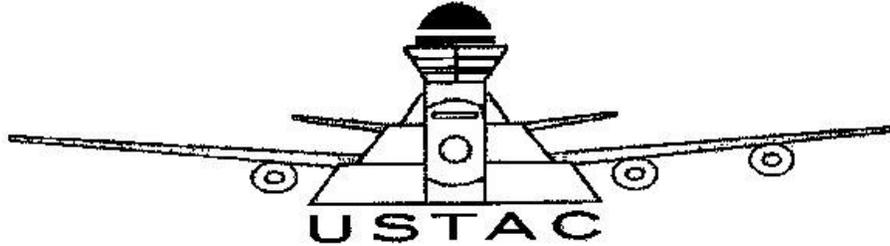


PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

SUSCRITO ENTRE
LA UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE AERONÁUTICA CIVIL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
-USTAC-
Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL

2003 - 2005



UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE AERONÁUTICA CIVIL -USTAC-

INTRODUCCIÓN

Estimados compañeros(as) de la Dirección General de Aeronáutica Civil, este segundo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el fruto de la lucha sindical para las futuras generaciones de trabajadores de nuestra Institución, que sirve para defender la justicia laboral y nuestros derechos como trabajadores guatemaltecos de la industria de la aviación.

Nuestra fortaleza como sindicato es responsabilidad de todos para mantener la unidad, desde el Conserje, Trabajadores Operativos, Secretarias, Oficinistas, Técnicos Aeronáuticos y Profesionales son beneficiados con las nuevas prestaciones Económico-Sociales logradas en esta negociación.

La participación en Aeronáutica Civil debe ser activa, para que nuestra Institución sea financieramente estable y eso nos permitirá mantener nuestra estabilidad laboral y obtener mejores ventajas sociales.

De nosotros depende hacer valer su aplicación y mejoramiento para beneficio de todos.

Agradecemos al Capitán Manuel Abundio Maldonado, su voluntad de negociar mejores prestaciones para los trabajadores(as) de esta Institución.

LA JUSTICIA LABORAL SE LOGRA CON LA UNIDAD

GUATEMALA, ABRIL DE 2003.

JUNTA NEGOCIADORA

CARLOS EDUARDO ESTRADA
Secretario de Formación

GERMAN ROJAS
Secretario de Conflictos

JESÚS MARÍA GALINDO
Comité Ejecutivo Ampliado

MARIO RENÉ FLORES CHIQUÍN
Consejo Consultivo

BYRON GILBERTO CARRANZA
Secretario Organización

JOSÉ ARTURO RUIZ TRHAMPPE
Secretario General

Lic. WALTER ROBLES OVALLE
Asesor Laboral de USTAC

Í N D I C E

Artículo

Página

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERAL

1	Las Partes	06
2	Propósito del Pacto	06
3	Ley Profesional	06
4	Vigencia y denuncia del Pacto	06
5	Correspondencia	07
6	Disposición complementaria	07
7	Cargos de dirección, representación y confianza de la dirección	07
8	Los trabajadores	07
9	Interpretación	07
10	Concesiones vigentes	07
11	Sustitución patronal	08

CAPÍTULO II ACCIÓN SINDICAL

12	Reconocimiento del sindicato	08
13	Garantías sindicales	08
14	De las asambleas del sindicato	09
15	Inamovilidad sindical	09
16	Representantes de las partes	09
17	Solución de asuntos conflictivos	09
18	Integración de la junta mixta para conocimiento y solución de conflictos	10
19	Licencias sindicales	11
20	Equipamiento e infraestructura para que funcione el sindicato	11
21	Colocación y uso de vitrinas	12
22	Uso de medios de comunicación	12
23	Transporte	12
24	Descuento de cuotas sindicales	12

CAPÍTULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo		Página
25	Jornadas de trabajo	12
26	Ingreso a las labores	13
27	Condiciones de trabajo para el personal femenino	13
28	Desplazamiento del personal	13
29	Trabajos no obligatorios	14
30	Respeto y decoro en las labores	14

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES

31	Medidas disciplinarias	15
32	Aplicación del régimen disciplinario	15
33	Derecho de defensa del trabajador	15

CAPÍTULO V ASUETOS, VACACIONES, PERMISOS

34	Asuetos	15
35	Asuetos en períodos vacacionales	15
36	Vacaciones	16
37	Anticipo del pago del Bono Aeronáutico por goce de vacaciones	16
38	Complemento salarial	16
39	Goce de vacaciones	16
40	Permisos y licencias	17
41	Permisos y continuidad de trabajo	18
42	Permisos no acumulables	19
43	Derecho del recurso de reconsideración	19

CAPÍTULO VI RÉGIMEN ESCALAFONARIO

44	Requisitos de ingreso	19
45	Propósito del régimen	19
46	Derecho de ascensos	19
47	Vacantes definitivas	20
48	Publicidad de las vacantes	20

CAPÍTULO VII SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo		Página
49	Objetivo de las normas	20
50	Servicios clínicos	20
51	Protectores auditivos	20
52	Protección física del trabajador	20
53	Calidad del equipo	21
54	Intransferibilidad de objetos de trabajo de uso personal	21

CAPÍTULO VIII PRESTACIONES ECONÓMICO SOCIALES

55	Objetivo de las normas	21
56	Seguro de vida	21
57	Reajuste salarial	21

CAPÍTULO IX RÉGIMEN SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO

58	Desarrollo social, cultural y deportivo	22
59	Instalaciones deportivas	23
60	Ayuda para el deporte	23

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

61	Plazo para el cumplimiento de las disposiciones del presente Pacto ...	23
62	Violaciones al pacto	23
63	Impresión del pacto	23

CAPÍTULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

64	Comisión Paritaria	23
65	Transitorio	23

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA USTAC, Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL, DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA.

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º. LAS PARTES. LA UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL “USTAC”, con personalidad jurídica reconocida por Resolución Ministerial de fecha 4 de Agosto de 1,998 que en la redacción del presente cuerpo normativo será designado como “EL SINDICATO”, y “LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL”. Dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, constituida conforme las leyes de la República y que para los efectos de este instrumento se denominará “LA DIRECCIÓN”, convienen en suscribir el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO contenido en el presente y siguiente capítulos.

Artículo 2º. PROPÓSITO DEL PACTO. El propósito General del presente pacto tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de la Dirección General de Aeronáutica Civil y sus trabajadores así como el de obtener la mayor eficiencia en el trabajo, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la misma, por lo que ambas partes reconocen que teniendo intereses comunes sus relaciones deben regularse sobre principios de igualdad, armonía y respeto a la dignidad humana, que permitan un trabajo seguro económico y eficiente, así como la solución de los problemas laborales a base de una bien entendida equidad y a la vez, desarrollar la capacitación profesional, la promoción y bienestar de los trabajadores, y la evaluación de su nivel cultural y social, lo cual conlleva el desarrollo de la carrera Administrativa Aeronáutica.

Artículo 3º. LEY PROFESIONAL: El presente pacto tiene carácter de ley profesional entre LA DIRECCIÓN y sus trabajadores, con efecto en todos los lugares de la República en donde LA DIRECCIÓN tenga establecidos, o en el futuro establezca, centros de trabajo. Este cuerpo Normativo será aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios en LA DIRECCIÓN y mantengan relación laboral con ella.

Artículo 4º. VIGENCIA Y DENUNCIA DEL PACTO: La vigencia del presente pacto será de dos años, a partir de la aprobación del mismo. El Sindicato y la Dirección General de Aeronáutica Civil podrán denunciarlo por lo menos con treinta días de anticipación a la fecha de su vencimiento. Si la denuncia no se efectuare en tiempo, automáticamente se prorrogará por un plazo igual, salvo que la denuncia no se hubiere efectuado por caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado.

La denuncia podrá hacerse:

- I. Por los representantes de el Sindicato a la Dirección;
- II. Por los representantes de la Dirección a el Sindicato, y
- III. O ante autoridad de trabajo competente a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 5°. CORRESPONDENCIA: Las partes convienen en dar respuesta por escrito, en un plazo no mayor de cinco (5) días siguientes a la fecha de la recepción respectiva, toda aquella correspondencia que por razones de índole laboral se cruzaren entre sí.

Artículo 6°. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA: Las prescripciones contenidas en el presente y en los anteriores artículos, no menoscaban el derecho que asiste a LA DIRECCIÓN, AL SINDICATO Y A LOS TRABAJADORES INDIVIDUALMENTE CONSIDERADOS, de plantear sus peticiones de ejercitar sus acciones en forma inmediata ante las Autoridades Administrativas o Jurídicas competentes.

