con ninguna norma vigente del ordenamiento jurídico ordinario o del ordenamiento jurídico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por su parte, cabe mencionar la necesidad de contar con opinión financiera de la instancia universitaria correspondiente a efecto de determinar el impacto y posibles contingencias que el referido Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo representa para la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Asimismo, conoce el **Oficio DGF No. 521D-2017 de la Dirección General Financiera** de fecha 23 de junio de 2017, mediante el cual en atención a la Providencia No. 778-06-2017, Expediente No. 2017-1060 de Secretaría General, por medio de la cual se remitió el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para que se emita dictamen financiero.

Sobre el particular, adjuntan la Ref. D.P. 562-2017 del Departamento de Presupuesto, dictamen que la Dirección General Financiera comparte y aprueba, siendo este el siguiente:

"...El pacto colectivo incluye aspectos económicos en forma directa e indirecta a favor del Sindicato y/o de los trabajadores de la Universidad. Algunos beneficios económicos indirectos no pueden ser cuantificados de momento y no significan erogación adicional para el presupuesto de la Universidad y otros sí.





Se observan con mayor significancia para el presupuesto de la Universidad los siguientes Artículos:

Artículo 18. SEDES SINDICALES, SUMINISTROS Y USO DE LAS INSTALACIONES UNIVERSITARIAS PARA ACTIVIDADES SINDICALES: Instalación de una oficina permanente y más amplia que la que actualmente ocupa el Sindicato. Este compromiso se puede canalizar a través de los proyectos de remodelaciones de las instalaciones universitarias a cargo del Plan de Inversión.

Artículo 19. LICENCIAS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL: La licencia con goce de sueldo no significa erogación adicional mientras que la ausencia del trabajador con licencia no implique la contratación de otra persona.

Artículo 20. LICENCIAS Y PERMISOS PARA EJERCER LA ACTIVIDAD SINDICAL: Este costo ya es cubierto actualmente en virtud del pacto vigente y se atiende conforme se requiere.

Artículo 24. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO. Este costo ya es cubierto actualmente en virtud del pacto vigente.

Artículo 37. CONDICIONES PARA EL INGRESO, numeral 7. El traslado de un trabajador del renglón (022) Personal por contrato al renglón (011) Personal permanente se realiza en la programación presupuestaria por medio de una transferencia, lo cual no tiene costo adicional en el primer año, sino hasta después del primer año de servicio en el renglón (011) Personal Permanente por aplicación de escalafón en el renglón (017) Derechos escalafonarios. Al tomar de referencia la apertura presupuestaria del año 2017, el impacto presupuestario podría ascender a Q.5.0 millones después del primer año de estar el personal nombrado a indefinido.

Artículo 45. SALUD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES. La Universidad ya cubre el costo adicional de contratar en forma interina eventualmente a las personas que sustituyen a quienes gozan de licencia por motivos de enfermedad o accidente.

Artículo 46. BENEFICIO ECONÓMICO ADICIONAL AL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA. El incremento de dos sueldos en la indemnización para el personal que supere los veinte años de servicios a la Universidad, de acuerdo a la tendencia de años anteriores, en el primer año de vigencia de este beneficio, el costo adicional podría llegar a Q.3.9 millones.

Artículo 50. TRANSPORTE PARA ACCIDENTES Y ENFERMOS. La Universidad deberá absorber el costo de una ambulancia debidamente equipada. El costo de este beneficio podría tener programado a partir del año 2,018.



Handwritten signature or initials



Artículo 53. ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y FÍSICAS. Este beneficio implica un incremento de Q.30,000.00 a la ayuda que actualmente se otorga al Sindicato para actividades deportivas. Cantidad que puede preverse mediante una transferencia presupuestaria.

Artículo 54. APOYO SINDICAL. El Sindicato ya cuenta con el apoyo de transporte y el costo de 50 galones de combustibles que podría ascender hasta Q.13,200.00 anuales, dependiendo de la variación del precio de combustible, se puede asignar mediante una transferencia presupuestaria.

Artículo 60. REVISION SALARIAL. De acuerdo a la Política Salarial de la Universidad y de acuerdo a sus posibilidades financieras se deberá observar las propuestas que resulten de la comisión específica (Sindicato-Universidad).

Artículo 61. INCREMENTO AL BONO MENSUAL. El incremento de Q300.00 al bono mensual tiene un impacto anual de Q.27.6 millones y para el presente ejercicio de Q16.1 millones. Para el presente ejercicio se prevé realizar modificaciones presupuestarias y cubrir así este costo. Para el ejercicio 2,018 de programará el incremento del renglón (076) Bonificación mensual USAC en el proyecto de presupuesto.

Los impactos presupuestarios implícitos en los Artículos 42, 49, 59 y 60 se determinarán en su momento de acuerdo a las propuestas y disponibilidad financiera de la Universidad.

Dictamen:

El Departamento de Presupuesto considera factible realizar las modificaciones presupuestarias para el ejercicio 2,017 y la programación en el proyecto de presupuesto 2,018 de los diferentes beneficios de mayor significancia económicos plasmados en el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo."

Seguidamente, algunos miembros del Consejo Superior Universitario realizan observaciones entre las que se encuentran las siguientes: Respecto al *Artículo 20*, en cuanto a conceder licencia con goce de salario por ocho días hábiles al mes, se propone la redacción siguiente: "...la Universidad concederá licencia con goce de salario hasta por ocho días hábiles al mes, siempre que se justifique...". Con respecto al *Artículo 49*, solicitan se informe cuánto se ha avanzado en relación a los estudios que deben presentarse al Consejo Superior Universitario, y de cuánto sería el monto financiero que se necesita. A la vez, informan que como trabajadores se cuenta con un seguro de vida que otorga el Plan de Prestaciones a nuestras familias cuando fallecemos por un monto de treinta mil quetzales (Q.30,000.00), y que según información obtenida del Plan de



Handwritten signature or initials



Prestaciones, se está realizando un estudio actuarial para incrementar dicho monto a cincuenta mil quetzales (Q.50,000.00). Adicional a esto la Universidad de San Carlos de Guatemala, paga mensualmente una tercera parte del salario del trabajador al Plan de Prestaciones para obtener múltiples beneficios, entre los que se encuentra contemplado el Seguro de Vida. Por lo que considera que el referido artículo tal y como se propone, significaría un monto financiero bastante alto para la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que sería necesario contar con un estudio financiero antes de considerar lo solicitado para el Seguro de Vida y Gastos Médicos para el núcleo familiar, debido a que se tiene la necesidad y la obligación como universitarios de cuidar las arcas de la institución. Además, la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya paga por gastos médicos al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–.

Al respecto, el Consejo Superior Universitario luego del análisis correspondiente, y varias intervenciones de sus miembros en torno a la importancia y lo histórico que representa el referido Pacto Colectivo, **ACUERDA: 1) Aprobar las modificaciones al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC- (Documento final adjunto). 2) Facultar al Señor Rector, Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo, en su calidad de representante legal de esta Casa de Estudios y por designación de este Cuerpo Colegiado, para que proceda a la suscripción del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-. 3) Proceder al trámite de homologación del referido Pacto, a efecto de que una vez cumplido este requisito, el mismo cobre vigencia a partir del 01 de enero del año 2017. 4) Agradecer el trabajo realizado por la Comisión Negociadora, y miembros del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-.**

Aprovecho la oportunidad para suscribir la presente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Dr. Carlos Enrique Camey Rodas
SECRETARIO GENERAL



PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES. Las partes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes:

- a) La Universidad de San Carlos de Guatemala, la parte patronal, que en lo sucesivo se denominará " La Universidad".
- b) El Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará "El Sindicato" o el "STUSC".

