

DECRETO NUMERO 71-96

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el Artículo 79 de la Constitución Política de la República, se declaró de interés nacional el estudio, aprendizaje, explotación, comercialización e industrialización agropecuaria, habiéndose creado la Escuela Nacional Central de Agricultura como entidad descentralizada y autónoma, encargada de organizar, dirigir y desarrollar los planes de estudio agropecuario y forestal de la Nación y se le dotó de Ley Orgánica, personalidad y patrimonio propios;

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el Artículo 25 de la Ley Orgánica de la citada Escuela, existe la obligatoriedad de elaborar y promulgar una ley específica que regule las relaciones laborales de la Escuela con sus trabajadores y cuente con los instrumentos jurídicos necesarios para el manejo de su personal;

CONSIDERANDO:

Que para el buen ejercicio de la autonomía y descentralización de la Escuela, resulta fundamental que pueda manejar libremente su personal y para el efecto es necesario emitir una ley que regule las relaciones de trabajo, otorgando a la Escuela las facultades de calificar credenciales, emitir nombramientos y aprobar los manuales y reglamentos que complementen su ley de personal dentro de la cual desde luego, debe existir como un derecho inherente al ser humano, el de defensa individual y gremial de los trabajadores, instituyéndose los recursos administrativos y judiciales que hagan posible tal defensa,

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente

"LEY GENERAL DE RELACIONES LABORALES DE LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y SU PERSONAL"

TITULO I

CAPITULO UNICO

Disposiciones Generales

ARTICULO 1. Base legal.

La Escuela Nacional Central de Agricultura, de conformidad con su Ley Orgánica, Decreto número 51-86 del Congreso de la República, es una entidad estatal, descentralizada y autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena, capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones; podrá abreviarse con las siglas ENCA.

ARTICULO 2. Objetivo.

Para el cumplimiento de sus objetivos y funcionamiento emite la presente Ley de Relaciones Laborales entre la Escuela Nacional Central de Agricultura y su Personal, con el fin de lograr un mejor rendimiento cualitativo en sus funciones rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones y garantizar a sus trabajadores una carrera administrativa, con estabilidad, estímulo y equidad en sus labores, así como las justas prestaciones de acuerdo a sus posibilidades económicas. Para los fines de una mejor prestación de los servicios el personal debe superarse en forma perseverante, para incrementar su conocimiento, para ello, la Escuela creará, mantendrá y desarrollará los instrumentos que permitan tal superación, así como son de observancia obligatoria y de carácter general, para lograr los fines para los cuales la misma fue creada.

ARTICULO 3. Propósito.

La Escuela Nacional Central de Agricultura establece un régimen de administración de personal técnico, moderno y eficiente, con base en un Plan de Clasificación de Puestos y Salarios, con el propósitos de asegurar el mejor rendimiento de las funciones institucionales y regular las relaciones de trabajo de su personal.

ARTICULO 4. Naturaleza.

Los derechos que establece esta ley son irrenunciables y se consideran garantías mínimas susceptibles de ser mejoradas conforme a las posibilidades de la Escuela.

ARTICULO 5. Principios.

Los principios fundamentales de esta ley son los siguientes:

1. Los puestos en la Escuela deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
2. Para el otorgamiento de los puestos no debe hacerse discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica y opiniones políticas.
3. El otorgamiento de los puestos se hará mediante el procedimiento de oposición, atendiendo las disposiciones del Plan de Clasificación de Puestos.
4. A igual trabajo prestado en igual de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario. En consecuencia, los puestos deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
5. El personal debe estar garantizado contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.
6. Todo el personal debe estar catalogado, de acuerdo a su capacidad, méritos, tiempo de servicio y demás requisitos establecidos, conforme a los niveles de carreras administrativas siguientes: Dirección, Especialización, Técnico, Oficina y de Servicio. Los niveles a su vez se dividen en categorías y clases de puestos. Los niveles son independientes.
7. Cada nivel, categoría o clase de puesto, tiene una escala determinada de salarios.
8. El salario de cada clase de puesto será determinado según la categoría y nivel contenido en el Plan de Clasificación de Puestos y el Plan de Salarios elaborado para tales efectos.
9. Para ingresar y pertenecer a la carrera administrativa, todo trabajador deberá haber proporcionado la información que permita la clasificación adecuada de su puesto y estar aprobada la denominación en el Plan de Clasificación de Puestos y Salarios.
10. Todo profesional, para poder ingresar y pertenecer a la carrera administrativa de la ENCA, deberá tener clasificada su clase de puesto, de acuerdo a la información proporcionada, satisfacer los requisitos establecidos en el sistema de clasificación de puestos, colegiado activo e incorporado a la Universidad si la naturaleza de las funciones así lo requieren.
11. La actividad de docencia y de investigación requieren de mucha dedicación y por tanto debe fundamentarse la contratación del profesor de la ENCA de medio tiempo y/o tiempo completo, de acuerdo a las necesidades, cumpliendo diario y comprobada ejecución del servicio.
12. La labor del profesor de la ENCA no está limitada a la impartición de una sola cátedra sino debe realizar, además de docencia, actividades de investigación.

