

**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO  
SUSCRITO ENTRE EL ORGANISMO JUDICIAL DEL  
ESTADO DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL,  
S.T.O.J.**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. PROPÓSITO DEL PACTO.** El propósito general del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos de los trabajadores y del Organismo Judicial, con el objeto de lograr su estabilidad laboral, la mayor eficiencia en el trabajo que desempeñan y su mejor funcionamiento para cumplir con el fortalecimiento y modernización de la administración de justicia, logrando, además, el cumplimiento y superación de las leyes de Servicio Civil del Organismo Judicial, de la Carrera Judicial y demás Reglamentos.

**ARTÍCULO 2. LAS PARTES.** El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, denominado en adelante "El Pacto", se celebra entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, "S. T. O. J.", que en lo sucesivo serán designados como "El Organismo" y "El Sindicato"

**ARTÍCULO 3. LEY PROFESIONAL Y PREEMINENCIA.** Este Pacto tiene el carácter de Ley Profesional entre el Organismo Judicial, los funcionarios y trabajadores en toda la República, y los que en el futuro ingresen a laborar por planilla o presupuestados; por lo que es de cumplimiento obligatorio para las partes. Como consecuencia, tiene preeminencia y es superior a las normas o disposiciones de cualquier clase, si éstas lo niegan, disminuyen, restringen o tergiversan.

*Ajustes de texto, impresión y encuadernación:  
Talleres de la Sección de Reproducción O.J.  
Diseño de carátula:  
Departamento de Comunicación Social O.J.*

Guatemala, C.A. - Octubre 2012 - 9,000 ejemplares - papel bond 75 gramos.

**ARTÍCULO 4. DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS TRABAJADORES.** Las normas establecidas en este Pacto, no disminuyen ni menoscaban los derechos adquiridos por los trabajadores: en la ley, sus reglamentos, los convenios internacionales, la costumbre y los contratos individuales de trabajo.

**ARTÍCULO 5. REPRESENTANTES DE LAS PARTES.** La representación de las partes del presente Pacto se rige por las disposiciones siguientes:

- a) **REPRESENTANTES DEL ORGANISMO JUDICIAL:** Los que de conformidad con la ley estén o sean autorizados para actuar con tal calidad; y,
- b) **REPRESENTANTES DEL SINDICATO:** Los miembros del Comité Ejecutivo, cuyas facultades y funciones están reguladas por la ley y los Estatutos de la Organización.

**ARTÍCULO 6. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** El Organismo Judicial reconoce al Sindicato como el representante legal de los trabajadores afiliados al mismo.

Tratará con dichos representantes los asuntos de trabajo de carácter individual o colectivo, en que estén interesados los trabajadores afiliados al Sindicato, siempre que soliciten su intervención. Las disposiciones contenidas en este artículo, no menoscaban el derecho que asiste a los trabajadores sindicalizados, para gestionar directamente la defensa de sus intereses personales.

**ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN DEL CONTENIDO DEL PACTO.** Para los efectos de la interpretación del presente

Pacto, se debe tomar en cuenta el sentido más favorable a los empleados, de conformidad con los principios establecidos en la ley, tal como lo establece el artículo 17 del Código de Trabajo<sup>1</sup> y el último párrafo del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.<sup>2</sup>

**ARTÍCULO 8. RESPETO A LOS DERECHOS DE LIBRE SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** El Organismo y el Sindicato reconocen el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y de negociación colectiva, declaran su compromiso de respetarlos y de abstenerse de ejecutar cualquier acción u omisión que tienda a impedirlos, limitarlos o tergiversarlos y queda prohibido que el Organismo y el Sindicato coaccionen, obliguen o intenten obligar a los trabajadores a retirarse del Sindicato o a ingresar a éste, según lo establecido en los Convenios Internacionales del Trabajo Números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

---

<sup>1</sup> CÓDIGO DE TRABAJO: "ARTÍCULO 17. Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

<sup>2</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA: "ARTÍCULO 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

## CAPÍTULO II RELACIONES LABORALES ENTRE EL ORGANISMO Y EL SINDICATO

**ARTÍCULO 9. RESPETO EN LAS RELACIONES RECÍPROCAS.** Conforme a los principios que inspiran el ordenamiento jurídico político y al estado de derecho en

Guatemala, el Organismo y el Sindicato mantendrán respetuosas relaciones entre sí, tomando en cuenta que tanto los trabajadores como el Organismo son los factores necesarios para llevar a cabo el servicio esencial de administración de Justicia.

**ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS RECTORES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.** El Organismo y el Sindicato se comprometen, a través de todos los medios disponibles, a llevar a cabo acciones encaminadas a que los trabajadores y afiliados en la prestación del servicio, desempeñen sus funciones con honestidad, honorabilidad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, celeridad, responsabilidad y educación para el debido cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente pacto, la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, así como de las leyes y disposiciones inherentes a sus funciones.

**ARTÍCULO 11. ACCIÓN SINDICAL Y LIBRE ADMINISTRACIÓN.** El Organismo respetará las acciones legales que el Sindicato desarrolle a través de sus órganos respectivos; y el Sindicato y los trabajadores acatarán las disposiciones que el Organismo adopte en el ejercicio de su potestad administrativa y jurisdiccional de conformidad con la ley.

**ARTÍCULO 12. DERECHO DE PETICIÓN.** Cuando el Sindicato por medio de sus Representantes, promueva una gestión relacionada con sus atribuciones, ante la Presidencia del Organismo Judicial o la Corte Suprema de Justicia, se deberá acusar recibo de la misma y además, hacer referencia al procedimiento a seguir, dentro de un plazo de tres días hábiles si se trata de gestión realizada ante la Presidencia del Organismo; de nueve días hábiles si es ante la Corte Suprema de Justicia, y de ocho días hábiles, si es ante las dependencias administrativas del Organismo Judicial. Las peticiones de carácter individual deberán resolverse y notificarse dentro de un plazo no mayor de quince días hábiles y si fueren de carácter colectivo, en un plazo no mayor de treinta días. Toda resolución debe ser razonada. A las respectivas notificaciones deberá adjuntarse copias de los dictámenes o estudios si se hubieren realizado, o cualquier otro documento relacionado.

**ARTÍCULO 13. CRUCE DE CORRESPONDENCIA.** El Organismo y el Sindicato se obligan a contestar por escrito, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción respectiva, toda aquella correspondencia o peticiones, que se crucen entre sí.

**ARTÍCULO 14. AUDIENCIAS.** El Organismo, por medio de su Presidente o su Secretario General u otro funcionario que éste designe, recibirá en audiencia previa solicitud, por lo menos una vez al mes al Comité Ejecutivo del Sindicato. Los casos de urgencia se atenderán inmediatamente.

