



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

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

Autoridades Universitarias

Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Rector y Representante legal de la
Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo
Secretario General
Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-

Comisión del Pacto Colectivo designada por la Asamblea General del STUCS

Sr. Alejandro Rubén Zacarías Salazar
Secretario General y Representante legal del Sindicato
de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala -STUSC-

Susana Eleonora Spillari M.
Coordinadora de la Comisión de Pacto Colectivo

Cristian Reyes
Miembro del Comité Ejecutivo

Mario Roberto García M.
Miembro del Comité Ejecutivo

Víctor Ramón López O.
Miembro del Comité Ejecutivo

Daniel Apen
Miembro del Comité Ejecutivo

Luis Eduardo Dávila Gómez
Representante de Asamblea General

Natael López Aguilar
Representante de Asamblea General

Maximiliano García Vásquez
Representante de Asamblea General

Comité Ejecutivo
Administración 2012 - 2014

Alejandro R. Zacarías Salazar
Secretario General

Héctor Uriel Hernández
Secretario de Acuerdos y Actas

Daniel Apen Navas
Secretario de Organización

Mario García Marroquín
Secretario de Conflictos

Christian Julián Reyes
Secretario de Finanzas

Susana Spillari
Secretaria de la Mujer

Augusto Pérez
Secretario de Asuntos Interiores y Exteriores

Víctor Ramón López
Secretario de Cultura y Deportes

Brenda Marisol Arana
Consejo Consultivo

Gerson García
Consejo Consultivo

Raúl Eduardo Ramírez
Consejo Consultivo

Comisión Técnica
Designada por Rectoría USAC

Lic. Marco Tulio Paredes Morales
Director General Financiero

Lic. Carlos Augusto Pineda
Jefe de la División de Recursos Humanos

Ing. Álvaro Amílcar Folgar Portillo
Consejero del Rector

Lic. Víctor Manuel Rosales Chavarría
Jefe de Presupuesto

Lic. Urías Amitaí Guzmán García
Designado por el Rector

Rocio Sálazar
Apoyo logístico

PRESENTACIÓN

La Universidad de San Carlos de Guatemala, como única universidad estatal, es la rectora de la educación superior de Guatemala. Para lograr este loable fin y el mandato que la Constitución Política de la República le asigna, requiere ante todo de la primordial labor que realizan sus trabajadores(as), quienes constituyen el capital humano de nuestra Universidad, sin el cual no es posible su funcionamiento.

El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a suscribir entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC–, es el resultado de un proceso de negociación desarrollado por más de siete años, el cual permitió consolidar de manera conjunta, una cultura de diálogo para alcanzar importantes acuerdos. El mismo constituye un baluarte histórico en la vida académica e institucional de esta casa de estudios superiores, que por más de 300 años, sin importar las adversidades, ha promovido esfuerzos significativos en la construcción de un verdadero Estado de Derecho, en la búsqueda de la paz social y en la consecución del bien común de la población guatemalteca.

Este Pacto en su naturaleza de Ley Profesional entre las partes, tiene como propósito fundamental mejorar las condiciones laborales de los (las) trabajadores (as) y fortalecer sus relaciones con nuestra Alma Mater, en función de que esta cumpla con su mandato constitucional en un clima organizacional en donde prevalezca la equidad, la armonía y el respeto a las leyes, estatutos, reglamentos y normas, tanto de carácter interno, como de observancia general, pero sobre todo la justicia social.

En el contenido y alcances de este importante Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se evidencia el interés de las partes, para que ante cualquier conflicto laboral se privilegie el diálogo y las soluciones por la vía conciliatoria, como un ejemplo ante la sociedad, que la Universidad de San Carlos de Guatemala es una importante reserva moral y referente de justicia social, así como que sus principios y fines están inspirados en los avances que en materia de Derecho Laboral se han alcanzado durante la historia de la humanidad, plasmados en instrumentos legales, tratados y convenios suscritos por el Estado de Guatemala.