ARTICULO 6. Trabajadores de la ENCA.

Se considera trabajador de la ENCA a la persona individual que preste un servicio y ocupe un puesto en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, remunerado con un salario de su erario y bajo la dirección inmediata o delegada de sus autoridades.

Los trabajadores de la Escuela deben ser preferentemente ciudadanos guatemaltecos y sólo podrá emplearse extranjeros cuando no hubieren guatemaltecos que puedan desempeñar con eficiencia el trabajo, de conformidad con el punto 1, del artículo 37 de esta ley. Cuando se trate de personas extranjeras se estará a lo que se convenga en el contrato y siempre que se hubiese cumplido con la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las leyes migratorias.

ARTICULO 7. Ámbito de aplicación.

La ENCA tiene su sede en el departamento de Guatemala y ejercerá jurisdicción en toda la República. Por tanto los trabajadores de la ENCA prestarán sus servicios en el lugar que se especifique en su nombramiento o contrato en donde la institución ejecutó sus proyectos y planes de trabajo.

ARTICULO 8. Aplicación.

Las disposiciones contenidas en esta Ley son aplicables a todos los trabajadores comprendidos en las áreas educativas, administrativas y técnicas que ocupen puestos de carácter permanente, con partida específica y por contrato, que tienen a su cargo el manejo y trámite de los asuntos necesarios para el funcionamiento de la Escuela y de sus dependencias y unidades en el interior de la República. Se exceptúan de esta disposición los miembros del servicio exento. Para el personal contratado por períodos mayores de un año deberá observarse lo relativo a asignación de títulos de puestos y salarios iniciales del plan de clasificación y de salarios que esté en vigencia para el ENCA.

ARTICULO 9. Garantías mínimas.

Las disposiciones establecidas en esta ley son las garantías y prestaciones mínimas que otorga la ENCA a su personal, sin perjuicio de ser mejoras conforme las posibilidades de la Escuela, autorizadas por el Consejo Directivo. De consiguiente, son nulos "ipso jure", todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece y los que hayan sido adquiridos antes de la promulgación de esta ley.

ARTICULO 10. Fuentes supletorias.

Los casos y situaciones no previstos en esta ley deben ser resueltos por el Consejo Directivo de la ENCA, de conformidad con los principio fundamentales de las doctrinas de administración de personal en el servicio público y supletoriamente por la Ley de Servicio Civil, la Ley de salarios de la Administración Pública, el Código de trabajo, las leyes comunes, principios doctrinarios del derecho y criterios aplicables en materia de administración de personal.

TITULO II

ORGANIZACIÓN

CAPITULO I

ORGANOS DIRECTORES

ARTICULO 11. Dirección superior.

Para el cumplimiento de los objetivos administración, funciones y aplicación de esta ley y demás disposiciones derivadas de la misma, en el orden de jerarquía y competencia, corresponde a las autoridades siguientes:

1. El Consejo Directivo, es la máxima autoridad de la entidad y su presidente tiene la representación legal de la ENCA.
2. El director es la autoridad ejecutiva de la escuela y jefe superior de las divisiones y unidades con dependencia del mismo.

ARTICULO 12. Unidades ejecutoras.

Las unidades encargadas de la aplicación de esta ley son:

1. La Junta de Personal.
2. La Sección de Personal.

ARTICULO 13. Otras dependencias.

Es responsabilidad de las autoridades que dirigen las diferentes dependencias o unidades de la ENCA, cumplir y hacer que se cumplan las normas de esta ley y todas aquellas disposiciones que para la mejor aplicación de la misma se emitan.

CAPITULO II DE LA JUNTA DE PERSONAL

ARTICULO 14. Integración.

La Junta de Personal de la ENCA, será paritaria, integrada por dos representantes del Consejo Directivo y dos trabajadores electos por todo el personal de las respectivas áreas.

Cada miembro tendrá un suplente nombrado en la misma forma prevista en el párrafo anterior. En su primera reunión la Junta elegirá a uno de sus miembros titulares para tal.

ARTICULO 15. Duración del cargo.

Los miembros de la Junta de Personal duran dos años en el ejercicio de sus cargos y pueden ser confirmados a criterio de cada organismo nominador por períodos iguales. Los miembros de la Junta de Personal solamente podrán ser removidos por las causas y

en la forma establecida en esta ley.

ARTICULO 16. Calidades o requisitos.

Para ser miembro de la Junta deben reunirse las condiciones siguientes:

1. Ser ciudadano guatemalteco en ejercicio de sus derechos ciudadanos y ser mayor de treinta años.
2. Tener conocimientos de administración de personal y experiencia en el campo de establecimientos de nivel medio debidamente comprobados. Los miembros delegados de los empleados quedan exceptuados de este requisito.
3. No haber sido condenados por delito que implique falta de probidad como hurto, robo, estafa, cohecho, prevaricato, falsedad, malversación de caudales públicos o exacciones ilegales ni haber infringido la presente ley o sus disposiciones complementarias.
4. Ser del estado seglar.
5. No ser contratista de obras o empresas que se costeen con fondos de la ENCA o ser fijadores de los mismos ni personas que tengan reclamaciones relativas a dichos negocios.
6. No estar declarado en insolvencia o quiebra.
7. No estar desempeñando un cargo de dirección en partido político alguno.
8. No estar ligado por parentesco en el grado legal con el Presidente y Vicepresidente de la República, Ministros de Estado, autoridades nominadoras y miembros de los órganos directores de la ENCA, ni con los miembros de la Junta ni con el jefe de la Sección de Personal.

