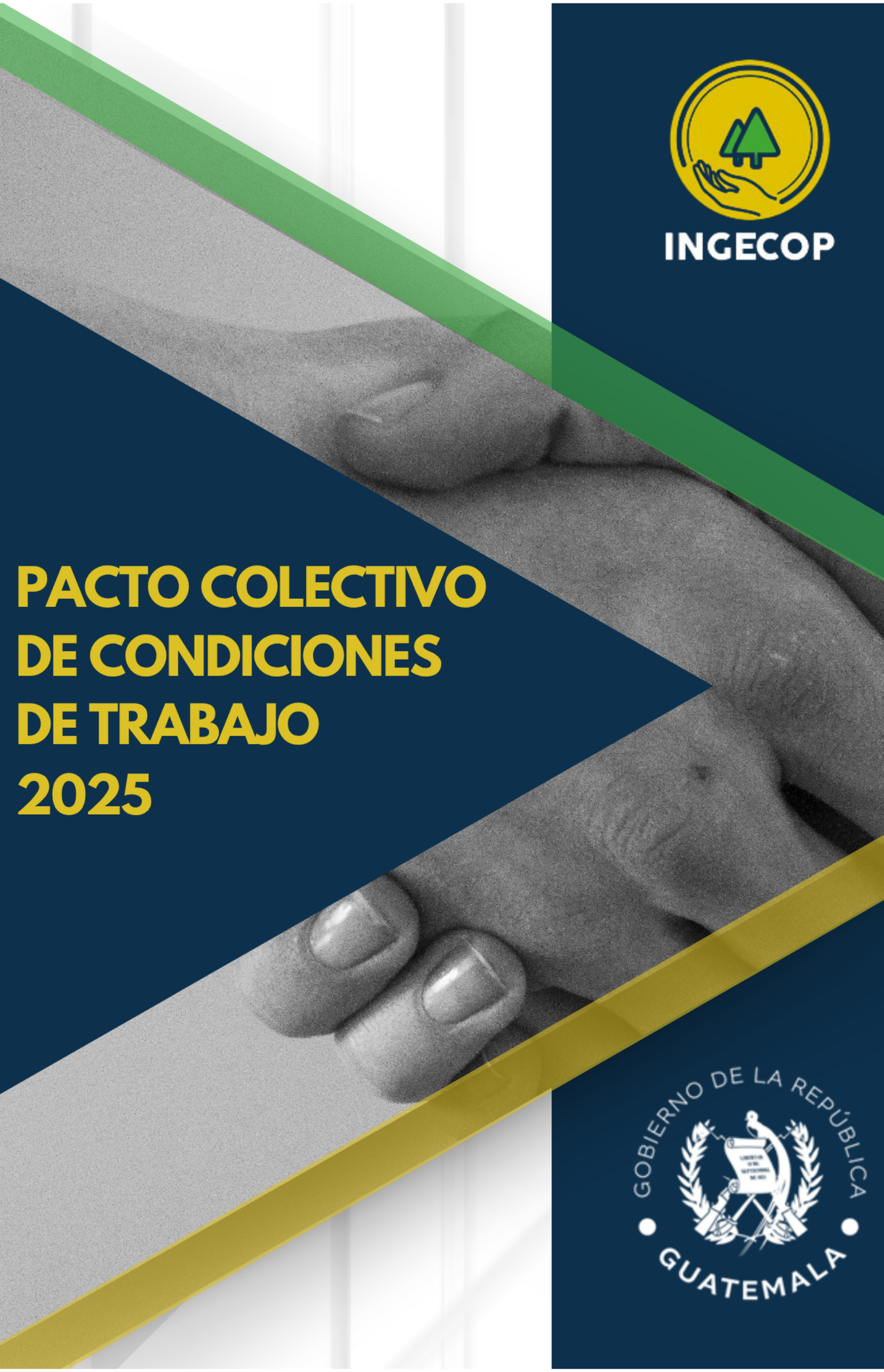
INGECOP

# PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO 2025



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA

Código de verificación
X62vjeSNs2JgDXXsFLozNV



ORGANISMO JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

**LA INFRASCRITA SECRETARIA DEL JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

----------**CERTIFICA**----------

Que las **DIECIOCHO** hojas que continúan son auténticas por haber sido reproducidas directamente de su original y que contienen Sentencia Arbitral de fecha veintisiete de septiembre de dos mil veinticuatro, la cual pertenece al Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social número CERO UN MIL CIENTO SETENTA Y TRES GUION DOS MIL VEINTITRES GUION CERO NUEVE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS (01173-2023-09746) a cargo de Secretaría, el cual fue promovido por el SINDICATO CENTRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS -STINGECOP- en contra del INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS entidad nominadora INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS, se hace constar que a la presente fecha no existe recurso ni notificación pendiente. Y para los usos que al interesado convengan, extiendo, sello y firmo las **DIECIOCHO** hojas de papel especial de fotocopia, más la presente en una hoja de papel membretado del Organismo Judicial. En la ciudad de Guatemala, el treinta y uno de octubre de dos mil veinticuatro. --

ORGANISMO JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

ANGELA GUADALUPE SAMAYOA TZOC
SECRETARIO(A)
EB4AEB11281C6357A22E864EB29D80D4

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

ORGANISMO JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

Digitally signed by ORGANISMO JUDICIAL
Date: 2024.10.31 00:00:00 -06:00
Reason: Sistema de Gestion de Tribunales
Location: JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, GUATEMALA

1374

JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL JUEZ A ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, C. A.

**CONFLICTO COLECTIVO No. 01173-2023-09746. SECRETARÍA / JUEZ A.**

**JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE ARBITRAJE.**

**Guatemala, veintisiete de septiembre de dos mil veinticuatro.**

Se tiene a la vista para dictar **SENTENCIA ARBITRAL** dentro del conflicto colectivo de carácter económico social arriba identificado promovido por el SINDICATO CENTRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS -STINGECOP- quienes comparecieron por medio de los siguientes dirigentes sindicales: JOSE ROBERTO HERNANDEZ GONZALEZ, CESAR ROMEO PICHIYÁ CHALI y BENEDICTO WOTZBELI LOPEZ MALDONADO, siendo asesorados por el abogado HUGO ROBERTO CAHAL TENAS, en contra del INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS, entidad nominadora INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS. La parte empleadora compareció al procedimiento de arbitraje por medio de los delegados LESVIA LILIANA MORALES GOMEZ, MARLEN YESSENIA NATARENO COC y SERGIO ROBERTO SOTOJ VILELA, asesorados por los abogados EMERSON ROBERTO LEMUS LOPEZ y EDNA PATRICIA GARCIA SANTANA. -------

**OBJETO DEL PRESENTE PROCESO**: La aprobación del PROYECTO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO entre el SINDICATO CENTRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS -STINGECOP- y el INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS, entidad nominadora INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS. ----------