En cuanto a la norma que regula la representación sindical, se interpreta que deberá aplicarse, salvo orden de juez competente.

En este contexto, remitimos al honorable Consejo Superior Universitario de esta institución educativa, el presente Pacto para su aprobación, con la convicción de que el mismo representa el esfuerzo y la voluntad institucional de mejorar cualitativamente las condiciones laborales de los (las) trabajadores(as), como un aliciente para fortalecer la identidad, el sentido de pertenencia y la eficiencia en el desempeño laboral.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
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 contratantes 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. FUNCIONARIOS COMPETENTES EN EL ORDEN ADMINISTRATIVO INTERNO. Son Funcionarios Competentes 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 de producido el 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, de servicios, y por todos aquellos, que prestan sus servicios a la Universidad y que están debidamente afiliados; constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses y derechos económicos, sociales, culturales y político gremial, 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.

Posteriormente a esto la representación Sindical deberá ser acreditada con la certificación de la inscripción de directivos expedida por las autoridades de trabajo.

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 OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores universitarios, a que se refiere el artículo 4 del Reglamento de Relaciones 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.

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 que soliciten por escrito al mismo, su representación para enderezar las gestiones que correspondan ante las autoridades competentes.

Artículo 9. PROPÓSITO DEL PRESENTE PACTO. El propósito general del presente pacto es regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos 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.

De consiguiente sus relaciones deben regularse sobre principios de armonía y de respeto mutuo entre los trabajadores (as) y la Universidad, que permita una operación eficiente, así como la solución de los problemas con base en la ley, en una bien entendida equidad, y los procedimientos que para el efecto se norman en este instrumento.

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 establecieren mejores y mayores derechos y beneficios en 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, limita-

ción o tergiversación de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes y prevalecen las disposiciones de este Pacto.

Artículo 13. INTERPRETACIÓN 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 los artículos 106 de la Constitución Política de la República, y el artículo 17 del Código de Trabajo, aplicado supletoriamente según el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal y los principios generales del Derecho del Trabajo.
- b) Se deberá tomar en cuenta las disposiciones que se deriven de la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala en todo lo que favorezca a los trabajadores.

De la misma manera al momento de interpretar las normas que se contienen en este pacto deberán tenerse presentes los principios que ilustran la existencia del Derecho de 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 del decretamiento de cualquiera 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 del 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.

Así también la denuncia podrá hacerse como acto independiente de la entrega del Proyecto del Pacto (pliego de peticiones) a negociar con la Universidad. En el caso de que la denuncia y la entrega del proyecto del Pacto, se entregaran en actos independientes, esta última deberá hacerse en igual forma que la denuncia, es decir ante la Inspección General de Trabajo.

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, re-

presalia o amenaza dirigida a coartar el ejercicio de este derecho.

Artículo 17. INAMOVILIDAD LABORAL DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. La Universidad conviene en reconocer inamovilidad en el trabajo, 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.

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. SEDE SINDICAL 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.

La Universidad permitirá al Sindicato el uso de sus salones o Edificios para las celebraciones de sesiones, asambleas, realización de foros, congresos, seminarios, cursos y otras actividades de carácter sindical, siempre que se realicen en el marco legal; así mismo les autorizará la suspensión de labores a todos los miembros de esa organización, cuando se realicen sus asambleas ordinarias y extraordinarias, estableciéndose las medidas necesarias para que se mantenga el servicio. Las autoridades facultativas y de las demás 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 Cursos, Seminarios, Talleres, Congresos y otras actividades formativas de carácter sindical y/o gremial. Previamente a otorgar la licencia los interesados deberán acreditar la 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 PARA EJERCER LA ACTIVIDAD SINDICAL. La Universidad concederá licencias a tiempo completo, con goce de salario, durante el tiempo que se encuentren 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 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.

