

www.conap.gov.gt

www.chmguatemala.gob.gt (especializado en biodiversidad)

www.bchguatemala.gob.gt (especializado en bioseguridad)



Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP -

Misión:

Asegurar la conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica y las áreas protegidas de Guatemala, así como los bienes y servicios naturales que estas proveen a las presentes y futuras generaciones, a través de diseñar, coordinar y velar por la aplicación de políticas, normas, incentivos y estrategias, en colaboración con otros actores.

Visión al 2015:

El CONAP es una entidad pública, autónoma y descentralizada, reconocida por su trabajo efectivo con otros actores en asegurar la conservación y el uso sostenible de las áreas protegidas y la diversidad biológica de Guatemala. El CONAP trabaja por una Guatemala en la que el patrimonio natural y cultural del país se conserva en armonía con el desarrollo social y económico, donde se valora la conexión entre los sistemas naturales y la calidad de vida humana, y en donde las áreas que sostienen todas las formas de vida persisten para las futuras generaciones.

Los fines principales del CONAP son:

- Proteger y fomentar la conservación y el mejoramiento del patrimonio natural de Guatemala.
- Organizar, dirigir y desarrollar el Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas, SIGAP.
- Planificar, conducir y difundir la Estrategia Nacional de Conservación de la Diversidad Biológica y los Recursos Naturales Renovables de Guatemala.
- Coordinar la administración de los recursos de flora y fauna silvestre y de la diversidad biológica de la Nación, por medio de sus respectivos órganos ejecutores.
- Planificar y coordinar la aplicación de las disposiciones en materia de conservación de la diversidad biológica contenidos de los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala.
- Constituir un fondo nacional para la conservación de la naturaleza, nutrido con recursos financieros provenientes de cooperación interna y externa.

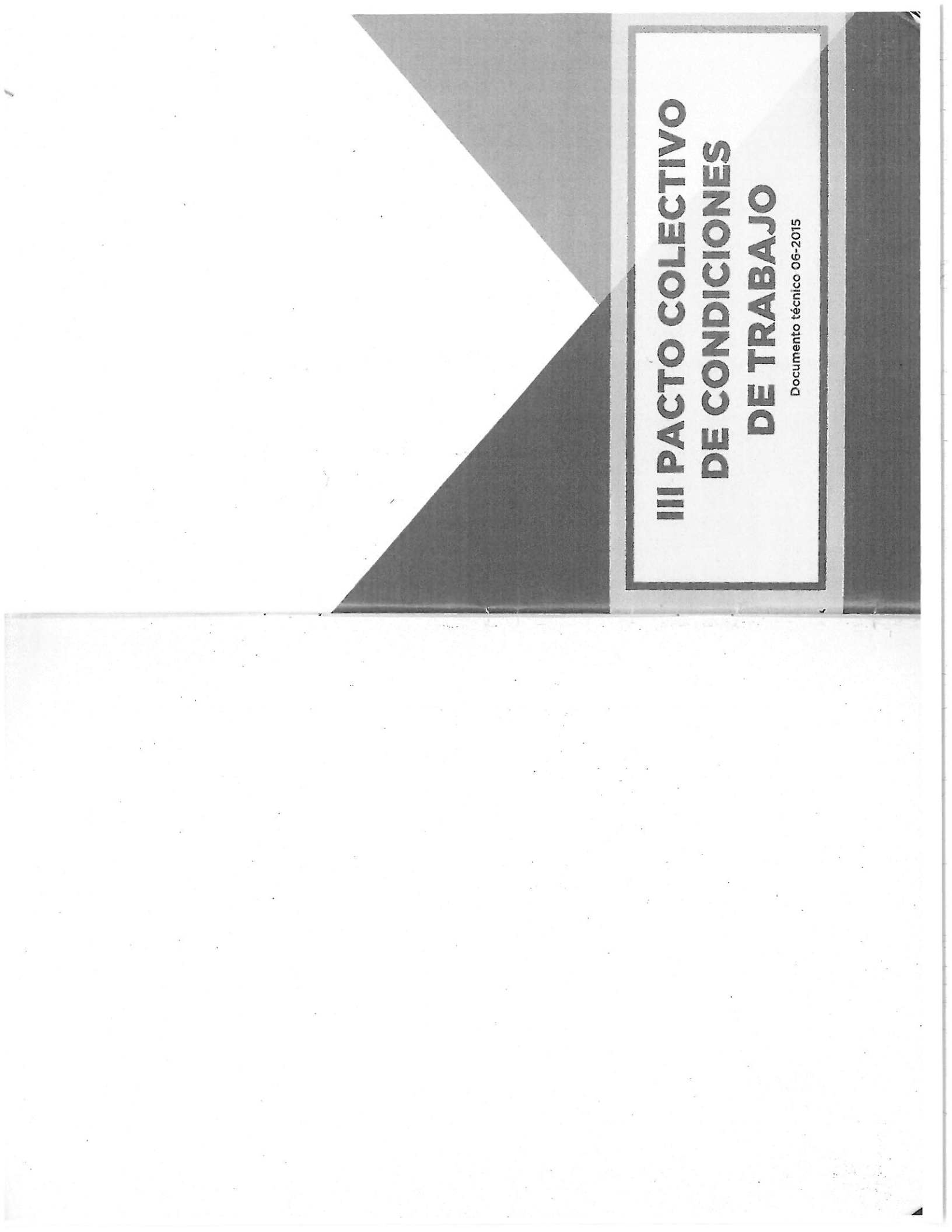
(Artículo No. 62 de la Ley de Áreas Protegidas, Decreto 4-89)

Megadiversidad
para siempre



III PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Guatemala, febrero 2015



III PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Documento técnico 06-2015

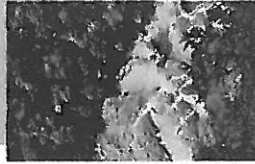


CRÉDITOS FOTOGRAFICOS



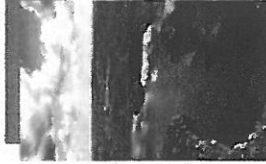
REFUGIO DE VIDA SILVESTRE PUNTA DE MANABIQUE IZABAL

©Carlos Godoy



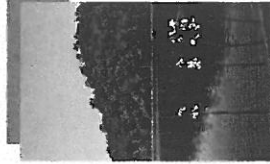
MONUMENTO NATURAL SEMUC CHAMPEY ALTA VERAPAZ