**ARTÍCULO 15. PERMISOS SINDICALES ORDINARIOS.** El Organismo concede permiso o licencia con goce de salario, a cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo por seis días hábiles en el mismo mes calendario y extraordinariamente a los integrantes del Consejo Consultivo del Sindicato, cuando sean convocados por el Comité Ejecutivo; quedando

establecido que las reuniones de los mismos serán todos los viernes de cada semana. Para poder utilizar los dos días restantes que se mencionan en el numeral 6 literal ñ del artículo 61 del Código de Trabajo, los directivos sindicales mencionados los podrán utilizar en la forma que más les convenga para cumplir con sus responsabilidades sindicales, en cualquier otro día de la semana, bastando que el directivo sindical dé un aviso previo a su jefe inmediato con tres días de anticipación al día o días a utilizar, quedando éste obligado a otorgarlo conforme al artículo 53 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Los personeros del Sindicato quedan facultados por el Organismo, para ingresar en jornada ordinaria a los diferentes centros de trabajo, a donde sean requeridos por los trabajadores para cualquier asunto de interés de los mismos, siempre y cuando estén afiliados al sindicato.

#### **ARTÍCULO 16. PERMISOS SINDICALES ESPECIALES.**

Además de los permisos sindicales ordinarios establecidos en este Pacto, el Organismo concederá licencia con goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, para que puedan concurrir a seminarios, congresos, conferencias, cursos y otros eventos de capacitación y formación sindical a los que sean invitados por otras instituciones o que organice el propio Sindicato, dentro o fuera del país, hasta por un máximo de treinta días calendario. Para gozar de estos permisos, el Comité Ejecutivo del Sindicato deberá solicitarlos con la debida anticipación, indicando los días requeridos, nombre, cargo y centro de trabajo del directivo sindical.

**ARTÍCULO 17. INAMOVILIDAD SINDICAL.** Los nueve miembros del Comité Ejecutivo y los tres del Consejo Consultivo del Sindicato, gozan de Inamovilidad Sindical, conforme a los conceptos contenidos en la literal d) del

artículo 223 del Código de Trabajo, situación que subsistirá durante treinta y seis meses contados a partir de la fecha en que cesen en el desempeño de sus cargos sindicales. Los cuatro miembros directivos de las veintiún filiales departamentales y la filial del municipio de Coatepeque del departamento de Quetzaltenango exclusivamente, gozarán de inamovilidad durante el desempeño de sus cargos y hasta seis meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. La garantía del fuero sindical, que se otorga a los directivos sindicales, incluye el derecho a no ser trasladados y no modificar sus condiciones de trabajo, sin justa causa y de conformidad con lo preceptuado en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. El Sindicato oficiará a la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo, indicando los nombres de los directivos sindicales para la efectividad de los derechos establecidos en este artículo.<sup>3</sup>

**ARTÍCULO 18. ASAMBLEAS SINDICALES.** Las asambleas ordinarias y extraordinarias del Sindicato, se celebrarán en un lugar adecuado dentro de la Torre de Tribunales, a partir de las trece horas, en los días que para el efecto se convoque conforme a los Estatutos del Sindicato; para lo cual, el Organismo otorgará el espacio físico adecuado. El Comité Ejecutivo del Sindicato podrá, también, según las circunstancias, celebrar dichas asambleas en su sede social o en cualquier otro lugar de la República. El Comité Ejecutivo informará a la Presidencia del Organismo Judicial, con ocho días de anticipación, de la celebración de las asambleas ordinarias y con veinticuatro horas de anticipación de las asambleas extraordinarias, para que asistan a ella todos los afiliados sindicales de tribunales, juzgados y dependencias administrativas de la ciudad capital, así como de los delegados de las filiales, sub filiales y secciones adscritas al Sindicato, sin perjuicio de celebrar audiencias y otras

<sup>3</sup> La inamovilidad sindical se encuentra regulada en el Código de Trabajo.

diligencias que estuvieren programadas en los tribunales de la República. La Presidencia del Organismo otorgará el permiso a la brevedad posible después de solicitado. De igual manera se procederá en los departamentos. Para toda clase de asambleas se deberán conceder los permisos para que los delegados departamentales puedan desplazarse con antelación, por razón de la distancia, al lugar de celebración.

**ARTÍCULO 19. SEDE SINDICAL.** El Organismo continuará proporcionando al Sindicato un local para sede administrativa en cualquier lugar del edificio de la Torre de Tribunales; igualmente el espacio que ocupa la sede en la cabecera departamental de Quetzaltenango.

El Organismo reconoce el derecho del Sindicato a seguir ocupando los espacios físicos de la farmacia y la sede social que actualmente tienen dentro del perímetro de la ciudad capital.

Para cualquier cambio de dichas sedes, las partes se comprometen a hacerlo de mutuo acuerdo por escrito.

**ARTÍCULO 20. INFORMACIÓN SINDICAL.** El Organismo continuará proporcionando al Sindicato, los tableros informativos que actualmente tiene, para colocar en ellos información sindical, sin perjuicio que el Sindicato, previa autorización del Organismo, coloque tableros informativos donde las circunstancias lo ameriten. Únicamente el Sindicato podrá colocar dicha información y retirarla.

**ARTÍCULO 21. ANIVERSARIO SINDICAL.** Las partes reconocen el quince de abril de cada año, como el "Día del Trabajador Sindicalizado del Organismo Judicial", en virtud de ser el aniversario de la fundación del Sindicato. Por tal razón, el Organismo autoriza a todos los afiliados del Sindicato, a participar en su celebración, la cual se efectuará el viernes

más inmediato a la mencionada fecha, sin la obligación para el afiliado de presentar constancia alguna.

Para ese efecto, el Organismo seguirá cooperando económicamente con el financiamiento de esa celebración, de conformidad con sus posibilidades financieras.

**ARTÍCULO 22. FACULTAD DEL SINDICATO PARA CONOCER DE LOS PROBLEMAS Y CONFLICTOS DE TRABAJO.** Será norma invariable del Organismo y el Sindicato, tratar de resolver conciliatoriamente de conformidad con la ley, las controversias que surjan con motivo de la prestación de los servicios; para cumplir con lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo, previa autorización del titular de los juzgados, tribunales y demás centros de trabajo, podrán concurrir a los mismos, a fin de conocer de los distintos problemas o conflictos de trabajo que estén afectando a sus afiliados.

**ARTÍCULO 23. SALVAGUARDA DEL SALARIO DEL TRABAJADOR Y DEMÁS PRESTACIONES ECONÓMICAS.** Los derechos económicos adquiridos por la clase trabajadora del Organismo son inviolables, por lo que en su monto y cálculo se circunscribirán únicamente a la Constitución Política de la República de Guatemala, al presente pacto y a las leyes.

**ARTÍCULO 24. LIBERTAD DE AFILIACIÓN.** Conforme al derecho de libertad sindical, cualquiera de los trabajadores del Organismo tendrá el derecho de afiliarse al Sindicato, salvo las limitaciones establecidas en la ley. Para lo anterior bastará la simple solicitud del trabajador y el Organismo no limitará esta garantía.