Artículo 7°. CARGOS DE DIRECCIÓN, REPRESENTACIÓN Y DE CONFIANZA DE LA DIRECCIÓN: Se considera cargos de dirección, de representación y de confianza, los calificados así por la autoridad competente, previa audiencia al Sindicato, y los que a continuación se enumeran: Director, Subdirector, Jefe de Personal, Administrador y Sub-Administrador de las Terminales Aéreas, Jefes de Áreas, Jefes de Seguridad, Jefes de Contabilidad, Jefes de Compras y Asesores Jurídicos.

Artículo 8°. LOS TRABAJADORES: Como tales se comprende la totalidad de personas que prestan sus servicios para LA DIRECCIÓN en forma permanente y/o temporal, sean contratados, presupuestados o por planilla; quienes gozarán de todos los beneficios y prestaciones del presente Pacto, mientras se mantenga su relación laboral.

Artículo 9°. INTERPRETACIÓN: Las disposiciones normativas del presente Pacto, deben interpretarse de acuerdo a:

- a) El Contenido del Presente Pacto.
- b) Los Artículos 106, último párrafo y 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c) A las características ideológicas del derecho de trabajo contenidas en el Código de Trabajo, en lo que a materia Sindical se refiera.
- d) Convenios Internacionales de trabajo 87-95-98-100-103-120-154 y otros ratificados por Guatemala.

Artículo 10°. CONCESIONES VIGENTES: Las concesiones ya otorgadas y derechos adquiridos por los trabajadores, sea en forma directa o judicial, no podrán disminuirse, ni tergiversarse en forma alguna todos aquellos actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Reglamentos y Leyes de Previsión Social, Ley de Servicio Civil, su Reglamento y el presente Pacto, aunque se expresen en un Reglamento interno de trabajo, un contrato individual o colectivo de trabajo u otro pacto o

convenio cualquiera o circulares son nulos ipso-jure. Si al entrar en vigor el presente pacto existieran convenios celebrados entre LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO Y singularmente entre LA DIRECCIÓN y alguno o algunos trabajadores, ya sea reglamentando situaciones no previstas en ese pacto o estableciendo estipulaciones más favorables para los trabajadores de las que este pacto establece, dichos convenios subsistirán en las condiciones ya establecidas para quienes lo hayan celebrado, en los límites o cantidades ya otorgadas.

Si como consecuencia de reforma a las Leyes de Trabajo y Previsión Social acordados durante la vigencia del presente Pacto, se establecieran mejores o mayores derechos y/o beneficios a favor de los trabajadores, deberá entenderse que las nuevas normas sustituirán a las derogadas. Por el contrario si tales reformas implican supresión, disminución o tergiversación de aquellos derechos y beneficios para los trabajadores, seguirán vigentes las disposiciones del presente Pacto.

Artículo 11°. SUSTITUCIÓN PATRONAL: Cualquier modificación o traspaso a Propiedad privada que pudiera hacerse en el futuro de Departamentos, Dependencias o propiedades que pertenezcan a la Dirección o sean administrados por ella, en cualquiera de las formas a que se refiere el Artículo 23 del Código de Trabajo, no afecta ni interrumpe la relación laboral, ni los derechos adquiridos de los trabajadores, ni la personalidad jurídica del Sindicato, ni la afiliación de los trabajadores, y si por los cambios sufridos en la Institución fuese necesario, cambiar o adicionar la denominación del Sindicato, este podrá seguir subsistiendo como tal, con el actual nombre, en tanto se tramita la modificación de sus estatutos, y el patrono sustituido está obligado a reconocer al Sindicato como legítimo representante de los intereses de los trabajadores de la misma.

CAPÍTULO II ACCION SINDICAL

Artículo 12°. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: La Dirección reconoce a el sindicato, como el representante legal de los intereses económicos, sociales, jurídicos y culturales de sus afiliados y se compromete a tratar de solucionar los problemas de carácter laboral sean estos, individuales o colectivos. La Dirección resolverá de conformidad con su competencia, o en su caso hará las gestiones ante la autoridad competente:

I. El Comité Ejecutivo.

En el caso de trabajadores no afiliados, La Dirección tratará con el Sindicato los problemas de orden laboral individual o colectivo, siempre que éstos soliciten previamente por escrito, la intervención del Sindicato y este acepte expresamente dicha intervención.

Artículo 13°. GARANTÍAS SINDICALES: En los términos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso q), el Decreto No. 71-86 del Congreso de la República, el Código de Trabajo en materia sindical y los Convenios Internacionales de Trabajo, la Dirección observará y respetará el derecho de libre

sindicalización y el ejercicio de los derechos sindicales de todos los trabajadores que presten su servicio en la Dependencia; en consecuencia, La Dirección no ejercerá ninguna coacción, ni tomará ninguna clase de represalias contra los trabajadores, entendiéndose despido, traslado injustificado o rebaja salarial, por su participación sindical, por ejercer cargos directivos dentro del Sindicato o por haberlos ejercido con anterioridad.

Artículo 14°. DE LAS ASAMBLEAS DEL SINDICATO: La Dirección reconoce el derecho que asiste conforme sus estatutos al Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, de celebrar asambleas ordinarias y de carácter extraordinario, donde fueran convocadas en diferentes frentes de trabajo de la Dirección, para tal efecto se concederá, local, medios de transportación de la Dirección, siempre que se realicen dentro del perímetro de la capital y permisos correspondientes con goce de sueldo o salario. El Sindicato se compromete a notificar a la Dirección con 24 horas de anticipación de la celebración de su asamblea ordinaria o extraordinaria. Otorgando las mismas condiciones en el Interior de la República.

Artículo 15°. INAMOVILIDAD SINDICAL: La Dirección reconoce a todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo la garantía de inamovilidad durante el tiempo del ejercicio de sus cargos y la misma subsistirá hasta dieciocho (18) meses posteriores a la fecha que cesen en sus respectivas funciones. Lo anterior sin perjuicio de que el trabajador conserve su derecho a optar conforme su capacidad y antigüedad, a los ascensos respectivos.

Artículo 16°. REPRESENTANTES DE LAS PARTES:

- I. **DE LA DIRECCIÓN:** La Dirección designará tres representantes con sus respectivas atribuciones, personas que estarán debidamente autorizadas dentro del ámbito de sus respectivas competencias y funciones ante el Comité Ejecutivo. Lo hará saber por escrito a el Sindicato dentro de los quince días siguientes de la Vigencia de este Pacto.
- II. **DEL SINDICATO:** El Sindicato estará representado por su Comité Ejecutivo o los miembros de dicho Comité que sean designados, y en los diferentes frentes de trabajo se hará representar por los miembros que el Comité Ejecutivo designe.

La Dirección y el Sindicato, quedan obligados a comunicarse por escrito en un término no mayor de ocho días, los cambios de personal titulares ocurridos en los cargos respectivos, sin cuyo requisito no quedan obligados a reconocerles representación alguna a los nuevos titulares. Las partes convienen en celebrar reuniones de trabajo cada miércoles con una hora de duración.

Artículo 17°. SOLUCION DE ASUNTOS CONFLICTIVOS:

- I. La Dirección o sus representantes se obligan a tratar con El Sindicato todos aquellos asuntos derivados de la relación laboral que se susciten con los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que las partes puedan tratarlas directamente en defensa de sus intereses, cuando así lo estimen conveniente y

que el arreglo propuesto o convenio no contraríe las disposiciones del presente Pacto o se lesionen derechos de otros trabajadores.

- II.** Con el objeto de posibilitar al Comité Ejecutivo en función representativa de los trabajadores afiliados, se conviene en las siguientes disposiciones:
- a) Los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, quedan facultados para concurrir a cualquier dependencia, lugar o frente de trabajo de La Dirección, con el exclusivo fin de conocer y resolver los problemas o conflictos de trabajo que afecten a sus afiliados.
 - b) Para tales efectos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo que sean designados deberá de informar al jefe de la dependencia a visitar, el motivo de la gestión, quien deberá autorizar el correspondiente permiso de ingreso, sin restricción alguna, resolviendo toda exposición de problemas en un máximo de 3 días.

