

PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE
TRABAJO



SITRAGUATEL

2002 - 2004

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.** Las Partes.
- Artículo 2.** Definiciones.
- Artículo 3.** Propósito del Pacto.
- Artículo 4.** Ley Profesional
- Artículo 5.** Interpretación del contenido del Pacto.
- Artículo 6.** Reconocimiento del Sindicato.
- Artículo 7.** Representantes de la Empresa.
- Artículo 8.** Representantes del Sindicato.
- Artículo 9.** Controversias Individuales o Colectivas.
- Artículo 10.** Correspondencia girada entre las partes.
- Artículo 11.** Derechos adquiridos.
- Artículo 12.** Nuevas prestaciones.
- Artículo 13.** Incorporación de Derechos Legislativos.
- Artículo 14.** Respeto Mutuo.
- Artículo 15.** Libertad de asociación
- Artículo 16.** Sustitución patronal

ARTICULO 2 DEFINICIONES

- Artículo 17.** Comisión Paritaria

ARTICULO 3 PROPÓSITO DEL PACTO

- Artículo 18.** Inamovilidad Sindical.
- Artículo 19.** Reconocimiento para delegado y subdelegados
- Artículo 20.** Permiso a delegados y afiliados para asistir a asambleas.
- Artículo 21.** información a Representantes Sindicales.
- Artículo 22.** información Sindical a los Trabajadores.
- Artículo 23.** Licencias para atender Comisiones Sindicales.
- Artículo 24.** Licencias de Carácter Educativo Sindical.
- Artículo 24.** Acceso a toda información relacionada con GUATEL.
- Artículo 26.** Estrados Informativos incluyendo las bonificaciones
- Artículo 27.** Estrados Informativos.

ARTICULO 4. LEY PROFESIONAL:

- Artículo 28. Iniciación de la jornada de Trabajo.
- Artículo 29. Horarios de Trabajo
- Artículo 30. Jornada Extraordinaria de Trabajo.
- Artículo 31. Derecho a cambiar de turno.
- Artículo 32. Derecho de Permuto.
- Artículo 33. Traslados temporales de trabajo.
- Artículo 34. Días de Asueto.
- Artículo 35. Período Vacacional.
- Artículo 36. Suspensión del Período de Vacaciones.
- Artículo 37. Licencias con Goce de Salario, incluyendo las Bonificaciones.
- Artículo 38. Relejos de Control.
- Artículo 39. Estabilidad en el trabajo.
- Artículo 40. Clases de Medidas Disciplinarias.
- Artículo 41. Notificación de Llamadas de Atención.
- Artículo 42. Recurso de Revisión.
- Artículo 43. Prescripción de Faltas.
- Artículo 44. Regulación de las Medidas Disciplinarias.
- Artículo 45. Uniformes.
- Artículo 46. Transporte para Empleados.
- Artículo 47. Licencias de Conducir.
- Artículo 48. Viáticos.
- Artículo 49. Personal Permanente Suplente.
- Artículo 50. Trabajadores a Plazo Fijo y para obra determinada.
- Artículo 51. Derechos de la Madre Lactante.
- Artículo 52. Permiso para llevar a sus hijos a atención médica.
- Artículo 53. Capacitación, Formación y Desarrollo del Personal.
- Artículo 54. Becas de Estudio, Seminarios, Congresos y Cursos.

CAPITULO QUINTO REGIMEN DE PROMOCIONES Y ADJUDICACIONES DE PUESTOS

- Artículo 55. Derecho de Ascenso.
- Artículo 56. Calidades Determinantes del Derecho de Ascenso.
- Artículo 57. Valoración de las Calidades.
- Artículo 58. Procedimiento de Ascenso.
- Artículo 59. Ascensos Temporales.
- Artículo 60. Definición de Vacantes Temporales y Definitivas.
- Artículo 61. Información de Exámenes.
- Artículo 62. Exámenes.
- Artículo 63. Contenido del Boletín.
- Artículo 64. Plazas de Nueva Creación.

Artículo 65. Estudios superiores en telecomunicaciones

CAPITULO SEXTO PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 66. Seguro de Vida y de Responsabilidad Civil.
- Artículo 67. Régimen de previsión social
- Artículo 68. Servicio Médico.
- Artículo 69. Bonificación Médica
- Artículo 70. Incapacidad Temporal.
- Artículo 71. Incapacidad Permanente.
- Artículo 72. Gastos Funerarios y Panteón.
- Artículo 73. Indemnización Póstuma.
- Artículo 74. Indemnización por Retiro Voluntario.
- Artículo 75. Permiso con goce de Salario en casos especiales.
- Artículo 76. Recreación.
- Artículo 77. Fomento al Deporte.
- Artículo 78. Caso de Detención de Trabajadores.
- Artículo 79. Prestamos
- Artículo 80. Proyecto de Vivienda

CAPITULO SEPTIMO CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

- Artículo 81. Condiciones de Seguridad e Higiene.
- Artículo 82. Medio Ambiente.
- Artículo 83. Ventilación, Iluminación y Extractores de Olor.
- Artículo 84. Inodoros, Mingitorios, Lavamanos, Duchas y Lockers.
- Artículo 85. Herramientas, Equipos de Trabajo y su Reposición.
- Artículo 86. Robo de herramientas y equip
- Artículo 87. Cuota Compensatoria.
- Artículo 88. Locales para ingerir alimentos.
- Artículo 89. Agua potable y depósitos.
- Artículo 90. Extinguidores.
- Artículo 91. Botiquines.
- Artículo 91. Vigilancia y Supervisión.
- Artículo 92. Vigilancia y supervisores
- Artículo 93. Capacitación.
- Artículo 94. Vehículos de la Empresa.

escala salarial y el sistema de evaluación del desempeño. Las partes convienen en que esta evaluación no deberá ser condición para el

CAPITULO OCTAVO REGIMEN ECONOMICO Y SALARIAL

Artículo 95. Bonificación Vacacional.

Artículo 96. Aguinaldo.

Artículo 97. Bonificación económica diferida

Artículo 98. Vacaciones y Aguinaldo de Interinos.

Artículo 99. Escala Salarial y evaluación del desempeño.

Artículo 100. Paso Salarial.

Artículo 101. Incremento Salarial.

Artículo 102. Cálculo de Indemnización.

CAPITULO NOVENO DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 103. Impresión del Pacto.

Artículo 104. Incorporación de las Utilidades.

CAPITULO DECIMO DISPOSICIONES FINALES

Artículo 105. Plazo de cumplimiento de las prestaciones.

Artículo 106. Información a los trabajadores

Artículo 107. Vigencia del Pacto.

Artículo 108. Aporte patronal

Artículo 109. Violaciones al Pacto.

Artículo 110. Instalación del complejo deportivo

Artículo 111. Bono Profesional

Artículo 112. Bono Técnico

Artículo 113. Denuncia.

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. - LAS PARTES: LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES en adelante denominada simplemente como "GUATEL" creada mediante el decreto 14-71 del Congreso de la República y el SINDICATO DE TRABAJADORES AUTENTICO DE LA EMPRESA GUATEMALTECA DE TELECOMUNICACIONES "SITRAGUATEL", en adelante denominado como "EL SINDICATO", con personalidad jurídica reconocida de conformidad con la ley, convienen en suscribir el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, contenido en los siguientes contenidos en los capítulos siguientes y artículos.

ARTICULO 2. DEFINICIONES:

- A) Sindicato de Trabajadores Auténtico de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones EL SINDICATO-O SITRAGUATEL
 - B) Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, "GUATEL" que en adelante se denominará "LA EMPRESA" o "-GUATEL",
 - C) LAS PARTES: El Sindicato y la Empresa;
 - D) TRABAJADOR, TRABAJADORA O TRABAJADORES: Como tales se comprende a la totalidad de personas individuales, que prestan sus servicios a la EMPRESA en virtud de un contrato o relación de trabajo;
 - E) SERVICIOS MEDICOS: Son aquellos beneficios que la empresa otorga a sus trabajadores a través de programas de prevención, diagnóstico y tratamiento.
 - F) DELEGADO: Es el representante del Sindicato en las direcciones donde labora en el interior de la República, cuyas atribuciones se encuentran debidamente consignadas en los estatutos de la Organización, siendo su objetivo básico el mantener la comunicación entre los afiliados y el Comité Ejecutivo, así como el resolver los problemas que se susciten, por delegación expresa conferida por el Comité Ejecutivo del SINDICATO.
- SUB-DELEGADO: El Sub-Delegado es aquel trabajador que tiene como fin suplir la ausencia temporal o definitiva del delegado.

ARTICULO 3. PROPOSITO DEL PACTO

El propósito general del presente pacto es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos de la Empresa y sus trabajadores, con el objeto de obtener la mayor eficiencia en el trabajo, así

como la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la Empresa, por lo que ambas partes reconocen que sus relaciones deben regularse sobre principios de armonía y de respeto mutuo a la dignidad humana entre los trabajadores y las autoridades de la Empresa que permitan elevar el índice de beneficios para ambas partes, así como la resolución de los problemas laborales a base de una bien entendido

ARTICULO 4. - LEY PROFESIONAL:

El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tiene carácter de Ley Profesional entre la Empresa, sus trabajadores y el Sindicato con efecto en todos los lugares de la República en donde tenga establecidos o en el futuro establezca centros de trabajo, cubriendo también a aquellos trabajadores de GUATEL, que se encuentren dentro o fuera del territorio nacional, asistiendo a eventos de cualquier naturaleza. El presente Pacto Colectivo abarca también a los trabajadores temporales y eventuales en aquello que les sea aplicable.