**ARTÍCULO 25. AVISO DE AFILIACIÓN Y DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.** El Organismo, al recibir oficio de parte del Comité Ejecutivo del Sindicato, haciendo referencia

sobre la afiliación del trabajador al mismo, cuidará que el descuento de la cuota sindical respectiva, se realice en la próxima emisión de planillas. En ningún caso, el Organismo dejará de hacer los descuentos de las cuotas sindicales a trabajador alguno, sin que previamente el Comité Ejecutivo del Sindicato, haya remitido oficio notificando a la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial, sobre la desafiliación, dicha notificación, se realizará dentro del plazo de quince días hábiles de presentada la renuncia:

**CAPÍTULO III**  
**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**  
**SECCIÓN PRIMERA**  
**ESTABILIDAD LABORAL**

**ARTÍCULO 26. DEFINICIÓN DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.** Se reconocen como condiciones o elementos de la prestación de los servicios: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar preciso de ejecución y todas las retribuciones a que esté obligado el Organismo.

**ARTÍCULO 27. ESTABILIDAD LABORAL.** Ningún miembro del personal auxiliar de tribunales o trabajador administrativo o técnico podrá ser destituido, sino por causa justificada, debidamente comprobada, y respetándose el debido proceso.

Se exceptúan de esta disposición los cargos de elección y los siguientes:

- a) Secretario General de la Presidencia del Organismo Judicial.
- b) Secretario de la Corte Suprema de Justicia.

- c) Sub-Secretario de la Presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia.
- d) Oficial Mayor de la Corte Suprema de Justicia.
- e) Supervisor General, Supervisor Adjunto y Supervisores de Tribunales de todas las categorías.
- f) Auditor Interno del Organismo Judicial.
- g) Gerentes.
- h) Secretario de Planificación y Desarrollo Institucional.
- i) Directores y Subdirectores.
- j) Coordinadores.
- k) Jefes de las Unidades Administrativas y Técnicas.
- l) El personal asignado a cada Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.
- m) Asesores Jurídicos y/o Legales.
- n) Capacitador.
- ñ) Médico del Personal.
- o) Odontólogo.
- p) Psiquiatra y Psicólogo.
- q) Analistas Financieros.
- r) Asistentes de Planificación, Infraestructura y Despacho.

Los demás puestos que por su naturaleza, así lo califique la Presidencia del Organismo Judicial o la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con la Ley.

**ARTÍCULO 28. EQUIPARACIÓN CONSTITUCIONAL EN DERECHOS.** Con fundamento en las garantías establecidas en el artículo 109 de La Constitución Política de la República de Guatemala, el personal que es contratado bajo el renglón 031 (por planilla) luego de cinco años de servicio continuo deberá ser presupuestado bajo el renglón 011 siempre y cuando cumpla con el proceso de selección correspondiente.

**ARTÍCULO 29. VARIACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.** Las partes convienen en que para variar las

condiciones de trabajo, el Organismo previamente concederá audiencia al trabajador a efecto se manifieste al respecto.

**ARTÍCULO 30. PERMUTAS Y TRASLADOS.** En las permutas y traslados de puestos de igual categoría y salario, se evitará que las nuevas condiciones de trabajo sean perjudiciales al trabajador. Las permutas se solicitarán por los trabajadores interesados.

A la respectiva solicitud, se adjuntará de ser posible, el visto bueno del jefe inmediato superior del trabajador, lo cual no será requisito indispensable. Esta conquista laboral no podrá ser menoscabada con imposición de nuevos requisitos.

Las permutas y traslados serán acordados por la Presidencia del Organismo Judicial y/o la Corte Suprema de Justicia, según el caso. Cuando se cambie la circunscripción departamental, se hará saber por escrito al trabajador, con veinte días de anticipación. En los traslados, el Organismo debe dar audiencia al trabajador por lo menos con quince días de anticipación. En el caso de los trabajadores del interior del país, necesariamente se les debe otorgar el plazo de dos días adicionales, por razón de la distancia.

**ARTÍCULO 31. SUPRESIÓN DE TRIBUNALES, JUZGADOS O DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y PLAZAS ESPECÍFICAS.** Cuando el Organismo, después de haber realizado el estudio correspondiente determine la supresión de tribunales, juzgados, dependencias administrativas o plazas específicas, ubicará a los trabajadores de dichos puestos, en otros de igual o mejor categoría, preferentemente dentro de la misma jurisdicción departamental. La misma aplicación se dará para el caso en que fuere un decreto del Congreso de la República que dispusiere la supresión de los órganos descritos.

**ARTÍCULO 32. PROHIBICIÓN DE DESEMPEÑAR DOS O MÁS CARGOS.** Ningún auxiliar de justicia, administrativo o técnico por ausencia temporal o definitiva de otro, puede ser obligado a desempeñar simultáneamente al suyo, otro cargo, exceptuándose los casos emergentes y por un plazo no mayor de quince días.

**ARTÍCULO 33. INTERINATOS.** Cuando un trabajador cubra interinamente un puesto de mayor categoría, deberá devengar el salario de dicho puesto. En tal caso se nombrará también al sustituto del puesto que éste deja temporalmente.

Los interinatos deberán ser otorgados preferentemente, a los demás compañeros de la misma unidad de trabajo, que le sigan en orden descendente de puesto. En caso hubiesen varios aspirantes elegibles al mismo puesto, se preferirá en su orden al de mayor antigüedad, capacidad, honorabilidad, responsabilidad, eficiencia y eficacia, dentro de la misma unidad de trabajo. En caso de darse la vacante definitiva de la plaza, se realizará el proceso de convocatoria de conformidad con la ley.

## SECCIÓN SEGUNDA JORNADAS DE TRABAJO, ASUETOS, LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

**ARTÍCULO 34. JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO.** La jornada ordinaria de trabajo en el Organismo Judicial es de siete horas y media, de lunes a viernes, respetando los horarios ya establecidos, la cual podrá ser modificada, previo acuerdo entre las partes, si luego de los estudios respectivos que tomen en cuenta las necesidades del servicio y las características de la región, se demuestra la conveniencia de modificarla. Se exceptúan de esta disposición los juzgados o

tribunales con servicio las veinticuatro horas que tienen su propia programación de trabajo.

Los empleados de los tribunales donde usualmente o por costumbre se realicen turnos o jornadas extraordinarias, o en los días, sábados, domingos, de asueto o de permisos oficiales de suspensión de labores por cualquier causa, podrán compensar el tiempo trabajado en cualquiera de los días de la semana próxima siguiente a la del trabajo realizado, el cual será autorizado previamente por el Juez respectivo, atendiendo la conveniencia y necesidades del servicio, llevando un registro fidedigno de cada autorización. Para efectos de lo anterior, los jefes inmediatos deben evitar incurrir en abusos de su personal, delegándoles las responsabilidades inherentes a sus cargos.

El Organismo, concederá un margen que no podrá ser mayor de treinta minutos, acumulados en el mismo mes calendario, para el cumplimiento del horario de inicio de labores. Los trabajadores que al final de cada mes calendario excedan dicho margen sin causa justificada, serán objeto del respectivo proceso disciplinario.

**ARTÍCULO 35. JORNADA EXTRAORDINARIA.** Para la jornada extraordinaria de labores se aplicarán las normas establecidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y las siguientes:

- a) Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo por más de doce horas diarias, salvo los casos de excepción, muy calificados;
- b) Cuando sea necesario laborar en jornada extraordinaria, el Organismo, por medio del Jefe inmediato lo comunicará al trabajador requerido, con la razonable anticipación;

- c) Si el trabajador por motivos justificables, se encuentra impedido de laborar en jornada extraordinaria, lo hará del conocimiento del Jefe inmediato, quien no podrá tomar represalias contra el trabajador por esta causa, por lo que el referido trabajador, deberá ser tomado en cuenta en futuras ocasiones; y,
- d) El trabajador que haya aceptado concurrir a trabajar en jornada extraordinaria, está obligado a cumplir con la totalidad de la misma.