**DEL ESTUDIO DE LAS ACTUACIONES SE OBTUVO EL RESUMEN SIGUIENTE: RESÚMEN DE LA CONCILIACIÓN** : Con fecha veintitrés de octubre de dos mil veintitrés, el SINDICATO CENTRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA INSPECCION

GENERAL DE COOPERATIVAS -STINGECOP- emplazó AL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS entidad nominadora INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS, con el objeto de aprobar el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo planteando para el efecto el conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, consistente en SETENTA Y UN artículos; agotados los procedimientos de conciliación y no haber llegado a ningún acuerdo en cuanto a ciertos artículos del mismo, el Tribunal de Conciliación procedió a emitir las recomendaciones, las cuales no fueron aceptadas por los delegados de ambas partes. El Tribunal de Conciliación se abstuvo de emitir nuevas recomendaciones y dio por concluida su participación. Las delegaciones convinieron en someter la cuestión al procedimiento de arbitraje, procediendo en consecuencia a integrar el Tribunal de Arbitraje, habiendo escuchado a las partes. ----

**CONSIDERANDO:** Que el derecho del Trabajo constituye un mínimo de Garantías Sociales, protectoras del trabajador y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa o institución mediante la contratación colectiva y de manera especial por medio de la negociación colectiva. Que la finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener en forma armonizada los derechos del capital y del trabajo, facultándolos la propia ley laboral a apreciar el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del derecho común y a resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. ---

**CONSIDERANDO:** Que el Tribunal debe pronunciarse en relación al Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que originó la presente controversia en relación al artículo de vigencia del pacto colectivo, razón por la cual fue integrado y

declarado competente. En el presente caso de análisis se establece que no se pudo llegar al consenso de suscribir el Proyecto de Pacto Colectivo el cual estaba en discusión como tampoco fue aceptada la recomendación emitida por este Tribunal de Conciliación, por las razones que ya quedaron explicadas con anterioridad, por lo que por imperativo legal debe resolverse lo que en derecho procede emitiéndose el fallo correspondiente, tomando en cuenta todos los aspectos que fueron ampliamente discutidos y presentados por ambas comisiones negociadoras por lo que se debe resolver lo que en conciencia y con entera libertad estimen los miembros que integran este Tribunal al respecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que debe regir en la entidad nominadora de marras.----------

**FUNDAMENTO LEGAL:** Artículos: el Citado y los siguientes: 4, 5, 12, 28, 46, 101, 102, 103, 106, 107, 108, 152, 153, 154, 203, 204, 205 y 252 de la Constitución Política de la Republica De Guatemala; del 1 al 8 de La Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; 1 al 6 y 7 de la Ley del Servicio Civil; 1,2,3,4,5,6,7,8 y 15 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil; 1,2,3,15,17,49,52,53,293,294,298,299, 307 y 321 al 332, 374 al 413 391,397 a),398,401,403,405,406,408,410,411,412 y 413 del Código de Trabajo; Convenio 87 que se refiere a la Libertad Sindical (1948) Convenio 95 sobre La Protección del Salario (1948) Convenio 98 sobre la Protección de Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949) de Organización Internacional del Trabajo 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951); Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo; 23,24 Y 25 de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos; 6 Y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; ,2,3,4,5,6,9,10, 11,12,13,16,17,19,22,23,58, literal D), 94,Y 143 Al 144 de la Ley del Organismo

Judicial. ----

**POR TANTO:** Este Tribunal con base a lo considerado y leyes citadas al resolver **DECLARA:** I. En cuanto al Proyecto del **PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO CENTRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS -STINGECOP- Y EL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS entidad nominadora INSPECCION GENERAL DE COOPERATIVAS, QUEDA DE LA SIGUIENTE MANERA:**

## CAPITULO I

**Artículo 1. Las Partes**: Inspección General de Cooperativas, que podrá llamársele indistintamente -INGECOP- y el Sindicato Central de los Empleados de la Inspección General de Cooperativa -STINGECOP-, que se denominará "EL SINDICATO", celebran el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

**Artículo 2. Propósito Del Pacto**: El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene por objeto regular, armonizar y desarrollar las relaciones de trabajo en INGECOP, sobre bases de justicia social, económica, fundamentalmente la estabilidad laboral y el respeto mutuo a la dignidad humana y auténtica vocación de servicio, estimulando la armonía de la parte trabajadora y de la parte patronal, que les permitan desarrollar sus actividades de mantera eficiente, con productividad y eficacia, así como promover la capacitación personal, el bienestar de los trabajadores y la solución de los problemas laborales con base a una entendida equidad, para el logro del bien común, en beneficio del movimiento cooperativo nacional.

3

13760

JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
JUEZ A
ORGANISMO JUDICIAL
GUATEMALA, C. A.

**Artículo 3. Ámbito de Aplicación**: El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tiene carácter de Ley Profesional entre INGECOP y el mismo se aplicará en todos los contratos individuales de trabajo existentes a la fecha, así como, los que se celebren con posterioridad. Por consiguiente; su aplicación es obligatoria. Como consecuencia tiene preeminencia y es superior a las demás normas laborales o disposiciones de cualquier clase, si éstas los niegan, disminuyan, restringen o tergiversan los derechos aquí consignados.

**Artículo 4. Reconocimiento del Sindicato**: INGECOP reconoce al sindicato como el legítimo representante de los derechos e intereses de los trabajadores a su servicio y se obliga a tratar con los personeros legales del mismo, todos los asuntos de índole laboral, individuales o colectivos que surjan en ocasión de la prestación de sus servicios, En el caso de los trabajadores no afiliados al Sindicato, éste intervendrá previa solicitud expresa de los interesados. Lo anterior, es sin perjuicio del derecho que tiene (n) el (los) trabajador (es) individualmente considerado (s), de recurrir personalmente a plantear sus problemas laborales cuando así lo decida (n).

**Artículo 5. Representantes de las Partes**: La representación de las partes para velar por el cumplimiento y ejecución del presente pacto son:

I) POR INGECOP:

Inspector General de Cooperativas

Sub Inspector General de Cooperativas

II) POR EL SINDICATO

El Comité Ejecutivo

**Disposiciones Complementarias:**

Las partes quedan obligadas a comunicarse por escrito, los cambios de las personas titulares ocurridos en los cargos representativos referidos en los numerales I y II, y en el caso de los miembros del sindicato previo cumplimiento de lo establecido en el artículo 225, literal d) del Código de Trabajo.

**Artículo 6. Prevención de Conflictos**: Cuando se produzca un problema de índole laboral, el sindicato o trabajadores individualmente considerados, deberán acudir en su orden al jefe superior inmediato y luego al Inspector General de Cooperativas, en el caso de la Regionales se deberá acudir previamente a los jefes de las mismas, quienes tratarán, de resolver el caso en la vía directa y el mismo día o en casos excepcionales, en un plazo máximo de 3 días, si el problema no quedara resuelto con la intervención de los respectivos jefes anteriormente indicados, el o los interesados podrán someterlos a la Junta Mixta establecida en el Presente Pacto Colectivo, para que se le dé el tratamiento y la solución más adecuada, de conformidad con la ley.