ARTICULO 5. - INTERPRETACIÓN DEL CONTENIDO DEL PACTO: Para los efectos de interpretación del contenido del presente Pacto Colectivo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

ARTICULO 6. - RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La Empresa reconoce al Sindicato, como el único representante de los intereses económicos, sociales, jurídicos y culturales de los trabajadores afiliados al mismo, y se compromete a tratar con los personeros de este, todos los asuntos de índole colectivo que surjan con motivo de la prestación de sus servicios. Tratará también con los personeros de este, todos los asuntos de trabajo de orden individual en que estén interesados los trabajadores no afiliados cuando estos así lo requieran por escrito al Sindicato sin menoscabo del derecho que asiste a los trabajadores, para gestionar directamente ante la Empresa o ante las autoridades de la República en defensa de sus intereses personales.

ARTICULO 7. - REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Son representantes de la Empresa y por lo tanto obligan a esta en su relación laboral con los trabajadores y con el Sindicato: I. Gerente, II. Los Sub-Gerentes, III. Los personeros que éstos designen por escrito con facultades para obligarse a nombre de la Empresa, de conformidad con el artículo "4" del Código de Trabajo.

ARTICULO 8. - REPRESENTANTES DEL SINDICATO: Los únicos y legítimos representantes del Sindicato son los miembros del Comité Ejecutivo debidamente inscritos en el Registro Público de Sindicatos de la Dirección

General de Trabajo o él o los miembros del mismo en quienes sea delegada su representación.

ARTICULO 9. - CONTROVERSIAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS: Será norma invariable de la Empresa y del Sindicato tratar de resolver conciliatoriamente, de acuerdo con lo establecido en el presente Pacto y en la primera fracción del artículo 374 del Código de Trabajo, 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las controversias que surjan con motivo de la prestación de los servicios. Por consiguiente, las presentes normas tienen por objeto regular el estudio y eventual solución conciliatoria de los problemas de orden individual y de los conflictos laborales de trascendencia colectiva con el fin de establecer la armonía entre la Empresa y su personal, sobre bases de justicia y equidad.

Las anteriores disposiciones no menoscaban el derecho de las partes y de los trabajadores individualmente considerados de ejercitar sus acciones ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, si así lo estimaran conveniente.

ARTICULO 10. - CORRESPONDENCIA GIRADA ENTRE LAS PARTES: Las partes se obligan a contestarse por escrito, dentro de un término no mayor de cinco días hábiles siguientes a la respectiva recepción de toda correspondencia que por razones de índole laboral se cruzaran entre sí.

ARTICULO 11. - DERECHOS ADQUIRIDOS: Los beneficios ya otorgados y los derechos adquiridos por los trabajadores como consecuencia de convenios individuales o colectivos, por la costumbre, leyes, reglamentos, acuerdos, resoluciones, no podrán disminuirse, tergiversarse o menoscabarse en forma alguna y por consiguiente todos aquellos actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes son nulas ipso Jure, aunque se expresen en un Reglamento, un Pacto o Convenio cualquiera pudiendo quien se considere afectado exigir la reparación del daño o perjuicio causados.

ARTICULO 12. - NUEVAS PRESTACIONES: Quedan incorporadas al presente Pacto todas aquellas nuevas prestaciones que superen las actuales, que se otorguen a los trabajadores durante la vigencia del presente Pacto por parte de GUATEL, mediante convenios, circulares, reglamentos o acuerdos emitidos por ésta durante la vigencia del mismo.

ARTICULO 13. - INCORPORACIÓN DE DERECHOS LEGISLATIVOS: Todos los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, las Leyes, Tratados Internacionales ratificados por Guatemala y Reglamentos vigentes que reconocen actualmente a los trabajadores, o los que dentro de la vigencia del presente Pacto Colectivo surjan, queden incorporados formando parte del mismo, siempre que sean aplicables a las relaciones laborales en GUATEL.

ARTICULO 14. - RESPETO MUTUO

La Empresa, el Sindicato y los trabajadores en general se comprometen a guardarse en forma recíproca la debida consideración y respeto que imponen las relaciones obrero-patronales, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de hecho. La infracción a esta norma da derecho a las partes a presentar su denuncia ante el jefe superior inmediato

ARTICULO 15.- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La Empresa respetará en forma irrestricta las decisiones que sus trabajadores adopten en el sentido de pertenecer o no a un Sindicato, y por consiguiente, le está terminantemente prohibido a la Empresa tomar cualquier clase de represalia en contra de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 10 del Código de Trabajo, así como aplicar cualquier medida que construya discriminación entre sindicalizados y no sindicalizados.

ARTICULO 16.- SUSTITUCIÓN PATRONAL

Cualquier modificación o traspaso a propiedad privada que pudiera hacerse en el futuro de GUATEL, en cualquiera de las formas a que se refiere el artículo 23 del Código de Trabajo, no afecta ni interrumpe la relación laboral, ni los derechos adquiridos de los trabajadores, ni la personalidad jurídica del Sindicato, ni la afiliación de los trabajadores y si por los cambios sufridos en la Empresa fuese necesario cambiar o adicionar la denominación del Sindicato, éste podrá seguir subsistiendo como tal, con el actual nombre, en tanto se tramita la modificación de sus estatutos y el patrono sustituto está obligado a reconocer al Sindicato como el legítimo representante de los intereses de todos los trabajadores de la misma.

CAPITULO SEGUNDO DE LA COMISION PARITARIA DE ASUNTOS

ARTICULO 17. - COMISION PARITARIA: Con la finalidad de atender conciliatoriamente los problemas individuales o colectivos de trabajo, se establece LA COMISION PARITARIA DE ASUNTOS LABORALES, para buscarle una solución a los mismos, en el espíritu de hacer valer la justicia y mantener la armonía y buenas relaciones entre la Empresa y sus trabajadores. Las partes se comprometen de manera conjunta a elaborar un reglamento que regule sus funciones, esto en el menor tiempo

CAPITULO TERCERO DEL SINDICATO

ARTICULO 18. - INAMOVILIDAD SINDICAL: La empresa reconoce el derecho de inamovilidad sindical conforme a los términos contenidos en el inciso "d" del artículo 223 del Código de Trabajo, al Comité Ejecutivo del Sindicato y a tres miembros del Consejo Consultivo. Esta inamovilidad principia desde la fecha en que sean electos en sus respectivos cargos. Los miembros del Comité Ejecutivo gozarán de esta inamovilidad hasta dos años después de la fecha en que cesen el desempeño de sus cargos por cualquier causa y los miembros del Consejo Consultivo, hasta un año después de la fecha en que cesen el desempeño de sus cargos. Dicha inamovilidad sufrirá efectos a partir de la fecha en que el sindicato notifique a la elección de sus directivos.

ARTICULO 19. - RECONOCIMIENTO PARA DELEGADOS Y SUB-DELEGADOS: Cada Delegado y Sub-delegado de las direcciones será reconocido por la Empresa durante el tiempo que desempeñe tal función; por lo tanto instruirá a los jefes respectivos en cuanto al reconocimiento de la legitimidad con que actúan estos a efecto de que proporcionen a los mismos la información que soliciten con relación a todos los problemas de índole laboral individual o colectivo en su dirección, quedando obligado el Comité Ejecutivo a enviar a la Gerencia de la Empresa, los nombres de los Delegados y Subdelegados, así como los cambios que se susciten dentro de cinco días hábiles siguientes de haber sido nombrados.

ARTICULO 20. - PERMISO A DELEGADOS Y AFILIADOS PARA ASISTIR A ASAMBLEAS: Los delegados y afiliados que el Sindicato tenga en las diferentes direcciones, gozan de un permiso para asistir a las Asambleas Generales que celebre el "SINDICATO". Para cuyo efecto del sindicato solicitará el permiso respectivo al jefe inmediato superior con un mínimo de 24 horas anticipación.

ARTICULO 21. - INFORMACIÓN A REPRESENTANTES SINDICALES: La Empresa siempre que sea requerida cualquier información por parte de los representantes sindicales; ya sea en forma verbal o escrita, se la proporcionará inmediatamente o dentro de las 24 horas siguientes de solicitada.

ARTICULO 22. - INFORMACIÓN SINDICAL A LOS TRABAJADORES: La Empresa con absoluto respeto a la libertad sindical existente, no obstaculizará por ningún medio ni por ningún motivo, el que los representantes sindicales acreditados ante el "SINDICATO", informen en los centros de trabajo a los trabajadores de la misma, sobre las actividades que realizan, problemas que se confrontan o cualquier información relacionada con la actividad Sindical y la relación Obrero-Patronal. Tampoco a los trabajadores se les obstaculizará su derecho a avocarse a los representantes sindicales, para plantear sus

Problemas laborales o requiriere información. En todo caso siempre y cuando no interfieran en las actividades normales del trabajo.