**ARTÍCULO 36. DÍAS DE ASUETO ORDINARIOS.** Son días de asueto ordinarios con goce de salario, conforme al artículo 42 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, los siguientes:

- a) 1 de enero
- b) Miércoles, jueves y viernes Santo
- c) 1 de mayo
- d) 30 de junio
- e) 15 de septiembre
- f) 20 de octubre
- g) 1 de noviembre
- h) 24, 25 y 31 de diciembre
- i) El día de la fiesta de la localidad;
- j) 10 de mayo, para las madres trabajadoras del Organismo Judicial;
- k) El día del cumpleaños del trabajador.

Cuando cualquiera de los días antes enumerados coincida con día inhábil, los asuetos que les correspondan se trasladarán para el día hábil inmediato anterior o posterior, previa declaración del Organismo.

**ARTÍCULO 37. LICENCIA EXTRAORDINARIA CON GOCE DE SALARIO:** En aquellos casos en que el Organismo otorgue licencia extraordinaria con goce de salario, en los centros de trabajo en que por regla general no se realicen turnos, y alguno o algunos de sus trabajadores deban laborar para realizar las diligencias ya programadas o cubrir dichos turnos, también tendrán derecho a la compensación del tiempo laborado.

**ARTÍCULO 38. LICENCIA POR SUSPENSIÓN MÉDICA.** El Organismo otorgará licencia con goce de salario hasta un máximo de dos meses, en los casos de suspensión médica debidamente comprobada si el trabajador no estuviere protegido por el Régimen de Seguridad Social y, en los departamentos de la República donde no exista cobertura de enfermedad común, por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**ARTÍCULO 39. PERMISOS POR MOTIVOS ESPECIALES.** En los casos en que el jefe inmediato no conceda el permiso por motivos especiales debidamente justificados a que se refiere el artículo 53 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, debe ser solicitado por escrito, vía fax inclusive, y autorizado por la Unidad de Administración de Recursos Humanos de este Organismo, remitiendo copia inmediatamente al Jefe y al trabajador solicitante y se dejará constancia escrita del permiso concedido.

**ARTÍCULO 40. TIEMPO DE LACTANCIA.** A la madre trabajadora del Organismo Judicial se le concederá una hora diaria por tiempo de lactancia, por el plazo de trece meses contados a partir del día en que retorne a sus labores.

**ARTÍCULO 41. VACACIONES.** Las vacaciones seguirán verificándose en la forma de costumbre, en la época de final de año. La programación de las mismas se ajustará a un mecanismo que permita que en los ramos en que sea necesario organizar turnos de vacaciones, se vayan alternando los periodos año con año.

Cuando las vacaciones deban disfrutarse en un período distinto al enunciado, el trabajador presentará su solicitud, con un mínimo de diez días de anticipación a la fecha de su inicio, al jefe inmediato superior, para contar con su aprobación, en un lapso no mayor de cinco días; en caso de negativa, el trabajador podrá hacer su gestión, directamente en la Gerencia de Recursos Humanos de este Organismo.

**ARTÍCULO 42. BONO DE VACACIONES.** El Organismo otorga a los funcionarios y trabajadores un bono de vacaciones de UN MIL QUETZALES (Q.1,000.00), el que deberá cancelarse a cada trabajador en la primera quincena del mes de noviembre de cada año y a aquellos que no hayan completado el año de servicio, se les hará efectivo en forma proporcional.

**ARTÍCULO 43. ASUETOS EN PERÍODO DE VACACIONES.** Si los días de asueto ordinarios o especiales establecidos en este Pacto o permisos oficiales u otros otorgados por el Organismo coinciden con el período de vacaciones, éstos no formarán parte del mismo y se compensarán a requerimiento del trabajador.

### SECCIÓN TERCERA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 44. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO.** Los funcionarios y trabajadores del Organismo Judicial tendrán derecho a que se les pague una indemnización por tiempo de servicio, a razón de un salario por cada año laborado, y la parte proporcional por fracción de año, en los casos siguientes:

- a) **Por renuncia:** En caso de renuncia del funcionario o del trabajador el Organismo le pagará una indemnización por tiempo de servicio de acuerdo a lo estipulado en este Pacto;
- b) **Por muerte del funcionario o trabajador:** Si la terminación de la relación laboral fuere por muerte del funcionario o trabajador, el Organismo hará efectiva la respectiva indemnización, al o a los beneficiarios que hayan sido designados por éstos en el formulario correspondiente, que el Organismo hará circular en todos los centros de trabajo; a falta de designación de beneficiarios, esta indemnización se concederá, a los beneficiarios declarados judicialmente en el incidente post mortem respectivo. Este derecho prescribe en dos años contados a partir de la fecha del deceso;
- c) **Por finalización de período constitucional:** Se equipara a la indemnización por renuncia, el vencimiento del período constitucional para el cual fueron electos los magistrados. Por consiguiente, tendrán derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicio prestado, la cual se autorizará de oficio por la Presidencia del

- d) Organismo Judicial o bien a solicitud de la parte interesada. No corresponderá la indemnización antes mencionada, a los magistrados que resultaren electos para un nuevo período o que continuaren trabajando para el Organismo Judicial en forma ininterrumpida. En este
- e) Último caso, la indemnización se pagará al terminar efectivamente la relación laboral;
- f) **Por la no aprobación de la evaluación del desempeño.** Cuando el Juez reprobare la evaluación del desempeño y por ello terminare la relación laboral, tendrá derecho al pago de la indemnización establecida en este artículo;
- g) **Por decisión unilateral de la autoridad nominadora.** En los casos de trabajadores de libre nombramiento y remoción, según la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y este Pacto, por motivos no imputables al trabajador; y
- h) **Por retiro por jubilación voluntaria u obligatoria de los funcionarios o trabajadores.**

**ARTÍCULO 45. REGLAS PARA EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN.** La indemnización por tiempo de servicio regulada en este Pacto se rige por las reglas siguientes:

El pago de la indemnización se calculará tomando como base el promedio de los salarios y otros ingresos devengados por el funcionario o el trabajador durante los últimos seis meses de servicio (excluidos los gastos de traslado, los viáticos y otros pagos establecidos en el Reglamento de Gastos de Viático para el Organismo Judicial), tomando en cuenta el pago proporcional de: Aguinaldo; bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado (bono 14);

asignación anual o diferido; bono anual del cinco por ciento del salario; bono de vacaciones; bono por antigüedad; bono de Semana Santa, bono profesional según corresponda y cualquier otra prestación de carácter pecuniario que reciban los funcionarios o trabajadores por sus servicios en el desempeño de sus cargos, según el Artículo 77 de la Ley Orgánica del Presupuesto y el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Protección del Salario. Además se regulará por el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia y sus reformas, en lo que no se oponga a este precepto. Dicha prestación deberá pagarse en un plazo no mayor de 15 días a partir de presentada la documentación correspondiente en la Unidad de Administración de Recursos Humanos, previo cumplimiento de las disposiciones siguientes:

- a) La duración mínima de la relación laboral se establece en un año;
- b) El monto de la indemnización en ningún caso excederá de diez meses de salario;
- c) Es único requisito para otorgar esta indemnización, que el trabajador no sea objeto de denuncia administrativa promovida en su contra y por ello se encuentre sujeto a procedimiento administrativo disciplinario por el señalamiento de la comisión de una falta grave o gravísima, calificada por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial o por la Ley de la Carrera Judicial, según corresponda, ni haya sido sancionado por falta grave o gravísima en el servicio, durante los tres meses anteriores a la fecha de entrega del cargo, para lo cual deberá presentar la certificación emitida por la Junta de Disciplina Judicial o la Unidad de Régimen Disciplinario. En todo caso, si el trabajador se encuentra sujeto a

- d) proceso disciplinario, el pago de la indemnización quedará sujeto al resultado del mismo.
- e) La solicitud de esta indemnización podrá presentarse en la Unidad de Administración de Recursos Humanos del Organismo Judicial, en cualquier tiempo. El derecho a la indemnización prescribe cuatro meses posteriores a la fecha de la entrega del cargo; y
- f) En virtud que la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos de este Organismo y la Junta de Disciplina Judicial tienen a su cargo llevar el control de las denuncias contra los trabajadores, queda sin ningún efecto la obligación de presentar carta de buena conducta extendida por el jefe inmediato del trabajador.

**ARTÍCULO 46. INCENTIVO POR BUENA CONDUCTA.** El Organismo, otorgará una cantidad de hasta cuatro meses de salario adicionales al pago de la indemnización por tiempo de servicio continuo, por renuncia o, por cualquiera de las causales enunciadas en este Pacto, en concepto de incentivo por buena conducta. Dicha prestación deberá pagarse en un plazo no mayor de 15 días a partir de presentada la documentación correspondiente en la Unidad de Administración de Recursos Humanos. Para el cálculo del salario adicional se establece lo siguiente:

- a) 1 a 3 años de servicio, 2 meses
- b) 3 años y 1 día a 6 años de servicio, 3 meses
- c) 6 años y 1 día de servicio en adelante, 4 meses

Como único requisito para que el trabajador obtenga este beneficio, debe acreditar no estar sujeto a procedimiento administrativo disciplinario o a sanción por el señalamiento de

la comisión de una falta grave o gravísima, calificada por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial o por la Ley de la Carrera Judicial, durante los tres meses anteriores a la fecha de entrega del cargo. En todo caso, el pago de este incentivo quedará sujeto al resultado del procedimiento disciplinario.

#### **SECCIÓN CUARTA RÉGIMEN DE OPOSICIÓN**

**ARTÍCULO 47. OPOSICIÓN.** El Organismo se compromete a mantener un adecuado proceso de selección para las carreras de personal auxiliar judicial y administrativos o técnicos para las plazas nuevas o vacantes definitivas, a respetar el Régimen de Oposición contemplado en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su reglamento, velando porque el mismo se desarrolle con la transparencia debida.

**ARTÍCULO 48. DERECHO DE OBSERVACIÓN.** Para velar por el efectivo cumplimiento del Régimen de Oposición y Evaluación, el Comité Ejecutivo del Sindicato designará un delegado y su respectivo suplente quien participará únicamente en ausencia del titular, que observará el desarrollo del mismo. Si el delegado constatare alguna anomalía lo informará al Comité Ejecutivo del Sindicato quien podrá plantear las denuncias que estime pertinentes y ejercer los derechos establecidos en la ley y en el presente Pacto.

**ARTÍCULO 49. EVALUACIÓN.** La evaluación que se practique en el proceso de oposición debe basarse en las normas y técnicas de selección de personal y del perfil de cada puesto que tendrá un valor máximo de cien puntos y será aprobada con una nota mínima de setenta puntos.

**ARTÍCULO 50. APLICACIÓN.** El Régimen de Oposición es aplicable para ingresar al servicio en el área judicial,

administrativa o técnica del Organismo Judicial y para promocionar dentro del mismo, de un puesto a otro de mayor categoría.

#### **SECCIÓN QUINTA ASCENSOS**

**ARTÍCULO 51. DERECHO DE ASCENSO.** El Organismo se obliga a promover a sus trabajadores siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto, el sistema de oposición y lo establecido en la Ley y el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, privilegiando siempre la antigüedad de los trabajadores en la ponderación de puntos cuando se produzca una vacante definitiva, se cree una plaza nueva o en la realización de interinatos, con excepción de Jueces y Magistrados.

**ARTÍCULO 52. INGRESO AL SISTEMA DE CARRERA JUDICIAL.** Los trabajadores del Organismo que se gradúen de abogados y notarios podrán ingresar al curso que imparta la Escuela de Estudios Judiciales para aspirantes al cargo de Juez, cualquiera que sea su categoría. Al ser declarados elegibles tendrán derecho preferente para ingresar al Sistema de la Carrera Judicial en los nombramientos de las vacantes que existan o de los ascensos que surjan; por lo anterior se tomará en cuenta la experiencia de quienes se hayan desempeñado como Auxiliares Judiciales, Administrativos o Técnicos del Organismo.

**ARTÍCULO 53. CONSULTA DE EVALUACIONES.** Las evaluaciones establecidas en la ley, que por diferentes motivos se practiquen a los trabajadores del Organismo, podrán ser consultadas por los interesados, quienes además tendrán derecho a obtener copia simple de las mismas en que se encuentren los resultados obtenidos.

## SECCIÓN SEXTA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

**ARTÍCULO 54. PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS Y CADUCIDAD DE ACCIONES.** La prescripción de los derechos de los trabajadores del Organismo, así como la caducidad de las acciones que les corresponden, se rigen según los plazos establecidos en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, la Ley de la Carrera Judicial, sus Reglamentos, por este Pacto y supletoriamente por las reguladas en el Código de Trabajo.

## CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE SALARIOS Y POLÍTICA SALARIAL

**ARTÍCULO 55. AUMENTO SALARIAL.** El Organismo otorga un aumento salarial de OCHOCIENTOS QUETZALES (Q.800.00) mensual a todos los funcionarios y trabajadores, a partir de enero de 2012.

**ARTICULO 56. AGUINALDO.** El Organismo Judicial continuará pagando a los funcionarios y trabajadores el aguinaldo de conformidad con la ley.

**ARTÍCULO 57. FECHAS DE PAGO DE OTRAS PRESTACIONES.** Se establece que el quince de junio de cada año, se pagará la asignación anual (diferido) y en la primera quincena del mes de julio de cada año, la bonificación establecida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (bono 14).

**ARTÍCULO 58. ANTIGÜEDAD.** El Organismo otorgará a los funcionarios y trabajadores, en concepto de antigüedad, la

cantidad anual de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q 250.00) por cada año laborado. El mínimo de tiempo laborado para tener derecho a esta prestación será de tres años y no tendrá límite en cuanto al tiempo máximo de servicio. El pago se hará efectivo en los primeros ocho días del mes de enero de cada año.