**Artículo 7. Garantías Sindicales y Respeto Mutuo entre Ingecop y Sindicato:**

Con el propósito de mantener la armonía entre Sindicato e INGECOP, las partes se comprometen en forma estricta a la observancia de las disposiciones siguientes:

a) Respeto a la libre sindicalización de los trabajadores a su servicio, absteniéndose de cualquier tipo de injerencia directa o indirecta en las decisiones que en esa materia adopten los laborantes. Asimismo, el Sindicato se abstendrá de presionar a los

1377

trabajadores en su decisión voluntaria.

JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
JUEZ A
ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, C. A.

b) Evitar todo tipo de discriminación entre sindicalizados y no sindicalizados. Por consiguiente, no se harán concesiones a unos en detrimento de los otros.

c) Permitir a los representantes del Sindicato que ingresen a las instalaciones de INGECOP, para conocer e intervenir en los conflictos o problemas de trabajo que efectúan los trabajadores, aunque se encuentren disfrutando de licencia, vacaciones u otra situación análoga, toda vez que sea en horas hábiles de trabajo y que cumplan ambas partes con lo establecido en el artículo 64, literal c) y e) del Código de Trabajo.

d) Permitir a los representantes del Sindicato se constituyan en las instalaciones de INGECOP, para atender los casos previstos en el numeral anterior. Para ese efecto únicamente deben avisar al jefe de la sección o departamento al cual se dirigen.

e) El derecho de inamovilidad para los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo surte efectos desde el momento de su elección y hasta por 24 meses después de la fecha en que cesen sus respectivos cargos.

f) Deducir de los salarios ordinarios y extraordinarios de los trabajadores sindicalizados, las cuotas ordinarias establecidas en los Estatutos del Sindicato y las cuotas extraordinarias, de conformidad con lo establecido en la Asamblea General, para lo cual debe probarse mediante certificación de Actas extendida por el Sindicato, o cualquier otra deducción que el Sindicato acuerde. También podrá deducirse cuotas ordinarias o extraordinarias a trabajadores no sindicalizados, siempre que éstos lo autoricen por escrito.

**Artículo 8. Correspondencia entre las Partes**: Las partes se comprometen en dar respuesta por escrito en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a la correspondencia que, por razones de índole laboral, se emitan entre sí.

**Artículo 9. Respeto a la dignidad entre Trabadores y Representantes de Ingecop:** Ambas partes guardarán la debida consideración y respeto que imponen las relaciones laborales, absteniéndose de mal trato de palabras o hecho. En el supuesto caso que una de las partes fuere acusada del incumplimiento de esta disposición, se procederá de la siguiente manera:

a) La persona ofendida presentará la correspondiente queja a la Junta Mixta, quien oirá los testimonios y recibirá las pruebas que éstos tengan en su poder. Inmediatamente se dará audiencia a la persona o personas acusadas y a los testigos que éstos presenten en su descargo.

b) Concluida la investigación, la Junta Mixta resolverá el caso, emitiendo la sanción que corresponda, según la gravedad de la falta, cuando ello fuere procedente.

c) Si el trabajador no estuviera de acuerdo con lo resuelto, las partes" quedan en libertad de acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para lo que estimen conveniente.

**Artículo 10. Atribuciones de la Junta Mixta**: Son atribuciones de la Junta Mixta;

1378

conocer con carácter de órgano de conciliación los conflictos económico-sociales, jurídicos y las diferencias que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo.

La aplicación del presente pacto y demás leyes de trabajo y previsión social; los casos y situaciones no previstos en el presente pacto, serán sometidos a la Junta Mixta, atendiendo las características ideológicas del Código de Trabajo, la Ley del Servicio Civil, su Reglamento y Convenios Internacionales de la OIT, ratificados por Guatemala en material laboral.

**Artículo 11. Junta Mixta**: Con el objetivo de resolver conciliatoriamente los problemas de trabajo individuales o colectivos que surjan por la prestación del servicio, se establece la instancia del arreglo directo y para el efecto se crea la Junta Mixta.

a) **INTEGRACIÓN**:

Compuesta por tres miembros titulares y un suplente por cada una de las partes, los cuales estarán investidos de amplias facultades para proponer y acordar fórmulas ecuánimes de conciliación, para resolver los problemas que sean sometidos a su consideración.

La designación y acreditación de los delegados titulares y suplentes debe hacerse por escrito de la manera siguiente: Por parte de INGECOP, con nombramiento emitido por el Inspector o Sub Inspector General de Cooperativas. Por parte del Sindicato a través de nombramiento de Asamblea General con certificación del punto de acta en la cual se hizo esta designación. Ambas partes acuerdan hacerlo dentro de los ocho días hábiles siguientes, a la firma del presente pacto. Los delegados podrán hacerse acompañar de su respectivo asesor.

b) **REUNION**: La Junta Mixta se reunirá en horas hábiles en las oficinas centrales o regionales de INGECOP

Previa convocatoria efectuada por escrito por una de las partes, con tres días de anticipación

Señalando en ésta, el lugar, fecha y hora de la reunión, el o los puntos a tratar e identificar a la

Partes que convoca. En caso de urgencia, la convocatoria podrá hacerse por cualquiera de las

Partes, con veinticuatro horas de anticipación, llenando para el efecto los requisitos de convocatoria indicados en el presente inciso.

No podrán tratarse otros puntos que no se encuentran contenidos en la Convocatoria.

c) **CORRESPONDENCIA:**

Se fijan cinco días hábiles a INGECOP y al Sindicato, para proporcionar la información que se les solicite, con el objeto de resolver los casos que se presenten a la Junta Mixta, contados a partir del día siguiente de la recepción de la solicitud formulada (artículo 45. Literal "e" Ley Organismo Judicial).

d) **OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA:**

Los delegados por ambas partes tienen la obligación de asistir a las reuniones que la Junta Mixta convoque. Las partes velarán porque sus delegados asistan a estas reuniones en el lugar, hora y fecha señalada. Cualquier ausencia por causa de fuerza mayor, deberá ser cubierta por el suplente respectivo y en caso de ausencia de ambos, la Junta conocerá y tomará la decisión que corresponda a criterio de la mayoría

de sus miembros.

e) **QUÓRUM:**

La Junta Mixta se considera integrada cuando se encuentren reunidos la totalidad de sus miembros; sin embargo, dos miembros de cada una de las partes constituyen quórum para celebrar la reunión.

f) **RESOLUCIONES:**

Las resoluciones o acuerdos de la Junta Mixta se tomarán en consenso general; de existir divergencia entre los miembros, éstas se tomarán por mayoría de votos. Cada delegado tiene derecho a un solo voto, en caso de suscitarse un empate, la Junta Mixta lo elevará al Inspector o Sub Inspector General de Cooperativas, quien analizará el caso y resolverá en un plazo de tres días, dando por agotado el proceso administrativo.