Asimismo, concederá permisos con goce de salario a los miembros de las Comisiones Específicas y representantes cuando fuere necesario, así como a los afiliados del sindicato para asistir a Asambleas Generales, y Asambleas Regionales, ordinarias o extraordinarias.

Artículo 21. CUOTA SINDICAL. La Universidad deducirá del salario de los trabajadores (as) afiliados al STUSC las cuotas sindicales ordinarias 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.

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, leyes de trabajo y previsión social, el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad y su Personal, para asegurar el desarrollo normal de las relaciones laborales; así mismo se obliga a garantizar las normas siguientes:

- 1. ESTABILIDAD.** Una Comisión Bipartita (Sindicato-Universidad), deberá constituirse en el mismo plazo a que se refiere el artículo 43 de este Pacto, con el propósito de desarrollar este principio y 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, 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, atenderá lo más pronto posible las solicitudes de audiencia de los trabajadores derivados de situaciones o problemas que no sean resueltos por la Junta Mixta, 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: La materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y 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, gozaran 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) 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.
- d) El 29 de octubre, Aniversario de Fundación del Sindicato (trabajadores sindicalizados). Las festividades conmemorativas se realizarán ese mismo día.

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

Artículo 24. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO. La Universidad concederá a sus trabajadores licencia con goce de salario en los casos siguientes:

- a) Por fallecimiento de los padres, hijos, y del cónyuge o conviviente, 6 días hábiles.
- b) Por matrimonio del trabajador, 6 días hábiles.
- c) Por alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, 3 días hábiles.
- d) En el caso de embarazo, la Universidad otorgará licencia con goce de salario a la trabajadora, por 6 días calendario adicionales a la prestación que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).
- e) Por obtención de beca relacionada con la función que desempeña, 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 las Normas para la Concesión de Licencias.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Ejercicio Profesional Supervisado, 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 período excedente.
- i) Por aborto espontáneo o terapéutico, es decir no provocado, 30 días calendario, para los casos en los cuales exista orden de suspensión de labores, expedida por el IGSS. Lo anterior no impide que la paciente recurra en casos de emergencia a un médico particular. En los casos en que el IGSS otorgue suspensión por menos de 30 días, se podrá otorgar licencia con goce de salario por el período de la diferencia.

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, notificará al jefe inmediato por la vía que le sea posible, dentro de los dos primeros días de haberse ausentado de sus labores, de la causa que motivó la misma, 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 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.

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 a los mismos 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 contraríe 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:
 - 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 interrumpen 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 por escrito 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 involucra-

dos (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 prestación del 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, 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 20 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 re-

fiera 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 31.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DE INGRESO, TRASLADOS 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.

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

1. Ser ciudadano guatemalteco. Solo 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 Recursos Humanos.
6. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba.

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, 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 hubiera co-

rrespondido 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 Recursos Humanos de conformidad con el segundo párrafo del artículo 1 y numeral 5 del artículo 18 del Reglamento de Relaciones Laborales, velará para que los trabajadores sean capacitados y actualizados de conformidad con las plazas que ocupen. La participación en estas capacitaciones deberá ser acreditada.

Artículo 40. PROCEDIMIENTO PARA OCUPAR VACANTES. Toda vacante que se presente 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; así como con las disposiciones que en relación a este procedimiento se establezcan en el presente Pacto.

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

1. Solicitud del trabajador con el informe favorable del jefe inmediato de la oficina donde preste sus servicios y el jefe de la oficina que ha de recibirle.
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 acordaran 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.
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 buen cumplimiento de su función.
7. En aquellos casos en que la sede de su trabajo esté ubicada distantes 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 que se formará de conformidad con el 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.

Artículo 43. DE LA COMISIÓN BIPARTITA. Para el cumplimiento a lo estipulado en el artículo anterior, la Universidad se compromete, dentro de un plazo de seis meses, a instalar el equipo de expertos para realizar el estudio técnico - financiero que determine la viabilidad de un nuevo Sistema Escalafonario para el personal administrativo.