©Astrid López



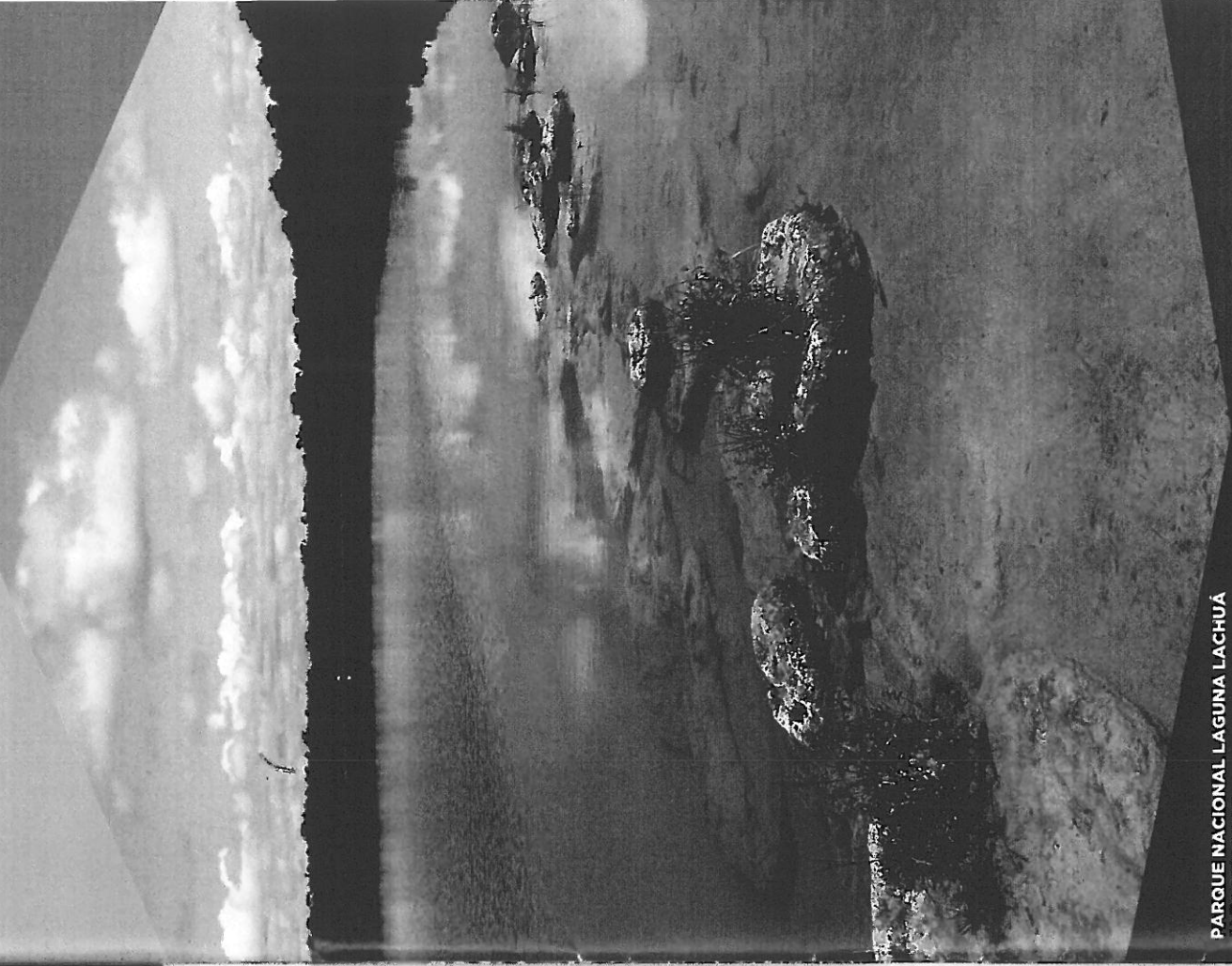
PARQUE NACIONAL LAGUNA DEL TIGRE PETÉN

©Iván Castro



MONUMENTO NATURAL Y CULTURAL VOLCÁN Y LAGUNA DE CHICABAL QUETZALTENANGO

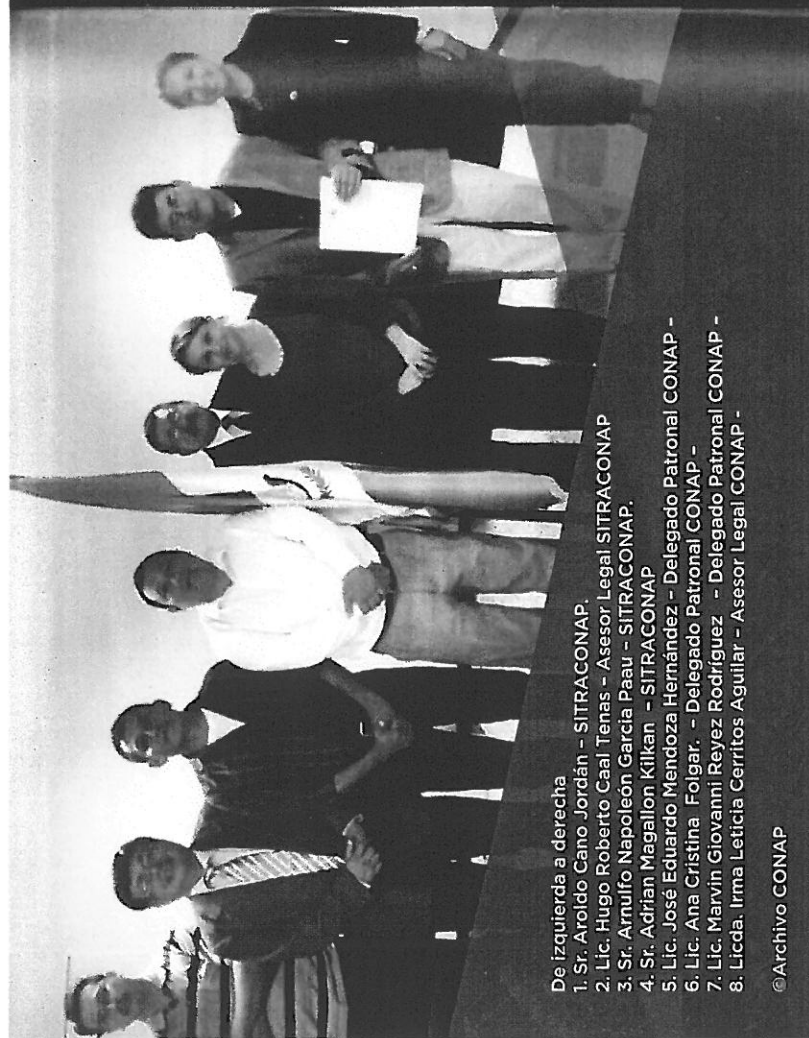
©Carlos Godoy



PARQUE NACIONAL LAGUNA LACHUÁ

ALTA VERAPAZ

© José Manuel Chacón



De izquierda a derecha

1. Sr. Aroldo Cano Jordán - SITRACONAP.
2. Lic. Hugo Roberto Caal Tenas - Asesor Legal SITRACONAP
3. Sr. Arnulfo Napoleón García Paau - SITRACONAP.
4. Sr. Adrián Magallon Kilkan - SITRACONAP
5. Lic. José Eduardo Mendoza Hernández - Delegado Patronal CONAP -
6. Lic. Ana Cristina Folgar. - Delegado Patronal CONAP -
7. Lic. Marvin Giovanni Reyes Rodríguez - Delegado Patronal CONAP -
8. Licda. Irma Leticia Cerritos Aguilar - Asesor Legal CONAP -

©Archivo CONAP



LAGUNA MAGDALENA
HUEHUETENANGO
©Marvin Castañeda



QUETZAL
Pharomachrus mocinno
©Jorge Castañeda



©Archivo CONAP

TITULO I	
DISPOSICIONES GENERALES Y RELACIONES ENTRE LAS PARTES	16
CAPITULO PRIMERO	16
DISPOSICIONES GENERALES	16
TITULO II	
CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	19
CAPITULO I	19
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	19
CAPITULO II	21
PERMISOS, LICENCIAS Y CONDICIONES DE TRABAJO	21
TITULO III	
PROCESO INTERNO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	23
CAPITULO I	23
RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y PLAN DE CARRERA	23
CAPITULO II	25
SISTEMA DE FORMACION	25

TITULO IV	
PRESTACIONES ECONOMICAS, SOCIALES Y CULTURALES	25
CAPITULO I	25
PRESTACIONES ECONOMICAS	25
CAPITULO II	26
PRESTACIONES SOCIALES Y CULTURALES	26
TITULO V	
CAPITULO I	26
DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES	26

HOMOLOGACIÓN

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guatemala, veintiseis de marzo del dos mil quince.

RESOLUCIÓN No. 99-2015

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Áreas Protegidas - SITRACONAP- y el Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP-, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para determinar si se ajustan a las leyes que les son aplicables. En el presente caso se ha comprobado que las disposiciones contenidas en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se encuentran en concordancia con la legislación vigente, por todo lo contenido en la copia simple de la certificación que fuera extendida por el Secretario del Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala, referente al Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, Identificado con el número cero un mil ciento setenta y tres guión dos mil catorce guión cero seis mil seiscientos treinta y seis (01173-2014-06636) a cargo del Secretario, de fecha seis de febrero del dos mil quince, la cual no está sujeta a estudio por este Ministerio al haber sido aprobado por el Tribunal de Conciliación competente, en la cual se aprueban y ratifican el contenido íntegro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

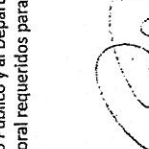
POR TANTO:

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

DECLARA:

1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Áreas Protegidas -SITRACONAP- y el Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP-, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.
2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de dos (02) años a partir de la fecha de sus suscripción conforme lo dispone su Artículo número cincuenta y cuatro (54) entendiéndose que es del seis de febrero del dos mil quince al cinco de febrero del dos mil diecisiete, quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurrir por el incumplimiento de las normas que lo integran.
3. Notifíquese: y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de Estadística del Trabajo para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.




Clara Quila Matrigue García
Secretaría General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

7^{ma} Avenida 3-33 Zona 9, 24222500 al 03, www.mintrabajo.gob.gt

www.guatemala.gob.gt

Providencia No. 409/2015
DJ/JIL/Plaprr

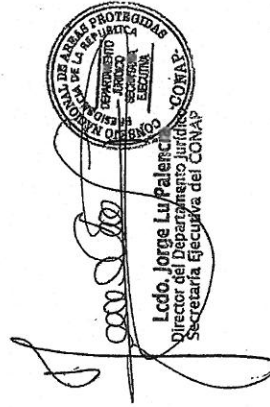
DEPARTAMENTO JURÍDICO, SECRETARÍA EJECUTIVA DEL CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS. GUATEMALA, CUATRO DE MAYO DEL AÑO DOS MIL QUINCE.

ASUNTO: Notificación de Resolución No. 99-2015, emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en relación a la homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del CONAP –SITRACONAP- y el Consejo Nacional Áreas Protegidas, CONAP.

- I. Se tienen por recibido los documentos adjuntos, entregados a este Departamento Jurídico, mediante notificación de fecha 24 de abril de 2015.
- II. Pase atentamente a la Dirección de Recursos Humanos del CONAP, para su conocimiento y resguardo.
- III. Consta de 02 folios, incluyendo el presente.

Atentamente,


A la: 08: *[Signature]* *[Signature]*
Hora: 2:00 pm


Lcdo. Jorge Lu Palencia
Director del Departamento Jurídico
Secretaría Ejecutiva del CONAP

C.c. Archivo.

CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 01173-

2014-06636

En la ciudad de Guatemala, el día seis de febrero de dos mil quince, siendo las once horas con veinticuatro minutos, ante el Tribunal de Conciliación Integrado de la siguiente manera: Abogada MARTHA ESTHER CASTRO CASTRO, Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social, quien preside; ALBERTO RAMÍREZ ORDÓÑEZ, Juez Vocal Laboral; JOSÉ MANUEL ESTRADA REYES, Juez Vocal Patronal y RICARDO ANTONIO AQUINO TORRES, Secretario.