g) **ASESORES:**

Los asesores participarán en las reuniones brindando el apoyo necesario a la parte que representa con voz, pero sin voto.

h) **CONFORMACIÓN:**

La Junta Mixta al estar integrada, decidirá en la forma que considere conveniente, la designación entre sus miembros, de un coordinador que tendrá a su cargo la dirección de la reunión, así también de un secretario que tendrá a su cargo la suscripción y transcripción del acta correspondiente; asimismo la elaboración de la correspondencia que deba cruzarse con las partes para hacer los requerimientos o notificaciones

JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
JUEZ A
ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, C. A.

necesarias, así como de la notificación de las resoluciones a los interesados.

i) **LIBRO DE ACTAS:**

INGECOP proporcionará el libro de actas correspondiente a la Junta Mixta, debidamente autorizado. Este libro permanecerá bajo la custodia de la secretaria del inspector General, pero los delegados de ambas partes tienen acceso libremente y sin restricciones, previa solicitud formulada por escrito. El uso que se haga del mismo es responsabilidad directa de quien lo ha solicitado.

J) **CONSTANCIA DE LOS ACUERDOS Y SESIONES:** De las sesiones y acuerdos a que lleguen los delegados de la Junta Mixta, se dejará constancia a través del acta, debiendo conservar cada uno certificación de la misma.

**ARTICULO 12 SUPRIMIDO**

**Artículo 13. Concesiones Vigentes:** Serán nulos todos aquellos actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de las Concesiones ya otorgadas y derecho adquiridos por los trabajadores, sea en forma directa, indirecta o judicial, anteriores y posteriores.

**ARTÍCULO 14. Asambleas del Sindicato:** INGECOP, reconoce el derecho del sindicato de efectuar sus Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias, para el efecto concederán el tiempo correspondiente con goce de salario a los afiliados que participen legalmente en la misma, tomándose en cuenta la distancia. Para los efectos anteriores, el sindicato notificará a las autoridades de INGECOP, con seis días de

anticipación a la celebración de asambleas ordinarias y con veinticuatro horas de anticipación para la celebración de asambleas extraordinarias, para el efecto, a partir de la notificación las autoridades deberán: No emitir nombramientos a los afiliados del sindicato.

**Artículo 15. Licencias o Permisos**: INGECOP concederá licencias o permisos con goce de salario en la forma siguiente:

a) Por desempeño de una función sindical, cuando sea solicitado con anticipación; y, que éste se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, por siete días hábiles, en el mismo mes calendario para cada uno de ellos.

b) Cuando sea solicitado con anticipación, en caso de trabajadores sindicalizados a concurrir a seminarios, congresos, conferencias de naturaleza sindical o laboral, INGECOP concederá permiso de la manera siguiente:

b.1.) Si la actividad es en el país, se otorgarán cinco días calendario a todos los afiliados en un mismo mes.

b.2.) Si la actividad es en el extranjero, se otorgarán noventa días en un mismo año calendario y hasta por tres personas.

b.3.) No se otorgará licencia o permiso que se indica en los sub incisos anteriores, si él o los designados están cumpliendo comisión o trabajo especial.

c) En caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente de hecho, sus hijos, hermanos del trabajador, cinco días hábiles. En caso de que el sepelio se realice fuera del perímetro departamental en el que preste sus servicios, se reconocerá un días más.

d) Por fallecimiento de un pariente dentro de los grados de ley, no contemplados en el inciso anterior, tres días hábiles. En caso de que el sepelio se realice fuera del perímetro departamental en el que preste sus servicios, se reconocerá un día más.
e) Por contraer matrimonio el trabajador, ocho días hábiles, incluyéndose el día de su celebración legal.

f) Por nacimiento de hijos del trabajador, cinco días hábiles.

g) Para cumplir citaciones de alguna autoridad judicial, administrativa, permisos al IGSS, cita médica particular, se concederá las veces que sean necesarias, previa comprobación de tal extremo.

h) En caso del fallecimiento de un trabajador de la Institución, o de un familiar a los que se refiere el inciso "c") de este artículo, se otorgará permiso a una comisión formada por tres o más compañeros de labores, para que puedan concurrir al funeral. En cualquiera de estos casos, se proporcionará transporte adecuado y combustible para acompañarlos a la inhumación respectiva.

i) Se Suprimió

j) Para los efectos de otorgar las licencias o permisos a que se refieren las literales c), d), e), f), y m), se deberá comprobar fehacientemente la causal invocada.

k) Otros casos no contemplados en los incisos anteriores podrá otorgarse licencias si concurren circunstancias calificadas.

l) INGECOP otorgará licencia de carácter educativo con goce de salario en los casos siguientes:

l.1) Para los trabajadores que sean estudiantes de nivel diversificado y universitario que deban realizar prácticas o ejercicio profesional supervisado, hasta sesenta días hábiles adecuando este plazo a las necesidades del caso.

l.2) Para los trabajadores que sean estudiantes universitarios que deban someterse a examen técnico profesional (privado), treinta días hábiles cuando el examen se realice en usa sola convocatoria, o dicho plazo fraccionado cuando la convocatoria se dé en distintas fases.

m) Se suprimió

**Artículo 16. Autorización de Licencias**: Para otorgar las licencias referidas en el artículo anterior, INGECOP, faculta a las autoridades siguientes:

Para las licencias comprendidas en los incisos c), d), e), f), g), h) e i), la Sección de Recursos Humanos.

Para las literales no contempladas en el inciso anterior, la o el Inspector General de

Cooperativas o el Sub Inspector General de Cooperativas.

**Artículo 17. Sede Sindical**: INGECOP, proporcionará al sindicato una local para sede administrativa en cualquier lugar del edificio de la institución, dotado de mobiliario, equipo de oficina, equipo de cómputo, línea telefónica e internet para el desenvolvimiento de sus funciones. Este local constituirá su sede para recibir notificaciones.

## CAPÍTULO II
## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Artículo 18. Requisitos de Ingreso**: Para ingresar a prestar servicio a INGECOP, el candidato debe llenar como mínimo los requisitos de estudio, experiencia laboral que requiera el puesto, como se establece en la Ley de Servicio Civil o el manual de funciones de INGECOP. Se dará prioridad a los hijos de los trabajadores indemnizados, con retiro voluntario, fallecidos o jubilados, sin discriminación alguna.

**Artículo 19. Jornadas y Horarios De Trabajo**: INGECOP y EL SINDICATO, convienen en mantener una jornada ordinaria diurna de ocho horas diarias y no podrá ser mayor de cuarenta horas de labores a la semana, de lunes a viernes, incluyendo el período de almuerzo que será de una hora, el cual se otorgará entre las doce y las catorce horas. Dicho horario es aplicable a todos los trabajadores de INGECOP, Oficina Regional de Quetzaltenango, Alta Verapaz y Huehuetenango, oficina de atención al cooperativista y cualquier otra regional u oficina que se cree con posterioridad, debiendo quedar constancia del horario de jornada de trabajo y del

horario de almuerzo; a través de, los controles administrativos correspondientes.