ARTÍCULO 2. REPRESENTACIÓN LEGAL. El Representante Legal de la Universidad de San Carlos de Guatemala es el Rector, a quien en lo sucesivo se le denominará "El Rector", según lo establece el Artículo 25 de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala y Artículo 13 de su Estatuto.

ARTÍCULO 3. AUTORIDADES NOMINADORAS EN EL ORDEN ADMINISTRATIVO INTERNO. Son autoridades nominadoras en el Orden Administrativo Interno los especificados en el Artículo 19 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal y otros que por su naturaleza de ejecutivos ejercen funciones de dirección y administración.

Las autoridades nominadoras deberán comunicar a los trabajadores por medio de boletines y al Sindicato por medio de oficios dentro de los cinco días siguientes al nombramiento, los cambios que hayan ocurrido en relación a quienes ejerzan la función de dirección y administración.

ARTÍCULO 4. SINDICATO. El Sindicato es la persona jurídica integrada por trabajadores(as) administrativos(as), de servicios y todos aquellos que laboran para la Universidad de San Carlos de Guatemala y que están debidamente afiliados(as); constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses y derechos económicos, sociales, culturales y político gremiales, cuya denominación es la de Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, -STUSC-.

ARTÍCULO 5. PERSONEROS DEL SINDICATO. La representación legal del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, -STUSC-, le corresponde de conformidad con la ley, a su Comité Ejecutivo inscrito en el registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se conviene que si al concluir el período para el cual fueron electos y reconocidos los directivos salientes por la autoridad administrativa de trabajo y por cualquier circunstancia no sean inscritos los nuevos directivos en el registro correspondiente, ejercerán dicha representación los que hayan resultado electos en Asamblea General, de conformidad con sus estatutos y que acrediten dicha representación con la certificación del acta donde conste dicha elección, hasta que sea resuelta por parte de las autoridades administrativas de trabajo, la situación relacionada con su inscripción.

ARTÍCULO 6. LOS TRABAJADORES(AS). Para los efectos del presente Pacto, se considera trabajador o trabajadora lo establecido en el Artículo 4 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

ARTÍCULO 7. COMPROMISO Y OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores universitarios, a que se refiere el Artículo 4 del Reglamento de Relaciones



Handwritten signature or initials.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal y el Artículo 6 del presente Pacto Colectivo, se comprometen a cumplir y desempeñar sus labores con dedicación y eficiencia en beneficio de la institución, como lo establece el Artículo 54 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

ARTÍCULO 8. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. La Universidad reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, -STUSC-, como el representante legal de sus afiliados(as) y de los trabajadores(as) no afiliados(as) que soliciten por escrito al mismo su representación, para enderezar las gestiones que correspondan ante las autoridades competentes de acuerdo a los estatutos del -STUSC-.

ARTÍCULO 9. PROPÓSITO DEL PRESENTE PACTO. El propósito general del presente pacto es regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos, basados en el respeto y la equidad en el debido proceso, entre la Universidad y sus trabajadores(as), con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización de la prestación de los servicios en la administración de la Educación Superior en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo, de conformidad con los principios y fines establecidos en el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

ARTÍCULO 10. APLICACIÓN DEL PACTO. El presente Pacto regula como ley profesional: Las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, según el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal y su aplicación será obligatoria para:

- a) La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b) El Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, -STUSC-.

ARTÍCULO 11. DERECHOS ADQUIRIDOS. Todos los beneficios y derechos ya establecidos a favor de los trabajadores(as) de la Universidad cuyo carácter sea superior al de los contenidos en este Pacto, se consideran incorporados y parte integral del mismo.

En consecuencia la falta de regulación expresa en este Pacto de tales derechos, no es razón para alegar su inexistencia o derogatoria.

ARTÍCULO 12. LEYES FUTURAS. Si como consecuencia de la promulgación de nuevos preceptos o de reformas que se hagan a la legislación de trabajo durante la vigencia de este Pacto se establecieran mejores y mayores derechos y beneficios a favor de los trabajadores(as), éstos deben aplicarse desde la fecha de su vigencia, siempre que exista capacidad financiera para ello y sean aprobados por el Consejo Superior Universitario. Si por el contrario tales disposiciones o reformas implicasen disminución, limitación o tergiversación de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes y prevalecen las disposiciones de este Pacto.

ARTÍCULO 13. INTERPRETACION DEL PRESENTE PACTO. Las partes convienen que para la interpretación del presente Pacto se observarán obligatoriamente los siguientes principios o normas:

- a) La interpretación se efectuará en la misma forma en que se regulan el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y los principios generales del Derecho del Trabajo.



Handwritten initials or signature in the left margin.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

- b) Se deberá tomar en cuenta las disposiciones que se deriven de la aplicación de los instrumentos Internacionales de Trabajo y de Derechos Humanos, ratificados por Guatemala en todo lo que favorezca a los trabajadores.

De la misma manera al momento de interpretar las normas que contiene este Pacto, deberán tenerse presentes los principios que ilustran y sustentan la existencia del Derecho del Trabajo que son los siguientes:

1. La tutelaridad;
2. Las garantías mínimas;
3. La irrenunciabilidad de los derechos;
4. La imperatividad;
5. El realismo y objetividad;
6. El carácter democrático;
7. La sencillez o antiformalismo; y,
8. El carácter conciliatorio.

ARTÍCULO 14. DENUNCIA DEL PACTO. Las partes podrán denunciar el presente Pacto por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia convenida. Si la denuncia no se formulase en tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por igual período; salvo el caso de no haberlo efectuado por causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas, podrá ser denunciado después de haber transcurrido dicho plazo.

Son casos fortuitos o de fuerza mayor los siguientes:

- a) El rompimiento del orden constitucional;
- b) La suspensión temporal de garantías por virtud de decretarse cualesquiera de los estados regulados en la Ley de Orden Público;
- c) Por desastres naturales como terremotos, maremotos, etc., y
- d) Cualquier otra situación además de las contempladas con anterioridad que haga imposible la presentación de la denuncia dentro del plazo contemplado al principio del presente artículo y/o caso fortuito.

ARTÍCULO 15. FORMA DE LA DENUNCIA. La denuncia del Pacto entre las partes deberá hacerse observando el procedimiento siguiente:

La comunicación de la denuncia y el proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberán hacerse llegar por una parte hacia la otra por medio de la Inspección General de Trabajo por lo menos con 30 días de anticipación al vencimiento de la vigencia del Pacto anterior. Esta dependencia administrativa de trabajo será la encargada de hacer llegar a la otra parte la documentación que conforme el expediente de la denuncia y el Proyecto de Pacto, y posteriormente remitirá copia de la misma a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo y sólo para efectos de una comunicación anticipada las partes podrán hacerse llegar la denuncia y Proyecto de Pacto en forma directa con anterioridad a haber presentado ésta ante la Inspección General de Trabajo.



[Handwritten signature]

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

**CAPÍTULO II
DERECHOS Y GARANTÍAS DE ASOCIACIÓN SINDICALES**

ARTÍCULO 16. LIBRE SINDICALIZACIÓN Y ASOCIACIÓN. La Universidad respetará el derecho de asociación y sindicalización, quedando prohibida cualquier coacción, represalia o amenaza dirigida a coartar el ejercicio de este derecho.