Una comisión bipartita (Sindicato-Universidad), con base en este estudio técnico-financiero, será la responsable de buscar los acuerdos para darle seguimiento y lograr la implementación de un nuevo sistema escalafonario, de conformidad con las condiciones laborales que rigen en la Universidad, incluyendo todos los derechos y conquistas consignadas en la Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República y los Convenios Internacionales relativos al trabajo ratificados por

Guatemala, así como todos aquellos acuerdos de aplicación general o costumbre laboral observada en la Universidad.

Artículo 44. INGRESO A LAS LABORES. El ingreso puntual a las labores de trabajo es obligación de todo trabajador. Con referencia a las faltas 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 los jefes de dependencia o autoridades nominadoras, representantes del patrono o no, 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.

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) Por enfermedad o accidente hasta por un período de seis meses siempre que no goce de las prestaciones establecidas por

el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y deberán contar con certificado de médico colegiado que certifique que la enfermedad, motivo de la solicitud de licencia, se justifica. Si la causa persistiera después de seis meses, el Consejo Superior Universitario podrá ampliar el plazo hasta por un período igual;

- b) En casos de suspensión por accidente, enfermedad común o maternidad, acordado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Universidad de San Carlos de Guatemala cubrirá al empleado suspendido un subsidio, equivalente al salario que no le cubra el IGSS, éste no podrá exceder de un período de seis meses, por una misma enfermedad o accidente;
- c) En los casos de enfermedad o accidentes de larga evolución o convalecencia en que se compruebe plenamente que la suspensión debe continuar, la Universidad podrá exceder por una sola vez, el plazo para que goce del subsidio hasta por un máximo de seis 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. La Universidad le pagará al trabajador al finalizar su relación laboral, una indemnización

económica por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de diez años, cuyo 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, esta prestación deberá entregarse al cónyuge o conviviente y/o hijos menores de 21 años o incapaces y en caso de que no existieran tales personas, se le entregará al padre o a la madre del trabajador. En todo caso el vínculo deberá ser acreditado como correspondiente y en el caso de conviviente de hecho no reconocida legalmente deberá 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. El pago de estas prestaciones deberán hacerse efectivas al trabajador o a los beneficiarios de este en su caso dentro de los treinta días siguientes a que se haya completado los documentos que conforman el expediente de conformidad con la ley respectivamente, debiendo para este efecto las autoridades nominadoras y las demás autoridades administrativas de la Universidad expedir con la mayor prontitud posible los documentos que les sean requeridos por los beneficiarios del trabajador para completar el expediente aquí relacionado.

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. Para tal efecto, la Universidad deberá vincular a las unidades facultativas que tienen relación con los temas relacionados con la salud, a fin de que estas 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 jornadas médicas para los trabajadores. 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 conforme se vayan produciendo las necesidades de éstas, un botiquín con los contenidos mínimos de materiales de curación y medicamentos que requiera la actividad que se desarrolle en cada centro de trabajo que se trate, aplicando para el efecto de determinar este aspecto 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 depen-

dencias de la Universidad de San Carlos de Guatemala que se encuentran ubicadas en las áreas rurales del interior de la República tales como fincas, biotopos, granjas y centros universitarios. La instalación y manejo de los botiquines deberá desarrollarse conforme el manual de procedimientos de primeros auxilios que deberá crear la Universidad; y las erogaciones que representen la instalación y mantenimiento de los mismos deberá 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.

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 disponible, al trabajador o trabajadores que hayan sido víctimas de accidentes, y 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. 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.

En relación al segundo párrafo quedará pendiente y/o sujeto a revisión de las funciones de la Unidad de Salud.