Comparecen:

DELEGADOS DE LA PARTE LABORAL: AROLD ESTUARDO CANO JORDÁN quien se identifica con el documento personal de identificación con código único de identificación número un mil setecientos cuarenta y cuatro, catorce mil seiscientos noventa y dos, un mil setecientos tres, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, ARNULFO NAPOLEÓN GARCÍA PAU quien se identifica con el documento personal de identificación con código único de identificación número un mil setecientos noventa y uno, treinta y tres mil setecientos noventa y nueve, un mil setecientos tres, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, ADRIÁN ANIBAL MAGALLÓN KILKAN quien se identifica con el documento personal de identificación con código único de identificación número dos mil cientos ochenta y dos, veintiseis mil cuatrocientos sesenta y nueve, un mil setecientos cinco, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala. Son asesorados por el abogado Hugo Roberto Cahal Tenas, colegiado activo número doce mil doscientos sesenta, de conformidad con el carné del Colegio

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

[Firma]

ORGANISMO
JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

de Abogados y Notarios de Guatemala.-----
DELEGADOS DE LA PARTE PATRONAL: JOSÉ EDUARDO MENDOZA HERNÁNDEZ quien se identifica con el documento personal de identificación con código único de identificación número un mil novecientos setenta y ocho, cincuenta y cinco mil setecientos setenta y seis, un mil quinientos uno, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala; ANA CRISTINA FOLGAR LEMUS DE LÓPEZ quien se identifica con el documento personal de identificación con código único de identificación número dos mil doscientos cuarenta y cinco, noventa y nueve mil novecientos treinta y nueve, dos mil ciento dos, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, MARVIN GIOVANNI REYES RODRÍGUEZ quien se identifica con el documento personal de identificación con código único de identificación número un mil novecientos ochenta y siete, setenta y cinco mil ciento cinco, cero ciento uno, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala. Son asesorados por la abogada Irma Leticia Cerritos Aguilar colegiada activa número diecinueve mil ciento treinta y uno de conformidad con el carné del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Los documentos de identificación se tienen a la vista y en este momento se devuelven. El objeto de la presente diligencia es: a) APROBACIÓN DEFINITIVA POR PARTE DE LA DELEGACIÓN LABORAL DE LOS ARTÍCULOS PENDIENTES DE APROBAR Y b) FIRMA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, para el efecto se **consignarán de manera sucinta las argumentaciones de las partes**, en virtud de que las mismas constarán en el dispositivo de audio y video que oportunamente se le proporcionará y que se identifica con el número "347800".-----



PRIMERO: La delegación patronal presenta el memorial.
SEGUNDO: En este momento las partes y con las modificaciones sugeridas y de común acuerdo, convienen en celebrar y firmar el siguiente:

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL CONSEJO NACIONAL DE AREAS PROTEGIDAS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CONSEJO NACIONAL DE AREAS PROTEGIDAS

TITULO I CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES Y RELACIONES ENTRE LAS PARTES

ARTICULO 1. LAS PARTES: El Consejo Nacional de Areas Protegidas, que en la redacción del presente acuerdo normativo será designado "EL CONAP" o "LA INSTITUCION" y el Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Areas Protegidas "SITRA-CONAP", convienen en celebrar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo contenido en el presente y los siguientes capítulos.

ARTICULO 2. PROPÓSITO DEL PACTO: El propósito general del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es el de regir las condiciones de trabajo para fomentar los intereses mutuos de las partes, con el objeto de obtener mayor eficiencia en el trabajo, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la Institución, con el propósito de lograr su estabilidad laboral por lo que ambas partes reconocen que teniendo intereses comunes, deben regularse sobre principios de equidad y de respeto a la dignidad humana, que permitan una operación segura y económica, así como la resolución de los problemas laborales.

ARTICULO 3. LEY PROFESIONAL Y AMBITO DE VALIDEZ: El presente Pacto, tiene carácter de ley profesional entre el CONAP y sus trabajadores en toda la República y los que en el futuro ingresen a laborar en relación de dependencia, por lo que es de cumplimiento obligatorio y aplicación forzosa para las partes.

ARTICULO 4. ACCION SINDICAL: El CONAP respaldará la acción que el Sindicato desarrolle en defensa de los intereses de los trabajadores afiliados y no afiliados de conformidad con la ley y el presente Pacto, así como el derecho constitucional de libre sindicalización y el ejercicio de los derechos sindicales de sus trabajadores.

ARTICULO 5. INAMOVILIDAD SINDICAL: Los Sete (07) miembros del Comité Ejecutivo y tres (03) del Consejo Consultivo del Sindicato, gozarán del derecho de inamovilidad sindical en los conceptos contenidos en el Artículo 209 y Artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo, pero bajo el entendido de que dicha inamovilidad subsistirá durante los quince meses posteriores a la fecha en que cesen sus funciones. La inamovilidad expresada en este artículo, terminará en el plazo establecido con motivo a partir del momento en que cesen en el desempeño de sus cargos como directivos y se haga el aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción. Así mismo se debe dar aviso a la Dirección de Recursos Humanos de la Institución.

ARTICULO 6. REPRESENTANTES DE LAS PARTES: La representación de las partes del presente Pacto, se rige por las siguientes disposiciones:

1. El Secretario Ejecutivo como representante legal del CONAP designa al Director (a) de Recursos Humanos, como persona titular en las relaciones con el Sindicato y los trabajadores individualmente considerados, y podrá además nombrar y funcionar que lo auxilia. Los funcionarios indicados son los señores que se plantearán, discutirán y resolverán cualquier conflicto, situación controversial que se produzca entre el CONAP y los trabajadores o entre el CONAP y el Sindicato, exámen investidos de plenas facultades para actuar en todos los asuntos o procesos que se ventilan ante las autoridades administrativas de trabajo o ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

[Handwritten signature and stamp]

resolver ad referendum toda cuestión planteada en la vía directa, comprometiéndose a resolver en el plazo establecido de 30 días, de conformidad con el artículo 4), literal A) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 y sus reformas contenidas en el Decreto 35-96 del Congreso de la República.

REPRESENTANTES DEL SINDICATO

2.- Los señores del Sindicato son los miembros del Comité Ejecutivo, cuyas facultades están reguladas por la Ley, los Estatutos de la Organización y el presente Pacto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

3.- Quedan establecidas las siguientes disposiciones complementarias:
El CONAP y el Sindicato quedan obligados a comunicarse por escrito a la mayor brevedad, las disposiciones o los cambios de personas titulares ocurridos en los cargos representativos mencionados en el presente artículo, o en caso de sus respectivos suplentes.

El CONAP y el Sindicato deberán contestar por escrito a la mayor brevedad posible a la fecha de la recepción respectiva, toda aquella correspondencia que por razones de índole laboral se cruzaren entre sí.

ARTICULO 7. INSTANCIA DE ARREGLO DIRECTO: Con el objeto de resolver conciliatoriamente de acuerdo con lo establecido por el presente Pacto y por lo que establece el primer párrafo del artículo 374 del Código de Trabajo, los problemas individuales y colectivos que surjan con motivo de la prestación del servicio, serán tratados en una instancia de arreglo directo. Para tal efecto el Sindicato o los trabajadores individualmente considerados, en caso que surja un conflicto o controversia en detrimento de sus intereses laborales, deberán siempre acudir a los representantes de El CONAP que se indican en el artículo anterior, con quienes tratarán el caso en la vía directa el mismo día, o a más tardar al tercer día hábil al de su planteamiento por el interesado. En esta vía directa, el interesado podrá aportar elementos de descargo a su favor.

Lo anteriormente manifestado no menoscaba el derecho a las partes y de los trabajadores individualmente interesados de plantear sus peticiones o de ejercer sus acciones en forma inmediata ante, las autoridades Administrativas o bien ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 8. COMISION MIXTA. Se crea la Comisión Mixta, con la finalidad de tratar de solucionar las discrepancias, interpretaciones de la ley, controversias y conflictos individuales y colectivos consecuentes de la prestación de servicios personales, de conformidad con los preceptos contenidos en el cuarto considerando, literal f) y artículo 374 del Código de Trabajo.

INTEGRACION: La Comisión Mixta se integra por dos representantes titulares y un suplente por parte de El CONAP y dos representantes titulares y un suplente por parte del Sindicato. Dichos miembros durarán en sus cargos un año, contado a partir de su nombramiento, debiendo las partes notificar la designación a sus delegados. Los delegados del Sindicato podrán ser sustituidos de acuerdo a las necesidades internas de la organización, pero cualquier sustitución que se realice deberá ser comunicada a más tardar cinco días de realizada la sustitución.

COMPETENCIA:

- La Comisión Mixta tiene competencia para:
- a) El estudio de la posible solución de todos aquellos problemas no resueltos conforme a lo establecido en el artículo anterior.
 - b) El estudio y solución de los conflictos laborales de trascendencia colectiva.
 - c) La revisión de medidas disciplinarias que conlleven la terminación de los contratos de trabajo.
 - d) Hacer la designación de las ternas examinadoras para el ascenso y promoción del personal de CONAP.
 - e) El estudio y solución de las controversias que planteen los trabajadores individualmente considerados a fin de evitar actos que afecten la armonía obrero patronal.
 - f) El estudio y la solución de los conflictos colectivos que planteen grupos coaligados de trabajadores a efecto de evitar actos que afecten la armonía obrero patronal.
 - g) Emitir opinión y resolver todos aquellos asuntos que le planteen las partes.
 - h) Llevar a cabo la interpretación de las normas contenidas en los contratos individuales de trabajo, reglamento interior de personal, la presente ley profesional, el reglamento general de exámenes de El CONAP, únicamente en casos de promoción y ascenso y de conformidad con la Ley.
 - i) La de ser un órgano de consulta
 - j) Conocer de las impugnaciones de las pruebas para ascensos y promociones.