ARTÍCULO 17. INAMOVILIDAD LABORAL DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. La Universidad conviene en reconocer el derecho de inamovilidad en el trabajo, en el sentido de no ser objeto de represalias en el ejercicio de su actividad laboral y en los términos contenidos en el Artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo, a todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo desde el momento en que sean electos, por el tiempo en que duren sus funciones y por 14 meses adicionales al momento en que entreguen los cargos respectivos.

También la Universidad reconoce este derecho a los dos Representantes Sindicales debidamente acreditados por el -STUSC- de los Centros Universitarios, Fincas, Granjas y Biotopos, en tanto duren en el ejercicio de sus cargos.

Este derecho deja de tener vigencia para aquellos ex directivos sindicales que renuncien del Sindicato o hayan sido expulsados del mismo, desde el momento en que se acuerde dicha sanción.

ARTÍCULO 18. SEDES SINDICALES, SUMINISTROS Y USO DE LAS INSTALACIONES UNIVERSITARIAS PARA ACTIVIDADES SINDICALES. La Universidad se compromete con el Sindicato a que dentro de los primeros seis meses de entrar en vigencia el presente pacto, instalará una oficina permanente y más amplia que la que actualmente ocupa, dentro del campus Universitario, a efecto se instale su sede Sindical, la cual tendrá las comodidades necesarias y le proveerá de suministros y material de oficina para el mantenimiento de dicha sede.

Una vez se tenga la oficina mencionada en el párrafo anterior, el Sindicato se compromete a desocupar la actual sede, para ser utilizada por la Universidad para actividades académicas.

En atención a sedes sindicales en los Centros Universitarios, Fincas, Granjas y Biotopos, Escuelas, Facultades y otras dependencias de la Universidad, se instalarán de acuerdo a la disponibilidad financiera y física en bienes propios de la Universidad.

La Universidad permitirá al Sindicato el uso de sus salones o edificios para la celebración de sesiones, asambleas, realización de foros, congresos, seminarios, cursos y otras actividades de carácter sindical siempre que se realice en el marco legal. Las autoridades facultativas y las dependencias administrativas y académicas de la Universidad, conforme a sus posibilidades institucionales, observarán el cumplimiento de esta disposición.

Para hacer uso de las instalaciones referidas en el párrafo que antecede, el Sindicato se obliga a requerirlo con anticipación de ocho días a las autoridades respectivas a excepción de los casos de asambleas extraordinarias en los que se deberá requerir con dos días de anticipación a la celebración de las mismas, conforme a lo estipulado en este artículo.

ARTÍCULO 19. LICENCIAS PARA CAPACITACION SINDICAL. La Universidad concederá a sus trabajadores, licencias con goce de salario para participar en cursillos, seminarios, talleres, congresos y otras actividades formativas de carácter sindical y/o gremial. Previamente a otorgar la licencia, los interesados deberán acreditar la



A
B

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

participación. Para los efectos pertinentes, estarán sujetas a las Normas y Procedimientos para la Concesión de Licencias, Otorgamiento de Ayudas Becarias y Pago de Prestaciones Especiales al Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ARTÍCULO 20. LICENCIAS Y PERMISOS PARA EJERCER LA ACTIVIDAD SINDICAL.

LICENCIAS: La Universidad concederá licencias a tiempo completo, con goce de salario, durante el tiempo que se encuentre en funciones con exclusividad al Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala -STUSC-, para que atiendan los asuntos sindicales. Para lo cual deberá cumplirse con lo requerido en el formulario de solicitud de concesión de licencias con goce de salario. En tanto al Consejo Consultivo del -STUSC-, la Universidad concederá licencia con goce de salario por ocho días hábiles al mes, para ejercer la actividad sindical. En este caso, por tratarse del ejercicio de actividades sindicales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, durante el período que se otorgue la licencia con goce de salario, se tendrá derecho al cien por ciento del bono mensual que otorga la Universidad a los trabajadores.

PERMISOS: Asimismo, concederá permisos con goce de salario con exclusividad a: Los miembros de las Comisiones Específicas y Representantes Sindicales del -STUSC- de los Centros Universitarios, Granjas, Fincas, Biotopos y Campus Central e integrantes de las planillas para la elección de Junta Directiva cuando fuese necesario, así como a los afiliados(as) del -STUSC- para asistir a Asambleas Generales y Asambleas Regionales, ordinarias o extraordinarias.

Asimismo, se les autorizará el permiso a todos los miembros de la organización para asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias; para tal efecto se dará aviso por escrito a la autoridad correspondiente para establecer las medidas necesarias y mantener el servicio.

ARTÍCULO 21. CUOTA SINDICAL. La Universidad deducirá del salario de los trabajadores(as) afiliados(as) al -STUSC- la cuota sindical ordinaria en la forma que lo establecen los estatutos y leyes vigentes relativas al trabajo, así como las cuotas sindicales extraordinarias en casos especiales cuando lo requiera el Sindicato.

Para los efectos del presente artículo el -STUSC- proporcionará el padrón de sus afiliados(as) para que se realice el respectivo descuento a través de la Tesorería de cada dependencia de la Universidad, el cual será transferido por medio de cheque a nombre del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, -STUSC-, concediendo un pago a cuenta, durante los últimos cinco días del mes en el que se haya ejecutado el descuento.

Sólo se dejará de descontar la cuota sindical y desafiliar al trabajador cuando exista notificación oficial del -STUSC-, lo cual debe ser resuelto en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario, por lo mismo, en la Gestión Automatizada de Sueldos se debe programar el descuento para que se aplique sin error alguno. Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 16 de este Pacto.

**CAPÍTULO III
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

ARTÍCULO 22. EJERCICIO LEGAL DE LAS FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN. La Universidad manifiesta que en el ejercicio de sus facultades de administración de las labores, observará lo establecido en este Pacto Colectivo, respetando la Constitución Política de la República de Guatemala, Leyes de Trabajo y Previsión Social, el Reglamento



Handwritten signature or initials.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, para asegurar el desarrollo normal de las relaciones laborales; asimismo, se obliga a garantizar las normas siguientes:

1. **ESTABILIDAD.** La Comisión Bipartita (Sindicato-Universidad), de acuerdo en el Artículo 43 de este Pacto se constituye con el propósito de desarrollar este principio para hacer la propuesta consensuada al Consejo Superior Universitario de las reformas legales necesarias para el efecto.
2. **DERECHO DE REINSTALACIÓN.** Con el propósito de garantizar la estabilidad laboral y el principio de justicia en las relaciones laborales en la Universidad de San Carlos de Guatemala, existe el derecho de reinstalación, para los trabajadores que opten por el mismo, cuando hayan sido despedidos injustificadamente.
3. **ATENCIÓN DEL RECTOR.** La Universidad se compromete a que su principal autoridad administrativa, el Rector, atienda lo más pronto posible las solicitudes de audiencia de los trabajadores, derivadas de situaciones o problemas que no sean resueltos por la Junta Mixta, que sean planteados de manera personal por los interesados o a través del Sindicato, para darles solución a los mismos.
4. **CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO.** Las partes convienen, de conformidad con lo establecido en el Artículo 20 del Código de Trabajo, que todo cambio que altere fundamental o permanentemente las condiciones laborales, sin que exista acuerdo expreso entre las partes, será sometido a resolución de la Junta Mixta sin cuyo requisito no podrá ponerse en práctica. Queda entendido que son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: a) La materia u objeto, b) La forma o modo de su desempeño, c) El tiempo de su realización, d) El lugar de ejecución y e) Las retribuciones a que esté obligado el patrono.