**Artículo 20. Jornadas Extraordinarias de Trabajo**: El trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que determina el artículo anterior, se considerará extraordinario, ya sea diurno o nocturno. Las horas extraordinarias simples las que se trabajan después de la jornada ordinaria, así como; los días sábados y domingos; y horas extraordinarias especiales, las que se laboren en días de asueto.

**Artículo 21. Retribución de la Jornada Extraordinaria de Trabajo**: Toda la jornada efectiva de trabajo extraordinaria deberá ser remunerado en dinero, de acuerdo a las siguientes reglas a los trabajadores en la forma siguiente:

a) Con cincuenta por ciento (50%) más del salario ordinario del empleado en las horas extras, si la misma se efectúa en días hábiles o sea de las 6:00 a 8:00 y de 16:00 a 18:00 horas.

b) Con cien por ciento (100%) más del salario mensual ordinario del empleado en las horas extras, cuando se ejecute en jornada nocturna de 18:00 horas de un día a 6:00 horas del día siguiente, así mismo en días inhábiles y en los días de asueto.

c) En ningún caso la jornada ordinaria y extraordinaria diaria, podrá superar las doce horas diarias de trabajo.

d) En los casos de no contar con la disponibilidad presupuestaria, INGECOP hará el pago de la jornada extraordinaria, compensando a través de reposición de tiempo, el

que se deberá gozar únicamente en el mismo período anual laboral. se podrá compensar a través de reposición de tiempo.

**Artículo 22. Régimen Vacacional**: INGECOP, otorgará un periodo vacacional de veinte días hábiles por cada año de servicio o la parte proporcional que le corresponda, los cuales se incrementarán en un dia hábil por cada año de trabajo, dicho periodo no podrá ser superior a cuarenta días. Las vacaciones son obligatorias y se disfrutan por periodos completos, a partir del mes de diciembre. Únicamente podrán fraccionarse cuando se trate de labores de índoles especial, que no permitan la ausencia del titular durante un periodo completo de vacaciones, las que se concederán un mes después del suceso. Todos los trabajadores están obligados a firmar la constancia de haber disfrutado su periodo de vacaciones.

**Artículo 23. Días de Asueto**: Son días de asueto remunerados, además de lo establecido en el artículo 50 del Reglamento de Personal de INGECOP, un día en el mes de enero para los peritos contadores, el lunes, el martes y el miércoles santo, un día en el mes de julio por celebración del día internacional del cooperativismo y un día en el mes de agosto por celebración del aniversario de los sindicatos de la institución, respectivamente.

**Artículo 24. Botiquín De Primeros Auxilios**: INGECOP, mantendrá un botiquín de primeros auxilios debidamente equipado con los medicamentos necesarios, en las oficinas centrales y oficinas regionales; así también los vehículos al servicio de INGECOP, contarán con botiquín. Será la Jefatura Administrativa quien determine a la

persona, a cuyo cargo estará la administración y responsabilidad del mismo.

## CAPITULO III

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 25. Comportamiento Personal**: En las relaciones laborales deberá observarse en general las debidas consideraciones y el respeto mutuo, debiendo abstenerse de toda ofensa de palabra o, de hecho. El trabajador que preste sus servicios a INGECOP, no podrá ser ocupado en horas hábiles para trabajos particulares de jefe o subalterno alguno, en consecuencia, a ningún trabajador se le podrá aplicar medida disciplinaria por negarse a prestar dichos servicios.

**Artículo 26. Medidas Disciplinarias**: Se aplicarán las medidas disciplinarias, contenidas en el Reglamento de Personal Vigente de INGECOP, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento; en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

## RÉGIMEN DE ASCENSOS

**Artículo 27. Derecho de Ascenso de los Trabajadores**: INGECOP garantiza el derecho a sus trabajadores de ocupar puestos por el sistema de ascensos, de acuerdo con normas que se estipulen en el presente capítulo, con el propósito de fomentar una fuerza laboral capacitada con ambiente armonioso, la seguridad en su trabajo e

igualdad de oportunidad.

**Artículo 28. Preeminencia del Pacto**: En materia de ascensos y ocupación de puestos, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tiene preeminencia sobre cualquier otra norma o disposición que regule la materia.

**Artículo 29. Calidades y Factores determinantes para el Ascenso**: Las calidades y factores que deben tomarse en cuenta para el ascenso a un puesto son:

a) **Capacidad**: Es el conocimiento teórico y práctico, grado de escolaridad que posea el (la) trabajador (a), que le de aptitud necesaria para comprender las funciones del puesto a que se aspira, a manera de poder desempeñarlo eficientemente. La capacidad será determinada mediante examen práctico y acreditada mediante título, diploma, certificación o constancia de estudios de capacitación, extendidos por instituciones legalmente establecidas.

b) **Experiencia**: es la adquisición de conocimientos mediante la práctica correspondiente, necesaria para ejecutar eficientemente el trabajo. La experiencia se obtiene fuera y/o dentro de INGECOP, mediante práctica. Para determinar la experiencia, el solicitante aportará la documentación original necesaria.

c) **Proximidad al Cargo**: Es la relación existente entre el puesto vacante y el desempeñado por el solicitante en la INGECOP.

d) **Récord de Trabajo**: Es el historial de servicio del trabajador y el cual incluye la evaluación del desempeño del mismo.

1384 11




e) **Antigüedad**: Es el tiempo acumulado en forma continua o discontinua durante el cual el trabajador (a) ha prestado sus servicios a INGECOP.

f) **Requisitos de Ley**: Es el conjunto de normas legales que regulan los requisitos para optar un cargo en la administración Pública. Y en el presente caso se encuentra establecidos en el artículo 39 del pacto.

**Artículo 30. Valorización De Calidades Y Factores**: Para efectos de valorización de calidades y factores, se establecen los siguientes porcentajes:

| | |
|---|---|
| Capacidad | 30% |
| Experiencia | 25% |
| Proximidad al Cargo | 10% |
| Récord de trabajo | 15% |
| Antigüedad | 20% |
| TOTAL | 100% |

En la realización y calificación de las pruebas, el jefe de la Sección de Recursos Humanos convocará a un delegado del Departamento donde se dé la vacante y un delegado del Sindicato designado por la filial, ambos con carácter de observadores para dar fe de la pureza de la prueba.

**Artículo 31. Puestos Vacantes**: Para los efectos de este Pacto, los puestos vacantes pueden ser:

a) **Puestos Vacantes Definitivos**: Son los causados por ausencia definitiva de los trabajadores (as) titulares de los puestos, asimismo, se consideran como puestos vacantes los de creación futura.

b) **Puestos Vacantes Temporales**: Son los causados por ausencia temporal de los trabajadores (as) titulares de los puestos, debido a licencias, permisos, vacaciones, suspensiones y los que se produzcan por traslados de trabajadores (as).