CONVOCATORIA Y SESIONES:

- La Comisión Mixta sesionará ordinariamente cuatro veces al año en la última semana de cada mes calendario, en horas hábiles en el local de la institución que le sea asignado por las partes, según acuerdo a que se llegue.
- Los respectivos delegados estarán investidos de amplios poderes para resolver en definitiva los problemas que sean planteados, salvo que dichos delegados, para casos concretos acuerden unánimemente un término correspondiente, salvo que dichos delegados, para casos concretos acuerden unánimemente un término mayor.

- En caso de un asunto urgente la Comisión Mixta podrá sesionar en forma extraordinaria, para tal efecto se hace necesaria la asistencia de tres de sus miembros titulares para convocar en forma extraordinaria, y se podrá comunicar la intención de la celebración ya sea en forma verbal o por escrito, debiendo celebrarse el mismo día o el siguiente; para tal caso, será elaborada la agenda, y resolverse de inmediato salvo el caso de que sea necesario recabar pruebas o convocar audiencias a funcionarios o laborantes.

TOMA DE DECISIONES: Todas las decisiones, resoluciones, opiniones serán tomadas por unanimidad, teniendo carácter de irrevocables.

PRESENCIA DE LAS SESIONES: Las sesiones serán presididas en forma alterna por todos y cada uno de sus integrantes, empezando por un representante del CONAP y seguido por un representante del sindicato con el objeto de que exista alternabilidad en la dirección de las sesiones, y a la vez, daró oportunidad a todas sus integrantes, conser, unido siempre todos consideraciones e igualdad.

DE LA AGENDA: La agenda será elaborada para cada sesión, por la persona que hubiera presidido la última reunión, por un lado las partes acordarán por lo menos con tres días de anticipación los puntos a tratar, si en caso existiese negligencia de elaborar la agenda, la misma será elaborada por cualquiera de las partes.

DE LA DOCUMENTACIÓN DE LAS SESIONES: Las resoluciones, opiniones o acuerdos que emita la Comisión Mixta, deberán constar por escrito, para el efecto, se llevará un libro de actas de hojas móviles, y se suará copia o fotocopia para cada una de las partes.

DERECHO DE ACCIÓN, PETICIÓN Y DE ACUDIR A LOS TRIBUNALES Y A LA VÍA ADMINISTRATIVA: Las disposiciones del presente artículo, así como las contenidas en el precedente, no menoscaban el derecho que asiste a las partes y a los trabajadores individuales de plantear sus peticiones o de ejercitar sus acciones, en forma inmediata ante las autoridades administrativas o ante los tribunales de trabajo y previsión social.

ARTÍCULO 9. CONOCIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y DE OTROS ASUNTOS DE ÍNDOLE SINDICAL: Con el objeto de posibilitar al Comité Ejecutivo del Sindicato, en el ejercicio de la función representativa que le corresponde, se conviene en las siguientes disposiciones:

1.- **FACULTAD PARA CONCURRIR A LAS DEPENDENCIAS DEL CONAP:** Los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo del SITRACONAP a través de la Comisión Mixta facultarán a dos representantes activos para concurrir a cualquier sede, región o sub región de la CONAP a nivel nacional con el propósito de establecer la magnitud del conflicto o problema del trabajo que afecte a los trabajadores, cuya denuncia oral personal o escrita haya sido admitida por la comisión mixta. Entendido el nombramiento para dicha comisión no deberá formalizarse el ejercicio de la misma, quedará asignada. Para tales efectos deberá informarse previamente a su jefe inmediato para que éste solicite la autorización al Director (a) de Recursos Humanos a efecto de que informe al personal al normal desasistimiento del servicio, así como informar al Director de la sede o en su defecto al Secretario Ejecutivo.

ARTÍCULO 10. SEDE SINDICAL: El CONAP mantendrá dentro de sus instalaciones, un local para la sede del sindicato, con el fin de que el mismo pueda funcionar, incluyendo una línea telefónica directa y una extensión en caso de haber disponibilidad de la misma.

ARTÍCULO 11. PERMISOS SINDICALES: El Consejo Nacional de Áreas Protegidas concederá licencia sindical con goce de salario por cuatro días más de los que establece el Artículo 61, literal A) numeral 6) del Código de Trabajo, el CONAP concederá por desamparo de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones a su cargo.

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

ORGANISMO
JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

[Firma]

[Firma]

Asimismo, concederé licencia, por un día con goce de salario, más un día por el término de la distancia; cuando se justifique plenamente, para que los miembros afiliados al Sindicato asistan a las Asambleas Generales Ordinarias que se celebrarán en las últimas semanas de los meses de junio y noviembre de cada año, y las Extraordinarias, las cuales podrán ser convocadas de conformidad con el siguiente procedimiento:

Al surgir un conflicto relevante, la Comisión Mixta deberá reunirse y emitir una resolución que indique que dicho conflicto merece ser tratado en una Asamblea.

Dicha resolución deberá ser enviada al Secretario Ejecutivo y al Director Regional de Petén, si el tema a tratar se relaciona a la Región Petén y si el tema tiene trascendencia a nivel Nacional, deberá ser enviada a la Secretaría Ejecutiva del CONAP para su conocimiento y lo que corresponda. No obstante, el párrafo anterior por ningún motivo deberá dejarse los puestos de control y vigilancia sin las personas idóneas para atender las responsabilidades inherentes al puesto.

ARTÍCULO 12. PRÁCTICAS DESLEALES Y DE RESPETO MUTUO: El patrono y el Sindicato no pondrán en práctica, por sí, ni por terceros, actos desleales contra los trabajadores y el Sindicato, ni estos contra el patrono y velarán ambos porque sus representantes se abstengan de tales prácticas. El Patrono y el Sindicato sancionarán a sus representantes o empleados de confianza según el caso que ejecuten estos actos. En sus relaciones, ambas partes se guardarán la debida consideración y respeto, absteniéndose de todo maltrato de palabras o de obra. Las autoridades al llamar la atención por faltas en el trabajo lo harán sin afectar la dignidad de los trabajadores y en forma comedida y privada.

ARTÍCULO 13. PERÍODO DE PRUEBA: Toda persona nombrada en un puesto dentro del Servicio de Oposición mediante inscripción de su nombre en un registro, debe someterse a un período de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses como máximo para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso.

Queda a salvo el derecho del servidor de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto durante la prueba por razones que no constituyan falta.

Si la persona suviere desamparando el cargo mediante nombramiento provisional, el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del período probatorio correspondiente.

Al terminar satisfactoriamente el período de prueba, el servidor público debe ser considerado empleado regular.

En el caso del personal por Contrato y/o Planilla el período de prueba se inicia a partir de la vigencia del contrato y su duración será de dos meses. Transcurrido este tiempo el trabajador deberá ser considerado un empleado regular.

TÍTULO II CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. ESTABILIDAD LABORAL. El CONAP garantiza la estabilidad laboral de todos sus trabajadores (as), de los diferentes renglones presupuestarios 011, 021, 022 y 031, salvo que incurran en causa justa de despido de conformidad con la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO 15. RÉGIMEN DE DESPIDO: El CONAP se compromete a respetar el procedimiento previo establecido en el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO 16. JORNADAS DE TRABAJO: Estas se regirán por las siguientes disposiciones:
1.- **JORNADAS ORDINARIAS:** Las jornadas ordinarias de trabajo serán continuas y se ejecutarán de la siguiente manera:
La jornada ordinaria de trabajo efectivo DIURNO no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos excluyentes de pago del salario.

PERMISOS, LICENCIAS Y CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO: Además de lo contemplado en el Ley de Servicio Civil y su Reglamento, el Patrono concederá licencia con goce de salario a sus trabajadores, por los siguientes motivos:

A) DE CARÁCTER FAMILIAR:

1- POR FALLECIMIENTO: Por 5 días hábiles, en caso de fallecimiento de los padres, hermanos, cónyuge, conviviente o hijos. El trabajador deberá acreditar el hecho con certificación de acta de defunción.

2- POR NACIMIENTO DE HIJO: Por 3 días hábiles en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, acreditando el hecho con la constancia respectiva. Igual tiempo se concederá en caso de complicaciones que hubieren provocado aborto.

3- POR FALLECIMIENTO DE OTRO FAMILIAR: Por 2 días, en caso de fallecimiento de un pariente del trabajador no contemplado en el numeral 1 anterior, los cuales serán autorizados por la autoridad superior de la dependencia, debiendo acreditar tal extremo con la certificación del acta de defunción.

4- POR MATRIMONIO: Cuando el trabajador contraiga matrimonio civil, por 8 días hábiles, presentando constancia de celebración del mismo.

5- POR GRADUACIÓN DE HIJOS: Se concederá 1 día de permiso más 1 día por el término de la distancia, en su caso, al trabajador cuando se realice la graduación de uno de sus hijos, en los casos de obtención de títulos a nivel medio y universitario.

B) ASUNTOS PERSONALES:

1) Por citación de autoridades administrativas o judiciales para asistir a diligencias, el tiempo que sea indispensable, previa presentación de la citación respectiva.

2) Para asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el tiempo que sea indispensable. El trabajador deberá presentar fotocopia de la cila.

C) POR ENFERMEDAD COMÚN: El CONAP cubrirá al servidor el monto de su salario completo hasta por un máximo de tres (3) meses, siempre que la orden de suspensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social así lo establezca.