La Junta Mixta comunicará por escrito a los trabajadores los cambios que ocurran en sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 23. DIAS DE ASUETO Y FERIADOS. Los trabajadores(as) de la Universidad además de lo que contemplan el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, el Código de Trabajo y las demás leyes laborales, gozarán de los siguientes días de asueto:

- a) El 31 de enero, Aniversario de Fundación de la Universidad.
- b) El 17 de junio, para los trabajadores que son padres de familia.
- c) El 30 de julio, día del Trabajador de Servicios de la Universidad, se aplica a todos los trabajadores cuyos títulos de puesto pertenecen al Nivel de Servicio del Catálogo de Puestos, así como los trabajadores del Campus Central, Centros Universitarios, Fincas, Granjas y Biotopos, cuya función sea inherente al Nivel de Servicios.
- d) El 29 de octubre, Conmemoración de Fundación del Sindicato para afiliados(as) al -STUSC-. Las actividades conmemorativas se realizarán ese mismo día.

Los días de asueto se gozarán el día hábil anterior o posterior, cuando coincidan con días inhábiles.

A los trabajadores que por razones del servicio deben cumplir con turnos de trabajo preestablecidos y que coinciden con los días de asueto, tales como: Personal de Vigilancia,



Handwritten signature or initials.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

Guarda Recursos, Peones de Granja, Encargados de Bioterio, así como los que por la naturaleza del servicio no puedan dejar de prestarlo, se les repondrá los días de asueto de acuerdo con las fechas que se establezcan por la autoridad nominadora y solamente podrán fraccionarse en dos partes.

Fuera de lo anterior, por ningún motivo se pueden acumular días de asueto para su goce posterior.

ARTÍCULO 24. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO. La Universidad concederá a sus trabajadores licencia con goce de salario, bono mensual completo y otras prestaciones, además de las reguladas en el Código de Trabajo, en los casos siguientes:

- a) Por fallecimiento de los padres, hijos, y del cónyuge o conviviente, 06 días hábiles.
- b) Por fallecimiento del suegro(a) y hermanos(as) dos días hábiles cuando el deceso se dé en la circunscripción Departamental en la que se encuentre la sede de trabajo o tres días hábiles cuando el deceso se dé fuera de ésta.
- c) Por matrimonio del trabajador(a), 06 días hábiles.
- d) Por alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, 03 días hábiles y hasta 02 días más, por emergencia o complicaciones médicas plenamente justificadas de la madre o del neonato.
- e) En el caso de embarazo, la Universidad otorgará licencia con goce de salario a la trabajadora, por 06 días calendario adicionales a la prestación que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.
- f) Por obtención de beca relacionada con la función que desempeña, u otra área que permita optar al puesto inmediato superior, por el tiempo que duren los estudios a realizar y obtenga el reconocimiento o grado académico respectivo. De conformidad con lo regulado en la norma séptima, literal a) de la Norma para la Concesión de Licencias.
- g) Por citación administrativa, judicial, del Ministerio Público o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por el tiempo que sea necesario. Situación que debe ser documentada.
- h) Para someterse a examen general privado o examen técnico profesional, 45 días calendario. Esta licencia se concederá por una sola vez. Este período se podrá dividir en dos o más fases, según la modalidad del examen, establecido en cada unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- i) Ejercicio Profesional Supervisado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, un máximo de 90 días calendario. Esta licencia se concederá por una sola vez. Para otorgarla, el trabajador debe demostrar que realiza la práctica fuera del lugar de trabajo o incompatibilidad de horarios con las actividades a realizar. Si el trabajador necesita ausentarse por períodos mayores, la licencia se concederá sin goce de salario por el periodo excedente.
- j) Por aborto espontáneo o terapéutico, es decir no provocado, 30 días calendario, para los casos en los cuales exista orden de suspensión de labores, extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS. Lo anterior no impide que la paciente recurra en casos de emergencia a un médico particular. En los casos en



PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

que el IGSS otorgue suspensión por menos de 30 días, se concederá licencia con goce de salario por el período de la diferencia.

- k) Para asistir al Instituto Amado López Ortiz en el horario y período de tiempo establecidos de acuerdo al pensum de estudios: Dos años para básicos y un año para bachillerato, por una sola vez. Asimismo, la autoridad nominadora o jefe inmediato según sea el caso, queda facultado para solicitar cuando lo considere conveniente, los resultados satisfactorios comprobados; así como a verificar la jornada de estudios.

ARTÍCULO 25. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE LICENCIAS. Para solicitar licencia en los casos descritos en el artículo anterior, el trabajador presentará la solicitud escrita al jefe inmediato, quien la resolverá en primera instancia y la trasladará a la autoridad competente para su aprobación. Posteriormente se remitirá a la División de Administración de Recursos Humanos, para verificar el cumplimiento de lo normado. De lo resuelto se notificará al interesado, se agregará copia al expediente personal, y se enviará copia al -STUSC-, en los casos de sus afiliados.

Si por alguna razón justificada el trabajador no puede presentar la solicitud escrita, de la causa que motivó la misma, notificará al jefe inmediato por la vía que le sea posible, dentro de los dos primeros días de haberse ausentado de sus labores, debiendo justificarla y documentarla dentro de los dos días siguientes a la reincorporación a sus labores, si no lo hubiese hecho con anterioridad.

Para justificar inasistencias hasta de dos días provocadas por enfermedad y las solicitudes de licencia por la misma causa, el trabajador deberá presentar certificación extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, médico de consulta externa de la Unidad de Salud de la Universidad de San Carlos de Guatemala o médico facultado en los casos de Centros Universitarios y sus extensiones, Granjas, Fincas y Biotopos.

En casos extraordinarios no imputables al trabajador se procederá de conformidad con la norma 1ª, literal b) de las Normas para la Concesión de Licencias.

**CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DE PREVISIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

ARTÍCULO 26. SOLUCIÓN DE ASUNTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

1. La Universidad, a solicitud del Sindicato tratará con él, aquellos asuntos derivados de la relación laboral, que se susciten con los afiliados(as) del mismo, o con quienes no siendo afiliados soliciten por escrito al mismo su intervención.
2. Lo anterior, sin perjuicio de que los trabajadores(as) puedan tratar estos asuntos directamente, en defensa de sus intereses, cuando así lo estimen conveniente y que el arreglo propuesto o convenido no contrarie las disposiciones del presente Pacto o se lesionen derechos de otros trabajadores(as), ni se infrinjan las disposiciones legales.
3. Con el objeto de posibilitar al Comité Ejecutivo el ejercicio de su función representativa y de defensa de los trabajadores(as), se convienen las disposiciones siguientes:



M
S

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

- a) Los miembros del Comité Ejecutivo designados pueden concurrir a cualquier dependencia o lugar de trabajo de la Universidad, con el fin de obtener información acerca de los problemas y conflictos de trabajo que afecten a sus afiliados(as) o de quienes lo soliciten según el numeral 1 de este artículo.

Estas visitas deberán realizarse coordinándolas con el jefe de la dependencia respectiva, quien designará a quien o quienes atenderán a esta delegación y se efectuarán de manera que no se interrumpan las labores. Las delegaciones serán integradas por no más de tres miembros del Comité Ejecutivo.

- b) Para los efectos anteriores los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato que sean designados, deberán informar al jefe de la dependencia a visitar el motivo de la gestión.
- c) El Sindicato verificará, por todos los medios a su alcance, la veracidad de los hechos que se imputen a los involucrados (as), a fin de emitir la opinión que corresponda ante la autoridad competente de la Universidad.
- d) La autoridad nominadora o quienes la representen podrán solicitar la presencia de los representantes sindicales en aquellos casos en los que se presente alguna irregularidad en la prestación de los servicios por parte de algunos trabajadores, para el sólo efecto de hacer constar los hechos ocurridos.