Artículo 18°. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA PARA CONOCIMIENTOS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Previamente a acudir a los tribunales o autoridades competentes, La Dirección y el Sindicato, tratarán de resolver por la vía conciliatoria los problemas laborales individuales o colectivos que se les presenten: para cuyo efecto, se establece la Junta Mixta regulada por las disposiciones siguientes:

- I. FORMA DE INTEGRAR LA JUNTA MIXTA:** La Junta Mixta queda integrada de la manera siguiente: en representación de la Dirección tres delegados propietarios con carácter permanente con sus respectivos suplentes cuya designación se hará saber por escrito a el Sindicato en el plazo de ocho días a partir de la vigencia del presente Pacto; en representación del Sindicato, tres delegados propietarios designados en Asamblea General entre los miembros el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, con sus respectivos suplentes. Los miembros de la Junta Mixta se comprometen al estricto cumplimiento de asistir a las sesiones acordadas, con el objeto de solucionar todos aquellos problemas laborales que pudieran surgir y fueran sometidos a su consideración.
- II. VALIDEZ DE LAS DECISIONES:** Los respectivos delegados de las partes tienen amplios poderes para resolver en definitiva los problemas de carácter laboral que sean planteados dentro de su competencia, salvo que dichos delegados para casos concretos, acuerden un plazo el cual no excederá de diez días.
- III. ACUERDOS:** Los acuerdos dentro de la Junta Mixta siempre tratarán de adoptarse por consenso a través del diálogo cuando no fuere posible llegar a un acuerdo, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá pedirse la intervención de asesores laborales y/o Inspector de Trabajo como amigables componedores.
- IV. SESIONES:** Se conviene en las siguientes normas destinadas a regular las sesiones de la Junta Mixta; y ésta sesionará en las oficinas centrales de la institución una vez por mes, siendo esta el primer miércoles del mes en horas hábiles para tratar una agenda previamente elaborada por los delegados de las

partes. En caso de urgencia cualquiera de las partes podrá convocar en el mismo día o con veinticuatro horas a más tardar a sesión de carácter extraordinario, para conocer de los asuntos que la motiven. Transcurrido el plazo de diez días contados a partir del planteamiento del asunto a tratar, sin que se haya tomado alguna decisión o no se haya querido conocer del asunto por cualquiera de las partes, se tendrá por agotada la vía directa para los efectos de ley.

- V. CONSTANCIA DE SUS ACUERDOS Y RESOLUCIONES:** La Junta Mixta dejará constancia escrita en cuatro ejemplares, de todos sus acuerdos o resoluciones, quedando dos en poder de LA DIRECCIÓN y dos en poder de El Sindicato, para los efectos que estimen convenientes. Las resoluciones se tomarán por mayoría relativa de votos, quien no esté de acuerdo deberá razonar su voto, y de no haber mayoría, la parte insatisfecha podrá plantear el problema ante los tribunales competentes a efecto de resolver el caso.
- VI.** Las anteriores disposiciones, así como las contenidas en el presente artículo, no menoscaban el derecho de las partes y los trabajadores individual o colectivamente considerados, de ejercer sus acciones en forma inmediata ante los tribunales de trabajo y previsión social, si así lo estimaren conveniente, en cuyo caso la Junta Mixta dejará de conocer el asunto o asuntos, y se tendrá como instancia que interrumpe la prescripción.

Artículo 19°. LICENCIAS SINDICALES: La Dirección conviene en conceder licencias con goce de sueldo y/o salario, cuando sea solicitado verbal o por escrito previamente, para cumplir comisiones sindicales, a los miembros de el Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo de el Sindicato, dicha licencia no podrá exceder de seis días hábiles al mes. En los casos en que algunos de los empleados sindicalizados sean designados a concurrir a seminarios, congresos, conferencias nacionales e internacionales de naturaleza sindical, o cuando se les otorguen becas por asuntos sindicales. LA DIRECCIÓN concederá permiso por un máximo de 45 días, si el evento es dentro del Territorio Nacional y hasta 8 meses si el evento fuera en el extranjero, debiendo otorgar para ello el Boleto Aéreo con Espacio Positivo y días de Viáticos al Exterior, podrán gozar de dicha licencia hasta cinco de sus miembros del Sindicato al mismo tiempo. No se estará contemplando becas de estudio por trabajo, ya que para ello LA DIRECCIÓN otorgará el tiempo necesario.

Artículo 20°. EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA PARA QUE FUNCIONE EL SINDICATO: LA DIRECCIÓN se compromete a mantener habilitada la Sede Sindical, así como proporcionar una secretaria, un escritorio, silla, archivo, pizarrón, útiles de oficina, fax y una computadora en buen estado y las condiciones sanitarias adecuadas. Como la construcción de un Salón de usos múltiples con capacidad para 500 personas, en Guatemala, en Puerto Barrios un Ranchón con capacidad para 100 personas y en Santa Elena, Petén un Salón para 150 personas; dentro de un plazo máximo de 2 años y de acuerdo a la asignación Presupuestaria. Utilizando para ello personal de la DGAC, proporcionando LA DIRECCIÓN el material necesario.

Artículo 21°. COLOCACIÓN Y USO DE VITRINAS:

LA DIRECCIÓN facilitará a el Sindicato dos vitrinas para el Comité Ejecutivo. El uso de las mismas deberá ser exclusivamente como medio de comunicación entre el Sindicato y los trabajadores. El Sindicato se compromete a utilizarlas exclusivamente para comunicaciones de carácter laboral.

Artículo 22°. USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN: LA DIRECCIÓN se compromete a mantener en servicio una línea telefónica para servicio exclusivo de El Sindicato en la central. Así mismo LA DIRECCIÓN autoriza al Comité Ejecutivo a utilizar las líneas telefónicas instaladas en la institución para uso exclusivo de los asuntos sindicales, mientras se instala la propia.

Artículo 23°. TRANSPORTE: LA DIRECCIÓN conviene en proporcionar al Comité Ejecutivo un vehículo exclusivo para la realización de las distintas comisiones y/o actividades de carácter sindical, en todo el territorio nacional, con la capacidad de por lo menos 8 personas, debiendo para el efecto, proporcionar la cuota de sesenta galones (60) mensuales de combustible.

Artículo 24°. DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES: Previa solicitud de el Sindicato, LA DIRECCIÓN se compromete a descontar de la Nómina de Bono por Servicio Aeronáutico, de los trabajadores sindicalizados, las cuotas ordinarias y extraordinarias que de acuerdo con sus estatutos o Asambleas, fije el Sindicato para sus afiliados, debiendo el Sindicato acompañar el listado de los mismos al Departamento de Contabilidad, para los efectos de descuento.

CAPÍTULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 25°. JORNADAS DE TRABAJO:

1. **JORNADA ORDINARIA:** LA DIRECCIÓN y el Sindicato convienen en el siguiente horario de labores: de 9:00 a 17:00 horas, en consecuencia el trabajador gozará de 45 minutos para tomar sus alimentos. Para mayor funcionalidad del paso del período alimenticio, LA DIRECCIÓN deberá organizar los turnos respectivos.
2. **JORNADA ESPECIAL:**
 - a) LA DIRECCIÓN y el Sindicato conviene en que continúe vigente el horario de labores de los estudiantes que cursen la carrera de Ingeniería Civil, en el horario establecido de 7:00 a 13:00 horas, siempre que estén debidamente inscritos en la Universidad de San Carlos de Guatemala u otra universidad y compruebe fehacientemente haber aprobado el 60% de los Cursos asignados en el Semestre anterior. Para los de nuevo ingreso solo se exigirá el primer requisito. Así mismo los estudiantes de cualquier carrera universitaria, tendrán cuatro días completos al mes, que los podrán distribuir en medios días para realizar su Práctica Profesional.

- b) LA DIRECCIÓN y el Sindicato convienen en establecer un período de 15 minutos para refacción, el cual regirá de 10:00 a 10:15, de Lunes a Viernes de cada semana.

Artículo 26°. INGRESO A LAS LABORES: Todos los trabajadores están obligados a presentarse puntualmente a sus labores. El o los trabajadores podrán ingresar a sus labores después de la hora reglamentaria, siempre que la misma sea motivada por casos fortuitos o de fuerza mayor que sean debidamente comprobados en un plazo no mayor de dos días. Los trabajadores podrán ingresar a sus labores después de la hora reglamentaria, siempre que el retraso no exceda de 20 minutos, hasta por cuatro veces en un mismo mes calendario. Si incurren en retrasos, sin justificación, se aplicará las medidas disciplinarias respectivas.