D) LICENCIA DE ESTUDIO:

1) POR EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL: Por 2 meses calendario para sustentar Examen Técnico Profesional Privado o Ejercicio Profesional Supervisado, por una sola vez.

2) POR GRADUACIÓN: Por 2 días hábiles para sustentar Examen Público o acto de Graduación.

3) POR BECA: Por el tiempo que dure la asistencia del trabajador a becas, en representación del Sindicato o del CONAP.

ARTÍCULO 20. BECAS Y EVENTOS SINDICALES: Se conviene en las siguientes licencias de carácter sindical:

El CONAP concederá licencias hasta por un término de quince días y no más de tres veces por cada año calendario, hasta tres miembros del Sindicato en cada oportunidad, para que puedan concurrir a cursos, seminarios, congresos, conferencias y otros eventos sindicales a los que fueren invitados, a realizarse en el territorio nacional, y además concederá licencias hasta por un término de cuarenta días y no más de tres veces en cada año calendario, hasta dos miembros del sindicato en cada oportunidad para los mismos fines, a realizarse en el extranjero.

ORGANISMO
JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

La jornada ordinaria de trabajo efectivo NOCTURNO es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, no puede ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y tres a la semana.

La jornada de trabajo MIXTA, es la que se efectúa durante un lapso que abarque parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se considera jornada mixta la jornada mixta en la que se labora cuatro horas o más durante el período nocturno. Esta no puede ser mayor de siete horas diarias sin exceder de treinta y ocho horas y media a la semana. Las jornadas diurnas de trabajo que no se ajusten a las indicadas en los incisos anteriores se sujetarán a las disposiciones generales contenidas en los contratos de trabajo que se emitan para el personal por plantilla.

ARTÍCULO 17. HORARIOS, JORNADAS Y TURNOS DE TRABAJO EN CASOS ESPECIALES: Atendiendo a las necesidades del servicio y a la naturaleza del trabajo que el CONAP presta en beneficio de la conservación, protección y vigilancia de las áreas protegidas y el cuidado del patrimonio cultural, se establece lo siguiente:

- a) Jornada única: Es aquella donde el trabajador presta sus servicios de las 8:00 horas a las 16:30 de lunes a viernes.
- b) Jornada por turno: Es aquella en que el trabajador presta sus servicios en horarios especiales determinados por la naturaleza del trabajo a desempeñar y establecida de mutuo acuerdo entre las partes.
- c) Planes de trabajo: El CONAP cuando la naturaleza del trabajo o el lugar de su realización lo requiera, podrá establecer planes de trabajo, consistentes en (22) días consecutivos de trabajo por ocho (8) días continuos de descanso o de once (11) días consecutivos de trabajo por cuatro (4) días continuos de descanso.

En la temporada de incendios forestales (Enero a Junio) cada regional deberá evaluar el cambio de su plan de 22 por 8 a un plan menor si fuera necesario, de lo contrario se mantiene el plan de trabajo establecido.

ARTÍCULO 18. VACACIONES: Todos los servidores públicos del CONAP que tengan un año de servicios continuos disfrutarán sus vacaciones entre los meses de noviembre, diciembre y enero, a excepción del personal Técnico Guardaparque, quienes podrán gozar las mismas en meses distintos a partir del mes de agosto, basados en el artículo 53 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, a efecto de atender la temporada de prevención, combate y control de incendios forestales, con la finalidad de estar disponibles en sus diferentes puestos de servicio en el mes de enero del año siguiente.

Las autoridades correspondientes deberán, bajo su responsabilidad, anular las programaciones fuera de las fechas establecidas en el párrafo anterior.

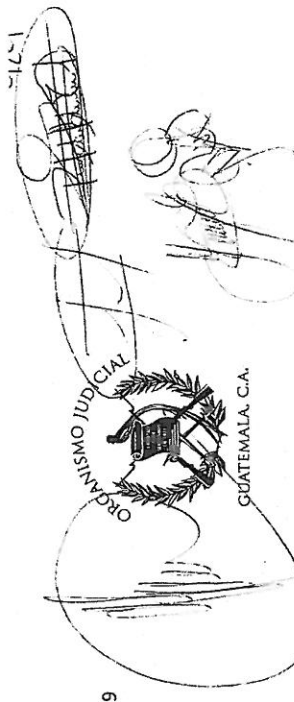
Los servidores públicos del CONAP que no tengan un año de servicios continuos gozarán de vacaciones proporcionales al tiempo laborado, dentro de los meses señalados.

VACACIONES ESPECIALES DE ACUERDO A TIEMPO LABORADO:

TIEMPO LABORADO	DÍAS HÁBILES
De 1 a 2 años	20 días hábiles
De 3 a 5 años	22 días hábiles
De 6 a 8 años	24 días hábiles
De 9 a 11 años	26 días hábiles
De 12 a 14 años	28 días hábiles
De 15 años en adelante	30 días hábiles

Los jefes de área programarán las vacaciones de su personal a partir del mes de agosto y/o octubre, según corresponda en el mes de pago de las prestaciones por concepto de vacaciones los trabajadores a su cargo. Cuando un trabajador se retire a gozar del descanso vacacional, en ningún caso se le obligará a interrumpirlo.

El máximo de días que gozará un trabajador en concepto de vacaciones será de acuerdo a la escala definida en el artículo 53 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, para fines de pago de las prestaciones por concepto de vacaciones los trabajadores que tengan derecho a disfrutar de 30 días hábiles de vacaciones serán remunerados con un pago que no exceda de lo correspondiente a un mes de salario.



El CONAP, respectando el derecho del sindicato de hacer uso de ciento sesenta horas de licencia sindical por mes calendario, cuya distribución se hará entre los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo en la forma en que más convenga a los intereses del Sindicato. Sin perjuicio de lo anterior, el CONAP concederá la prestación contenida en el inciso II) del artículo 61 del Código de Trabajo a los trabajadores que ocupen cargos directivos o consultivos en la Federación y Confederación a la cual se encuentre afiliado el Sindicato y que no sean miembros de los organismos mencionados en el párrafo primero. Las autoridades de la institución, continuando concediendo permiso incondicional a los representantes de las diferentes unidades y/o áreas administrativas y operativas, para asistir a reuniones convocadas por el Sindicato, previo aviso al jefe correspondiente.

ARTÍCULO 21. ASUETOS: Son días de asueto con goce de salario para todos los servidores públicos del CONAP: Miércoles Santo todo el día, 17 de junio día del padre, 24 de diciembre todo el día, 31 de diciembre todo el día, así como los que se encuentren regulados en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y en la Ley que promueva el Turismo Interno.

ARTÍCULO 22. REPOSICIÓN DE ASUETOS, FERIADOS Y DESCANSOS: El Consejo Nacional de Áreas Protegidas se obliga con los Guardas Recursos que trabajan dentro de las Áreas Protegidas a nivel Nacional, a reponer los días de asueto y feriados que les correspondan, de los cuales no puedan gozar por la naturaleza de su turno o jornada.

ARTÍCULO 23. EQUIPO, HERRAMIENTA Y BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS: El patrono, se compromete a proporcionar equipo mínimo y de buena calidad a los trabajadores por el buen desempeño de sus funciones con prioridad para el personal operativo. El patrono, a través del Botiquín de Primeros Auxilios, deberá proporcionar el botiquín de primeros auxilios a cada uno de los trabajadores que administran en las oficinas del Sindicato y en cada una de las sedes regionales, con los medicamentos indispensables para prestar los primeros auxilios y asistencia por enfermedades comunes para cada uno de sus trabajadores que lo requieran y lo necesiten.

ARTÍCULO 24. TRASLADOS Y/O DESPLAZAMIENTOS DEL PERSONAL: Los traslados se realizarán tomando en cuenta lo normado en el Artículo 43 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que debe observarse siempre que los mismos se efectúen a puestos de igual categoría y salario, evitando que las nuevas condiciones sean lesivas al trabajador o signifiquen disminución de su salario, quedando eventos los puestos de confianza, determinados por la ley.

El personal del CONAP puede ser trasladado temporalmente por necesidades del servicio a cualquier puesto de control o Área Protegida, siempre y cuando se encuentre dentro de su misma sede regional bajo responsabilidad del Director Regional. Cuando estos traslados se requieran en regiones distintas deberán cumplir el procedimiento establecido en Recursos Humanos y contar con la autorización del Secretario Ejecutivo del CONAP, siempre que el tiempo del traslado no exceda de un período máximo de 2 meses. Si por necesidades del servicio se requiere ampliación de este plazo, el mismo será estudiado en la Comisión Mixta.

Todo lo relativo a Viajes por traslados y desplazamientos del personal activo se encuentra normado por lo indicado en el Acuerdo Gubernativo 397-98 del 23 de junio de 1998.

ARTÍCULO 25. ESTRADOS INFORMATIVOS: La Institución proporcionará estrados informativos para ser utilizados por el Sindicato, los que deben ser colocados en lugares apropiados y visibles para el público y los trabajadores, de la siguiente manera:

Unión cada Área de control y salida del personal:
Unión cada centro de trabajo de la institución en todo el país.
Unión en cada uno de las áreas o niveles del edificio, según sea el caso, en oficinas centrales.