ARTÍCULO 27. DE LA JUNTA MIXTA. La Universidad y el Sindicato, con la finalidad de resolver por la vía conciliatoria los problemas laborales individuales o colectivos que se presenten, crean una Junta Mixta, regulada por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 28. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integra por cuatro delegados de la Universidad, dos designados por el Consejo Superior Universitario y dos por el Rector; y cuatro designados por el Sindicato. Las decisiones de la Junta Mixta se adoptan por consenso de ambas delegaciones.

Cuando la Junta deba conocer de conflictos que correspondan a cada uno de los diversos centros de trabajo de la Universidad se adicionará a su integración un representante de la Autoridad Nominadora y un Representante de los trabajadores sindicalizados del Centro de trabajo donde exista el conflicto que se ha puesto a conocimiento de la Junta. Los conflictos de naturaleza general que afecten a todas las relaciones laborales de la Universidad serán conocidos únicamente por la Junta Mixta conforme su integración original.

ARTÍCULO 29. VALIDÉZ DE LOS ACUERDOS Y RESOLUCIONES. Los delegados de las partes estarán facultados para conocer y proponer soluciones conciliatorias a los problemas que les sean planteados, siempre que se trate de asuntos de su competencia y que se enumeran en el siguiente artículo.

Los acuerdos y/o resoluciones a que llegue la Junta Mixta deberán informarse a la Autoridad Nominadora con el propósito de resolver el conflicto.

Dentro del plazo de cinco días a partir de la fecha en que el asunto se informe a la Autoridad Nominadora, dicha autoridad resolverá lo procedente.

ARTÍCULO 30. ATRIBUCIONES DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta tiene como atribuciones las siguientes: a) Conocer y proponer soluciones conciliatorias a los conflictos laborales de trascendencia individual y colectiva que surjan con motivo de la

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

prestación de trabajo; b) Proponer las soluciones a aquellos problemas que no se hubiesen resuelto en las instancias correspondientes, o hayan provocado inconformidad de cualesquiera de las partes y c) Velar por el cumplimiento del presente Pacto.

ARTÍCULO 31. INTERVENCIÓN DE TERCEROS. Con el fin de fundamentar sus acuerdos o resoluciones, la Junta Mixta, podrá disponer que se recabe mayor información o que se escuche la opinión de especialistas o técnicos en la materia de que se trate.

ARTÍCULO 32. SESIONES. La Junta Mixta sesionará ordinariamente cada 15 días, en las oficinas centrales de la Universidad, o en el lugar que acuerden sus integrantes, una vez al mes, en horas hábiles para tratar una agenda previamente elaborada por los delegados de cualquiera de las partes, misma que será aprobada el día que se integre la Junta Mixta. Las sesiones ordinarias se realizarán siempre que una parte haya convocado a la otra con anticipación de cinco días y le haya presentado la agenda correspondiente.

Cualquiera de las partes podrá convocar, como mínimo, con 3 días de anticipación a sesión de carácter extraordinario, para conocer de los asuntos que la motiven, los cuales serán comunicados a la otra parte, en la convocatoria. En dicha convocatoria deberá explicitarse si se trata de un asunto de interés general de la Universidad o correspondiente al área de responsabilidad de alguna Autoridad Nominadora específica.

Transcurrido el término de 15 días contados a partir de que la Junta Mixta conoció el planteamiento del asunto, sin que se haya tomado alguna decisión, y no se haya acordado la ampliación del tiempo para su tratamiento, cualquiera de las partes podrá acudir a la Junta Universitaria de Personal -JUP- y al Consejo Superior Universitario en congruencia con sus competencias para el tratamiento del tema, quienes deberán resolver sin más trámite.

Se exceptúan de la competencia de la Junta Mixta la negociación colectiva a que se refiere la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86, así como el conocimiento de aquellas acciones u omisiones que ameriten la aplicación del régimen disciplinario.

ARTÍCULO 33. CONSTANCIA DE SUS ACUERDOS Y RESOLUCIONES. La Junta Mixta dejará constancia escrita en cuatro ejemplares, de todos sus acuerdos y resoluciones, quedando dos en poder de la Universidad y dos en poder de la representación sindical, para los efectos que estimen convenientes.

ARTÍCULO 34. DERECHO DE ACCIÓN INDIVIDUAL. Las anteriores disposiciones no restringen el derecho de las partes y de los trabajadores (as), individual o colectivamente considerados, de ejercer sus acciones ante los órganos competentes, si así lo estimaren conveniente, en cuyo caso la Junta Mixta dejará de conocer el asunto o asuntos en definitiva.

ARTÍCULO 35. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. Cuando en una sesión de la Junta Mixta no se llegue a un acuerdo sobre determinado asunto, cualquiera de las partes puede intentar de nuevo la conciliación en la próxima sesión. La prescripción legal se interrumpe desde que un asunto sea sometido a la Junta Mixta y hasta que se resuelva definitivamente el caso o se cumpla el plazo establecido en el párrafo tercero del artículo 32.



Handwritten initials or signature.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

**CAPITULO V
RÉGIMEN DE INGRESO, TRASLADO Y PERMUTAS**

ARTÍCULO 36. INGRESO AL SERVICIO. Toda persona que aspire a un puesto de trabajo dentro de la Universidad deberá seguir los procedimientos establecidos en el presente Pacto y de conformidad con lo regulado en el Capítulo I del Título V del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, referente a selección de personal.

ARTÍCULO 37. CONDICIONES PARA EL INGRESO. Para ingresar al servicio por oposición se requiere:

1. Ser ciudadano guatemalteco. Sólo podrá emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar el trabajo de que se trate, previa resolución de la División de Administración de Recursos Humanos, la que recabará la información necesaria y deberá, en todo caso, sujetarse a las demás disposiciones legales vigentes.
2. Demostrar que posee la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño del puesto.
3. Satisfacer los requisitos mínimos establecidos para el puesto de que se trate.
4. Demostrar idoneidad en las pruebas y resultados de los exámenes o concursos que establezca el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal y otras disposiciones atinentes.
5. Ser seleccionado y nombrado por la autoridad competente con base a la nómina de candidatos, certificada por la División de Administración de Recursos Humanos.
6. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba como se establece en el Artículo 43 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.
7. Todo aquel trabajador que preste sus servicios bajo el renglón presupuestario (022) personal por contrato (administrativo y de servicios), dentro del servicio por oposición del Sistema de Clasificación de Puestos y Salarios, con dos años ininterrumpidos de ocupar el mismo puesto en la Universidad, tendrá el derecho de ser trasladado y contratado a indefinido bajo el renglón presupuestario (011) personal permanente. Siempre que sea del presupuesto ordinario de la Universidad.

La Universidad no emitirá nombramiento de primer ingreso a favor de algún aspirante que no haya seguido el procedimiento establecido para la vacante por ocupar. Se exceptúan los casos contenidos en los Artículos 40 y 41 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

ARTÍCULO 38. DERECHO A SER CONSIDERADO CON PREFERENCIA. Cuando un trabajador o trabajadora fallezca y se compruebe que era la única fuente de ingresos para su familia, su cónyuge o conviviente, o uno de sus hijos(as), tendrán derecho a ser considerados con preferencia para ocupar puestos vacantes. Siempre que cumpla los requisitos exigidos y no contravenga el Numeral 9 del Artículo 50, y Artículo 56 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Esto implica el derecho a participar en el proceso para ser considerados elegibles y a tener una ponderación equivalente a la que por el tiempo de servicio le

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

hubiera correspondido al trabajador(a) fallecido(a). Esta disposición rige exclusivamente para los trabajadores administrativos y de servicios.