ARTICULO 23. - LICENCIAS DE CARÁCTER SINDICAL:

a) La Empresa concederá licencia con goce de salario, hasta un máximo de doscientas (200) horas hombre hábiles al año, a directivos sindicales o afiliados para asistir a conferencias, cursillos, seminarios, congresos y otros eventos de tipo sindical debidamente comprobados, a nivel nacional o internacional.

b) Los miembros del Comité Ejecutivo y Consultivo del Sindicato, gozaran de licencia sindical con goce de salario de diez (10) días hábiles de cada mes calendario para realizar actividades de carácter sindical; realizar diligencias administrativas o jurídicas y/o para conocer y resolver problemas laborales que se presenten en cualquier dirección de la Empresa.

c) Tres miembros del Comité Ejecutivo y Consultivo del Sindicato, gozaran de licencia sindical con goce de salario por un periodo de quince (15) días hábiles de cada actividad de carácter sindical

ARTICULO 24. - ACCESO A TODA INFORMACIÓN RELACIONADA CON GUATEL: Los trabajadores o el Sindicato tienen el derecho de obtener de conformidad con la Ley, la información de su interés, así como obtener la exhibición de copias, reproducciones y certificaciones, que documento que deseen consultar.

ARTICULO 25. - ESTRADOS INFORMATIVOS: La empresa colocará en los diferentes centros de trabajo, tableros especiales, para que el sindicato informe a todos los trabajadores de sus actividades.

ARTICULO 26. - VEHÍCULOS, SERVICIOS DE COMUNICACIÓN Y SEDE SINDICAL: La Empresa se compromete a mantener en sus instalaciones, un espacio físico para la sede sindical, también la Empresa le reconoce al "SINDICATO" el uso de dos (2) vehículos propiedad de ésta, para uso permanente en actividades sindicales. Adicionalmente se compromete a mantener en buenas condiciones estos vehículos y a proporcionar los vales de combustible semanal correspondiente, de acuerdo a las disposiciones de la Empresa. La Empresa reconoce al "SINDICATO" el derecho permanente de tener una línea telefónica, con salida internacional, así como servicio de Internet. Igualmente la Empresa se compromete ha asignar una Secretaria, con cargo a su presupuesto para que le preste sus servicios al SINDICATO. En cuanto a proporcionar útiles de oficina y mobiliario por parte de GUATEL, el Sindicato hará la solicitud correspondiente ante la Gerencia, para que esta considere de mutuo acuerdo con el Sindicato de los mismos.

ARTICULO 27.- DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES:

La Empresa deducirá del salario de los trabajadores afiliados al Sindicato, las cuotas sindicales correspondientes, en base al registro de afiliados que el

sindicato le proporcione. Dicha cantidad le será entregada al Sindicato en la primera semana del mes siguiente al que corresponde el descuento, la Empresa de igual manera queda obligada a hacer las modificaciones necesarias a efecto de que cuando haya un aumento salarial, de tipo individual o colectivo, se haga el ajuste debido en el porcentaje que corresponde a la cuota sindical.

CAPITULO CUARTO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 28. - INICIACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO:

Se entiende por iniciación de labores y principio de la jornada de trabajo en su horario respectivo, la efectiva presencia y disponibilidad del trabajador a las órdenes de la Empresa en el lugar donde deba efectuar su trabajo.

ARTICULO 29. - HORARIOS DE TRABAJO: El horario que se observará para las jornadas ordinarias continuas es el siguiente:

- a) De las 7:00 horas para las 15:00 horas, cinco días a la semana de lunes a viernes.
- b) De las 8:00 horas para las 16:00 horas, cinco días a la semana de lunes a viernes. El horario para el personal operativo, que trabajó en el sistema de turnos será el siguiente:
 - a) Turnos rotativos, diurno y mixto, que será de seis horas diarias, seis días a la semana de lunes a sábado.
 - b) Turno rotativo nocturno que será de cinco horas diarias, seis días a la semana de lunes a sábado. En cada jornada el personal tiene derecho a un descanso mínimo de cuarenta y cinco minutos para tomar sus alimentos, con excepción del personal operativo, que goza de una hora, tiempo que se computará como efectivo de trabajo para los efectos del pago de los salarios. Solamente por acuerdo entre las partes y/o la Empresa y los trabajadores involucrados podrán mortificarse los horarios y días establecidos. Estos horarios no son aplicables a los trabajadores que se indican en el artículo 124 del Código de Trabajo

ARTICULO 30. - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO: Las jornadas de trajo extraordinarias, se regirán por las siguientes disposiciones:

- a) El trabajo efectuado fuera de la jornada ordinaria diaria, estipulada en el presente Pacto, después de los horarios establecidos, se remunerará con un salario del cincuenta por ciento mas de su salario ordinario si la misma se ejecuta en días hábiles, del setenta y cinco por ciento mas de su salario ordinario en los días de descanso semanal y del cien por ciento, más de su salario ordinario en días de asueto con goce de salario oficiales o los acordados por el Gobierno Central.

- b) Cuando un trabajador sea requerido en su casa para que se presente a trabajar de emergencia, la Empresa le remunerará además del tiempo extraordinario trabajado, una hora adicional al tiempo que aparezca registrado en su respectiva tarjeta.
- c) En caso de que el trabajador haya sido requerido para laborar tiempo extraordinario más allá de su horario normal y para los efectos del cómputo de pago, las fracciones menores de una hora serán respectivamente renumeradas.

ARTICULO 31. - DERECHO A CAMBIAR DE TURNO: La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a hacer cambios de turno temporal cuando estos de mutuo acuerdo así lo soliciten por escrito explicando el motivo a su jefe inmediato superior con veinticuatro horas de anticipación, siempre y cuando no perjudique el servicio.

ARTICULO 32. - DERECHO DE PERMUTA: En todas las dependencias que la Empresa tenga en la República se autorizan permutas entre los trabajadores que ocupen puestos similares. Los trabajadores interesados de hacer uso de este derecho, deberán hacer constar por escrito el acuerdo entre ellos y trasladarlo a las jefaturas respectivas para su conocimiento, el cual con su opinión lo cursarán a la División de Recursos Humanos para su resolución; cualquier permuta que se realice no deberá lesionar los intereses de otros trabajadores. Si surgiera algún conflicto, el asunto se tratará en la COMISION PARITARIA DE ASUNTOS LABORALES.

ARTICULO 33. - TRASLADOS TEMPORALES DE TRABAJO: Cuando ocurra una ausencia temporal que exceda de treinta días por necesidad en el servicio, el trabajador que sea asignado para cubrir las funciones del ausente, a este trabajador se le pagará una BONIFICACIÓN ADICIONAL equivalente a la diferencia existente entre el salario base de su plaza y el correspondiente al salario base de la plaza que originó la ausencia temporal. Terminada la causa de la ausencia temporal, el trabajador deberá regresar a su puesto anterior y no podrá reclamar derecho de ascenso definitivo, en caso, de que la plaza cubierta sea superior.

Si existiera cambio de domicilio motivado por el traslado temporal, la Empresa (previo estudio) pagará una bonificación al trabajador en el menor tiempo posible.

ARTICULO 34.- DIAS DE ASUETO: Además de los días de asueto contemplados en el artículo 59 del Reglamento de Personal, la Empresa reconoce como días de asueto con goce de salario los días: Miércoles Santo, 24 y 31 de diciembre completos. El día de cumpleaños de un trabajador. El trabajador, previa notificación a donde corresponde, podrá tomar la fecha de su cumpleaños como un día con permiso y con goce de salario; Si a requerimiento del jefe inmediato se requiera de los servicios del trabajador en el día de su cumpleaños, este podrá optar a:

- a) Reposición del día trabajado en otra fecha, dentro de un periodo máximo de 30 días calendario.
- b) Pago de tiempo extraordinario doble. Cuando coincida dos o más días de asueto, los trabajadores devengarán la remuneración correspondiente al séptimo día y en caso de que el día de asueto se diera en sábado o domingo, se disfrutará éste, es día hábil más cercano al feriado.

ARTICULO 35.- PERIODO VACACIONAL:

La Empresa concederá a todos los trabajadores un periodo de vacaciones remunerado después de cada año de servicios continuos prestados a la misma y de acuerdo con la escala siguiente:

- a) A quienes tengan de uno a cinco años de servicio: veinte días hábiles.
- b) A quienes tengan de seis a nueve años de servicio: veintitrés días hábiles.
- c) A quienes tengan de diez a quince años de servicio: veintiséis días hábiles.
- d) A quienes tengan de dieciséis a diecinueve años de servicio: veintiocho días hábiles.
- e) Quienes tengan de veinte años de servicio en adelante: treinta días hábiles.
- f) Cuando un trabajador de por terminada su relación laboral por cualquier causa, se le pagará su periodo vacacional son forme lo establece este pacto.

ARTICULO 36. - SUSPENSIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES: Cuando a un trabajador la Empresa le suspenda por necesidades del servicio su periodo vacacional anual, el trabajador podrá requerir que éste periodo no gozado se le otorgue en la fecha que el lo solicite con posterioridad, quedando en este caso suspendido el periodo de prescripción a que se refiere el artículo 264 del Código de Trabajo y se procederá como lo establece el artículo 136 del mismo Código, reformado por el artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso, para los efectos de esta suspensión deberá contarse con la anuencia escrito del trabajador.