Artículo 27°. CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL FEMENINO: LA DIRECCIÓN y el Sindicato convienen lo siguiente:

- a) No asignar trabajo que requiera exceso de fuerza física, así como guardar con quienes se encuentren en estado de gravidez, las consideraciones inherentes a su estado.
- b) Para aquellas madres trabajadoras que hacen uso de las Guarderías Infantiles, se les deberá conceder 30 minutos de permiso para ingresar a sus labores después de la hora reglamentaria, siempre que acrediten tal situación con las constancias pertinentes de dichas guarderías.
- c) Para las madres que se encuentren en época de Lactancia, LA DIRECCIÓN, concederá una (1) hora diaria de permiso, para que ellas puedan ingresar a sus labores después de la hora de entrada reglamentaria, o bien salir una (1) hora antes, del horario habitual de trabajo, durante un período de quince (15) meses comprobando tal extremo con las constancias pertinentes; contenido este derecho el Artículo 102 inciso K, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 28°. DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL: En el desplazamiento de los trabajadores de la dependencia, LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO se comprometen a observar las siguientes normas:

- 1) **INGRESO A LAS INSTALACIONES:** Todo trabajador que pertenezca a la dependencia tiene el derecho a la libre locomoción dentro de todas sus instalaciones, debiéndose identificar con la credencial que LA DIRECCIÓN debe proporcionar a cada empleado sin ningún costo, la cual debe ser utilizada por todo el personal para ingreso a las Áreas Internacionales dentro de la Terminal Aérea “La Aurora”, únicamente con fines laborales, en ningún caso deberá usarse con propósitos personales; LA DIRECCIÓN deberá hacer todas las gestiones pertinentes ante cualquier entidad del estado que ejerza cualquier tipo de labor dentro del Aeropuerto, ya que esto se preceptúa en el Artículo 131 segundo párrafo de la Constitución Política de la República en el cual los aeropuertos, son considerados bienes de uso público común quedando sujeto a

la Jurisdicción de AUTORIDADES CIVILES. Respetando para ello las normas de seguridad.

- 2) **VIÁTICOS:** A todo trabajador, que le sea ordenado cumplir una comisión oficial, dentro del territorio nacional. LA DIRECCIÓN a través de su departamento de contabilidad, deberá cancelar en forma anticipada la cantidad de viáticos necesaria, sin este presupuesto el trabajador no queda obligado.
- 3) **TRANSPORTE LOCAL:** Todos los trabajadores que laboren en la dependencia, deben tener derecho a transportación tanto para el ingreso y egreso a sus labores como para que cumplan con las comisiones que le sean autorizadas por el tipo de trabajo que efectúen, para tal efecto LA DIRECCIÓN, pondrá a disposición todos sus medios propios de transporte, quedando prohibido utilizar por parte de cualquier trabajador o departamento los vehículos para uso personal o exclusivo, se exceptúan el vehículo del Despacho de la Dirección y el Sindicato: todos los demás deberán ser enviados al Departamento Administrativo quien será el encargado de distribuirlos y asignarlos; ningún departamento o sección deberá poseer vehículo exclusivo a su servicio, quedan exceptuados los vehículos de Bomberos, los buses de transporte de personal solo se utilizaran para tal efecto.
- 4) **TRANSPORTES PARA ESTUDIANTES:** La Dirección se compromete a continuar prestando el beneficio de transporte para trabajadores y estudiantes que ya gozan del mismo.

Artículo 29°. TRABAJOS NO OBLIGATORIOS: Cuando el Trabajador que realice turnos rotativos esté gozando de sus respectivos descansos, únicamente podrá ser llamado en caso de emergencia, a efectuar trabajos de reparaciones o mantenimiento en su Departamento o Sección. El tiempo laborado en este caso, se le compensará el día trabajado más media jornada de trabajo. Dicho descanso lo disfrutará el trabajador la semana inmediata siguiente, quedando a discreción del interesado que día lo hará efectivo, en el entendido que este tiempo no será acumulable.

Artículo 30°. RESPETO Y DECORO EN LAS LABORES: los representantes de LA DIRECCIÓN y los trabajadores, en las labores se guardarán la debida consideración y respeto, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra, así como de actitudes lesivas a la dignidad personal de los mismos. El trabajador que preste sus servicios en la Dependencia no podrá ser ocupado en horas hábiles para trabajos particulares al servicio del Jefe o empleados que desempeñen cargos de Dirección o Representación de la misma.

Igualmente, todos los trabajadores deberán presentarse a sus labores y ejecutar las mismas, observando normas de una adecuada conducta y decoro personal.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31°. MEDIDAS DISCIPLINARIAS: LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO conviene que, para garantizar la disciplina de los trabajadores de la Dependencia, así como para sancionar las violaciones a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil y las del presente Pacto y las demás faltas en que incurran durante el servicio, la Junta Mixta elaborará el REGLAMENTO INTERNO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL, en el plazo de 60 días, a partir de la vigencia del presente pacto.

Artículo 32°. APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO: LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO convienen en resolver de acuerdo a lo señalado en la Ley de Servicio Civil, y su Reglamento, de las sanciones en relación a las faltas en el desempeño de las labores.

Artículo 33°. DERECHO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR: Todo trabajador que pueda ser afectado por una sanción disciplinaria tiene el derecho a que se le haga formulación de cargos respectiva, se le notifique y se le conceda audiencia por el plazo de tres días, para que pueda presentar las pruebas que estime convenientes. En ningún caso el trabajador, podrá ser trasladado de un departamento o sección a otro sin consentimiento expreso de él, salvo por una causa justificada y comprobada que ha cometido una falta que amerite dicha acción.

CAPÍTULO V ASUETOS, VACACIONES, PERMISOS

Artículo 34°. ASUETOS: LA DIRECCIÓN reconoce como días de asueto anual obligatorio con goce de salario, los siguientes: El uno (1) de enero; miércoles, jueves y viernes de Semana Santa; (26) de abril, uno (1) de mayo; diez (10) de mayo para las madres trabajadoras; diecisiete (17) de junio día del padre; treinta (30) de junio; diecisiete (17) de julio día de Aniversario de STAC; (4) de agosto día de Aniversario de USTAC; once (11) de septiembre día de la Aviación Civil, quince (15) de septiembre; veinte (20) de octubre; uno (1) de noviembre; el veinticuatro (24), veinticinco (25) y treinta y uno de diciembre; cada día del cumpleaños del trabajador, el día de la Fiesta Titular de la localidad en donde esté situado el Centro de Trabajo. Si uno de los asuetos mencionados en el párrafo anterior dentro del calendario se encuentre en fin de semana (sábado o domingo) dicho asueto se otorgará el día hábil siguiente.

Artículo 35°. ASUETOS EN PERÍODO DE VACACIONES: Si los días de asueto obligatorio, establecidos en este Pacto coinciden con el período de vacaciones, éstos no formarán parte del período vacacional.

Artículo 36°. VACACIONES: Por cada año de servicios continuos, LA DIRECCIÓN concederá treinta 30 días hábiles de vacaciones remuneradas a todos sus trabajadores.

LA DIRECCIÓN, en determinados centros de trabajo, podrá establecer el sistema de vacaciones unificadas, siempre y cuando esta medida no afecte a la mayoría de los trabajadores de dichos centros.

Artículo 37°. ANTICIPO DEL PAGO DEL BONO AERONÁUTICO POR GOCE DE VACACIONES: Cuando al trabajador se le autorice el goce de sus vacaciones LA DIRECCIÓN le pagará la bonificación por servicio aeronáutico correspondiente a ese período. Debiendo el trabajador solicitarlo durante los primeros 15 días del mes anterior al goce de vacaciones, una vez al año exceptuando los meses de enero y diciembre.

Artículo 38°. COMPLEMENTO SALARIAL: LA DIRECCIÓN pagará una bonificación vacacional de quinientos (Q500.00) quetzales a cada trabajador, el que será pagado el quince de Noviembre de cada año, con cargo a renglones 015 y 033 cubierto con recursos propios; y un Bono Diferido Aeronáutico de Mil quinientos quetzales (Q1500.00), que deberá ser cancelado anualmente, durante el mes de Enero de cada año.

Artículo 39°. GOCE DE VACACIONES: Las Vacaciones son obligatorias y se disfrutarán por períodos completos, salvo los casos siguientes:

- a) Si después de fijada la fecha de vacaciones, por causas de emergencia en el servicio o particular del trabajador, se hiciere necesario adelantarlas o posponerla, con anticipación no mayor de diez (10) días a la fecha convenida, las partes interesadas convendrán la nueva fecha en que disfrutará sus vacaciones sin que estas prescriban;
- b) Si durante el período de vacaciones el trabajador sufriera incapacidad por causa de enfermedad común o accidente conforme certificación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), o médico de LA DIRECCIÓN, el trabajador afectado tendrá derecho a disfrutar del resto de su período vacacional al terminar la incapacidad;
- c) Cuando LA DIRECCIÓN (bajo responsabilidad del jefe inmediato del trabajador), por casos de emergencia y siempre y cuando no lesione los intereses del trabajador requiera la prestación de servicios de trabajadores que esté gozando de su período de vacaciones, les compensará con tiempo adicional, por el tiempo laborado de conformidad con lo establecido en este Pacto. Los días de vacaciones no disfrutados los gozará el trabajador posteriormente, en la fecha que de común acuerdo determinen el trabajador y el Jefe Inmediato;
- d) Si al terminar la relación de trabajo, el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones, LA DIRECCIÓN pagará al trabajador o a la persona por éste en el documento respectivo, si fuere el caso, los importes del período vacacional y bonificación vacacional correspondientes o la parte proporcional de dicho período, de acuerdo a lo establecido en este Pacto;

- e) Si durante el período en que un trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones, entra en vigencia un aumento de salario, el aumento respectivo que correspondía al trabajador, le será cancelado en su período próximo al pago.