ARTÍCULO 39. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN AL PERSONAL. La Universidad a través del Departamento de Inducción y Desarrollo de la División de Administración de Recursos Humanos, de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 1 y Numeral 5 del Artículo 18 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, y el -STUSC-, velarán para que los trabajadores sean capacitados y actualizados por lo menos dos veces al año, de conformidad con las plazas que ocupen y todas aquellas capacitaciones que ayuden a obtener un ascenso. La participación en estos eventos deberá ser obligatoria y acreditada.

ARTÍCULO 40. PROCEDIMIENTO PARA OCUPAR VACANTES. Toda plaza creada en el servicio por oposición dentro del Sistema de Clasificación de Puestos y Salarios o vacante definitiva, será cubierta conforme al procedimiento establecido en el Título V del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal y al normativo de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal de la División de Administración de Recursos Humanos, así como las disposiciones que en relación a este procedimiento están establecidas en el presente Pacto: a) Vacantes por ascenso: La autoridad nominadora elaborará una circular interna para que se anoten los trabajadores con contrato a indefinido en la unidad académica o dependencia administrativa en que se dé la vacante. Los trabajadores del área, programa, subprograma o departamento donde se ubique la vacante tendrán derecho a ser considerados con preferencia. b) Vacantes por oposición: finalizado el proceso anterior sin que resulten elegibles, la División de Administración de Recursos Humanos, hará la convocatoria a oposición de la o las vacantes. En ella podrán participar todos los trabajadores universitarios independientemente de la vigencia de su contrato. Se dará prioridad a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La convocatoria la enviará la División de Administración de Recursos Humanos, vía electrónica a todas las autoridades nominadoras para que lo hagan del conocimiento a los trabajadores por medios electrónicos y otros que se consideren idóneos, con un mínimo de quince días de antelación a la recepción de los documentos. Asimismo, se enviará una copia al -STUSC- para su conocimiento y divulgación.

ARTÍCULO 41. DERECHO DE TRASLADOS Y PERMUTAS. Para obtener el derecho al traslado o permuta se requiere:

1. Solicitud del trabajador, adjuntando dos informes favorables del jefe inmediato o autoridad nominadora, según sea el caso: el primero indicando las atribuciones establecidas en el contrato y el segundo todas aquellas que vaya a desempeñar en el puesto al que aplica.
2. Por razones de servicio, determinadas por el jefe del departamento respectivo con anuencia del interesado.
3. Para mejorar el servicio con aprobación de la División de Administración de Recursos Humanos. Estos traslados se harán a otros puestos que estén de acuerdo con las capacidades del trabajador y se acordarán teniendo como base la calificación periódica de sus servicios que haga el jefe respectivo. En ningún caso el traslado debe perjudicar al trabajador en su sueldo, antigüedad, pensiones, jubilaciones y otros derechos adquiridos.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

4. A base de una permuta entre trabajadores de la misma clase o categoría a solicitud de los interesados, con el informe favorable de los dos jefes de las oficinas a las cuales pertenece.
5. Por alteración de la salud, debidamente comprobada por la autoridad respectiva.
6. Por peligro y/o amenaza a la integridad física o psicológica del interesado o de su familia, derivado del cumplimiento de su función.
7. En aquellos casos en que la sede de su trabajo esté distante de su residencia, y por consiguiente afecte su integración familiar.

Los casos a que se refieren los numerales 5, 6 y 7, estarán sujetos a que exista plaza vacante y cumplan con lo regulado en este Artículo.

**CAPÍTULO VI
RÉGIMEN ESCALAFONARIO**

ARTÍCULO 42. DERECHO ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES. La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a lograr mejoras salariales a través del sistema de escalafón, el cual será determinado por la comisión conformada de acuerdo al Artículo 43 de este Pacto, con la finalidad de reconocer el buen desempeño laboral del trabajador(a), su antigüedad, su esfuerzo de formación y capacitación, de manera que coadyuve al cumplimiento de la misión institucional, con la aprobación e implementación de las modificaciones de la Carrera Administrativa.

ARTÍCULO 43. DE LA COMISIÓN BIPARTITA. Para el cumplimiento a lo estipulado en el artículo anterior, la Universidad se compromete a fortalecer a la Comisión Bipartita para realizar el estudio técnico-financiero y jurídico que determine la viabilidad del nuevo sistema escalafonario para el personal administrativo.

La Comisión Bipartita (Sindicato-Universidad) será la responsable de darle seguimiento y lograr la implementación del nuevo sistema escalafonario, de conformidad con las condiciones laborales que rigen en la Universidad, incluyendo todos los derechos y conquistas consignadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Instrumentos Internacionales ratificados por Guatemala relativos al trabajo, el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil, así como todos aquellos acuerdos de aplicación general o costumbre laboral observada en la Universidad.

Dicha Comisión contará con la asesoría jurídica y financiera para la conclusión del nuevo sistema escalafonario y resolver las dudas de su aplicación.

ARTÍCULO 44. INGRESO A LAS LABORES. El ingreso puntual a las labores de trabajo es obligación de todo trabajador. Con referencia a la falta de puntualidad en el trabajo será observado lo siguiente:

- a) Llegada tarde se considera la presentación al trabajo posterior del respectivo horario de entrada sin la debida justificación.
- b) Las llamadas de atención que las autoridades nominadoras o los jefes de dependencia formulen a los trabajadores, lo harán observando estrictamente lo establecido en el Artículo 67 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.



Handwritten initials or signature.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

**CAPÍTULO VII
PRESTACIONES DE SALUD, SOCIALES Y ECONÓMICAS**

ARTÍCULO 45. SALUD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES. La Universidad otorgará a sus trabajadores por motivo de enfermedad, accidente y/o maternidad, las siguientes prestaciones:

- a) Licencia con goce de sueldo: Por enfermedad o accidente hasta por un período de ocho meses mientras no goce de las prestaciones establecidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y deberán contar con certificado de médico colegiado. Si la causa persistiera después de ocho meses, el Consejo Superior Universitario podrá ampliar el plazo hasta por un período igual.
- b) Subsidio: En casos de suspensión por accidente, enfermedad común o maternidad, diagnosticado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Universidad otorgará al empleado suspendido un subsidio, equivalente al salario que no le cubra el IGSS, éste no podrá exceder de un período de ocho meses, por una misma enfermedad o accidente.
- c) Subsidio especial: En los casos de enfermedad o accidentes de larga evolución o convalecencia en que se compruebe plenamente que la suspensión otorgada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, debe continuar, la Universidad podrá exceder por una sola vez, el plazo para que goce del subsidio hasta por un máximo de ocho meses, según el caso, previa autorización del Consejo Superior Universitario;
- d) Los casos no previstos en estas normas, corresponderá resolverlos al Consejo Superior Universitario.