ARTICULO 37.- LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO INCLUYENDO LAS BONIFICACIONES: La Empresa concederá las siguientes licencias con goce del salario sin que por ello se interrumpa la continuidad laboral. En los casos siguientes:

- a) Para atender citaciones de autoridades administrativas y judiciales competentes, por el tiempo estrictamente necesario.
- b) En caso de muerte del padre, cónyuge o conviviente, hijos o hermanos del trabajador, tres días calendarios adicionales al día del deceso.
- c) En caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, dos días hábiles.
- d) Para la reposición de documentos personales de identificación: Cédula de Vecindad y Licencia de conducir hasta dos días hábiles si la gestión

- e) debe efectuarse en el interior del país y hasta un día hábil si la misma a de realizarse en la ciudad capital o municipios del Departamento de Guatemala; así mismo los trabajadores del interior del país necesitan de ese permiso, para dicha reposición gozan del mismo derecho.
 - f) Para la inscripción y reinscripción en la Universidad durante las horas que sea necesario, dentro de su jornada de trabajo, a todos los trabajadores que cursen estudios universitarios de las diferentes universidades del país siempre que el horario de inscripción sea dentro de las horas de labores.
 - g) Un día hábil por cambio de residencia del trabajador, siempre que ocurra ese día.
 - h) En caso de matrimonio del trabajador, siete días calendario.
- Para el trámite de ésta licencia regirá lo establecido en el último párrafo del artículo 63 del Reglamento de Personal.
- Los días de licencias otorgados no serán acumulables.

ARTICULO 38. - RELOJES DE CONTROL: En los centros de trabajo donde la empresa instale relojes y otros mecanismos para el control de la asistencia del personal, deberá colocar la cantidad adecuada de estos, de acuerdo al número de trabajadores que laboren en el centro respectivo, dichos relojes serán colocados en la entrada de los diferentes centro de trabajo. La Empresa está obligada a mantener sincronizados todos los relojes incluyendo los marcadores con la hora oficial, conectados al sistema privilegiado de energía eléctrica, en los centros de trabajo donde sea factible. Así mismo, La Empresa se compromete a modernizar dicho sistema de control

ARTICULO 39. - ESTABILIDAD LABORAL: La Empresa garantiza el derecho de sus trabajadores a no ser despedidos de sus cargos, sin embargo cualquier forma de terminación de los contratos de trabajo se sujetará a lo dispuesto en el reglamento de personal de la empresa.

ARTICULO 40. - CLASES DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS: Las medidas disciplinarias que la Empresa imponga a los trabajadores son:

- a) Apercibimiento verbal.
- b) Primera amonestación por escrito.
- c) Segunda amonestación por escrito.
- d) Suspensión en el trabajo hasta por un máximo de ocho días calendario sin goce de sueldo, después de haberse amonestado al trabajador por escrito dos veces anteriores.
- e) Cancelación de la relación laboral.

La suspensión sin goce de salario se hará de conformidad con el artículo 103 del reglamento de personal.

ARTICULO 41. - NOTIFICACIÓN DE LLAMADAS DE ATENCIÓN: Toda llamada de atención que la Empresa haga por escrito a cualquier trabajador,

deberá ser notificada a éste de conformidad con la Ley, la copia u original deberá obrar en el expediente del trabajador en el departamento de personal.

ARTICULO 42. - RECURSO DE REVISIÓN:

Contra cualquier resolución que dicten las autoridades de GUATEL relacionadas con la ampliación de reglamento del personal en lo que se refiere a despidos y prestaciones que se establecen en el mismo, el trabajador tiene derecho a interponer Recurso de Revisión, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la resolución que le perjudique en caso no le hiciese, la resolución quedará firme. Respecto al trámite que rige el artículo 140 del reglamento de personal.

ARTICULO 43. - PRESCRIPCIÓN DE FALTAS: Todas la sanciones que la Empresa imponga transcurrido el plazo de la prescripción estipulada en el reglamento de personal dejarán de tener efecto en el expediente del trabajador.

ARTICULO 44. - REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS: Las medidas disciplinarias que la Empresa imponga a cualquier trabajador, se sujetaran a los que dispongan el presente artículo del reglamento de personal de la Empresa. Además se observarán las siguientes normas:

- a) Previamente a imponer una suspensión sin goce de salario, la empresa dará audiencia al trabajador afectado, por un plazo de dos días hábiles a partir del día siguiente de la notificación, durante los cuales aquel tendrá derecho a pedir que se oiga a los compañeros de trabajo que el trabajador indique, así como se practique cualquier otra diligencia tendente a probar su inculpabilidad en la forma prevista en el artículo 60, inciso e del Código de Trabajo.
- b) Toda falta que se impute a un trabajador deberá esta debidamente documentado, con pruebas objetivas que demuestren fehacientemente que existe la comisión de dicha falta.
- c) Se conviene así mismo que las medidas disciplinarias que se impongan por parte de la Empresa, sin llenar los requisitos previstos en el artículo y en el reglamento de personal, no surtirán efectos jurídicos y serán nulas ipso Jure.

ARTICULO 45. - UNIFORMES: La Empresa se obliga a proporcionar anualmente uniformes a los trabajadores para realizar sus labores. Estos consistirán como mínimo en:

- a) Dos pantalones de lona de buena calidad y seis camisas de mantilla para: Auxiliares de Técnicos de Redes, Técnicos en redes I, III y III, Técnicos en Reparaciones I, II y III, Auxiliares Operativos; Albañiles I y II.
- b) Dos overoles para: Cadeneros, Ayudantes de Mecánicos, Mecánicos I y II, Electricistas I.
- c) Para el resto del personal no especificado aquí se seguirán otorgando los uniformes en la forma acostumbrada. En los casos de trabajadores

que en la actualidad no son provistos de uniformes, deberá hacerse una evaluación sobre la necesidad de los mismos. La división de Recursos Humanos será la encargada de evaluar las necesidades especiales como: capa, botas, guantes, cascos, así como de uniformes adicionales en las distintas divisiones, dotar las mismas y aplicar mecanismos de control para el uso adecuado de estos. Para los efectos anteriores, deberá elaborarse el normativo correspondiente, dentro de un plazo de sesenta días contados a partir de la firma del presente Pacto, respetando lo que por costumbre se ha empresa y los otorgado, atendiendo a las necesidades de la empresa y los trabajadores.

ARTICULO 46. - TRANSPORTE PARA EMPLEADOS: La empresa se obliga a prestar este servicio a todos los trabajadores que por necesidad del servicio tengan que laborar en jornada de asueto, nocturnas o bien fuera del centro de trabajo al que pertenece trasladándolos hasta el lugar de residencia cuando el acceso lo permita.

ARTICULO 47. - LICENCIAS DE CONDUCIR: La Empresa reintegrará el valor del impuesto de renovación de la licencia de conducir y de la fianza respectiva, contra la presentación de los comprobantes correspondientes, a los trabajadores que desempeñen puestos de conductores de vehículos y mensajeros. Esta prestación se extenderá para los técnicos que para ejecutar sus comisiones de trabajo deben conducir vehículos de la Empresa de acuerdo con las instrucciones de su jefe inmediato; además las partes acuerdan que, la Empresa proveerá vehículos adecuados y en buenas condiciones para que el personal técnico pueda desplazarse con seguridad en el cumplimiento de sus comisiones de trabajo.

ARTICULO 48. - VIÁTICOS:

La Empresa se compromete a revisar periódicamente en plazos que no excedan de un año el régimen de viáticos, para ajustarlos a los costos de hospedaje y alimentación que prevalezcan en el mercado. Se asignaran en este concepto, a partir de la aprobación del presente Pacto doscientos (Q. 200.00) diarios, los cuales se entregarán al trabajador de conformidad con el reglamento de viáticos de Guatel en los siguientes porcentajes:

- a) 15% al desayuno
- b) 25% al almuerzo
- c) 25% cena
- d) 35% hospedaje

ARTICULO 49. - PERSONAL PERMANENTE SUPLENTE: La Empresa se compromete a crear las plazas necesarias de personal permanente suplente, de conformidad con el estudio que para el efecto existe, a fin que supla a los telefonistas, secretarías y mensajeros que gocen de sus periodos de vacaciones por enfermedad otras y causas.

ARTICULO 50. - TRABAJADORES A PLAZO FIJO Y PARA OBRA DETERMINADA: GUATEL cancelará las prestaciones laborales correspondiente, a los trabajadores que contrate a plazo fijo y/o para obra determinada al finalizar el plazo de estos contratos. Sin embargo, dichos trabajadores podrán optar a ocupar plazas por tiempo indefinido o indeterminado, siempre y cuando GUATEL lo requiera y el o los candidatos a dichas plazas llenen los requisitos establecidos en el reglamento del personal y demás normativos de la Empresa.

ARTICULO 51. - DERECHOS DE LA MADRE LACTANTE: Toda madre trabajadora en época de lactancia gozará de un periodo de descanso de una hora y media diaria, con el objeto de alimentar a su hijo. Si la madre lo considera conveniente, puede hacer uso de ese periodo de una sola vez o en forma fraccionada, de acuerdo a su horario de trabajo, dando el aviso correspondiente. La forma de gozar de este descanso será invariable, salvo autorización de su jefe inmediato. El periodo de lactancia es de diez meses contados a partir de la fecha del parto y podrá ampliarse por prescripción médica hasta dos meses o más.

ARTICULO 52. - PERMISO PARA LLEVAR A SUS HIJOS A ATENCIÓN MEDICA: La Empresa otorga al trabajador permiso con goce de salario, para que pueda llevar al médico a sus hijos menores de edad, previa solicitud justificada hecha por escrito. Cuando los padres del menor trabajen en GUATEL, se autorizará el permiso únicamente a uno de ellos.