**ARTÍCULO 59. REVISIÓN DE SALARIOS.** El Organismo realizará una revisión de salarios para determinar su nivelación, en el mes de abril de cada año, conforme a la disponibilidad de fondos en su presupuesto de ingresos y egresos, para lo cual se tomarán en cuenta los informes del Banco de Guatemala y del Instituto Nacional de Estadística, relacionados con la inflación, los precios de servicios, la canasta básica, los estudios anuales y recomendaciones técnicas que oportunamente realicen otras instituciones afines, en concordancia con lo establecido en el artículo 40 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

## CAPÍTULO V PRESTACIONES ECONÓMICO-SOCIALES SECCIÓN I PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO

**ARTÍCULO 60. AYUDA PARA GASTOS FUNERARIOS.** El Organismo, por una sola vez, cancelará el valor de la ayuda para los gastos funerarios que se ocasionen por el fallecimiento de un funcionario o trabajador, a favor de la persona que acredite haber pagado dichos gastos. Esta ayuda se hará efectiva por el monto de la documentación contable que se presente, siempre que no exceda de la suma de los dos últimos salarios ordinarios devengados por el trabajador; en todo caso, la suma a cancelar no podrá ser menor a SEIS MIL QUETZALES (Q.6,000.00).

Para la procedencia del pago, la solicitud deberá dirigirse a la Presidencia del Organismo Judicial, dentro de un plazo máximo de cuatro meses, contado a partir de la fecha del deceso del trabajador, adjuntando la documentación siguiente:

- a) Fotocopia legalizada o certificación del asiento de la cédula de vecindad o documento de identificación del peticionario;
- b) Certificación o fotocopia legalizada de la partida de defunción del trabajador fallecido;
- c) Original o fotocopia legalizada de la respectiva factura contable, extendida a nombre de la persona que solicita el pago; y,
- d) Fotocopia del documento de identificación tributaria extendido a nombre del peticionario(a) por la Superintendencia de Administración Tributaria -SAT-.

Si el peticionario presenta fotocopias legalizadas de los documentos relacionados anteriormente, podrá hacerlo en un solo documento con una sola legalización.

**ARTÍCULO 61. AUXILIO POST MORTEM.** En caso de fallecimiento de un funcionario o trabajador, el Organismo con fundamento en el Acuerdo 9-91 de la Corte Suprema de Justicia autorizará el pago de OCHENTA MIL QUETZALES (Q.80,000.00) al o a los beneficiarios que haya designado el propio trabajador, en el formulario correspondiente que el Organismo hará circular en todos los centros de trabajo. A falta de designación, este Auxilio se concederá a los beneficiarios declarados judicialmente en el incidente post mortem respectivo.

**ARTÍCULO 62. OTROS BENEFICIOS ECONÓMICO-SOCIALES.** El Organismo Judicial, conjuntamente con el Sindicato, podrá acordar destinar parte de los fondos acumulados del post mortem para presentar diferentes propuestas de beneficios económico-sociales.

Para el efecto, contratará a cargo del fondo, los estudios técnicos y financieros que permitan tomar decisiones que amplíen los beneficios para todos los trabajadores que aportan al mismo, los cuales se presentarán para conocimiento de la Corte Suprema de Justicia y lo que corresponda.

## SECCIÓN II PRESTACIONES DE ORDEN CULTURAL

**ARTÍCULO 63. PRESTACIONES POR ESTUDIOS:** El Organismo otorgará por razones de estudio de sus trabajadores las prestaciones siguientes:

- a) TRESCIENTOS QUETZALES (Q.300.00) de ayuda universitaria conforme lo establecido en los Acuerdos 16-80 y 25-80 de la Corte Suprema de Justicia.
- b) DOS MIL QUETZALES (Q.2,000.00) para gastos de la impresión de tesis de graduación profesional, derecho que prescribirá a los tres meses de emitida la orden de impresión de tesis por parte de la Universidad respectiva.

## SECCIÓN III RECONOCIMIENTOS LABORALES

**ARTÍCULO 64. RECONOCIMIENTOS POR ANTIGÜEDAD O JUBILACIÓN.** El Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia otorgarán a los funcionarios y trabajadores un

reconocimiento honorífico por la antigüedad en la prestación de sus servicios o por jubilación. Este reconocimiento se hará anualmente, a aquellos trabajadores que en cada quinquenio cumplan aniversario de su relación laboral, en actos públicos, en lugares adecuados o en los propios centros de trabajo por medio de diplomas, botones, distintivos, obsequios, premios o cualquier otra forma que se disponga.

#### SECCIÓN IV OTRAS PRESTACIONES

**ARTÍCULO 65. GASTOS DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD.** El Organismo y el Sindicato convienen en integrar una comisión mixta, con dos representantes por cada una de las partes, que en un plazo de tres meses contados a partir de la fecha de vigencia del presente Pacto, presentará el estudio para la viabilidad de esta prestación.

**ARTÍCULO 66. FINANCIAMIENTO DE VIVIENDA.** El Organismo gestionará inmediatamente, a partir de la vigencia del presente Pacto, un financiamiento para un proyecto de vivienda, el cual se iniciará en la ciudad capital y posteriormente se extenderá a los departamentos.

Para que dicha prestación sea efectiva el Organismo convocará por lo menos una vez al año a diferentes inmobiliarias o bancos del sistema para que presenten sus ofertas a los trabajadores, velando por el acceso a los mejores créditos.

**ARTÍCULO 67. TRANSPORTE COLECTIVO.** Una comisión integrada por un representante del Organismo y uno del Sindicato, realizará el estudio para determinar la posibilidad financiera de poner a disposición de los trabajadores del

Organismo en la ciudad capital, el servicio de transporte colectivo de por lo menos seis rutas, que se fijarán de común acuerdo entre el Organismo y el Sindicato, para la entrada y salida de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 68. FONDO PARA PRÉSTAMOS.** Las partes del presente Pacto, se comprometen a efectuar los estudios correspondientes con el objeto de crear un fondo para proporcionar préstamos a los trabajadores. En caso se establezca la factibilidad del mismo, se emitirá el reglamento correspondiente para que tales préstamos se otorguen en las condiciones más favorables.

**ARTÍCULO 69. PRESTACIÓN PARA DEPORTES:** El Organismo aportará anualmente al Comité de Deportes que se designe, la cantidad de DOCE MIL QUETZALES (Q.12,000.00) dentro de la primera quincena del mes de enero de cada año; y DOCE MIL QUETZALES (Q.12,000.00), dentro de la última quincena del mes de octubre de cada año, destinados al fomento del deporte entre sus trabajadores.

El Comité de Deportes estará integrado por un representante del Organismo y un representante del Sindicato, quien queda obligado a presentar al Organismo los comprobantes de los gastos que efectúe.