ARTÍCULO 46. BENEFICIO ECONÓMICO ADICIONAL AL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA. Al trabajador que finalice su relación laboral a partir del 01 junio de 2017, la Universidad le pagará una indemnización económica por tiempo de servicio equivalente a un mes de sueldo por cada año laborado, un máximo de diez sueldos. En los casos que el tiempo de servicio laborado exceda veinte años, la indemnización será de doce sueldos. Dicho monto será calculado de conformidad con lo que establece el Numeral 7 del Artículo 50 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

En caso de fallecimiento del trabajador(a), esta prestación deberá entregarse: a) Al cónyuge o conviviente, b) Hijos menores de 21 años, c) Hijos declarados judicialmente con incapacidad, d) Hijos con discapacidad certificada por el IGSS (Los que gocen de dicha cobertura) o por la División de Bienestar Estudiantil a través de la Unidad de Salud de la Universidad de San Carlos de Guatemala. En los últimos dos casos sin importar la edad.

En caso de que no exista cónyuge, conviviente o hijos, se le entregará al padre o a la madre o herederos(as) o beneficiarios(as) del trabajador(a). En todo caso el vínculo de los beneficiarios(as) deberá ser acreditado como corresponda, y en el caso de conviviente de hecho no reconocida legalmente, acreditarse la dependencia económica del reclamante hacia el trabajador.

En caso de que coexistan beneficiarios con igual derecho, el pago de la prestación deberá dividirse en partes iguales entre los que comparezcan a reclamar.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

El pago de esta prestación deberá hacerse efectiva al trabajador(a) o a los beneficiarios(as) indicados en este artículo, dentro de los treinta días siguientes que se hayan completado los documentos, que conforman el expediente de acuerdo con la ley.

Las autoridades nominadoras de la Universidad, velarán que la persona que va ocupar el cargo o en su defecto el jefe inmediato; el encargado de inventarios o quien cumpla sus funciones, deberán recibir los bienes muebles cargados al trabajador en el inventario y expedir los documentos correspondientes para completar el expediente (finiquito) en treinta días calendario, contados a partir de la recepción de la solicitud.

ARTÍCULO 47. CLÍNICA MÉDICA. La Universidad se compromete por medio de la Unidad de Salud de la División de Bienestar Estudiantil Universitario, a instalar la prestación de servicios médicos para los trabajadores universitarios. Para tal efecto, la Universidad deberá vincular a las unidades facultativas que tienen relación con los temas de salud, a fin de que éstas involucren a los estudiantes de los niveles académicos idóneos en la práctica que implique la prestación de estos servicios para los trabajadores; así también a proveer el equipo e instrumental necesario a esta Unidad. Con estos mismos recursos la Universidad organizará conjuntamente con el Sindicato, las jornadas médicas necesarias y de acuerdo a la disponibilidad financiera de la Universidad.

Estas jornadas médicas deberán realizarse en el Campus Central y en todas las dependencias de la Universidad que existan en el territorio de la República.

ARTÍCULO 48. INSTALACIÓN DE BOTIQUINES. La Universidad dotará e implementará a cada dependencia de trabajo un botiquín, con los contenidos mínimos de materiales de curación y medicamentos que requiera la actividad que se desarrolle en cada centro de trabajo, aplicando el Acuerdo 1414 del Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y las normas que resulten aplicables del Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes y el Capítulo de Higiene y Seguridad en el Trabajo, normado en el Código de Trabajo.

La instalación de estos botiquines deberá extenderse también a las dependencias de la Universidad, que se encuentran ubicadas en las áreas rurales del interior de la República, tales como: Fincas, Biotopos, Granjas y Centros Universitarios y su manejo deberá desarrollarse conforme el Manual de Procedimientos de Primeros Auxilios que deberá crear la Universidad con el Sindicato.

Las erogaciones que representen la instalación y mantenimiento de los mismos deberán absorberse por cada una de las dependencias de la Universidad, debiendo para el efecto preverlo dentro de su presupuesto, creando las partidas con las asignaciones respectivas.

ARTÍCULO 49. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES. La Universidad sin perjuicio de la prestación referida en el artículo 102, inciso r), de la Constitución Política de la República de Guatemala, y de los beneficios que en tales casos otorgue el Plan de Prestaciones, en coordinación con el Sindicato, se compromete a realizar los estudios necesarios para que en el marco de lo que establecen las leyes correspondientes, se establezca la posibilidad de contratar con una empresa de seguros, debidamente establecida en el país, un seguro de vida y accidentes para todos sus trabajadores que así lo deseen. Dichos estudios deberán ser planteados para su consideración al Consejo Superior Universitario dentro de los 6 meses posteriores a la firma del presente Pacto.

Queda entendido que las primas correspondientes a este seguro, según el estudio que se realice, serán cofinanciadas entre la Universidad y los trabajadores.



Handwritten initials or signature.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

En el caso del fallecimiento del trabajador el monto de este seguro se hará entrega al o los beneficiarios que el trabajador designe para tales efectos.

ARTÍCULO 50. TRANSPORTE PARA ACCIDENTES Y ENFERMOS. La Universidad se compromete a trasladar inmediatamente, por cualquier medio adecuado, al trabajador o trabajadores que hayan sido víctimas de accidentes y/o los que necesiten por su condición de salud atención inmediata, desde los centros de trabajo de la Universidad a un centro de asistencia médica y/o Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.

En el caso del Campus Central, la Universidad se compromete a tener disponible, una ambulancia debidamente equipada, bajo la responsabilidad de la Unidad de Salud, para atender lo mencionado en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 51. OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR HERRAMIENTAS, EQUIPO Y UNIFORMES AL TRABAJADOR. Es obligación de la Universidad proporcionar a todos los trabajadores, las herramientas, equipo e implementos necesarios para el buen desempeño de sus labores, de conformidad con el Artículo 61, inciso d) Código de Trabajo; para la entrega de herramientas, deberá tomarse en cuenta principalmente a los trabajadores de las Fincas, Granjas, Biotopos y al Personal de Seguridad. Asimismo, la Universidad proveerá uniformes de buena calidad, con preferencia a aquellos trabajadores que por sus actividades laborales lo ameriten. La utilización del uniforme deberá ser obligatoria para las actividades dentro del trabajo.

Los uniformes deberán ser acordes con el trabajo que se realice en la dependencia para la cual presta sus servicios; otorgando anualmente como mínimo dos juegos completos para cada trabajador. Se exceptúan de esta disposición a aquellos trabajadores eventuales que se contraten por un período menor de seis meses, en las distintas dependencias de la Universidad.

Los uniformes, las herramientas y el equipo serán entregados (as) en el primer semestre de cada año. La Universidad hará las provisiones necesarias para que cada unidad ejecutora cumpla con lo establecido.

ARTÍCULO 52. PRESTACIÓN DE ORDEN EDUCATIVO. La Universidad otorgará:
Becas a los Trabajadores(as): La Universidad se compromete, de acuerdo a sus posibilidades financieras, a otorgar becas de superación laboral, a nivel nacional o internacional, a todos aquellos trabajadores administrativos, técnicos y de servicios que destaquen en el ejercicio de sus atribuciones. Dichas becas serán otorgadas por un Comité Ad hoc designado por la Dirección General de Administración, previa evaluación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el efecto.

El otorgamiento de las becas debe ser de beneficio para el desarrollo de las actividades de la Universidad.

La Universidad informará al Sindicato sobre la existencia de becas, para que éste colabore en la información y divulgación de las mismas.

El trabajador(a) becado(a) deberá comprometerse a aplicar en la Universidad, el conocimiento adquirido según lo establecido en la norma 14, incisos 14.1 y 14.2 de las Normas y Procedimientos para la Concesión de Licencias, Otorgamiento de Ayudas Becarias y Pago de Prestaciones Especiales al Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de compensar el pago de la beca adquirida.



Handwritten initials or signature.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

La capacitación así obtenida por los estudios culminados podrá hacerse valer en los procesos de ascensos o de mejoramiento laboral.