ARTICULO 53. - CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TRABAJADOR: La Empresa se compromete a capacitar a su personal y para el efecto revisará y actualizará constante y periódicamente los programas de capacitación, formación de desarrollo del personal, en las distintas ramas que el servicio lo requiera. La División de Recursos Humanos y Servicios, a través de sus dependencias respectivas y de conformidad con el Reglamento de Formación de Recursos Humanos debe velar por la mejora y diversificación constante de dichos programas. De igual manera se compromete a que el procedimiento de selección del personal a ser capacitado se continúe haciendo de manera imparcial.

ARTICULO 54. - BECAS DE ESTUDIOS, SEMINARIOS, CONGRESOS Y CURSILLOS: Todas las becas de estudio otorgados por la Empresa y otras entidades internacionales tramitadas a través de GUATEL, serán publicadas en los estrados informativos, y estas serán asignadas por oposición, el procedimiento de selección estará bajo la responsabilidad de la comisión de becas, quién velará por que se haga de forma objetiva, justa y transparente. Cuando existan invitaciones, para asistir a seminarios, congresos o cursillos tanto a nivel nacional como internacional, la Empresa apoyará y dará las mismas oportunidades a todos los trabajadores para asistir al mismo sin preferencias y exclusiones. El tiempo que dure la beca no interrumpe la relación laboral correspondiente, así como tampoco afecta el computo del pago de las prestaciones utilidades, siempre que aya generación de las mismas.

CAPITULO QUINTO
REGIMEN DE PROMOCIONES Y ADJUDICACIONES DE PUESTOS

ARTICULO 55. - DERECHO DE ASCENSO: Todo trabajador de la Empresa tienen derecho a aspirar ascenso en trabajo a fin de mejorar su posición dentro de la Empresa, debiendo esta velar porque mediante un adecuado proceso selectivo del personal, las plazas nuevas o vacantes definitivas, sean ocupadas por los trabajadores más idóneos de acuerdo con las calidades determinantes del derecho de ascenso.

ARTICULO 56. - CALIDADES DETERMINANTES DEL DERECHO DE ASCENSO: Las calidades a ser tenidas en cuenta para la adjudicación de las plazas vacantes definitivas son las siguientes: capacidad, formación, eficiencia, antigüedad y conocimiento del trabajo; surtirán efecto únicamente en el caso de igualdad de condiciones entre dos o más aspirantes, contando para ello, también la experiencia y los años de trabajo en la empresa.

ARTICULO 57. - VALORACIÓN DE LAS CALIDADES: La valoración de las calidades será así:

- a) **CAPACIDAD, EFICIENCIA Y CONOCIMIENTO DEL TRABAJO.** Se determinará mediante exámenes ajustados a la actividad de la plaza a la cual se aspira. El resultado de los mismos, se dará a conocer dentro de los cinco días hábiles siguientes de practicado.
- b) **ANTIGÜEDAD.** Mediante la determinación de tiempo de servicio en la empresa.

ARTICULO 58. - ASCENSOS Y TRASLADOS:

- a) **ASCENSOS.** Al producirse una vacante, la Empresa real a una convocatoria interna mediante la distribución de boletines que se colocarán en estrados informativos, en los distintos centros de trabajo. Si la plaza vacante da lugar a promoción de personal, se dará oportunidad primero a los trabajadores de la Empresa que reúnan los requisitos necesarios para ocupar la plaza, declarándose en este caso vacante la plaza del trabajador que fuese promovido.

Los trabajadores que consideren tener las condiciones necesarias para ocupar la plaza específica en el boletín, gozará del término de cinco días hábiles para formular solicitud escrita ante la jefatura del departamento de personal, adjuntando los documentos que acrediten los requisitos exigidos, la que sellará de recibido la copia. Si pasado el plazo antes mencionado no se presentaron aspirantes, la Empresa podrá considerar solicitudes de personas ajenas a la misma.

Al trabajador que sea ascendido a un puesto de serie salarial superior, se le pagará una asignación adicional equivalente a la diferencia entre los salarios

Base de ambas plazas, mas sus prestaciones salariales adquiridos por antigüedad.

- b) **TRASLADOS.** Cuando un trabajador lo manifieste y/o la Empresa lo requiera, podrá trasladarse del área administrativa al área operativa o técnica y debe dársele la capacitación adecuada dentro de su horario normal de trabajo.

ARTICULO 59. - ASCENSOS TEMPORALES:

- a) Cuando ocurra una vacante temporal que exceda de treinta días y por necesidades del servicio se autorice un ascenso temporal, el trabajador ascendido temporalmente devengará una remuneración adicional equivalente a la diferencia entre los salarios por antigüedad. Esta disposición no es aplicable cuando la ausencia del titular se deba al hecho de encontrarse en el disfrute de sus vacaciones.
- b) El hecho de ocupar una plaza vacante temporalmente, no implica el derecho de ascenso definitivo a la misma, ni la pérdida del designado de volver a su puesto anterior al desaparecer la causa que motivara su provisional promoción.
- c) El trabajador sustituto deberá llenar los requisitos mínimos del puesto al cual es ascendido temporalmente, sin pasar los exámenes, teórico-prácticos y psicométricos

ARTICULO 60. - DEFINICIÓN DE VACANTES TEMPORALES Y

DEFINITIVAS: Se establecen las siguientes definiciones de las vacantes temporales y definitivas que ocurran en la Empresa.

- a) **VACANTES TEMPORALES.** Son las causadas por ausencia de los titulares de los puestos, debido a vacaciones, licencias, enfermedades o cualquier otra causa análoga que tenga por efecto la suspensión de los contratos de trabajo de dichos titulares; o bien las que produzcan por traslado de los trabajadores a plazas, con el fin de sustituir temporalmente a otros laborantes.
- b) **VACANTES DEFINITIVAS:** Son las causadas por ausencia definitiva de los titulares de las plazas debido a ascensos, retiro o cualquier otra causa de determinación de los contratos de trabajo de los mismos.

ARTICULO 61. - INFORMACIÓN DE EXAMENES: La División de Recursos Humanos y Servicios Administrativos, informará al trabajador con veinte días de anticipación, el día, la hora y lugar en que se practicarán los exámenes. En caso de inconformidad con el resultado de las evaluaciones que se le hayan practicado, el trabajador podrá pedir la revisión de sus exámenes. Si lo estima conveniente podrá solicitar la asesoría del Sindicato para el efecto y la Empresa está obligada a otorgar la revisión inmediatamente de solicitada o a más tardar dentro de los tres días siguientes de haberse solicitado la revisión

ARTICULO 62. - EXAMENES: Las pruebas para los ascensos consistirán en exámenes en relación con los requerimientos de la plaza a ocupar. El contenido mínimo de la información teórica específica del puesto a ocupar la

Proporcionará la Empresa por escrito a los aspirantes que hayan pasado la evaluación curricular, con treinta días calendario de anticipación a la fecha del examen. Si no hay impugnaciones o en caso de que las mismas hubieren sido resueltas negativamente, la Empresa adjudicará la plaza dentro del plazo de veinte días al aspirante que obtuvo el mejor puntaje.

ARTICULO 63. - CONTENIDO DEL BOLETIN: Para los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, la División de Recursos Humanos y Servicios colocará boletines en lugares visibles, donde se debe de indicar:

- a) Título de plaza vacante.
- b) Departamento al que pertenece la plaza.
- c) Salario total del puesto.
- d) Requisitos mínimos del puesto.
- e) Lugar de recepción.
- f) Fecha tope para la entrega de la solicitud.
- g) Los datos adicionales que es salarios, para mayor información a los interesados.

ARTICULO 64. - PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN: Cuando ~~es~~ presente el caso de plazas de nueva creación la Empresa dará preferencia a los trabajadores en servicio actual, siguiendo el procedimiento establecido en este pacto, p sea boletinando la plaza de nueva creación con copia al sindicato.

ARTICULO 65. - ESTUDIOS SUPERIORES EN TELECOMUNICACIONES: La Empresa se compromete a crear la carrera administrativa en Telecomunicaciones, y hacer los contratos respectivos con las Universidades para elaborar el Pénsum de estudios correspondientes a la carrera en mención, para todo su personal, de manera que se garantice la capacitación plena del personal en beneficio de la Empresa y el trabajador. Un reglamento específico elaborado por las partes signantes, desarrollará todo lo relativo a los estudios en mención.

CAPITULO SEXTO PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 66. - SEGURO DE VIDA Y DE RESPONSABILIDAD CIVIL: La Empresa mantendrá vigente un seguro de responsabilidades civiles por daños a terceros en sus propiedades o lesiones de personas a favor de los vehículos propiedad de GUATEL. En caso de que un trabajador sea detenido como consecuencia de un accidente de tránsito, este no perderá ni su trabajo, ni su salario, aunque como consecuencia del mismo, se haya dado su detención, siempre que no hubiere tenido responsabilidad en el accidente; pero en todo caso, está obligado a dar aviso a la Empresa de su detención, de conformidad con el artículo sesenta y ocho del Código de Trabajo. Así mismo la Empresa mantendrá vigente un seguro de vida para los trabajadores de Guatel hasta por un monto hasta de CIEN MIL QUETZALES (Q. 100,000.00) anuales. Si las

Primas de dicho seguro se incrementan, o bien, el costo actual de las mismas sobrepasa los cien mil quetzales anuales la cantidad total por la cual se asegure a cada trabajador será reducida proporcionalmente hasta encuadrarse en el entrara en vigencia a presupuesto máximo antes referido. Dicho artículo partir del 1 de julio del 2001.