**Artículo 32. Procedimiento Para Desempeñar Puestos Vacantes Temporales**: INGECOP, deberá llenar los puestos vacantes temporales con trabajadores a su servicio y sólo en el caso de no existir personal para cubrir el puesto, se podrá contratar personal externo. Para el caso de cubrir un puesto vacante temporal, el procedimiento será el siguiente:

a) Para cubrir puesto vacante temporal, tendrá derecho de manera prioritaria el trabajador que ocupe el puesto inmediato inferior en el mismo Departamento o Sección donde se dé la vacante.

b ) El trabajador devengará el salario correspondiente al puesto que ocupe temporalmente, siempre que el salario sea mayor al devengado en su anterior puesto. En caso de igualdad no habrá compensación adicional. El hecho de ocupar un puesto vacante temporal no implica el derecho de ascenso definitivo ni la pérdida del derecho de volver el designado a su anterior puesto, al desaparecer la causa que hubiera motivado su temporal movilización.

1365 12

JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
JUEZ A
ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, C. A.

**Artículo 33. Elaboración Práctica y Calificación de Exámenes Teóricos Prácticos para Ascensos**: Con el propósito de garantizar la objetividad, pureza e imparcialidad en la realización de las pruebas teórico-prácticas para trabajadores (as) que deseen llenar los puestos vacantes, se establecen las siguientes normas:

a) Las pruebas de carácter técnico serán elaboradas y ejecutadas en forma coordinada por el jefe de Departamento respectivo y Jefe de Sección de Recursos Humanos. Realizada la calificación de la evaluación en un plazo de cinco días después de la fecha de realización del examen se integrará a los demás factores del artículo 29 del presente pacto y la Sección de Recursos Humanos procederá con el trámite respectivo, y notificará en un plazo no mayor de diez días después a los interesados.

b) En la realización y calificación de las pruebas, el jefe de la Sección de Recursos Humanos convocará a un delegado del Departamento donde se dé la vacante y un delegado por parte del Sindicato que será nombrado por el Comité Ejecutivo del mismo, ambos con carácter de observadores para dar fe de la pureza de la prueba. La designación deberá hacerse por escrito y se entregará al jefe de Recursos Humanos con 24 horas de anticipación lo que constituirá la acreditación como tal para su participación en el desarrollo del evento.

c) La prueba práctica para evaluar la capacidad se realizará en el lugar que para el efecto señale la Sección de Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en las literales a) y b) de este artículo.

d) De la realización de la prueba, deberá dejarse constancia en acta desde su inicio hasta su finalización.

**Artículo 34. Evaluación y Sumatoria de Factores**: Para efectos de evaluación y sumatoria de los factores establecidos en el artículo 29 del presente pacto, la Sección de Recursos Humanos, adjudicará el puesto al que obtenga la calificación más alta, producto de la sumatoria de los factores indicados. En casos de igualdad en la suma de los factores prevalecerá la puntación más alta por el factor de capacidad. La Sección de Recursos Humanos trasladará a la Jefatura del Departamento Administrativo las adjudicaciones hechas, a efecto de que éste las eleve al Inspector General, para su aprobación y autorización.

**Artículo 35. Período de Prueba**: Todo trabajador promovido a un puesto vacante definitivo, quedará sujeto a un período de prueba, a partir de la toma de posesión del mismo hasta por sesenta días calendario. Si el trabajador propuesto ha suplido la vacante de forma satisfactoria con anterioridad y el período fue menor de sesenta días, este tiempo se computará como período de prueba; si excediere el período de prueba, se dará por satisfecho tal requisito. Si el trabajador promovido no desempeñó satisfactoriamente el período de prueba, vuelve a ocupar su anterior puesto, debiéndole cubrir el salario correspondiente al puesto asignado por todo el tiempo que haya durado el período de prueba y no perderá el derecho a ser propuesto en futuras oportunidades, no podrán cubrir con el mismo trabajador dos periodos de prueba consecutivos, si se diera este caso se tomará como periodo de prueba cumplido y se aceptará al trabajador en la plaza correspondiente. En caso de inconformidad por parte de un trabajador que no haya sido ascendido o promovido, tiene el derecho de solicitar revisión sobre la prueba realizada, que se otorgara inmediatamente, revisión que se hará conjuntamente entre los delegados de personal, sindical y el agraviado. Así

1384 13

también, se realizará evaluación de desempeño y rendimiento al finalizar este período de prueba.

**Artículo 36. Traslados**: No podrán hacerse traslados de trabajadores de las oficinas centrales, ni de las oficinas regionales, sin contar previamente con el consentimiento del trabajador o bien con autorización de las autoridades administrativas de trabajo, entiéndase de la Inspección General de Trabajo; de conformidad con el Artículo 20 del Código de Trabajo.

**Artículo 37. Permutas**: Los trabajadores (as) de igual puesto y categoría, por solicitud de la Sección de Recursos Humanos y con autorización de éste, podrán permutarse cuando lo estimen conveniente. Los solicitantes deberán contar la aprobación de los jefes de los Departamentos respectivos. Si la permuta es denegada, los trabajadores (as) podrán recurrir en apelación de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 11 del presente Pacto.

## CAPITULO V

## CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL INGRESO AL SERVÍCIO DE INGECOP

**Artículo 38. Condiciones**: Son condiciones para entrar al Servicio de INGECOP:

a) Presentar por escrito solicitud de trabajo en formulario respectivo;
b) Que exista o se establezca por creación un puesto vacante;
c) Cumplir con los requisitos del artículo siguiente.

**Artículo 39. Requisitos**: Toda persona que desee ingresar a laborar a INGECOP,

debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser guatemalteco por nacionalidad de origen o naturalización.

b) Demostrar que se posee las aptitudes intelectuales y físicas propias para el desempeño del puesto que solicite.

c) Satisfacer los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de conformidad con el Reglamento de Personal y demás Leyes.

d) Someterse a los exámenes teórico-prácticos para el puesto solicitado y a las entrevistas establecidas en el proceso de selección.

**Artículo 40. Exclusividad de las Labores a Realizar**: Los trabajadores (as) están obligados a desempeñar las labores propias al puesto o las que se deriven de su contrato de trabajo, salvo los casos de emergencia en los que INGECOP señale.

Es nulo cualquier nombramiento que se haga en contravención a lo establecido en el presente pacto, es decir, por ejemplo; los puestos de inspectores de cooperativas debidamente nombrados no podrán desempeñarse en puestos de la administración, sin su consentimiento, ni se podrán hacer nombramientos, ascensos o promociones sin seguir el procedimiento establecido para tal efecto.