ARTÍCULO 26. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS: La institución se obliga a gestionar en un término no mayor de tres meses a partir de la vigencia del presente pacto colectivo la reclasificación de puestos y salarios de los trabajadores que por cualquier causa han sido despromovidos o puestos y condiciones de eficiencia también iguales a la que ocupaban. La institución garantizará la nivelación del salario de los trabajadores, de acuerdo a la reclasificación de puestos y salarios de otras dependencias estatales, que están en igualdad de categoría.

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 27. GUARDIANÍAS: El patrono pondrá al servicio del personal de guardia de oficinas centrales y departamentales, o en lugares en donde existiere el CONAP, una habitación con el equipo necesario para el buen desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 28. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS: Quedan establecidas las siguientes disposiciones complementarias:

Cada trabajador interesado goza el derecho de consultar su propio expediente de trabajo, una vez por mes calendario, solicitándolo por escrito con un día de anticipación y el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, podrán hacerlo con los expedientes de los trabajadores, previa autorización de los mismos, un máximo de dos veces al mes, en presencia de la persona responsable de la Unidad de Administración de Personal en todos los casos.

La institución proporcionará informe escrito sobre datos de los expedientes de trabajo de sus laborantes únicamente a los trabajadores interesados, o al sindicato, sin perjuicio de los informes que, conforme la ley deberá formular a las autoridades competentes.

ARTÍCULO 29. ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO ORGÁNICO INTERNO DE EL CONAP: La institución debe elaborar su Reglamento Orgánico Interno con base en la Ley del Organismo Ejecutivo, Ley de Servicio Civil y su reglamento, Ley de Áreas Protegidas y leyes supletorias afines a la materia.

Posteriormente realizará un estudio técnico para desarrollar la estructura de puestos y salarios idónea para el CONAP, con el fin de fortalecer la carrera administrativa en un término no mayor a seis meses.

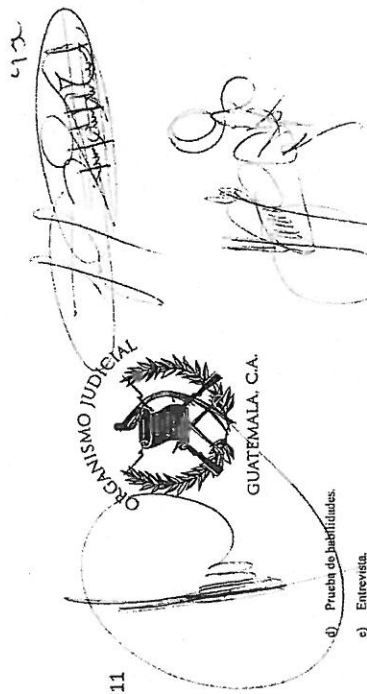
TÍTULO III
CAPÍTULO I
PROCESO INTERNO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y PLAN DE CARRERA

ARTÍCULO 30. RECLUTAMIENTO: El Reclutamiento comprende el desarrollo de distintas actividades para atraer personal calificado para que opte a ocupar los puestos vacantes existentes. El sistema de reclutamiento de personal está sustentado en los aspectos siguientes:

- a) La primera opción de reclutamiento para ocupar plazas vacantes de orden jerárquico inferior a jefes será el personal que labora en el CONAP. Lo anterior con la finalidad de promover la carrera administrativa dentro de la Institución y capitalizar la experiencia, optimizar el uso de las competencias desarrolladas y reconocer el mérito del desempeño, salvo que los candidatos internos no llenen el perfil por competencias se hará convocatoria externa.
- b) Para los puestos de orden jerárquico igual o superior a los jefes, la carrera administrativa será abierta y permitirá la participación de candidatos internos y externos, con el objetivo de que sea un proceso competitivo en materia de gestión, administración de equipos de trabajo y liderazgo; y así captar el mejor recurso humano disponible.
- c) La Dirección de Recursos Humanos deberá administrar y mantener actualizado un registro de candidatos elegibles, alineados a las competencias requeridas, su desarrollo y elementos de mérito a evaluar.

ARTÍCULO 31. SELECCIÓN: El proceso de Selección comprende el desarrollo de distintas actividades relacionadas con la selección del personal idóneo para ocupar los puestos de CONAP, sobre la base de los Perfiles de Puestos en base a competencias que para el efecto se definen en el Manual de Descripción de Puestos por Competencias. Los componentes del sistema de evaluación como mínimo serán:

- a) Evaluación técnica por materia de la especialidad o evaluación por competencias la cual puede ser realizada de forma interna o externa, de acuerdo a lineamientos establecidos para el efecto.
- b) Evaluación socioeconómica y/o verificación de datos.
- c) Evaluación psicométrica.



Se aplicará la prueba de veracidad, únicamente para casos calificados de acuerdo con el manual específico.

Para puestos de nivel jerárquico igual o superior a jefes, además de los anteriores, se aplicará una evaluación de habilidades gerenciales.

Para que un candidato sea seleccionado para ocupar un puesto deberá obtener la calificación mínima de 75 puntos definida en el manual de procedimientos de este proceso.

Para los procesos de selección de puestos de nivel jerárquico igual o superior a jefes, la elección final en los casos que exista igualdad de resultados entre varios candidatos, se dará preferencia al personal que labore en CONAP.

ARTÍCULO 32. CONTRATACIÓN Y REGISTRO: El proceso de Contratación y Registro comprende el desarrollo de distintas actividades para la formalización de las relaciones laborales entre el CONAP y su personal, emmarcadas en las acciones de nombramiento, contratación y registro de personal.

Los nombramientos que el CONAP emita y los contratos de trabajo que se celebren para la realización de funciones estarán emmarcados en la normativa vigente y deberán contar con la documentación correspondiente. La Dirección de Recursos Humanos es la dependencia responsable de solicitar la documentación a todo el personal en relación de dependencia para actualizar los datos en los expedientes del personal activo.

ARTÍCULO 33. REGISTRO: El Registro comprende el conjunto de actividades para la integración de la información en los expedientes del personal a lo largo de la relación laboral, lo cual, entre otros, incluye los resultados de las actividades de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, declaración de probidad (para quien aplique), capacitación recibida y procesos disciplinarios.

ARTÍCULO 34. SISTEMA DE DESARROLLO Y PLAN DE CARRERA: El CONAP formulará e implementará el Sistema de Desarrollo y Plan de Carrera, comprendiendo las actividades necesarias para impulsar y mantener la carrera administrativa de CONAP y tomará como elementos base las competencias laborales desarrolladas por el personal y los resultados de la evaluación del desempeño, para identificar los mapas que conforman las rutas de crecimiento del personal y las metodologías de traslados, ascensos, permisos y rotaciones internas.

Artículo 35. PROMOCIÓN Y ASCENSO PARA EL PERSONAL: El CONAP reconoce el derecho de sus trabajadores de ocupar cualquier plaza vacante aplicando lo normado en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, siempre y cuando se llenen los requisitos y calidades para optar a la misma, para lo cual se hará convocatoria respectiva. Los candidatos serán preseleccionados por la Dirección de Recursos Humanos basándose en lo siguiente: a) capacidad del aspirante, b) proximidad a la categoría del cargo, c) experiencia, d) evaluación del desempeño, e) asistencia y puntualidad, f) antigüedad y en ningún caso se fundamentará en factores de carácter político, de amistad o parentesco.

Artículo 36. RÉGIMEN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA: El CONAP reconoce la carrera administrativa y aplica en ella lo que corresponda las disposiciones que se establecen en la Ley de Servicio Civil, su reglamento, lo establecido en el presente pacto y las demás disposiciones aplicables. CONAP para el proceso de promoción o ascenso tomará en cuenta diferentes factores definidos de la siguiente manera:

DEFINICIÓN DE FACTORES:

- 1) **CAPACIDAD:** El conocimiento teórico práctico, estudios, capacitación, cursos realizados, especializaciones que posea el trabajador, que le dé aptitud necesaria para comprender las funciones del puesto a que aspira, a efecto de desempeñar satisfactoriamente. Se determinará mediante pruebas técnicas y psicométricas establecidas para el efecto.
- 2) **EFICIENCIA:** Es la habilidad para desempeñar el trabajo en el menor tiempo, con menos errores y calidad superior a la de los demás aspirantes.

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

- 3) **ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:** se calificará basándose en los registros internos de la dependencia y el record personal que deberá mostrar el cumplimiento y exactitud de ingreso, egreso así como tiempo adicional aportado fuera de horario normal.
- 4) **ANTIGÜEDAD:** se medirá revisando el historial de la fecha de ingreso.
- 5) **PROXIMIDAD DEL CARGO:** se determinará según el análisis del expediente personal que el trabajador pertenezca al área donde se encuentra la vacante, de no encontrarse candidato idóneo dentro del área donde se produjo la vacante podrán aplicarse candidatos de otras áreas que llenen los requisitos.
- 6) **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** se determinará en base al promedio de los resultados obtenidos de las dos últimas evaluaciones de desempeño.

CAPÍTULO II SISTEMA DE FORMACIÓN

ARTÍCULO 37. SISTEMA DE FORMACIÓN: El sistema de Formación comprende el desarrollo de actividades que diseñan e implementan los planes, programas y proyectos de formación y capacitación necesarios para el desarrollo del personal que integra el CONAP. Lo anterior estará enmarcado en las rutas de crecimiento establecidas dentro del plan de carrera y alineado a la planificación estratégica institucional.