ARTICULO 67. - REGIMEN DE PREVISIÓN SOCIAL: La Empresa se compromete a revisar y modificar el actual Reglamento del Régimen de Previsión Social del Empleado de GUATEL, de conformidad con un estudio actuarial, a efecto de introducirle las reformas que el momento actual y las circunstancias ameritan, para ponerlo al día con las revisión deberá tener carácter exigencias y necesidades del mismo dicha revisión deberá tener carácter periódico.

ARTICULO 68. - SERVICIO MEDICO: La Empresa se compromete a contratar los servicios profesionales para la elaboración del Proyecto de Clínicas Empresariales, con el objeto de firmar un convenio de cooperación entre GUATEL y el IGSS.

ARTICULO 69. - BONIFICACIÓN MEDICA: La Empresa y el Sindicato de conformidad con el convenio celebrado en el mes de enero de 1994 y aprobado por la Junta Directiva de Guatel, en el punto SEXTO del acta número 6-94 de fecha 28 de febrero de 1994, acordaron modificar el contenido del artículo 67 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente desde el 14 de enero de 1993 hasta el 14 de enero de 1995, sustituyendo dicha prestación por una bonificación médica, en el sentido de que el monto de la cantidad a que los trabajadores tienen derecho en concepto de medicina, de conformidad con el artículo 67 del Pacto Colectivo relacionado, será retribuida por Guatel en moneda de curso legal, acordando ambas partes en el presente Pacto así:

- | | | |
|---|-------------|--------------------|
| 1) Categorías salariales de la 0 a la 8 | Q. 1,500.00 | } <i>Avx. Avd.</i> |
| 2) Categorías salariales de la 9 a la 12 | Q. 1,500.00 | |
| 3) Categorías salariales de la 13 a la 16 | Q. 800.00 | |
| 4) Categorías salariales de la 17 a la 19 | Q. 800.00 | |
| 5) Categorías salariales de la 20 a la 28 | Q. 600.00 | |

- a) Bonificación, se hará efectiva anualmente en la primera quincena del mes de marzo.
- b) Al personal por planilla sé le efectuará este pago mensualmente en la proporción que le corresponde.

ARTICULO 70. - INCAPACIDAD TEMPORAL: En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por causa de enfermedad o accidente cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Empresa continuará cubriendo al trabajador, la diferencia que no le sea cubierta por dicho Instituto, incluyendo las bonificaciones para completar el sueldo del trabajador afectado. La Empresa otorgará las diferentes bonificaciones en caso de licencia por:

- a) Disfrute de beca de estudios, seminarios o cursillos;
- b) Descanso legal forzoso pre y post-natal;
- c) Trabajadores que para su tratamiento hubieren sido hospitalizados, casos en los cuales, las bonificaciones se otorgarán una vez se demuestre mediante constancia de hospital público o certificación de centro privado dicha circunstancia; y
- d) Suspensión por enfermedad común.

ARTICULO 71. - INCAPACIDAD PERMANENTE: En los casos de invalidez de trabajadores que a juicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sean aptos para desempeñar algún trabajo y sea recomendable que lo desempeñen, la Empresa le asignará un puesto remunerado compatible con su condición física y su capacidad remanente de trabajo, debiendo mantener su salario anterior. Si la Empresa no le asigna al trabajador inválido el referido puesto, porque no tiene o no puede disponer de una ocupación compatible con las referidas condiciones del trabajador, situación que podrá ser comprobada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Empresa debe otorgarle al trabajador la indemnización por todo el tiempo laborado, sin perjuicio de las prestaciones que le sean otorgadas de conformidad con el Reglamento del régimen de Previsión Social del empleado de GUATEL. Esta prestación se cubrirá aunque el IGSS otorgue al trabajador en este concepto otra análoga.

ARTICULO 72. - GASTOS FUNERARIOS Y PANTEÓN: En caso de muerte de cualquier trabajador de la Empresa, el cónyuge o conviviente, hijos o padres en su orden respectivamente, tienen derecho a percibir en concepto de cuota mortuoria: a) hasta cinco mil quetzales (Q. 5,000.00) sin necesidad de comprobante alguno, y b) de cinco mil un centavo (Q. 5,000.01) a diez mil quetzales (Q. 10,000.00), mediante la presentación de los comprobantes respectivos, así mismo tendrá derecho a utilizar el panteón de GUATEL, siempre que se llenen los requisitos que estipule el normativo correspondiente. Si los gastos de los funerales hubieren sido cubiertos por otra persona no incluido en el párrafo anterior, se le restituirá el valor que conste en los comprobantes de pago, siempre que no excediera de los límites establecidos en el párrafo anterior.

ARTICULO 73. - INDEMNIZACIÓN POSTUMA: La Empresa pagará al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, hijos mayores, padres de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se hará efectiva en su sólo pago, por una sola vez y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador y se pagará a los beneficiarios incluidos en la declaración correspondiente ante la Empresa, de conformidad con el normativo que la Empresa tienen para estos casos contenido en el Acuerdo Numero 6-85 de la Junta Directiva de Guatel, sin necesidad de declaración judicial. En caso de omisión, el supuesto beneficiario acudirá ante juez competente, para hacer valer su derecho. Tal prestación es adicional a cualquiera otra prestación que le pueda proporcionar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Independientemente de este pago, el cónyuge, hijos menores o incapacitados, hijos mayores o padres del trabajador fallecido, en este orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar, sin trámite judicial alguno, la última asignación por concepto de sueldos que hubiere devengado y las prestaciones por vacaciones, aguinaldo y utilidades a que tuviere derecho hasta el día de su fallecimiento. El cálculo de la misma se efectuará en la forma prevista en este Pacto. El Sindicato velará porque el Departamento de Prevención Social de GUATEL, cumpla y colabore para agilizar los trámites de los beneficiarios que tengan necesidad de efectuar trámites de jubilación, defunción y de seguro de vida. Dichos trámites deben ser impulsados de oficio por GUATEL, el departamento de personal queda obligado a mantener actualizado el Registro de Beneficios.

ARTICULO 74. - INDEMNIZACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO: La Empresa conviene en reconocer y otorgar a todos los trabajadores que voluntariamente se retiren de la Empresa, una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, más la parte proporcional que corresponda por el tiempo laborado si no llega a un año. Para tener derecho al pago de la indemnización, el trabajador deberá:

- a) Presentar la renuncia correspondiente; y
- b) Haber prestado sus servicios en forma ininterrumpida por mas de un año. Se exceptúa del derecho a la indemnización establecida en este acuerdo;

a) El trabajador que obligadamente debe prestar sus servicios por haberle proporcionado la Empresa beca de estudios en el extranjero, limitación que será durante el tiempo de servicio obligatorio según el contrato de beca suscrito, salvo que el trabajador reintegre a GUATEL el monto total de los pagos que haya ocasionado la beca. El pago de dicha indemnización se hará en la forma prevista en este pacto.

ARTICULO 75. - PERMISO CON GOCE DE SALARIO EN CASOS ESPECIALES: Por causas plenamente justificadas a juicio de Gerencia, esta podrá conceder al personal de la Empresa, licencia hasta por treinta días continuos con goce de salario, incluyendo las bonificaciones, siempre y cuando el solicitante tenga como mínimos cinco años de servicio en la Empresa; sin embargo, este permiso y con las mismas condiciones, se concederá por la Junta Directiva de GUATEL a aquellos trabajadores que tengan como mínimo un año de servicio en la misma. Para tener derecho a gozar de una nueva licencia, es necesario que hayan transcurrido dos años consecutivos de servicio desde la última licencia similar concedida.

ARTICULO 76. - RECREACIÓN: Las partes convienen que para el mejor solaz y esparcimiento de los trabajadores, las instalaciones recreativas presentes y futuras, serán construidas, readecuadas y/o ampliadas, de acuerdo a las posibilidades financieras en los siguientes términos. Piscinas climatizadas,

salón de usos múltiples con mesas de juego, área especial para juego de niños y construcción de cabañas.

ARTICULO 77. - FOMENTO AL DEPORTE: La Empresa colaborará al fomento del deporte de su personal. Para el efecto, anualmente presupuestará la asignación correspondiente para la compra de uniformes para los equipos que participen en los eventos deportivos que esta organice y se compromete a mantener en buenas condiciones las actuales instalaciones deportivas.

ARTICULO 78. - CASO DE DETENCIÓN DE TRABAJADORES:
La Empresa se compromete a efectuar estudio que amplíe el seguro de los vehículos, en el sentido que se le dé cobertura al trabajador, incluyendo la asesoría legal. Dicho estudio deberá efectuarse dentro de un plazo máximo de sesenta días a partir de la firma del presente Pacto.

ARTICULO 79. - PRESTAMO: La Empresa proporcionará al trabajador en calidad de préstamo para:

- a) Nacimiento de un hijo
- b) Para gastos funerarios del cónyuge o conviviente, hijos del trabajador que dependan económicamente de este, padres;
- c) Matrimonio del trabajador.

Para todos estos casos hasta una suma de CINCO MIL QUETZALES (Q. 5,000.00) cantidad que no devengará intereses. Un normativo general regulará esta prestación.