**Artículo 41. Preferencia a Extrabajadores (as)**: En igualdad de condiciones, se dará preferencia de ingreso a los extrabajadores (as) de INGECOP, que hubiesen trabajado

satisfactoriamente en su anterior relación laboral y cumplan con lo estipulado en el artículo 18 de este Pacto. Para el efecto la Sección de Recursos Humanos juntamente con el sindicato elaborará un informe con base al récord de trabajo de su anterior relación con INGECOP, para conocimiento de la autoridad nominadora.

**Artículo 42. Período de Prueba de Nuevo Ingreso**: Exceptuándose los casos ya previstos en este Pacto, los trabajadores (as) que ingresen por primera vez al servicio de INGECOP, quedarán sujetos a un período de prueba, el cual se reglamenta así:

a) La duración del período de prueba será de tres meses calendario y se computan a partir de la toma de posesión del puesto.

b) Durante el período de prueba, cualquiera de las partes: INGECOP o TRABAJADOR (A), puede ponerle fin a la relación laboral por su propia voluntad, no incurriendo en responsabilidad legal alguna.

## CAPÍTULO VI
## RÉGIMEN ECONÓMICO

**Artículo 43. Principios Generales**: Todo trabajador (a) al servicio de INGECOP, debe ser remunerado con base a lo establecidos en el contrato individual de trabajo. Los salarios, no sufrirán más descuentos o embargos que los permitidos por la Ley; INGECOP se compromete a presentar ante la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, un proyecto de Reclasificación de Puestos y Salarios de la Inspección General de Cooperativas, con el objeto de mejorar las mismas, haciendo las gestiones y trámites necesarios para

obtener su aprobación, o en su caso si ya se hubiera iniciado un proceso similar al señalado, deberá continuarse con el mismo.

**Artículo 44. Implementos De Trabajo**: INGECOP, proporcionará a los trabajadores el equipo o materiales de trabajo que el puesto requiera, los cuales deberán ser de la mejor calidad posible y en atención al presupuesto. Si el equipo a que se refiere el párrafo anterior se deterioró por el uso normal, serán renovados sin costo alguno y previa devolución del objeto deteriorado. En el caso del equipo de cómputo en el área de campo, este será renovado como mínimo cada cinco años, además cuando su trabajo se ejecute fuera de las instalaciones de INGECOP, se proporcionará vehículo para su traslado.

**Artículo 45. Indemnización**. Todo trabajador (a) de INGECOP debe ser indemnizado al terminar la relación laboral, en los casos siguientes: a) al ser despedido sin causa justificada; b) Por muerte del trabajador; c) Por acogerse al Plan de Pensiones de Trabajadores del Estado (Montepío); y, d) Por retiro voluntario, recibiendo su indemnización, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho no excederá de los veinticinco años de salario. En caso de fallecimiento, este beneficio será cancelado a la brevedad posible, a los beneficiarios que haya indicado el empleado o a quien (quienes) que por derecho legal corresponda.

**Artículo 46. Retiro Voluntario**: Los trabajadores de INGECOP con más de cuatro

B48 -15

años de servicio, podrán acogerse al retiro voluntario y así terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, por lo que se le pagara la respectiva indemnización, debiendo presentar su solicitud con 15 días de anticipación y en el caso que INGECOP no contara con la disponibilidad financiera de conformidad con el presupuesto, deberá esperar dicha disponibilidad; INGECOP en el caso que se presenten varios retiros voluntarios de forma simultánea, pagará la indemnización en el orden de presentación.

**Artículo 47. Bono De Antigüedad**: INGECOP, establecerá un complemento para el bono por antigüedad ya existente, así: a) Para los trabajadores que hayan laborado de manera continua e ininterrumpida un período de cinco años hasta nueve años, Q. 575.00, b) Para los trabajadores que hayan laborado de manera continua e ininterrumpida un período de más de nueve años hasta catorce, Q. 925.00; y, c) Para los trabajadores que hayan laborado de manera continua e ininterrumpida un período de más de catorce años en adelante Q. 1,375.00; en todos los casos pagaderos mensualmente.

Estos serán pagaderos a cada trabajador al momento de cumplir los tiempos establecidos, sin necesidad de trámite alguno.

Los trabajadores que gocen de la bonificación profesional también devengarán el bono de antigüedad en la forma prevista en este artículo.

**Artículo 50. Bono Cooperativo**: INGECOP establecerá y aplicará al sueldo mensual de sus trabajadores, un incremento al bono cooperativo ya existente, por la cantidad de setecientos cincuenta quetzales Q. 750.00 para todos y cada uno de los trabajadores

al servicio de la Inspección General de Cooperativas, el cual quedará sin efecto al efectuarse la Reclasificación de Puestos y salarios que sea aprobado por la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Dirección Técnica del Presupuesto, siempre y cuando dicha reclasificación de sueldos sea superior al del momento actual.

**ARTÍCULO 51. BONO NAVIDEÑO**: INGECOP pagará a los trabajadores (as) un bono Navideño equivalente a Q. 4,000.00, pagaderos en el mes de diciembre de cada año. Si la relación laboral fuere menor de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado.

**Artículo 52. Bono Vacacional**: Además de lo dispuesto en los Acuerdos Gubernativos Nos. 642-89 y 742-92 del presidente de la República, se incrementa al Bono Vacacional ya existente, en Un Mil Doscientos Cincuenta Quetzales Exactos (Q. 1,250.00) para cada trabajador; por lo que su sumatoria total asciende a la cantidad de Cuatro Mil Quetzales Exactos (Q. 4,000.00), monto que se hará efectivo en el mes de diciembre de cada año. Si la relación laboral fuere menor de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado.

**Artículo 53. Bolsa de Estudio**: INGECOP, otorgará a los trabajadores Setecientos Quetzales Exactos (Q.700.00), para útiles escolares, por una sola vez al año, para cada uno de los hijos en edad escolar, entiéndase en este caso de 4 años hasta que el hijo o hijos del trabajador obtengan el título de nivel medio; dicha prestación se otorgará en el mes de enero de cada año, debiendo presentar la constancia respectiva

1269 16

de inscripción.

**Artículo 55. Bono de Transporte**: De forma mensual INGECOP, otorgará Quinientos Quetzales Exactos (Q500.00) a cada uno de sus trabajadores para transporte.

**ARTÍCULO 56. Seguro de Vida.** INGECOP, contratará un seguro de vida para todos sus trabajadores, del cual otorgará una copia del documento al sindicato o bien a cada uno de los trabajadores. Estas coberturas estarán sujetas obligadamente a las coberturas que ofrezca la aseguradora contratada.

Los montos para los seguros serán los siguientes:

| | |
|---|---|
| Por muerte natural | Q 75,000.00 |
| Por muerte accidental | Q 100,000.00 |
| Por muerte especial | Q 175,000.00 |

**Artículo 57. Bono de Semana Santa**. INGECOP pagará un bono de semana santa por un monto de Un Mil Quetzales Exactos (Q. 1,000.00), se estipula como fecha máxima para el mismo la semana anterior al inicio de la semana santa. Si la relación laboral fuere menor de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado.