Las Vacaciones no son compensables en dinero, salvo lo preceptuado en el inciso d) de este artículo.

Los casos no previstos en el presente artículo y a solicitud de él o los interesados, serán resueltos por la Junta Mixta.

Artículo 40°. PERMISOS Y LICENCIAS: LA DIRECCIÓN conviene en otorgar las siguientes licencias con goce de sueldo, salario y bonificación:

- a) Por contraer matrimonio el trabajador (a): 6 días hábiles.
- b) Por nacimiento de hijos del trabajador (a): 3 días hábiles, se incluye el día para los trámites en el Registro Civil.
- c) Por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, conviviente, hijos, hermanos de trabajador (a): 5 días hábiles;

Se entiende que el permiso a que se refieren el inciso anterior, rige cuando el fallecimiento ha ocurrido dentro del perímetro o jurisdicción en el cual el trabajador (a) desarrolle sus actividades, pero si el mismo ha ocurrido fuera de dicho perímetro jurisdiccional, a 50 kilómetros de distancia de la misma dicho permiso será ampliado convenientemente por la Dirección, atendiendo a la distancia en que hubiere ocurrido.

- d) En caso de fallecimiento de empleados de LA DIRECCIÓN, se conviene en otorgar el permiso respectivo para que una comisión formada por compañeros de la Dependencia en que laboraba el fallecido deben concurrir al funeral. Además proporcionará el servicio de bus necesarios.
- e) En caso de emergencia por enfermedad grave de los familiares del trabajador (a), a que se refiere el inciso c) del presente artículo, dos (2) días hábiles, en este caso el trabajador (a) deberá comprobar fehacientemente la causa de la Licencia.
- f) Para cumplir citaciones de autoridades judiciales y administrativas previa demostración de tal extremo, el permiso se concederá cuantas veces sea necesario.
- g) Para los padres y madres que dentro de su núcleo familiar, exista uno de sus hijos, con necesidad de asistencia médica con carácter extraordinario y con la estricta responsabilidad de la Dirección, se le otorgará permiso con goce de sueldo, salario y bonificación, durante cinco (5) días dentro de un mismo mes calendario; en el entendido que estos no son acumulables, para gozar de un período mayor posteriormente y con el aval de un médico colegiado debiendo tramitar la autorización del jefe inmediato.

- h) Asuntos urgentes o impostergables de carácter privado. LA DIRECCIÓN concederá licencia por un plazo no menor de tres (3) días en el caso de cada trabajador, por necesidad urgente o impostergable, por el tiempo indispensable, según estimación de la misma ante cada caso concreto. Se entiende por asuntos urgentes o impostergables, aquellos casos en que sea imposible al trabajador (a) dejar de atender o posponer la atención de los mismos, sin causar grave daño a sus intereses personales o a los de sus familiares. Por consiguiente, las partes convienen en que los casos comprendidos en éste, son los que se determinan a continuación:
1. Accidente en alguno de los parientes del trabajador, comprendidos en el inciso c) de este artículo;
 2. Parto anormal de la cónyuge o conviviente del trabajador;
 3. Siniestro que afecte directamente los bienes del trabajador;
 4. Trámite propio de préstamo ante el Banco de los Trabajadores, o cualquier empresa financiera;
 5. Otras situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que exija la presencia personal e inmediata del trabajador (a), tiempo que sea necesario.
- i) Asunto de carácter educativo: LA DIRECCIÓN gestionará el permiso con goce de sueldo, salario y demás prestaciones, en los siguientes casos:
1. Para los estudiantes que se encuentren realizando su trabajo de tesis o el Examen Técnico Profesional, dentro de un mismo año calendario, tres meses de licencia, de los cuales uno será con goce de salario;
 2. Becas de estudio, Preparación o capacitación: En el caso de que algún trabajador de LA DIRECCIÓN sea favorecido, invitado o desee participar en alguna beca de estudio, seminario, conferencia, curso de estudio de preparación o capacitación, se le autorizará el tiempo que comprenda dicha beca, curso, seminario de preparación, etc. Con goce de sueldo o salario y demás prestaciones debiendo el trabajador acreditar tales extremos. LA DIRECCIÓN deberá proporcionar el transporte aéreo, cuando sea en el extranjero para el trabajador y de ser posible para su esposa o conviviente, y los viáticos correspondientes para el trabajador de acuerdo a la escala vigente.

Para todos los casos contemplados en el presente artículo, se hará constar las circunstancias necesarias y se comprobará fehacientemente las mismas.

En los casos comprendidos en las literales a), b), c), d), f), g) y h) del presente artículo; los Jefes de Departamento y/o Sección, serán los responsables de gestionar los permisos, con la solicitud por escrito en el momento o después de acaecido el hecho por parte del interesado, además deberán dar los avisos y el trámite correspondiente ante LA DIRECCIÓN.

Artículo 41°. PERMISOS Y CONTINUIDAD DE TRABAJO: Los permisos que conceda LA DIRECCIÓN, con o sin goce de salario, no interrumpen la relación laboral y por lo tanto, el trabajador que los disfrute conservará todos los derechos establecidos en las

Leyes, Reglamentos y en el presente Pacto. El trabajador está obligado a incorporarse a su trabajo el día hábil siguiente del vencimiento del permiso, en caso de no presentarse se le aplicará el Régimen Disciplinario establecido en este Pacto.

Artículo 42°. PERMISOS NO ACUMULABLES: Queda entendido que los permisos comprendidos en el artículo 40 del presente pacto, no son acumulables ni podrán ser usados más allá de tres veces al año, salvo en el caso de los incisos c), e) y g).

Artículo 43°. DERECHO DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN: Cuando LA DIRECCIÓN deniegue el permiso con goce de salario solicitado, conceda un permiso que a juicio del trabajador no satisfaga sus necesidades o no autorice el trabajador podrá solicitar, por escrito la Reconsideración ante LA DIRECCIÓN, la que resolverá con carácter definitivo en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas notificando al interesado.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN ESCALAFONARIO

Artículo 44°. REQUISITOS DE INGRESO: Para ingresar a la Dependencia deberá observarse lo establecido en la Ley de Servicio Civil. Si en el futuro existiera alguna entidad de formación que capacitara o estabilizara al personal, se dará preferencia a la propuesta de ingreso que estén respaldadas con la entidad a fin de que se trate.

Artículo 45°. PROPÓSITO DEL RÉGIMEN: Este régimen tiene como propósito proporcionar una base cierta, equitativa y justa para la promoción de los trabajadores a las plazas vacantes definitivas, con el fin de asegurar que sean ocupadas por trabajadores idóneos y superar así la eficiencia y productividad de la Dependencia, y promover la capacitación y desarrollo de la carrera administrativa aeronáutica.

Artículo 46°. DERECHO DE ASCENSOS: LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO se comprometen a observar las siguientes normas para la selección del personal propuesto a una plaza vacante definitiva:

- 1) Cuando se proceda a ocupar una plaza vacante definitiva dentro de la dependencia aparte de cumplir con los requisitos propios del puesto se deberá observar los factores, los cuales serán antigüedad, experiencia, capacidad, nivel académico y eficiencia.
- 2) Todas las plazas vacantes definitivas, deberán ser ocupadas por los trabajadores existentes en la dependencia, los cuales tendrán el derecho a ocuparlas por ascenso; a falta de personal calificado dentro de la dependencia, se aceptará que ingrese nuevo personal a la dependencia pero con experiencia comprobada. Siempre y cuando LA DIRECCIÓN deberá informar al sindicato de las plazas vacantes, para que ambas hagan sus propuestas.
- 3) Las propuestas avaladas por LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO, deberán ser resueltas en definitiva por el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.