ARTICULO 80. - PROYECTO DE VIVIENDA: Que la Empresa y el Sindicato desarrollen un proyecto habitacional en beneficio de todos los trabajadores mediante la conformación de una comisión específica para dicho proyecto integrada por miembros del comité ejecutivo y consultivo del sindicato y las personas que designe la gerencia en su representación. Dicha comisión tendrá como función primordial iniciar una investigación sobre el uso que se le dio a los fondos que en su oportunidad se destinaron para este proyecto y, si la comisión al concluir su labor así lo determina, el Sindicato y La Empresa deberán coadyuvar como partes interesadas en el enjuiciamiento penal de quien pudiere resultar implicado en actos ilícitos que hayan dado como resultado que el presente proyecto habitacional no se haya llevado a cabo así como al inicio de las acciones civiles tendientes a la recuperación de los fondos antes relacionados y las de daños y perjuicios que correspondan, a favor del sindicato.

Asimismo, la Empresa se compromete a dar seguimiento efectivo al desarrollo del proyecto antes referido, comprometiéndose a colaborar con el Sindicato en todos los trámites, gestiones y actuaciones judiciales o extrajudiciales que sean necesarios para el cumplimiento de lo acordado en el párrafo anterior. Para el efecto queda claramente acordado que La Empresa proporcionará todo el apoyo jurídico que sea necesario a través del auxilio y dirección por parte de los abogados del departamento Jurídico de Guatemala debiendo sufragar, los

gastos judiciales o extrajudiciales indispensables para el desarrollo y materialización del proyecto antes referido.

CAPITULO SEPTIMO CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 81. - CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE: Con el fin de evitar riesgos y accidentes de trabajo, la Empresa se obliga a proporcionar los implementos indispensables de seguridad e higiene y adoptará todas las medidas necesarias y urgentes en todas las dependencias y departamentos de la Empresa, de conformidad con las Leyes y Reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 82. - MEDIO AMBIENTE: La Empresa se obliga a continuar mejorando el ambiente en los diferentes centros de trabajo, de conformidad con la lógica, la necesidad y las exigencias contenidas en las Leyes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para los propósitos de lo aquí convenido, los trabajadores de las diferentes dependencias de la Empresa, deberá dirigir las solicitudes o propuestas pertinentes a la Dirección de Recursos Humanos, quien analizará las mismas y al constatar su viabilidad de conformidad con normativos del IGSS, recomendará a la Gerencia las acciones a tomar.

ARTICULO 83. - VENTILACIÓN, ILUMINACIÓN Y EXTRACTORES DE OLOR: La Empresa continuará mejorando las condiciones de ventilación e iluminación que actualmente tienen en sus centros de trabajo. De igual manera colocará extractores de olor donde sea necesario. Para el propósito aquí denunciado se mejorarán los sistemas de ventilación e acción dentro de los edificios, velando porque en lo posible, tanto la iluminación como la ventilación natural, tengan prioridad en los centros de trabajo.

ARTICULO 84. - INODOROS, MINGITORIOS, LAVAMANOS, DUCHAS Y LOCKERS: La Empresa se compromete a instalar en todos los centros de trabajo en un número adecuado al personal que en ellos labore de conformidad con la reglamentación del IGSS, inodoros, mingitorios y lavamanos, así mismo, instalar duchas de agua fría y caliente y Lockers en los centros de trabajo que así lo requieran por la índole de las labores. Para que todo el tiempo se mantengan estos en condiciones higiénicas, la Empresa colocará depósitos de agua para su mantenimiento continuo. Los trabajadores se comprometen a hacer buen uso de los servicios citados en este artículo.

ARTICULO 85. - HERRAMIENTAS, EQUIPO DE TRABAJO Y SU REPOSICIÓN: La Empresa se compromete a mantener en existencia los repuestos y accesorios necesarios para mantener la continuidad buen y funcionamiento de los equipos de trabajo, así mismo se compromete a

Proporcionar al personal de herramienta necesaria para realizar sus funciones, además, se obliga a cambiar el equipo en mal estado por otro nuevo de buena calidad, a requerimiento del jefe del Departamento que lo necesite. El equipo en mal estado será descargado al trabajador, a un cuando este no haya terminado su relación laboral con la empresa siempre y cuando la Comisión de Bajas de inventario así lo determine.

ARTICULO 86. - ROBO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPO: La Empresa se obliga a exonerar a los trabajadores del pago por reposición de herramienta y equipo, previa resolución del órgano competente.

ARTICULO 87. - CUOTA COMPENSATORIA: La Empresa se compromete a revisar y mejora el Reglamento para la asignación de cuota compensatoria a los trabajadores de GUATEL, contenido en el Acuerdo 7-90 de la Junta Directiva, incluyendo dentro de revisión la posibilidad de facilitar al trabajador financiamiento para la reposición o sustitución de la motocicleta.

ARTICULO 88. - LOCALES PARA INGERIR ALIMENTOS: Las partes convienen en que se reacondicionarán los locales destinados para que los trabajadores ingieran sus alimentos. Este reacondicionamiento incluirá además del mobiliario adecuado los equipos y electrodomésticos que sean necesarios.

ARTICULO 89. - AGUA POTABLE Y DEPOSITOS: La Empresa dotará y mantendrá en los lugares de trabajo, suficiente agua potable para consumo de los trabajadores. Para el efecto colocará máquinas para agua fría y caliente, manteniendo para las mismas una cantidad de depósito acorde a la cantidad de adores en cada centro de trabajo.

ARTICULO 90. - EXTINTORES: Las partes convienen en que para la seguridad tanto de la Empresa como de los trabajadores, en los diferentes edificios de la Empresa y centros de trabajo en general, se mantendrá una cantidad suficiente de extintores para incendio los cuales deberán ser revisados periódicamente, estos de acuerdo a la distribución de las oficinas por cada nivel de edificio de que se trate y teniendo en cuenta los requerimientos específicos.

ARTICULO 91. - BOTIQUINES: En los centros de trabajo de la Empresa, se instalarán botiquines debidamente surtidos con analgésicos y los medicamentos necesarios para primeros auxilios, siendo el jefe de la dependencia donde se ubique el mismo, el responsable de requerir tales medicamentos, a todos los grupos de trabajo que salgan de comisión se les proporcionará un botiquín de igual manera.

ARTICULO 92. - VIGILANCIA Y SUPERVISORES: La Empresa dará la debida instrucción a todo el personal que se desempeñe en puesto de Jefatura, con el propósito que a partir de ellos se vigile y constaten las adecuadas condiciones

de seguridad e higiene y así mismo se aplique sin excepción las normas de seguridad e higiene que el IGSS tiene establecidas.

ARTICULO 93. - CAPACITACION: La Empresa dará a todos sus trabajadores a través de personas especializadas en la materia, capacitación sobre primeros auxilios y demás normas de seguridad e higiene en el trabajo.

ARTICULO 94. - VEHÍCULOS DE LA EMPRESA: La Empresa comprobará periódicamente el estado general y buen funcionamiento y conservación de los vehículos a su servicio, hará las reparaciones y reemplazo de los mismos que así lo ameriten, todo ello se hace considerando prioritariamente la seguridad de los trabajadores. Cuando por motivo del estado en que se encuentran los vehículos, la Empresa determine que debe hacerse subasta para su venta, se le dará preferencia a la participación de los trabajos.

CAPITULO OCTAVO REGIMEN ECONOMICO Y SALARIAL

ARTICULO 95. - BONIFICACIÓN VACACIONAL: La Empresa se obliga a pagar el cien por ciento (100%) del salario ordinario mensual del trabajador, en concepto de bonificación vacacional. El cálculo de la bonificación deberá ser efectuado sobre el salario que tuviera el trabajador al momento de adquirir el derecho y se hará efectivo en la fecha del disfrute de vacaciones.

ARTICULO 96. - AGUINALDO: La Empresa otorgará en concepto de aguinaldo a todos sus trabajadores el equivalente al ciento treinta por ciento (130%) de su salario ordinario mensual, a partir del periodo comprendido del uno de enero al treinta y uno de diciembre del año dos mil uno, y periodos subsiguientes. Es entendido que aquellos trabajadores que no hayan laborado todo el año, recibirán dicho pago en forma proporcional al tiempo laborado.

ARTICULO 97. - BONIFICACIÓN ECONOMICA DIFERIDA: La Bonificación Económica Diferida, establecida mediante Acuerdo Número 08-91 de la Junta Directiva de GUATEL conocida como compensación económica diferida, presente Pacto.

ARTICULO 98. - VACACIONES Y AGUINALDO DE INTERINOS: A todo trabajador contratado como interino a plazo fijo o para obra determinada, se le cancelará su periodo de vacaciones y aguinaldo en forma proporcional al tiempo laborado al terminar su contrato.

ARTICULO 99. - ESCALA SALARIAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Con la finalidad de dar paso a un eficaz y adecuado sistema de administración de sueldos y Varios, las partes, se comprometen a realizar su estudio para la revisión de la actual

Otorgamiento del paso salarial anual, ya que el mismo deberá ser otorgado en función de la antigüedad del trabajador.

ARTICULO 100. - PASO SALARIAL: Las partes convienen que a partir de la firma del presente Pacto el paso salarial será de DOSCIENTOS QUETZALES (Q. 200.00).