Artículo 51. OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR HERRAMIENTAS Y UNIFORMES AL TRABAJADOR. Es obligación de la Universidad proporcionar a todos los trabajadores, las herramientas e implementos necesarios para el desempeño de sus labores habituales y uniforme respectivo de conformidad con el artículo 61, inciso d), del Código de Trabajo; asimismo proveer del uniforme respectivo a aquellos trabajadores que por sus actividades laborales amerite su uso, los cuales deberán ser de buena calidad y precio que se encuentre en el mercado y deberá ser obligatorio su uso; por parte del

trabajador, para las actividades dentro del trabajo.

Los uniformes deberán ser elaborados de acuerdo con el trabajo que realice o la dependencia para la cual presta su servicios. Para la entrega de herramientas, deberá tomarse en cuenta principalmente a los trabajadores de las fincas, granjas, biotopos y al personal de seguridad.

Se exceptúan de esta disposición a aquellos trabajadores eventuales que se contraten por un período corto de tiempo, en las distintas dependencias de la Universidad.

Artículo 52. PRESTACIONES DE ORDEN EDUCATIVO. La Universidad, otorgará a sus trabajadores las siguientes prestaciones:

OTORGAMIENTO DE BECAS A LOS TRABAJADORES. La Universidad, en la medida de sus posibilidades financieras, se compromete a otorgar becas de superación laboral, nacionales o internacionales, siempre que tenga relación con la naturaleza del puesto o cargo que desempeña, 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 becado 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.

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

ARTICULO 53. PRESTACIONES DE ORDEN RECREATIVO. DEPORTES PARA LOS TRABAJADORES: La Universidad para fomentar el deporte entre sus trabajadores, proporcionará al Sindicato la cantidad de veinte mil quetzales (Q.20,000.00) anuales, para que promueva y organice torneos deportivos, en los cuales participarán únicamente los trabajadores.

La Universidad se compromete a facilitar en coordinación con el Departamento de Deportes, el uso de las instalaciones deportivas para los trabajadores universitarios, con el objetivo de fomentar la actividad deportiva en sus diferentes disciplinas.

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 hasta 25 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, Biotopos u otras dependencias de la Universidad.

El Sindicato hará uso de este vehículo de conformidad con el Manual de normas y uso, y regulaciones de responsabilidad, establecido por la Universidad.

Artículo 55. ANIVERSARIO DEL SINDICATO Y CONVIVIO NAVIDEÑO. La Universidad colaborará económicamente con el Sindicato para la conmemoración y celebración de su aniversario y para el convivio navideño que éste organice, así como en otras actividades que de común acuerdo se establezcan.

Artículo 56. GUARDERÍA. La Universidad, a través de la unidad administrativa correspondiente, se compromete a que la Guardería instalada dentro del Campus Central brinde sus servicios a los trabajadores y las trabajadoras, de conformidad con las regulaciones establecidas para el funcionamiento del Jardín Infantil, a efecto que puedan dejar a sus hijos e hijas menores de tres años, en cumplimiento a lo regulado en el artículo 155 del Código de Trabajo y

para que se facilite el cumplimiento de lo que establece el artículo 153 del Código de Trabajo, 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 este servicio se proveerá gratuitamente y no podrá ampliarse a otros servicios como el Jardín Infantil o el Colegio, derivado que los mismos constituyen programas auto-financiables y que el aporte constitucional asignado a la Universidad debe destinarse al cumplimiento de sus fines y objetivos, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y su Ley Orgánica.

Artículo 57. TIENDA DE CONSUMO: La Universidad se compromete a habilitar un espacio físico dentro del Campus Central de la Universidad para que el Sindicato de Trabajadores 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 58. RECINTOS PARA INGERIR ALIMENTOS. La Universidad de San Carlos de Guatemala se compromete dentro de sus posibilidades financieras y de espacio físico, a dar funcionamiento a locales adecuados para comedores de uso exclusivo de los trabajadores.

Dichos locales deberán tener los aspectos si-

guientes: comodidad, mobiliario adecuado, amplitud en el área de mesas y que llene las reglas de higiene y salud.