- 4) Queda prohibido utilizar las plazas vacantes de la Dirección de Aeronáutica Civil, para empleados de otras dependencias.

Artículo 47°. VACANTES DEFINITIVAS: Son las plazas nuevas o las causadas por ausencia definitiva de los titulares de las mismas debido a ascenso o terminación de la relación laboral por cualquier causa.

Artículo 48°. PUBLICIDAD DE LAS VACANTES: LA DIRECCIÓN, se compromete a colocar en lugar visible, que deberá habilitar para tal efecto; el listado de plazas vacantes por lo menos cada mes, para que los trabajadores opten a los ascensos respectivos, quedando LA DIRECCIÓN, obligada a tramitarlos sin demora.

CAPÍTULO VII SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 49°. OBJETIVO DE LAS NORMAS: Las normas de seguridad e higiene contenidas en el presente capítulo, tienen como objetivo garantizar la integridad corporal, la salud, la higiene, la comodidad de los trabajadores que prestan sus servicios en esta Dependencia.

Artículo 50°. SERVICIOS CLÍNICOS: LA DIRECCIÓN, equipará cada año durante el mes de febrero, a las Clínicas Médicas de la Dependencia, con el equipo necesario así como de medicinas básicas para proporcionar primeros auxilios. Las medicinas básicas serán renovadas por LA DIRECCIÓN cuando sea necesario e implementará siete (7) botiquines que se instalarán dentro de la Dependencia, los cuales estarán disponibles durante todas las jornadas de trabajo.

Artículo 51°. PROTECTORES AUDITIVOS: LA DIRECCIÓN, dotará a los trabajadores de campo y de rampa de protectores auditivos que reduzcan el ruido, que exceda de ochenta decibeles. Los protectores no deberán evitar escuchar las señales sonoras para indicar emergencias y/o peligro.

Artículo 52°. PROTECCIÓN FÍSICA DEL TRABAJADOR: LA DIRECCIÓN, dotará cada año en el mes de febrero, a todos sus trabajadores del equipo necesario, para su protección física y desempeño de sus labores.

El equipo consiste en lo siguiente:

- a) Para trabajadores de campo:
 - 2 Juegos de protectores auditivos.
 - 1 Overall (color a designarse de acuerdo a normas establecidas).
 - 1 Sombrero.
 - 1 Capa por cada trabajador.

- 1 Par de botas de hule.
- 1 Radio de comunicaciones por cada cuadrilla (el cual quedará bajo responsabilidad del jefe de departamento).
- b) Para electricistas y técnicos:
 - 1 Casco de material especial aislante.
 - 1 Overall (color a designarse de acuerdo a normas establecidas).
 - 1 Par de guantes de material especial aislante.
 - 1 Par de botas especiales para electricistas y técnicos en radiocomunicaciones.
- c) Para pintores, mecánicos, enderezadores, torneros, carpinteros, soldadores y auxiliares de mecánica:
 - 1 Gorra de lona.
 - 1 Overall (color a designarse de acuerdo a normas establecidas)
 - 1 Mascarilla protectora contra el polvo y lentes protectores.
- d) Para conserjes:
 - 1 Overall (color a designarse de acuerdo a normas establecidas) y para personal femenino, 2 faldas y 3 blusas.
- e) Para los miembros de seguridad:
 - 1 Par de botas.
 - 2 Uniformes completos.
- f) Para mensajeros:
 - 1 Motocicleta en buen estado, capa y casco.
- g) Para los operadores de Muelles (Rampa):
 - 2 Uniformes completos.
 - 3 Juegos de protectores auditivos (especiales)
- h) Para los trabajadores de Oficina:
 - 2 Pantalones.
 - 2 Camisas.
 - 3 Corbatas.
 - 1 Saco o chaqueta.
- i) Para las trabajadoras de Oficina:
 - 2 Sacos.
 - 2 Faldas.
 - 3 Blusas.

Todos los uniformes con su respectivo logotipo para el personal 011 y 031.

Artículo 53°. CALIDAD DEL EQUIPO: El equipo de protección, deberá ser de buena calidad y adecuada, además se hará la identificación de cada sección y/o departamento de la Dependencia.

Artículo 54°. INTRANSFERIBILIDAD DE OBJETOS DE TRABAJO DE USO PERSONAL: La indumentaria estrictamente personal, usada por un trabajador no será transferida a otro trabajador, por lo que éste queda obligado a devolverla a LA DIRECCIÓN, cuando termine la relación laboral, respondiendo por el mal uso que haga de los mismos.

CAPÍTULO VIII PRESTACIONES ECONÓMICO SOCIALES

Artículo 55°. OBJETIVO DE LAS NORMAS: Las normas de prestaciones económico-sociales contenidas en el presente capítulo, tienen como objetivo, mejorar las condiciones económicas y sociales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en esta Dependencia.

Artículo 56°. SEGURO DE VIDA: LA DIRECCIÓN, seguirá pagando por su cuenta un Seguro de Vida, a favor de cada uno de los trabajadores, por valor de CINCUENTA MIL QUETZALES (Q. 50,000.00). El pago de dicho seguro se pagará a los beneficiarios que el trabajador determine en cada caso.

Artículo 57°. REAJUSTE SALARIAL: LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO en forma conjunta aceptan que se pague de los fondos privativos, con cargo al Renglón 015 y 033 cubierto con recursos propios, LA BONIFICACIÓN POR SERVICIO AERONÁUTICO de acuerdo a la siguiente escala:

• Director General	Q. 3,100.00
• Jefe de Departamento	Q. 2,100.00
• Subjefe de Departamento	Q. 1,900.00
• Jefe de Sección	Q. 1,800.00
• Profesionales y Técnicos	Q. 1,800.00
• Oficinistas y Secretarias	Q. 1,550.00
• Trabajadores Operativos y Especializados y por Planilla	Q. 1,400.00

Dicha Bonificación será efectiva en forma mensual, pagándose el 25 de cada mes por parte de LA DIRECCIÓN.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO

Artículo 58°. DESARROLLO SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO: LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO, convienen en coordinar todas las actividades, sociales, culturales, y deportivas en beneficio de los trabajadores de la Dependencia.

Artículo 59°. INSTALACIONES DEPORTIVAS: LA DIRECCIÓN, consciente de la necesidad de fomentar el deporte dentro de sus trabajadores, rehabilitará dentro de los próximos seis (6) meses de vigencia del presente Pacto Colectivo, las canchas propiedad de la misma para la práctica del deporte, así como la construcción de canchas, de sanitarios y vestidores.

Artículo 60°. AYUDA PARA EL DEPORTE: LA DIRECCIÓN, conviene en entregar al SINDICATO, en el mes de febrero de cada año, pants, uniformes, zapatos, pelotas y otros necesarios para la práctica del deporte y el permiso correspondiente para que sus selecciones participen en los eventos programados por el Ministerio de Cultura y Deportes, o invitaciones que se hagan por otras dependencias o empresas.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

Artículo 61°. PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE PACTO: Toda disposición o prestación aquí contemplada, que no tenga señalado un plazo especial para su ejecución, se entenderá que estará en vigor inmediatamente a la vigencia del presente Pacto.

Artículo 62°. VIOLACIONES AL PACTO: Todas las violaciones al presente Pacto, implica los efectos legales propios de la contravención de que se trate y serán sancionadas de conformidad con las leyes, sin perjuicio de las acciones de los afectados para ejercitar los derechos correspondientes ante los Tribunales de la República.

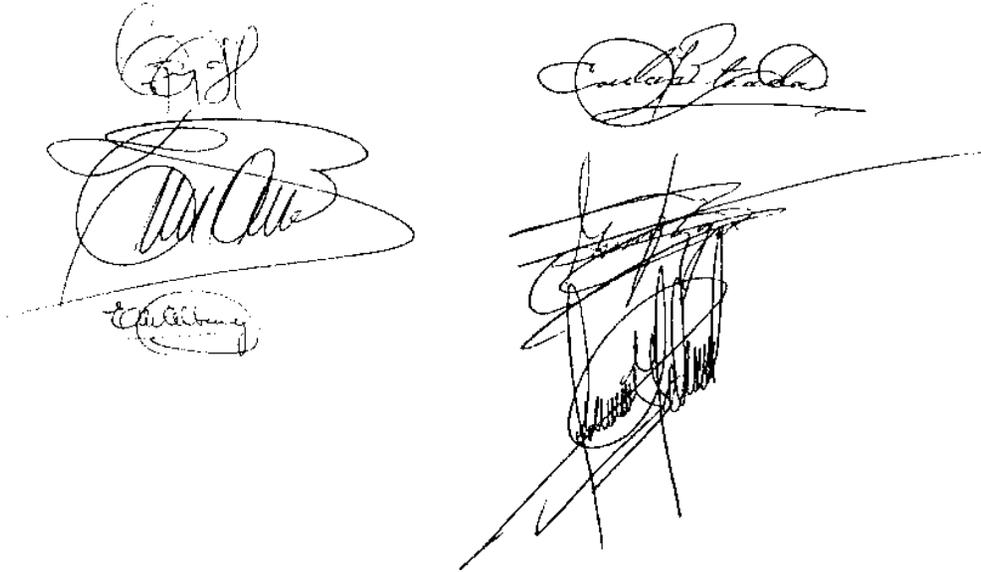
Artículo 63°. IMPRESIÓN DEL PACTO: LA DIRECCIÓN, conviene en mandar a imprimir 1,000 ejemplares del presente Pacto Colectivo, con la finalidad de ser entregados al SINDICATO para su distribución entre los trabajadores.

CAPÍTULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 64°. COMISIÓN PARITARIA: LA DIRECCIÓN, conjuntamente con el SINDICATO, creará una Comisión Paritaria integrada por tres delegados de la parte patronal y tres delegados por la parte laboral, encargada de rendir e informar sobre una Reestructuración de Puestos y Salarios, así como de aspectos económicos de la dependencia con vistas a mejorar el Bono Vacacional, Artículo 38 y la Bonificación por Servicio Aeronáutico Artículo 57 del presente pacto colectivo.

Artículo 65°. Para los efectos del Artículo anterior, se fija a dicha comisión un plazo que vencerá el 31 de julio del presente año, por motivos meramente presupuestarios, ya que el comportamiento financiero se verá en el transcurso del año.

El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se suscribe en la Ciudad de Guatemala, el día 1 de abril del año dos mil tres.



Handwritten signatures of the signatories to the Collective Labor Pact, including names like 'C. Pineda' and 'C. ...'.

Libertad de Expresión

La Libertad de expresarnos:

“...NO es un regalo otorgado sino una posesión ganada. Día a día el esfuerzo ciudadano -de hombres y mujeres- asegurará la posibilidad de ser iguales o diferentes, de pensar lo mismo o de manera distinta. Y será una libertad cuya esencia es la participación en el poder; el poder de hablar y ser escuchado, para exigir y ser atendidos, para disentir y ser respetados. Será una libertad tan ancha como nuestra mente y tan honda como nuestro espíritu. Crecerá conforme luchemos por ella y será disfrutada por quienes la defienden: la historia nunca ha puesto la protección de la libertad en manos de quienes no luchan por ella.”

*Fragmento del ensayo El país que queremos de
Dense Dresser.*



**JUNTA DIRECTIVA DE
UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE AERONÁUTICA CIVIL
– USTAC-
2002-2004**

DE PIE DE IZQUIERDA A DERECHO:

CARLOS MARTÍN ANLÉU
COMITÉ EJECUTIVO AMPLIADO

GERMAN ROJAS MARTÍNEZ
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

NERY LÓPEZ ZAMORA
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIO DE CULTURA Y DEPORTES

MARIO RENÉ FLORES CHIQUÍN
CONSEJO CONSULTIVO

ROBERTO JUÁRES MORALES
COMITÉ EJECUTIVO AMPLIADO

FILOGONIO FÉLIX ESTRADA MALDONADO
CONSEJO CONSULTIVO

CÉSAR ANÍBAL GONZÁLEZ ÁVILA
COMITÉ EJECUTIVO AMPLIADO

CARLOS EDUARDO ESTRADA REYES
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

JESÚS MARÍA GALINDO CÁCERES
COMITÉ EJECUTIVO AMPLIADO

BYRON GILBERTO CARRANZA ORELLANA
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

JOSÉ ARTURO RUIZ TRHAMPPE
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIO GENERAL

SENTADOS EN EL ORDEN USUAL:

JOSÉ ALFREDO CALDERÓN OCHOA
CONSEJO CONSULTIVO

JESSIKA BEDILIA GARCÍA LÓPEZ
SECRETARIA

AURA MARINA HERNÁNDEZ DE TÉLLEZ
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS

LESLY PAULINA MEJÍA
COMITÉ EJECUTIVO AMPLIADO

IRMA YOLANDA MADRID FRANCO
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIA DE PROPAGANDA

EDGAR RICE ROLDÁN CÚA
COMITÉ EJECUTIVO / SECRETARIO DE FINANZAS



**POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL
MARÍA EUGENIA CALVO, SERGIO SIGÜENZA y LUIS MONTÚFAR**



**POR LA UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL – USTAC -.
CARLOS EDUARDO ESTRADA, GERMAN ROJAS y JESÚS GALINDO**

----- Siendo el día y hora señalado para la continuación de la audiencia de conciliación conforme la resolución dictada el día de ayer, se procede de la siguiente manera: SE VERIFICA LA PRESENCIA DE LAS PARTES y a continuación se establece que los mismos se encuentran presentes y se identifican como corresponde. Seguidamente se procede informar a las mismas la continuación de la audiencia. Por lo que se le concede la palabra en su orden: Las partes expresan que presentan ante el Tribunal la versión definitiva del proyecto y solicitan su aprobación para proceder a firmarlo. En virtud de lo expuesto El Tribunal resuelve: JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONÓMICA: CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN; Guatemala, DOS DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL TRES. I. Se tiene a la vista para resolver la solicitud de las partes dentro del presente conflicto colectivo respecto a la aprobación del Convenio que arribaron contenido en el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO presentado al tribunal en esta audiencia y; CONSIDERANDO: Que el derecho de trabajo es eminentemente conciliatorio y que el arreglo o convenio arribado por las partes y contenido en el Pacto Colectivo que se suscribirá en esta fecha por las mismas se encuentra ajustado a derecho por lo que es dable darle la aprobación legal correspondiente, y como consecuencia deberá darse por terminada la controversia, haciéndosele saber a las partes que deberán suscribir el pacto sin más trámite y que el mismo tiene carácter obligatorio durante el plazo convenido. Artículos: 285, 293 al 299, 321 al 329, 377 al 384, 385, 386 Código de Trabajo; 141, 142, 143, 147 de la Ley del Organismo Judicial. Por Tanto: Este Tribunal de CONCILIACIÓN con base en lo considerado y leyes citadas al

resolver DECLARA. I. APRUEBA el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO acordado por EL COMITÉ DEL SINDICATO UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL y la DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL del MINISTERIO DE COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA, DEPENDENCIA DEL ESTADO DE GUATEMALA a través de sus delegados facultados para el efecto.

II. Como consecuencia se da por terminada la controversia y se levantan las prevenciones decretadas en contra del PATRONO EMPLAZADO, **en resolución de fecha trece de julio del año dos mil uno**; proferida por el Juez Quinto de Trabajo y Previsión Social; III. Se le hace saber a las partes que deberán suscribir el pacto colectivo sin más trámite y que el mismo tiene carácter obligatorio para las mismas durante el plazo convenido; IV. Oportunamente remítase al MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UN EJEMPLAR del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debidamente suscrito, para los efectos legales correspondientes; V. NOTIFÍQUESE.- **NOTIFICACIÓN: En este momento cuando son las doce horas con cuarenta minutos las partes quedan legalmente notificadas de la resolución que precede.** A continuación las partes proceden a firmar sin más trámite y en esta audiencia el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo aprobado por el Tribunal de Conciliación en tres ejemplares, uno para incorporarlo a los autos y uno para cada una de las partes. Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio, cuando son las doce horas, con cuarenta y cinco minutos, la cual previa lectura por las personas que intervinieron en ella, la aceptan, ratifican y firman juntamente con los miembros del Tribunal de Conciliación y Secretario que autoriza.