ARTICULO 101.- INCREMENTO SALARIAL: La Empresa otorgará un incremento salarial a todos sus trabajadores de CUATROCIENTOS QUETZALES (Q. 400.00) a partir del 15 de enero del 2,002. Dicho aumento será aplicado como complemento salarial y se pagará a los trabajadores bajo la siguiente condición:

Cuatrocientos quetzales de aumento a partir del mes de enero del año 2002. Si el gobierno de la República decreta aumento salarial a los trabajadores del Estado por cualquier cantidad al mes antes de que entre en vigor el presente pacto o durante el años 2002, el aumento acordado, siempre y cuando no haya empezado a devengarse, se pagará únicamente en la proporción que sea necesaria para completar el aumento máximo de Q. 400.00 acordados durante la vigencia del presente pacto colectivo.

ARTICULO 102. - CALCULO DE INDEMNIZACIÓN: Las indemnizaciones por tiempo servido, cuando proceda su pago de conformidad con la ley y el presente Pacto, se calcularán en la forma siguiente:

- a) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los SALARIOS DEVENGADOS por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato de trabajo, sumando los salarios ordinarios, extraordinarios, más el porcentaje del aguinaldo, los diferentes bonos y bonificaciones actualmente vigentes, que se otorgan a los trabajadores, hasta el día de la terminación de la relación laboral.
- b) El total devengado en los últimos seis meses, se divide entre seis para obtener el promedio mensual, monto que se multiplicará por el número de años de servicios prestados a la Empresa, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

A la cifra resultante, se le agregará la parte que corresponda en concepto de ventajas económicas.

Se acuerda que para cualquier liquidación resultante de terminación o relación de trabajo, independientemente del cálculo realizado por el departamento competente de la empresa, se solicitará la aprobación, aprobación o modificación al mismo por la inspección general de trabajo. Para estos efectos, deberá someterse el cálculo de dichas liquidaciones al examen de los inspectores correspondientes, pudiendo solicitarse la presencia de los mismos en la empresa para cuando sea necesario.

CAPITULO NOVENO DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 103. - IMPRESIÓN DEL PACTO: El Sindicato reproducirá por su cuenta la cantidad de quinientos ejemplares del presente Pacto Colectivo, los cuales distribuirá de forma gratuita a todo el personal y entregará cien ejemplares al Sindicato. El diseño y presentación del Pacto será decidido por mutuo acuerdo, previo acuerdo, previo a su impresión.

ARTICULO 104. - INCORPORACIÓN DE LAS UTILIDADES: La Empresa y el Sindicato convienen incorporar al presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cinco por ciento de las utilidades netas, generadas en cada ejercicio contable, correspondiente del uno (01) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de cada año, para distribuirlo dentro de sus trabajadores, las cuales se liquidarán independientemente del ejercicio que le preceda y del que le sigue, debiendo hacerse efectivo dentro del primer trimestre subsiguiente al cierre del ejercicio que le corresponda. El cinco por ciento de utilidades a que se refiere este artículo, corresponde al establecido en el artículo 23 Literal D del Decreto 14-71 del Congreso de la República.

CAPITULO DECIMO DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 105. - PLAZO DE CUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES: Toda prestación aquí contemplada que no tenga un plazo especial para su inmediata aplicación al entrar en cumplimiento, se entenderá en vigor el presente Pacto Colectivo.

ARTICULO 106.- INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES: La Empresa se obliga a mantener informado al personal de la misma mediante boletín trimestral, incorporándose al mismo información de trabajos realizados, políticas, así como del avance de planes tecnológicos en materia de telecomunicaciones, con la finalidad de que los trabajadores se identifiquen plenamente con la Empresa y los objetivos de la misma.

ARTICULO 107. - VIGENCIA DEL PACTO: El presente Pacto Colectivo tendrá vigencia de dos años, contados a partir del 15 de enero del 2,002 salvo lo referente al incremento salarial (artículo 101), que será efectivo desde el 15 de enero 2002.

ARTICULO 108. - APOORTE PATRONAL: La empresa conviene en otorgar al SINDICATO, la cantidad de DOSCIENTOS MIL QUETZALES (Q. 200,000.00) (por única vez) para sufragar parte de los gastos de la negociación del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

ARTICULO 109. - VIOLACIONES DEL PACTO:

La violación de cualquiera de las normas del presente Pacto por parte de la Empresa o del Sindicato, será sancionada de acuerdo a las disposiciones que al respecto establecen el Código de Trabajo y demás leyes, Reglamentos y Disposiciones Laborales y de previsión social.

ARTICULO 110. - INSTALACIONES DEL COMPLEJO DEPORTIVO: Se acuerda crear una comisión mixta integrada por 3 representantes de la Empresa y 3 representantes del Sindicato. Esta comisión mixta tendrá como función principal aprobar el régimen de uso de las instalaciones del citado complejo deportivo. Asimismo, aprobará cualquier régimen o concesión de uso, disfrute y concesión comercial de cualquier índole dentro del citado complejo deportivo; lo anterior para prevenir el uso, disfrute y beneficio comercial a favor de terceros ajenos al núcleo de trabajadores de la empresa, sin autorización previa por parte de la citada comisión mixta. La comisión mixta será parte para cualquier negociación que se realice con terceros y que involucre el uso, disfrute y beneficio económico de cualquier índole. Para el ingreso al complejo deportivo y especialmente para eventos de cualquier índole en el mismo, deberá contarse con la autorización de la comisión mixta antes aludida, así como de una adecuada calendarización de los citados eventos. Para el ingreso a las instalaciones aludidas, será menester presentar el carnet de identificación del interesado como trabajador de Guatel, debiendo quedar registrado su ingreso así como los nombre apellidos de quienes lo acompañen.

ARTICULO 111. - BONO PROFESIONAL: Se acuerda otorgar una suma de DOS MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 2,500.00) anuales en concepto de 'Bono Profesional' a favor de todo aquel trabajador de la empresa que acredite tener credenciales profesionales con certificación de colegiación profesional expedida por el Colegio Profesional respectivo a su favor. La axiología de esta disposición pretende promover la superación académico - laboral y ser un incentivo para lograr mejor capacitación en las áreas que correspondan, echo que redundará en mayor eficiencia para la empresa en la prestación de los servicios correspondientes. Este bono profesional será entregado a quienes corresponda una vez llenados los requisitos correspondientes, en el mes de enero de cada año.

ARTICULO 112. - BONO TÉCNICO: Se acuerda otorgar una suma de QUINIENTOS QUETZALES (Q. 500.00) anuales a toda aquella persona que acredite sus credenciales y capacidades técnicas en las áreas y servicios en que se desempeñen. Este bono técnico será entregado solamente con la aprobación previa de quien funja como Director de Recursos Humanos. Este bono técnico será otorgado una vez al año en el mes de septiembre y será exclusivamente para trabajadores en nómina de la empresa y que formen parte del organigrama de la misma. Se entiende como técnico: 'El que posee los conocimientos especiales de una ciencia o arte. Esta calidad deberá ser acreditada con certificado o diploma correspondientes.

ARTICULO 113. - DENUNCIA: Cualquiera de las partes puede denunciar el presente Pacto con aviso a la otra, con un mes de anticipación por lo menos a la fecha de su vencimiento. Si la denuncia no se efectuare en tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por otro período igual, salvo que se compruebe no haber hecho la denuncia por causas de fuerza mayor o caso fortuito, prorrogado el término de vigencia del presente Pacto seguirá regulando las condiciones de trabajo establecidas en el mismo.

En fe de lo anterior, suscribimos el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO en la ciudad de Guatemala a los diecisiete días del mes de agosto del dos mil uno, en tres ejemplares, de los cuales, uno quedará en poder de cada una de las partes y el tercero será para los efectos presentado al Ministerio de Trabajo y Previsión Sociales para los efectos legales correspondientes.

COMITÉ EJECUTIVO SITRAGUATEL

ARCADIO JIMÉNEZ SILIEZAR
SECRETARIO GENERAL Y DE ORGANIZACION

YOBANY FERNANDO LUCERO SUAREZ
SECRETARIO DE ACTAS, ACUERDOS
Y CORRESPONDENCIA

URBANO DE JESUS MARTINEZ ZABALA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

JAIRON RODOLFO SOSA PAIZ
SECRETARIO DE FINANZAS

LUIS ALFREDO HERRERA AMADO
SECRETARIO DE FORMACIÓN
Y PREVISIÓN SOCIAL

MAURO ADAN RODRÍGUEZ MONTENEGRO
SECRETARIO DE RELACIONES
INTERSINDICALES

GERBER REGINALDO MORALES SUPAL
SECRETARIO DE ESTADISTICA

JOSE MANUEL ZAVALA HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE CULTURA Y DEPORTES

LUIS ROLANDO PRADO ORDOÑEZ
SECRETARIO DE EDUCACIÓN

COMITE CONSULTIVO SITRAGUATEL

BRENDA AMARILIS DIAZ POSADAS

ELADIO MONROY TEPEU

JOSE MÁXIMO ITZOL VENTURA

COMISION TITULARES JUNTA NEGOCIADORA

LIC. FEDERICO JOSE AGUIRRE OESTMANN

LIC. EDGAR ROBERTO RAMOS MEJIA

LIC. IVAN ANTONIO VARGAS DAETZ

COMISION SUPLENTES JUNTA NEGOCIADORA

LIC. AYLEEN MARLENY MENDEZ DE CHILEL

LIC. EDWIN TONY LINARES ARGUETA

ING. GUILLERMO ESTUARDO DEL PINAL ESCOBAR