TÍTULO IV PRESTACIONES ECONÓMICAS SOCIALES Y CULTURALES CAPÍTULO I PRESTACIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 38. INTEGRACIÓN DEL PERSONAL POR CONTRATO Y DE PLANILLA AL RENGLO 011: Se conviene que a partir de la suscripción del presente pacto, la Comisión Mixta analizará los casos de trabajadores que amerita ser trasladados, al renglón 011 "Personal Permanente".

Para tal efecto, en los meses de enero y febrero de cada año, la Comisión Mixta, efectuará la evaluación de las personas que se integrarán al mencionado renglón, siendo requisito necesario para ello que se determine la continuidad de las actividades que desempeña el trabajador.

ARTÍCULO 39. BONO COMPENSATORIO POR EL DÍA DEL GUARDA RECURSO. El CONAP otorgará a todos los trabajadores de la institución que se encuentran cargados a los renglones presupuestarios cero once (011), cero veintuno (021), cero veintidós (022) y cero treinta y uno (031), el cual se hará efectivo en la primera quincena del mes de septiembre. Este bono compensatorio surtirá efecto a partir del mes de septiembre del año 2015, previa aprobación del Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto, con base en las economías del CONAP con fuente de financiamiento once (11) u otra fuente que asigne el Ministerio de Finanzas Públicas.

ARTÍCULO 40. BONO ANUAL DE ANIVERSARIO. El CONAP otorgará a todos sus trabajadores un bono anual equivalente a la suma de Q.1.500.00 a los trabajadores cargados a los Renglones Presupuestarios Cero Once (011), Cero Veintuno (021), Cero Veintidós (022) y Cero Treinta y Uno (031), haciéndose efectivo en el mes de febrero de cada año si se cuenta con la disponibilidad presupuestaria y financiera. El mismo se otorgará al personal que tenga como mínimo seis meses (6) de laborar en la institución bajo los renglones indicados. Este bono surtirá sus efectos a partir de su aprobación por parte del Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto, con base en las economías del CONAP, con fuente once (11) u otra fuente que asigne el Ministerio de Finanzas Públicas, debiéndose pagar inmediatamente a su aprobación por esta única vez y en los años siguientes en el mes de febrero.

ARTÍCULO 41. ACUERDO RELACIONADO CON LOS BONOS: El CONAP y EL SITRACONAP, acuerdan que todos los bonos otorgados a través de negociaciones anteriores y la presente, no forman parte del sueldo y por lo tanto no estarán sujetos a ninguna clase de descuentos. Y se proporcionará únicamente a los trabajadores comprendidos en los renglones presupuestarios Cero Once (011), Cero Veintuno (021), Cero Veintidós (022) y Cero Treinta y Uno (031).

prestaciones. En igual forma, si en el futuro se celebraran convenios individuales o colectivos, se crearan costumbres o se dictaran normas de cualquier índole que favorezcan más a los trabajadores, que las disposiciones de este Pacto, prevalecerán tales convenios, costumbres o normas.

ARTÍCULO 51. REFERENCIAS LEGALES CONTENIDAS EN EL PACTO: Todos los artículos o disposiciones en el presente Pacto, correspondientes a la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LEY DE SERVICIO CIVIL Y CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO RATIFICADOS POR GUATEMALA, u otros cuerpos normativos, para el caso de que dichos ordenamientos fueran reformados o sustituidos, se entenderá literalmente incorporados a este Pacto, únicamente cuando en la nueva legislación hubieren artículos o disposiciones homólogos o más favorables a los trabajadores.

ARTÍCULO 52. TÉRMINOS PARA CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PACTO: Toda disposición o prestación contemplada que no tenga señalado un término o plazo especial para su ejecución, se entenderá que es de inmediato cumplimiento al entrar en vigor el presente Pacto.

ARTÍCULO 53. VIOLACIONES AL PACTO: La violación de cualquiera de las normas del presente Pacto, por parte del Patrono o del Sindicato, será sancionada de acuerdo a las disposiciones que al respecto establece el Código de Trabajo y demás Leyes, Reglamentos y disposiciones laborales y de Providencia Social y de conformidad con el artículo 3o. de la Ley del Organismo Judicial. Todo acto ejemplado en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto, carecerá de efectos y dará acción para ejecutar los derechos correspondientes ante los tribunales de la República.

ARTÍCULO 54. VIGENCIA DEL PACTO: En caso de la cancelación o cambio de nombre del Consejo Nacional de Áreas Protegidas CONAP, el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo continuará teniendo vigencia en la nueva institución o dependencia que la sustituya previo a las reformas del presente instrumento y los estatutos del Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Áreas Protegidas -SITRACONAP-. El presente Pacto tendrá una vigencia de dos años a partir de la fecha de su suscripción.

ARTÍCULO 55. EQUIPAMIENTO DE LOS PUESTOS DE CONTROL: El CONAP se compromete en un plazo no mayor de un año a partir de la vigencia del presente pacto, a equipar con lo indispensable a cada uno de los puestos de control dentro y fuera de las áreas protegidas donde el CONAP establezca puestos de control u oficinas.

ARTÍCULO 56. DENUNCIA DEL PACTO: Cualquiera de las partes puede denunciar el presente Pacto con aviso a la otra parte, con un mes de anticipación por lo menos a la fecha de su vencimiento. Si la denuncia no se efectúa en tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por otro período igual; prorrogado el plazo de vigencia, el presente Pacto seguirá regulando las condiciones de trabajo establecidas en el mismo.

ARTÍCULO 57. IMPRESIÓN DEL PACTO: La institución se compromete a imprimir 1000 ejemplares debidamente encuadernados del presente Pacto, los que serán entregados al Sindicato en un plazo no mayor de noventa días hábiles a partir de la vigencia del presente pacto, para su distribución y conocimiento de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 58. CONSTRUCCIÓN DE INSTALACIONES EN OFICINAS REGIONALES: El CONAP y el SITRACONAP velarán y gestionarán ante las instancias correspondientes para que se construyan sus propias instalaciones para todas las sedes de las oficinas regionales, con prioridad a la región VII Peten.

ARTÍCULO 59. SUSTITUCIÓN PATRONAL: En caso el Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP- sea reestructurado, se compromete a aplicar el artículo 23 del Código de Trabajo que literalmente dice: "El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono, no responde, en ningún caso, el patrono sustituido".

ARTÍCULO 60. DÍA DEL GUARDA RECURSOS: El CONAP y el SITRACONAP convienen que el día del Guarda Recursos se conceda licencia con goce de sueldo, estrictamente para que asistan a la celebración de dicha festividad, la misma se celebrará el segundo viernes del mes de septiembre de cada año y en ningún caso se concederá esta licencia para otros fines. Para éste acontecimiento ambas partes se comprometen a buscar los recursos necesarios.

El pago de las bonas correspondientes en los artículos 39 y 40 de este pacto, quedará sujeto a la aprobación del Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto, o bien con base en las economías del CONAP con fuente de financiamiento que (11) u otra que asigne el Ministerio de Finanzas Públicas y en caso no sea obtenida dicha aprobación ni se cuente con economías, el Consejo Nacional de Áreas Protegidas deberá gestionarla cada cuatrimestre durante la vigencia de este pacto, a efecto de velar por el debido cumplimiento del pago de los bonos.

ARTÍCULO 42. TRANSPORTE PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS: El Consejo Nacional de Áreas Protegidas garantizará un medio adecuado de transporte para las actividades culturales, deportivas y administrativas u operativas a quienes premiará con medalla de honor y un premio canjeable en especie por un valor de Q.500.00 cumpliendo con el procedimiento de selección establecida para el efecto.

ARTÍCULO 43. INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES. Cada año la institución a través de la Comisión Mixta evaluará y elegirá a los veinte mejores trabajadores en los niveles de profesionales universitarios, técnicos, administrativos y operativos a quienes premiará con medalla de honor y un premio canjeable en especie por un valor de Q.500.00 cumpliendo con el procedimiento de selección establecida para el efecto.

ARTÍCULO 44. ANTICIPO DE SEGURO FUNERARIO: El Consejo Nacional de Áreas Protegidas se compromete a gestionar el Anticipo de Gastos Funerarios por Q.10,000.00 que se descuenta del monto de cobertura total según la póliza contratada para el efecto.

ARTÍCULO 45. SEGURO DE VIDA Y DE GASTOS MÉDICOS: El Consejo Nacional de Áreas Protegidas, se compromete a continuar proporcionando el seguro de vida con cobertura establecida de Q.50,000.00 y la de gastos médicos con cobertura hasta por la cantidad de Q20, 000.00, para todos los servidores que laboren en la institución.

ARTÍCULO 46. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO: Cuando se concluya un contrato de personal de los diferentes regiones en relación de dependencia, por voluntad unilateral del trabajador, cuya renuncia se efectúe con 15 días de anticipación o por despido injustificado, el CONAP se compromete a pagar la indemnización por todo el tiempo de servicio, en forma íntegra y en un solo pago, en un plazo no mayor a 3 meses. Cuando la terminación laboral sea por decisión unilateral del trabajador o por despido injustificado, para el pago de la indemnización aludida, basará con la solicitud del trabajador ante la Dirección de Recursos Humanos para se realicen los trámites para que se haga efectivo el pago.

**CAPITULO II
PRESTACIONES SOCIALES Y CULTURALES**

ARTÍCULO 47. SERVICIO DE CAFETERÍA: El patrono y SITRACONAP gestionarán recursos financieros para la implementación de un local con sus servicios esenciales para el funcionamiento de una cafetería, en donde los trabajadores puedan ingerir dignamente sus alimentos y puedan también obtenerlos en forma higiénica y a bajo costo; así mismo velará conjuntamente con el sindicato para que la persona que preste el servicio lo haga a satisfacción de los trabajadores, en donde no exista este servicio se analizará su creación por parte de la Comisión Mixta.