**ADMINISTRACIÓN Y DIRECTIVA SINDICAL
DURANTE LA CUAL SE NEGOCIÓ EL PRESENTE PACTO COLECTIVO**

DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL
P.A. MANUEL ABUNDIO MALDONADO ESTRADA
DIRECTOR / INTERVENTOR

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE AERONÁUTICA CIVIL –USTAC-

COMITÉ EJECUTIVO

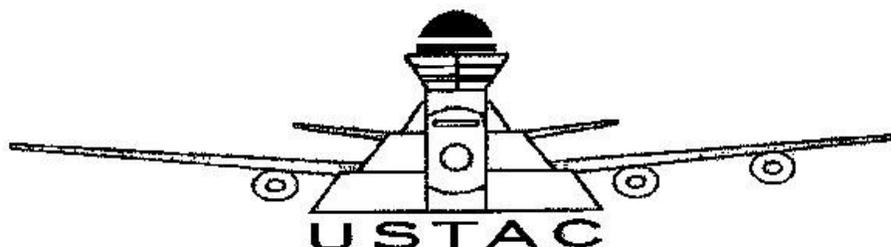
JOSÉ ARTURO RUÍZ TRHAMPE - Secretario General
BYRON GILBERTO CARRANZA ORELLANA – Secretario de Organización
GERMÁN ROJAS MARTÍNEZ – Secretario de Trabajo y Conflictos
AURA MARINA HERNÁNDEZ DE TÉLLEZ – Secretaria de Actas y Acuerdos
EDGAR RICE ROLDÁN CÚA – Secretario de Finanzas
MERCEDES CRECENCIA TZUL CASTRO – Secretaria de Previsión Social
IRMA YOLANDA MADRID FRANCO – Secretaria de Propaganda
CARLOS EDUARDO ESTRADA REYES – Secretario de Formación y Capacitación
NERY LÓPEZ ZAMORA – Secretario de Cultura y Deportes

CONSEJO CONSULTIVO

JOSÉ ALFREDO CALDERÓN OCHOA
MARIO RENÉ FLORES CHIQUÍN
FILOGONIO FÉLIX ESTRADA MALDONADO

COMITÉ EJECUTIVO AMPLIADO

CÉSAR ANÍBAL GONZÁLEZ ÁVILA
JESÚS MARÍA GALINDO CÁCERES
CARLOS MARTÍN ANLÉU GONZÁLEZ
ROBERTO JUÁREZ MORALES
JEENY NINETH GARCÍA GONZÁLEZ



UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE AERONÁUTICA CIVIL -USTAC-

El sindicato Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil –USTAC-, nació hace 4 años, en 1,998. Su creación fue producto del descontento de los trabajadores afiliados ante la mala gestión del antiguo sindicato (despidos, falta de prestaciones sociales y formas de trabajo inadecuadas), por no realizar una acción sindical que realmente los representara en la defensa de sus intereses y derechos ante la empresa, D.G.A.C. Frente a esta situación, el 24 de julio de 1,998 tomaron la decisión de formar un nuevo sindicato, el cual lo constituyeron con 22 afiliados.

A partir de su fundación –USTAC- ha llegado a conformarse con una base de más de 350 miembros y gracias a nuestro trabajo y esfuerzo por lograr nuestros objetivos, hemos llevado a cabo múltiples actividades culturales, sociales y deportivas, para bienestar de nuestros afiliados. Así mismo, otras actividades para beneficio no sólo del empleado aeronáutico, sino de su familia.

ADENDUM AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL (DGAC) Y EL SINDICATO “UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE AERONÁUTICA CIVIL” (USTAC). En la Ciudad de Guatemala, a las quince horas en punto del día once de octubre del año dos mil once, constituidos en el lugar que ocupa la oficina del Despacho del Señor Interventor de la Dirección General de Aeronáutica Civil, ubicado en el cuarto nivel del edificio de la Dirección General, por una parte y en representación de la Dirección General de Aeronáutica Civil el Señor **JUAN JOSÉ CARLOS SUAREZ**, en su calidad de interventor, por la otra parte, el **COMITÉ EJECUTIVO del SINDICATO “UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE AERONÁUTICA CIVIL – USTAC-**, para hacer constar lo siguiente: **PRIMERO:** Se establece y conviene en adherir el presente adendum al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, vigente entre la Dirección General y la Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil – USTAC-. **SEGUNDO:** La Dirección General, después de analizar el Acuerdo Gubernativo número ciento ochenta y cinco – dos mil ocho (185-2008) que contiene **“LAS NORMAS PARA REGULAR LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA QUE, EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS SE DEBE IMPLEMENTAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”** y lo contenido en el Artículo 10 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente entre la Dirección General y los Trabajadores, así como las leyes laborales nacionales y acuerdos de trabajo internacionales en materia de Derechos Laborales, ratificados por el Estado de Guatemala, donde se manifiesta que las condiciones mínimas de los trabajadores serán establecidas por este marco jurídico y podrán ser ampliadas por medio de la negociación colectiva y luego de haberse sostenido reuniones de diálogo y negociación con el Sindicato (**USTAC**) las partes convienen en: **TERCERO: 1)** Establecer un **PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO** que dignifique a los trabajadores de la Dependencia que prestan sus servicios en los renglones presupuestarios 011 “Personal Permanente” y 031 “Jornales”. Se conviene en otorgar al trabajador que se incorpore a este Programa una compensación económica equivalente a un salario por cada año de servicio continuo que haya prestado a la Dependencia, tomando como base el último salario mensual que el trabajador haya devengado, bajo los siguientes criterios: **a)**

Podrán aplicar los trabajadores que tengan 60 años de edad o más, al momento de presentar su solicitud, o los trabajadores que tengan 20 años o más de servicio continuo en la Dependencia; **b)** El trabajador deberá demostrar la continuidad de los años de labores, mediante certificación extendida por la Dependencia o el Ministerio de Finanzas Públicas; **c)** Las personas que deseen incorporarse al Programa deberán presentar su solicitud a la Gerencia de Recursos Humanos, en el formulario que le será entregado para tal efecto, durante el mes de enero de cada año, en donde se realizarán las gestiones administrativas y financieras correspondientes. Cada caso será atendido en el orden que ingresen y en función de la disponibilidad presupuestaria. **LA DIRECCIÓN**, dentro de su Presupuesto General de Ingresos y Egresos de cada año deberá realizar las gestiones presupuestarias y financieras necesarias para asignar la cantidad mínima de Dos Millones de Quetzales (Q. 2,000,000,00), a partir del Ejercicio Fiscal 2012 para el pago de este beneficio. En el caso de las plazas vacantes definitivas obtenidas por el Programa de Retiro Voluntario se aplicará lo contenido en el Artículo 46 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente. Lo convenido en este punto deja sin efecto cualquier otra gestión que sobre el particular se encuentre en trámite para el ejercicio 2012. **2)** Definir un horario de trabajo para el personal masculino y femenino que cuente con sesenta (60) años de edad y una relación de trabajo ininterrumpida de 10 años en el área de mantenimiento en edificios y pistas de aterrizaje de la **DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL –DGAC-**. El horario de labores queda de la siguiente manera: De lunes a viernes de 9:00 a 13:00 horas, para el personal 011 Personal Permanente y 031 Jornales. Dicho horario será efectivo a partir que el trabajador cumpla la edad y presente su solicitud a la Gerencia de Recursos Humanos, la que emitirá el dictamen respectivo. **3)** Con el ánimo de facilitar al trabajador el goce de los períodos vacacionales a que tenga derecho, los mismos podrán ser disfrutados de manera fraccionada, para lo cual el Jefe Inmediato deberá hacer constar su consentimiento. **CUARTO:** Se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha treinta minutos después de su inicio, quedando contenido en tres hojas tamaño carta, de papel membretado de la Dependencia. Leído lo escrito lo ratificamos, aceptamos y firmamos.

POR LA DIRECCION GENERAL



Juan José Carlos S.
Interventor
Guatemala, G. A.

Juan José Carlos S.
Interventor
Dirección General de Aeronáutica Civil

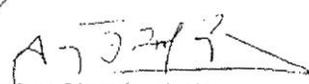
POR EL SINDICATO



José Arturo Ruiz Prhamppe
Secretario General



Antonio Jorge Rosales
Secretario de Organización

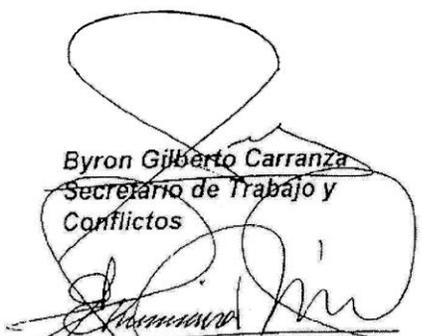


Carlos Martín Anleu
Secretario de Finanzas

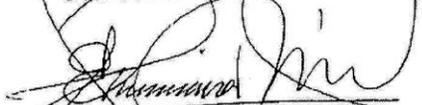


Jessika Bedilia García López
Secretaria de Actas y
Acuerdos





Byron Gilberto Carranza
Secretario de Trabajo y
Conflictos



Elvin Darío Lima Morales
Secretario de Cultura y
Deportes



Haroldo René Solórzano
Secretario de Relaciones
Nacionales e Internacionales



Carlos Eduardo Estrada Reyes
Secretario de Formación



César Anibal González Avila
Secretario de Previsión Social