La Universidad y el STUSC se comprometen a tratar lo relativo a los lugares donde se instalarán dichos recintos y la forma en que funcionarán las áreas, con el propósito de procurar la comodidad para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DE SALARIOS

Artículo 59. REVISIÓN SALARIAL. La Universidad de San Carlos de Guatemala, 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 60. INCREMENTO AL BONO MENSUAL. La Universidad de San Carlos de Guatemala incrementará a todos sus trabajadores que tengan ocho horas de contratación, trescientos quetzales exactos (Q.300.00) mensuales al bono que actualmente otorga. En los casos que sea menor el tiempo a las ocho horas se cancelará de manera proporcional a partir de la firma del presente Pacto.

Artículo 61. ASESORÍA PROFESIONAL. La Universidad con base al Acuerdo de Asamblea General del Sindicato de Trabajadores, descontará a los trabajadores afiliados

al mismo una cantidad equivalente al monto y al carácter que se determine en el artículo 60 del presente Pacto, 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

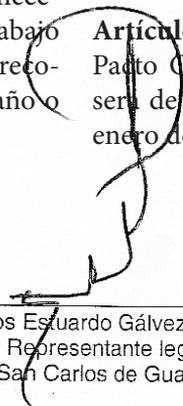
Artículo 62. ARREGLO DIRECTO. Las partes signatarias del presente Pacto Colectivo, convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivada de la inobservancia a las disposiciones de este Pacto, deberá agotarse la instancia de la Junta Mixta, condición necesaria para 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.

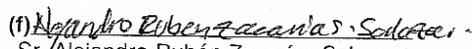
Artículo 63. IMPRESIÓN DEL PACTO. La Universidad mandará a imprimir por su cuenta tantos ejemplares del Pacto como trabajadores (as) administrativos estén prestándole sus servicios y a entregar un ejemplar del mismo a quienes ingresen a su servicio durante su vigencia. Los ejemplares serán entregados 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 de San Carlos de Guatemala tendrá a su disposición, el mismo, en su portal de Internet.

Artículo 64. VIGENCIA: La vigencia del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo será de tres años y entrará en vigor el 1 de enero del año 2014.

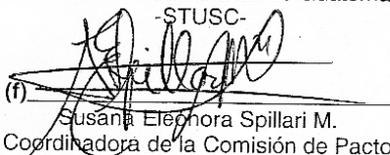
(f)


Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Rector y Representante legal de la
Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-

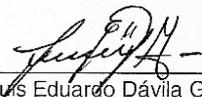
(f) 

Sr. Alejandro Rubén Zacarías Salazar
Secretario General y Representante legal
del Sindicato de Trabajadores de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
-STUSC-

(f)

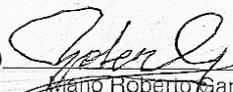

Susana Eleonora Spillari M.
Coordinadora de la Comisión de Pacto
Colectivo

(f)

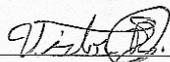

Sr. Luis Eduardo Dávila Gómez
Comisión de Pacto Colectivo electa por
la Asamblea General del Sindicato de
Trabajadores de la Universidad de San
Carlos de Guatemala -STUSC-

(f)


Cristian Reyes
Miembro del Comité Ejecutivo

(f) 
Mario Roberto García M.
Miembro del Comité Ejecutivo

(f) 
Daniel Apén
Miembro del Comité Ejecutivo

(f) 
Víctor Ramón López O.
Miembro del Comité Ejecutivo

(f) 
Natael López Aguilar
Representante de Asamblea General

(f) 
Maximiliano García Vázquez
Representante de Asamblea General

El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, fue aprobado por el Consejo Superior Universitario mediante Punto CUARTO, Inciso 4.1, Acta No. 19-2013 del 9 de octubre del año 2013. Consta de veinticuatro (24) folios y es suscrito el veintiocho (28) de octubre del año dos mil trece (2013).