ARTÍCULO 53. ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y FÍSICAS. La Universidad proporcionará la cantidad de cincuenta mil quetzales (Q50,000.00) anuales para fomentar y promover las actividades culturales, deportivas y físicas en donde participarán únicamente trabajadores(as) afiliados(as) al -STUSC-. Este recurso se distribuirá en forma equitativa, tomando como referencia el Campus Central, Centros Universitarios, Fincas, Granjas y Biotopos.

La Universidad se compromete a facilitar en coordinación con el Departamento de Deportes, el uso de las instalaciones deportivas y otras, para los trabajadores universitarios, con el objetivo de fomentar el deporte en sus diferentes disciplinas, y la actividad física. Asimismo, se autorizará la presentación a sus labores media hora después de su participación en los programas o cursos coordinados y realizados por el Departamento de Deportes.

ARTÍCULO 54. APOYO SINDICAL. La Universidad otorgará al -STUSC- un vehículo, en buen estado, para que pueda cumplir con su trabajo sindical, además prestará el mantenimiento necesario; así como una cuota mensual de 50 galones de combustible para el vehículo, a fin de contribuir con el Sindicato en el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales a través de la asistencia a las actividades de dicho Sindicato y/o en los Centros Universitarios, Fincas, Granjas, Biotopos u otras dependencias de la Universidad.

El Sindicato hará uso de este vehículo de conformidad con las normas de uso y regulaciones de responsabilidad, establecidas por la Universidad.

ARTÍCULO 55. CONMEMORACIÓN DE FUNDACIÓN DEL SINDICATO Y CIERRE ANUAL DE ACTIVIDADES. La Universidad colaborará económicamente con el Sindicato para la conmemoración de su fundación y cierre anual de actividades que éste organice, así como en otras actividades que de común acuerdo se establezcan.

ARTÍCULO 56. JARDÍN INFANTIL. La Universidad, a través del órgano administrativo correspondiente, se compromete a que el Jardín Infantil instalado dentro del Campus Central, brinde sus servicios con exclusividad a los trabajadores(as), de conformidad con las regulaciones establecidas para el funcionamiento del mismo, a efecto que puedan dejar a sus hijos(as) menores de tres años, en cumplimiento a lo regulado por el Artículo 155 del Código de Trabajo y para que se facilite el cumplimiento de lo que establece el Artículo 153 del mismo para la lactancia de sus hijos e hijas. Para el efecto, el trabajador deberá acreditar su relación laboral con la Universidad.

Queda expresamente establecido que el servicio de Jardín Infantil se proveerá gratuitamente, circunstancia que no podrá ampliarse a otros servicios tales como el Colegio, derivado que el mismo constituye un programa con presupuesto autofinanciable.

ARTÍCULO 57. JUNTA ADMINISTRADORA DEL JARDÍN INFANTIL Y COLEGIO. Con el objeto de velar y mejorar el funcionamiento del Jardín Infantil y Colegio, se establece una Junta Administradora que se rige por:

- a) Dos representantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nombrados por el Rector, dos representantes del Consejo Superior Universitario, dos representantes por el -STUSC-, nombrados por asamblea general, dos representantes de los padres de familia, nombrados en asamblea de padres. Cada sector estará representado por

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

un titular y un suplente. Asimismo, el Director(a) del Jardín Infantil y Colegio, también integrará la Junta Administradora, con voz y voto.

- b) El Secretario será electo por la Junta Administradora del Jardín Infantil y Colegio, dentro de los representantes de la misma Junta.
- c) Los integrantes de la Junta Administradora del Jardín Infantil y Colegio durarán en sus cargos dos años, pudiendo ser nombrados nuevamente por un periodo adicional.
- d) El ejercicio de los cargos en la Junta Administradora del Jardín Infantil y Colegio será ad-honorem.
- e) La Junta Administradora del Jardín Infantil y Colegio será coordinada por el representante Titular del Consejo Superior Universitario.
- f) A partir de la integración de la Junta Administradora del Jardín Infantil y Colegio, ésta elaborará y presentará, en un plazo no mayor de seis meses, un reglamento interno para su aprobación al Consejo Superior Universitario.



ARTÍCULO 58. TIENDA DE CONSUMO. La Universidad se compromete a habilitar un espacio físico dentro del Campus Central y Centros Universitarios, de acuerdo a disponibilidad física en bienes propios de la Universidad, para que el -STUSC- instale una Tienda de Consumo de productos de la canasta básica a precios menores del mercado, para todos los trabajadores de la Universidad. Para tal efecto concederá un sólo aporte para viabilizar dicho proyecto, mismo que tendrá que ser fiscalizado por los órganos competentes.

ARTÍCULO 59. RECINTOS PARA INGERIR ALIMENTOS. La Universidad se compromete, dentro de sus posibilidades financieras y de espacio físico, a establecer conjuntamente con el -STUSC-, locales adecuados y la forma en que funcionarán las áreas para comedores de uso exclusivo para los trabajadores. Dichos locales deberán tener los aspectos siguientes: Comodidad, mobiliario adecuado, amplitud en el área de mesas y que cumplan con reglas de higiene y salud.

**CAPÍTULO VIII
RÉGIMEN DE SALARIOS**

ARTÍCULO 60. REVISIÓN SALARIAL. La Universidad, de acuerdo a sus posibilidades financieras, como lo ha hecho, y en observancia a lo establecido en el Artículo 102 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala, velará porque el salario de sus trabajadores sea digno y le permita atender satisfactoriamente sus necesidades.

ARTÍCULO 61. INCREMENTO AL BONO MENSUAL. La Universidad incrementará a partir del 01 junio de 2017, a todos los trabajadores que tengan ocho horas de contratación, trescientos quetzales (Q.300.00) mensuales al bono que actualmente otorga. En los casos que sea menor el tiempo de contratación se cancelará de manera proporcional.

El referido incremento para su discusión en futuras negociaciones, estará sujeto a la existencia de la disponibilidad financiera de la Universidad.

ARTÍCULO 62. ASESORÍA PROFESIONAL. La Universidad con base al Acuerdo de Asamblea General del -STUSC-, descontará a los trabajadores afiliados al mismo, una cantidad equivalente al monto y al carácter que se determine en el artículo 61 del presente

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -STUSC-

Pacto, del pago que corresponda al mes de junio de 2017, como cuota extraordinaria especial para pago de asesoría, que se entregará al Sindicato para cubrir los gastos de negociación y asesoría profesional.

**CAPÍTULO IX
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 63. ARREGLO DIRECTO. Las partes signatarias del presente Pacto Colectivo, convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivada de la inobservancia a las disposiciones de este Pacto, deberá agotarse la instancia de la Junta Mixta, condición necesaria para acudir a los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que se reconozca y se ordene la reparación del daño o perjuicio causado.

ARTÍCULO 64. IMPRESIÓN DEL PACTO. La Universidad imprimirá por su cuenta tantos ejemplares del Pacto como trabajadores(as) administrativos(as) que estén prestando sus servicios y a entregar un ejemplar del mismo a quienes ingresen a su servicio durante su vigencia. Los ejemplares serán entregados al Comité Ejecutivo del -STUSC- dentro de los sesenta días contados a partir de la aprobación del presente Pacto.

Las partes acordarán el formato y estilo de la impresión del Pacto. Adicionalmente a ello la Universidad lo pondrá a disposición en su portal de internet.

ARTÍCULO 65. VIGENCIA. La vigencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo será de tres años a partir del 1 de enero del año 2017.



[Handwritten signature]