**ARTÍCULO 70. CONVIVIO NAVIDEÑO:** El Organismo invertirá un mínimo de TREINTA MIL QUETZALES (Q 30,000.00), en el mes de noviembre de cada año, para que la comisión nombrada para el efecto, organice y celebre la festividad de la Navidad. La comisión de mérito se integrará con dos representantes de El Organismo y dos representantes de El Sindicato, quien queda obligado a presentar al Organismo los comprobantes de los gastos que efectúe.

**ARTÍCULO 71. BONO ANUAL DEL 5%.** El Organismo otorgará un Bono Anual del cinco por ciento (5%), a todos los funcionarios o trabajadores, en la segunda quincena del mes de septiembre de cada año, calculado sobre el salario ordinario mensual, cifra que se multiplicará por 12 meses, para obtener el monto a pagar. Aquellos salarios que al aplicársele dicho porcentaje resultaren inferiores a DOSCIENTOS QUETZALES (Q.200.00) mensuales, se ajustarán a esta cifra.

**ARTÍCULO 72. BONO DE SEMANA SANTA.** El Organismo otorgará anualmente a todos los funcionarios y trabajadores que estén presupuestados en los renglones 011, 022, 023 y 031, un bono de Semana Santa por la cantidad de TRES MIL QUETZALES (Q 3,000.00), que se pagará la semana anterior a la Semana Mayor, con vigencia a partir del año 2012.

**ARTÍCULO 73. GUARDERÍA INFANTIL.** El Organismo continuará prestando el servicio de guardería infantil como ha sido la costumbre y para su mejoramiento atenderá las propuestas que le presente el Comité Ejecutivo del Sindicato. Para el efecto se deberá cotizar dicho servicio con la antelación debida.

**ARTÍCULO 74. REVISIÓN DE VIÁTICOS.** El Organismo revisará y actualizará en el primer trimestre de cada año la tabla de viáticos que se aplica a los trabajadores, tomando en cuenta la variación de los precios de los productos y servicios.

## **CAPÍTULO VI SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD**

**ARTÍCULO 75. PROPÓSITO DE ESTE CAPÍTULO.** Las normas de seguridad, higiene y salud del presente capítulo, tienen por objeto proteger la salud, la integridad física, la comodidad en el ambiente de trabajo y la vida de los trabajadores del Organismo, creando las condiciones para su óptimo desempeño.

**ARTÍCULO 76. CONDICIONES HIGIÉNICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.** En los distintos centros de trabajo, el Organismo mantendrá servicios sanitarios, en número adecuado al personal que labore en los mismos, con instalaciones diferentes para ambos sexos; proporcionando periódicamente: jabón, papel sanitario, desinfectantes sanitario y ambiental, velando los trabajadores por su adecuado uso, conservación y utilización.

**ARTÍCULO 77. COMODIDAD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.** Para comodidad y bienestar de los trabajadores, el Organismo aplicará las disposiciones siguientes:

- a) Velará para que el mobiliario y equipo en cada unidad de trabajo se mantenga en buen estado, a efecto de asegurar su funcionamiento. Los trabajadores deberán hacer uso adecuado del mismo para su conservación y utilización;
- b) Cuidar de la debida iluminación en los centros de trabajo;
- c) Velar por la eliminación de los factores de riesgo en los lugares de trabajo, evitando que los trabajadores estén en contacto con elementos contaminantes;

- d) Instalar filtros de rayos ultravioleta en los respectivos monitores, de cada una de las computadoras existentes en el Organismo, para protección de la vista de los trabajadores;
- e) Colocar lámparas especiales para atraer y exterminar insectos, en los lugares que sea necesario, con el fin de resguardar la salud de los trabajadores;
- f) Proveerá ventiladores en los centros de trabajo que por razones geográficas sean de clima cálido, o por su ubicación particular sean necesarios;
- g) Proveerá el servicio de agua purificada, en cada uno de los centros de trabajo, tomando en cuenta para otorgar dicho servicio, la cantidad de personal que labora, con el fin de garantizar la salud de los trabajadores; y
- h) En los lugares de trabajo en donde por costumbre, por necesidad o cuando se haya instituido el uso del uniforme, equipo o herramienta, el Organismo lo seguirá proporcionando en la cantidad y calidad adecuada, con la periodicidad necesaria.

**ARTÍCULO 78. HIGIENE Y SEGURIDAD.** Para que prevalezcan las condiciones de higiene y seguridad idóneas en los centros y lugares de trabajo, el Organismo respetará las disposiciones legales y reglamentarias emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- que regulan esta materia.

**ARTÍCULO 79. TRANSPORTE DE ACCIDENTADOS Y ENFERMOS.** El Organismo proporcionará servicio de transporte para trasladar a centros hospitalarios a los funcionarios y trabajadores, que durante la jornada de trabajo sufran accidentes o enfermedades y requieran atención médica inmediata.

**ARTÍCULO 80. CHEQUEOS MÉDICOS, JORNADAS DE VACUNACIÓN Y FUMIGACIÓN DE INSTALACIONES.** El Organismo efectuará chequeos médicos completos en forma periódica y organizará jornadas de vacunación para los funcionarios y trabajadores; además velará por la adecuada fumigación en los centros o lugares de trabajo donde se desarrollen actividades de alto riesgo o ubicados en lugares insalubres.

**ARTÍCULO 81. SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO.** El Organismo continuará proporcionando el Servicio Médico y Odontológico a los funcionarios y trabajadores, en la forma y horarios establecidos, procurando mejorar y extender dicho servicio al interior de la República, conforme las necesidades lo demanden.

## CAPÍTULO VII CAPACITACIÓN Y TECNIFICACIÓN

**ARTÍCULO 82. NECESIDAD DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.** El Organismo impartirá cursos de especialización, capacitación y entrenamiento en áreas del derecho, la moral, la ética, economía, computación, motivación, superación personal, diplomados y otros de interés, tomando en cuenta sus fines y objetivos, así como las funciones que desempeña cada trabajador. El Sindicato podrá solicitar al Organismo la implementación de los cursos que considere necesarios.

Los trabajadores tendrán derecho para asistir a cursos de capacitación equitativamente y a la finalización de los mismos se les entregaran diplomas o reconocimientos por su participación. Posteriormente, la Gerencia de Recursos Humanos, a solicitud del trabajador incorporará a su expediente personal, copia de los diplomas o reconocimientos presentados.

**ARTÍCULO 83. HORARIO Y TRANSPORTE PARA CURSOS.** Los cursos que imparte la Escuela de Estudios Judiciales, preferentemente se realizarán en horas y días hábiles, en la medida de las posibilidades del Organismo y sin afectar el servicio, siempre que se manifieste la anuencia del trabajador.

El Organismo coordinará adecuadamente el servicio de transporte para sus trabajadores de los respectivos centros de trabajo para el lugar de los cursos. Para el caso de participantes del interior de la República a cursos en la ciudad capital, el punto de reunión para el transporte respectivo será, preferiblemente, la Corte Suprema de Justicia.

## **CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 84. PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LAS AUDIENCIAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.** En las audiencias a que se refiere el artículo 69 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, podrá estar presente un miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, siempre y cuando el trabajador denunciado sea sindicalizado y lo solicite expresamente al

Sindicato por cualquier medio. La participación del funcionario sindical en dichas audiencias, no podrá ser coartada y éste actuará en defensa del trabajador sindicalizado, dentro de los parámetros legales. En ningún caso se vulnerará, coartará o limitará el derecho de defensa del trabajador.