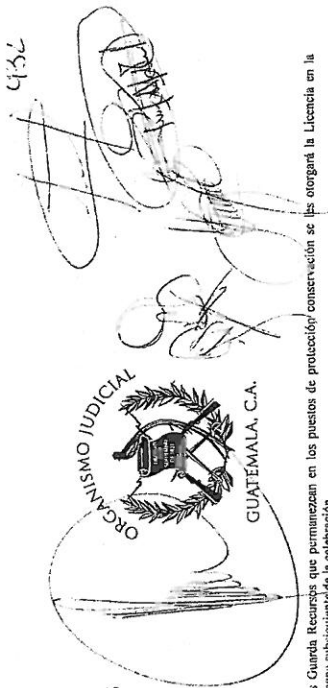
ARTÍCULO 48. CULTURA Y DEPORTES: La institución se compromete a apoyar los programas de cultura y deporte que vayan en beneficio de los trabajadores, para lo cual anualmente la Comisión Mixta integrará una Comisión la que estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes (CONAP y SITRACONAP).

**TITULO V
CAPITULO I
DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

ARTÍCULO 49. ABSTENCIÓN DE PROPORCIONAR REFERENCIAS PERJUDICIALES: En caso de retiro de un trabajador, por despido, renuncia o por otra causa, la institución velará proporcionar informaciones que dificulten la adquisición de un nuevo empleo, salvo los casos de delito o falta grave, comprobados.

ARTÍCULO 50. DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS TRABAJADORES: Las normas establecidas en el presente pacto, no podrán en ningún caso disminuir o menoscabar los derechos superiores ya adquiridos por los trabajadores a través de la negociación, contratos o convenios individuales o colectivos, así como de leyes, reglamentos y plan de

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL



Los Guardes Recursos que permanezcan en los puestos de protección conservación se les otorgará la Licencia en la semana subsiguiente a la celebración.

ARTÍCULO 61. REUNIÓN CON DIRECTORES: Dos delegados del SITRACONAP se reunirán cada dos meses con el Director del Departamento de Recursos Humanos del CONAP, el Director Regional de Petén y los Directores de Área de Petén para tratar temas de su competencia, proponiendo ambas una agenda conjunta.

ARTÍCULO 62. VEHÍCULO: El CONAP se compromete a asignar al SITRACONAP bajo su estricta responsabilidad, un vehículo automotor en buenas condiciones, para ser utilizado con exclusividad para actividad de carácter sindical y para comisiones oficiales de apoyo en las diferentes áreas protegidas.

ARTÍCULO 63. COMBUSTIBLE Y LUBRICANTES: El CONAP se compromete a asignar al SITRACONAP, una cuota mensual de Q.800.00 en cupones o vales de combustible y lubricantes, quienes deberán cumplir con los procedimientos administrativos correspondientes y deberán liquidar con bitácora.

ARTÍCULO 64. ACCESO A LA INFORMACIÓN: El CONAP en cumplimiento a lo establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008, se compromete a entregar al SITRACONAP la información que éste le requiera.

ARTÍCULO 65. VERIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO: CONAP se compromete a acompañar a SITRACONAP para la verificación de las condiciones en que presta sus servicios el personal guarda recursos asignados a los Coadministradores y realizar informes a través de la Comisión Mixta.

ARTÍCULO 66. GASTOS DE NEGOCIACIÓN Y ASESORÍA: Los trabajadores sindicalizados aportarán una cuota extraordinaria al SITRACONAP, equivalente al veinte por ciento (20%) del Bono Anual de Aniversario otorgado en el presente pacto, el cual se hará efectivo inmediatamente a su otorgamiento.

Dicha cuota afectará únicamente el Bono Anual de Aniversario correspondiente al mes de febrero de dos mil quince y se hará por única vez.

Los trabajadores no sindicalizados que deseen aportar dicha cuota deberán manifestar su aceptación por escrito ante el CONAP, hasta cinco días hábiles antes de que se opere la acreditación correspondiente a dicho bono.

El Consejo Nacional de Áreas Protegidas realizará el trámite correspondiente para que se pueda deducir el monto de la cuota extraordinaria indicada en forma inmediata de la planilla, previa autorización del Ministerio de Finanzas Públicas y de conformidad con lo regulado en el artículo 61 literal i) del Código de Trabajo, en la cual se incluya dicho bono y la cuota la trasladará al SITRACONAP para cubrir los gastos de negociación y asesoría en que se haya incurrido en el presente pacto.

APROBACIÓN: En virtud de lo anterior y con base en las facultades que el artículo 386 del Código de Trabajo, otorga al Tribunal de Conciliación, se aprueba el presente pacto colectivo de condiciones de trabajo y por consiguiente el Tribunal de Conciliación da por concluida su intervención, debiendo remitirse copia certificada de la presente acta a la Inspección General de Trabajo para los efectos legales correspondiente y a las partes para que procedan a realizar las impresiones correspondientes.

EL JUZGADO CUATRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

ORGANISMO

JUDICIAL

GUATEMALA, C.A.

DEPARTAMENTO DE GUATEMALA RESUELVE: I) Con una periodicidad de cuatro meses requirirá informe al Consejo Nacional de Áreas Protegidas informe sobre las gestiones que realice al Ministerio de Finanzas Públicas a través de la dependencia correspondiente; II) LEVANTAR LAS PREVENCIÓNES decretadas por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, con fecha veinticuatro de octubre de dos mil catorce y como consecuencia se deja sin efecto el emplazamiento formulado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS en contra de el CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS.

NOTIFIQUESE. Artículos 1, 2, 4, 12, 28, 29, 101 al 106, 203, 204, 253, 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo; 1, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 45 al 52, 191, 206, 210, 214, 307, 308, 321 al 329, 374 al 386, 409 al 413 del Código de Trabajo; 141 al 143, 165 de la Ley del Organismo Judicial. Siendo las once horas con cuarenta y dos minutos queda notificadas las partes de la resolución que antecede. Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio cuando son las once horas con cuarenta y tres minutos, la cual es leída por las personas que en ella intervienen, quienes enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la aceptan, ratifican y firman.

M. A. MARTHA ESTHER CASTRO CASTRO
JUEZ CUARTO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PRESIDENTA

ALBERTO RAMÍREZ ORDÓÑEZ
JUEZ VOCAL LABORAL

JOSÉ MANUEL ESCOBAR-REYES
JUEZ VOCAL PATRONAL




ADRIÁN ANIBAL MAGALLÓN KILIAN
DELEGADO SECTOR LABORAL


AROaldo ESTUARDO CANO JOBBANI
DELEGADO SECTOR LABORAL


ARRIELLO MONTELEÓN GARCÍA PAÁU
DELEGADO SECTOR LABORAL


Abogado HUGO ROBERTO CANAL TEMAS
ASESOR


JOSÉ EDUARDO MENDOZA HERNÁNDEZ
DELEGADO PARTE PATRONAL


ANA CRISTINA POLGAR LEMUS
DELEGADO PARTE PATRONAL


MARTÍN RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
DELEGADO PARTE PATRONAL


Abogada LETICIA CERRITOS AGUILAR
ASESORA




RICARDO ANTONIO ARGUETA TORRES
SECRETARIO

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

PUBLICACIONES VARIAS



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN No. 99-2015

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Guatemala, veintinueve de marzo del dos mil quince.

RESOLUCIÓN No. 99-2015

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pecto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Áreas Protegidas - SITRACONAP- y el Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP-;

CONSIDERANDO:

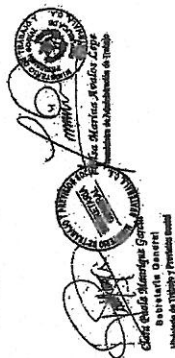
Que de conformidad con lo previsto por el Código de Trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para determinar si se ajustan a las leyes que les son aplicables. En el presente caso se ha comprobado que las disposiciones contenidas en el presente Pecto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se encuentran en concordancia con la legislación vigente, por todo lo contenido en la copia simple de la certificación que fuera extendida por el Secretario del Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala, referente al Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, identificado con el número cero un mil dieciocho y tres guión dos mil cuatro guión cero seis mil seiscientos treinta y seis (01173-2014-06836) a cargo del Secretario, de fecha este día febrero del dos mil quince, la cual no está sujeta a estudio por esta Ministerio al haber sido aprobado por el Tribunal de Conciliación competente, en la cual se aprobó y ratificó el contenido íntegro del Pecto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

POR TANTO:

Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo; 5 del Acuerdo Gubernativo número 221-04 al resolver:

DECLARA:

1. Que el Pecto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Áreas Protegidas - SITRACONAP- y el Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP-, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales correspondientes.
2. El Pecto en referencia tendrá una vigencia de dos (02) años a partir de la fecha de suscripción conforme lo dispone su artículo número cincuenta y cuatro (54) entendiéndose que es del seis de febrero del dos mil quince al cinco de febrero del dos mil diecisiete, quedando las partes autorizadas de las responsabilidades en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran.
3. Notificar y hacer saber a la Inspección General de Trabajo para que vele por su cumplimiento en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y el Departamento de Estadísticas del Trabajo para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.


Carlos Mario Gómez
Asistente General
Inspección de Trabajo y Previsión Social

PACTO C. 15