## CAPITULO VII

## DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

**Artículo 58. Funciones de Ingecop y Jurisdicción**: INGECOP, realiza funciones de auditoría similares a empresas de carácter.

Para la solución extrajudicial de los conflictos: Las partes acuerdan respetar y aplicar los procedimientos de conciliación estipulados en este pacto.

Si los conflictos no se resuelven como lo indica el párrafo anterior, las partes se someterán a la jurisdicción de los juzgados de trabajo y previsión social del país, pudiendo acudir en conciliación a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 59. Incumplimiento Del Pacto**: El incumplimiento del pacto por acción u omisión de cualquiera de las normas del presente pacto por alguna de las partes, dará derecho a la otra a tomar las acciones legales pertinentes, agotando previamente la vía directa ante la Inspección General de Trabajo, si se considera oportuno.

**Artículo 60. Interpretación**: En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las normas legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, en todos los casos se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores de INGECOP, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República.

**Artículo 61. Prescripción**: Los derechos de los trabajadores para reclamar contra INGECOP, en lo relativo a los bonos contemplados en los Artículos 45 al 57 del

1390 17

JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
JUEZ A
ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, C. A.

presente pacto, prescriben en el plazo de cuatro años, a partir del momento en que dejen de ser pagados.

**Artículo 62. Denuncia del Pacto**. Cualquiera de las partes puede denunciar el presente pacto, con aviso por escrito a la otra, hasta con cuatro (4) meses de anticipación a la fecha de su vencimiento o cuatro (4) meses después de este, si la denuncia no se efectuare en tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por otro periodo igual (2 años) el incumplimiento del mismo prorrogará indefinidamente la vigencia del pacto.

**Artículo 63. Casos Imprevistos**: Lo que no haya quedado convenido en el presente pacto, y que se refiera a la relación entre las partes, será resuelto conciliatoriamente entre las autoridades de INGECOP y el Comité Ejecutivo del SINDICATO.

**Artículo 64. Obligaciones Presupuestarias**: En consonancia con lo que preceptúa el artículo sesenta y cinco del presente Pacto Colectivo, las autoridades de INGECOP, se comprometen a realizar las gestiones presupuestarias que se requieran ante las autoridades competentes, ya sea de la Oficina Nacional de Servicio civil, la Dirección Técnica del Presupuesto, Ministerio de Finanzas Públicas, Congreso de la República o cualesquiera otras, en un plazo que no excede de treinta días contados a partir de la vigencia de este pacto, a efecto de poder contar con los fondos necesarios para el cumplimiento de la presente Ley profesional.

**Artículo 65. Término Para El Cumplimiento De Las Disposiciones Del Pacto**: Toda

disposición, prestación, derecho y obligación contemplada en el presente pacto, que no tenga señalado un término o plazo especial para su ejecución se entenderá que es de inmediato cumplimiento al estar en vigencia este pacto.

**Artículo 66. Duración del Pacto**: El presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, tendrá una duración de 24 meses, contados a partir de la firmeza del presente laudo. Se conviene que el hecho de que se cumpla el plazo de la vigencia del presente pacto, no implica la disminución, terminación, o pérdida de los derechos, prestaciones y demás disposiciones contenidas en el mismo y mientras no se suscriba el nuevo pacto conservará toda su vigencia.

**Artículo 67. Negociación Del Próximo Pacto**: La negociación del próximo pacto colectivo que sustituirá al presente, podrá iniciarse hasta con seis meses de anticipación a la terminación del mismo.

**Artículo 68. Prevalencia de las Ventajas**: Los derechos adquiridos que beneficien a los trabajadores, como bonos ya otorgados en años anteriores por parte de las autoridades, prestaciones, etc., mantendrán su vigencia de manera inalterable, en consecuencia, no podrán ser disminuidos, tergiversados, ni menoscabados.

**Artículo 69. Pago de las Prestaciones Económicas del Pacto**. Las prestaciones económicas contenidas en el Capítulo VI, Régimen Económico, se harán efectivas hasta que se encuentren aprobadas por la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Dirección Técnica de Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas y se encuentren

1391 18

JUZGADO SEXTO PLURIPERSONAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
JUEZ A
ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, C. A.

disponibles los recursos financieros necesarios continuando con los pagos que ya se hacen y sin disminuir los montos que actualmente se pagan sobre dichas prestaciones.

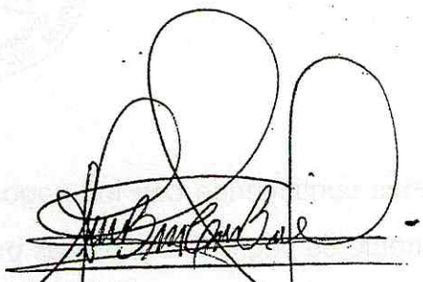
**Artículo 70. Impresión del Pacto**: INGECOP, mandará a imprimir por su cuenta la cantidad de 300 ejemplares del presente pacto, los cuales se entregarán al sindicato, los cuales se distribuirán a los trabajadores al servicio de la Inspección General de Cooperativas.

**Artículo 71. Vigencia**: La vigencia del presente pacto será de dos años, a partir de la firmeza del presente laudo.

III. Una vez firme el presente Laudo Arbitral, se ordena levantar las prevenciones decretadas en resolución dictada con fecha veintitrés de octubre de dos mil veintitrés por el Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, del Departamento de Guatemala; IV. Notifíquese.----------

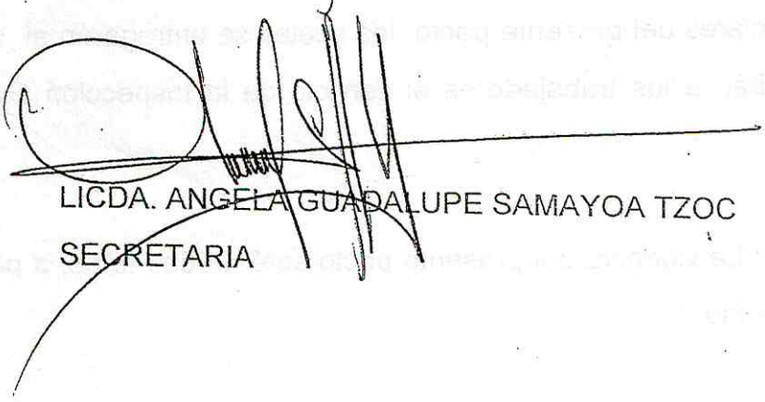
LIC. LUIS ALBERTO CIFUENTES PANTALEON
PRESIDENTE

JOHNNIE RONALDO BARRIOS HERRERA
VOCAL LABORAL



ASTRID BEATRIZ CONTRERAS BAL

VOCAL PATRONAL DEL ESTADO



LICDA. ANGELA GUADALUPE SAMAYOA TZOC

SECRETARIA

INGECOP

INSPECCIÓN GENERAL DE COOPERATIVAS

TRANSPARENCIA
CREDIBILIDAD
CONFIANZA