**ARTÍCULO 85. PROPOSICIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** El trabajador tiene derecho a proponer los medios de prueba que estime convenientes para su defensa dentro del procedimiento disciplinario y la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo los recibirá de conformidad con la ley de la materia.

**ARTÍCULO 86. PROCEDIMIENTO POR FALTAS LEVES.** Es responsabilidad del Magistrado, Juez o Jefe de la Unidad Administrativa de que se trate, llamar la atención por medio de amonestación verbal o escrita al personal de su dependencia, cuando cometa un hecho calificado como falta leve como lo establece la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Cuando la primera falta leve haya sido sancionada por el Juez o jefe inmediato y se cometa una segunda dentro del período de un año contado a partir de la fecha de la primera sanción, se tendrá como caso de reincidencia, en consecuencia se remitirá inmediatamente la documentación pertinente a la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo, para que resuelva lo que considere conveniente.

**ARTÍCULO 87. LA CONCILIACIÓN COMO FORMA ALTERNATIVA DE RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS.** El Organismo a través de sus funcionarios y el Sindicato, tratarán de resolver conciliatoriamente las controversias que surjan con motivo del desempeño de las labores, en cualquier momento del procedimiento disciplinario.

Cuando las partes acuerden la conciliación, lo harán constar en acta respectiva y copia de ésta se remitirá a la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos, para que surta sus efectos correspondientes.

**ARTÍCULO 88. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.** Únicamente constituyen faltas las acciones u omisiones que hayan sido previstas como tales en la ley.

**ARTÍCULO 89. REGISTRO DE FALTAS.** Constará en los registros de los órganos disciplinarios del Organismo Judicial, las faltas que sean declaradas con y sin lugar.

En las certificaciones que extiendan dichos órganos disciplinarios no se harán constar aquellas que se declaren sin lugar ni las declaradas con lugar después de un año de haber sido sancionadas.

## CAPÍTULO IX DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**ARTÍCULO 90. PLAZO PARA CUMPLIMIENTO.** Toda disposición contemplada en este Pacto, que no tenga señalado plazo para su ejecución, se entenderá que es de inmediato cumplimiento, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.

**ARTÍCULO 91. DENUNCIA.** Cualquiera de las partes puede denunciar el presente Pacto, con aviso a la otra, hasta con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento. Si la denuncia no se efectuare en tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por otro período igual.

**ARTÍCULO 92. IMPRESIÓN DEL PACTO.** El Organismo imprimirá nueve mil ejemplares de este Pacto, para ser entregados a los trabajadores, de los cuales se entregarán seis mil al Sindicato, dentro de los treinta días siguientes de la entrada en vigencia del mismo. Asimismo, se enviará copia electrónica al Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ) para los efectos de su reproducción y divulgación.

**ARTÍCULO 93. AUMENTO DE SALARIO DECRETADO POR EL ESTADO.** Cualquier aumento de salario decretado por el Estado de Guatemala durante la vigencia del presente Pacto, no será aplicable al Organismo, a menos que se le hagan las asignaciones presupuestarias correspondientes para cumplir con el mismo.

**ARTÍCULO 94. EXPEDIENTES EN TRÁMITE.** Los expedientes administrativos actualmente en trámite, en los que deba aplicarse el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, deberán resolverse conforme las normas establecidas en el presente Pacto a partir de la fecha de su vigencia.

**ARTÍCULO 95. EPÍGRAFES.** Los epígrafes o títulos que preceden a los artículos de este Pacto no tienen validez interpretativa y no pueden ser citados con respecto al contenido y alcances de los mismos.

**ARTÍCULO 96. VIGENCIA DEL PACTO.** El presente Pacto tiene una duración de dos años contados a partir de la fecha de su suscripción.

En fe de lo anterior, se suscribe el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo el veintiuno de marzo de dos mil doce, quedando un ejemplar original en poder de cada una de las partes y un original para ser remitido al Ministerio de

Trabajo y Previsión Social para los efectos de su homologación.

Magistrada Thelma Esperanza Aldana Hernández  
Presidenta del Organismo Judicial  
y de La Corte Suprema de Justicia

**COMISIÓN NEGOCIADORA POR EL ORGANISMO  
JUDICIAL**

Dr. Álvaro Manolo Dubón González  
Gerente General del Organismo Judicial

Lic. Manuel Ismael García Montufar  
Gerente de Recursos Humanos del Organismo Judicial

Lic. Carlos Alberto Ruiz Prado  
Director de Presupuesto del Organismo Judicial

Licda. María de los Ángeles Monroy Valle  
Asesora Jurídica del Organismo Judicial

**COMISIÓN NEGOCIADORA POR EL SINDICATO**

Juan Ramón Lau Quan  
Secretario General del Sindicato

Fabricio Fernando Regnier Medina  
Secretario de Trabajo y Conflictos

Norma Elizabeth Sipac Sipac  
Secretaria de Economía y Finanzas

Lic. Jorge López Hernández  
Asesor Laboral del Sindicato

**HOMOLOGACIÓN**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
GUATEMALA, TRECE DE JULIO DE DOS MIL DOCE.  
RESOLUCION No. 172-2012.**

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, S.T.O.J., 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, sujeto a estudio, se encuentran en concordancia con la legislación vigente.

**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 y 6 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 Organismo Judicial –S.T.O.J.- Y EL Organismo Judicial del Estado de Guatemala, 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, contado a partir del veintiuno de marzo de dos mil doce (21-03-2012), de conformidad con el Artículo 96. Del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo negociado y suscrito por las partes referidas en el numeral anterior, quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurrirán 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.

*Elsa Marina Avalos Lepe*  
Primer Viceministra de Trabajo  
Y Previsión Social

*Clara Paola Manrique García*  
Secretaría General  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

## Índice

	Pág.
Capítulo I	
(Disposiciones generales).....	1
Capítulo II	
(Relaciones laborales entre el Organismo y el Sindicato).....	4
Capítulo III	
(Condiciones generales de trabajo).....	10
Sección primera (Estabilidad Laboral).....	10
Sección Segunda (jornadas de trabajo, asuetos, licencias, permisos y vacaciones).....	13
Sección tercera (Indemnización por terminación laboral).....	18
Sección cuarta (Régimen de oposición).....	22
Sección quinta (Ascensos).....	23
Sección sexta (Prescripción y caducidad).....	24
Capítulo IV	
(Régimen de salarios y política salarial).....	24
Capítulo V	
(Prestaciones económicas-sociales).....	25

**44** Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre O.J. y S.T.O.J.

Sección I (Prestaciones por fallecimiento).....	25
Sección II (Prestaciones de orden cultural).....	27
Sección III (Reconocimientos laborales).....	27
Sección IV (Otras prestaciones).....	28
Capítulo VI	
(Seguridad, higiene y salud).....	31
Capítulo VII	
(Capacitación y tecnificación).....	33
Capítulo VIII	
(Régimen disciplinario).....	34
Capítulo IX	
(Disposiciones transitorias y finales).....	36
Homologación.....	41