ARTICULO 17. Ausencia o vacantes.

En caso de ocurrir ausencias temporales de un titular y de su respectivo suplente, el órgano nominador hará la designación correspondiente conforme el artículo 14 de esta ley. Si transcurridos treinta días no se han efectuado las designaciones anteriores por quien corresponde, las mismas serán realizadas por el Consejo Directivo de la ENCA y en su defecto de éste, por el señor director de la misma.

ARTICULO 18. Nombramiento de la Junta de Personal.

Los miembros de la Junta de Personal deberán ser designados o electos, según el caso, entre personas que sean miembros del personal de la Escuela. El desempeño de la Junta será cumplido dentro del tiempo de trabajo propio de cada miembro percibiendo la remuneración que corresponda al cargo que se encuentre desempeñando al momento de su designación o elección.

ARTICULO 19. Resolución.

Las disposiciones de la Junta deben ser adoptadas por mayoría de sus miembros y tienen carácter de definitivas, salvo los casos de destitución o despido indirecto, que pueden ventilarse ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social conforme lo preceptuado en el Artículo 82 de esta ley (Efecto de la resolución). En dichos casos si así lo prefiere el interesado, puede impugnar lo resuelto por la Junta, mediante recurso de revisión ante el Consejo Directivo de la ENCA. El Consejo deberá resolver en un término improrrogable de treinta días. Si la petición fuere resuelta por el Consejo negativamente o si no se hubiera proferido la respectiva resolución en tal término, en cuyo caso se tendrá también por resulta negativamente, el recurrente puede acudir a la vía jurisdicción de trabajo previsto en este artículo.

ARTICULO 20. Deberes y atribuciones.

Son deberes y atribuciones de la Junta de Personal, las siguientes:

1. Adoptar normas para su organización y funcionamiento interno, las que entrarán en vigor una vez aprobadas por el Consejo Directivo.
2. Investigar y resolver administrativamente en apelación, a solicitud del interesado, las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley, en las siguientes materias reclutamiento, selección, nombramiento, clasificación y reclasificación de puestos traslados, suspensiones y destituciones. También investigará y resolverá administrativamente, a solicitud del interesado, en los casos de despido indirecto incluirá dentro del procedimiento, la vía conciliatoria entre las partes.
3. Conocer de los proyectos de reglamentos que presente la Sección de Personal y dictaminar sobre ellos, antes de ser sometidos a consideración del consejo Directivo de la ENCA.
4. Rendir al Consejo Directivo de la ENCA por medio de la dirección, al menos un informe de labores realizadas durante el año.

CAPITULO III SECCION DE PERSONAL

ARTICULO 21. Sección de Personal.

La Sección de Personal es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley.

ARTICULO 22. Integración y requisitos.

La Sección de Personal estará a cargo de un jefe que deberá reunir los mismos requisitos para ser miembro de la Junta de Personal. El personal estará integrado, por un analista y una secretaria, quienes reunirán los requisitos establecidos en el Plan de Clasificación de Puestos.

ARTICULO 23. Deberes y atribuciones.

El jefe de la Sección de Personal tiene los siguientes deberes y atribuciones:

1. Velar por la correcta aplicación de esta ley y otras disposiciones sobre la materia, organizando un sistema de administración de personal al servicio de la ENCA de acuerdo con los principios señalados en la presente ley.
2. Organizar la Sección de Personal adoptando las normas necesarias para su funcionamiento interno, las que entrarán en vigor una vez aprobadas por el Consejo Directivo.
3. Reclutar, seleccionar y proponer a los candidatos elegibles para integrar el personal comprendido en el servicio por oposición, de conformidad con los preceptos de esta ley.
4. Establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el servicio por oposición y en el servicio sin oposición, de conformidad con los reglamentos respectivos.
5. Promover programas de adiestramiento y perfeccionamiento de personal.
6. Investigar, informar y proponer soluciones respecto a la aplicación y efectos de la presente ley y otras disposiciones vigentes sobre la materia, a la Junta de Personal.
7. Resolver las consultas que se le formulen en relación con la administración de personal y la aplicación de esta ley y sus disposiciones.
8. Investigar los hechos, hacer comparecer testigos, tomar declaraciones y solicitar la presentación de pruebas para los efectos de la aplicación de esta ley y sus disposiciones.
9. Asistir a las reuniones de la Junta de Personal cuando ésta requiere su presencia y cuando así esté establecido en esta ley y sus disposiciones complementarias. Es entendido que no ejercerá derecho a voto.
10. Elaborar los proyectos de normas y reglamentos que sean necesarios para la correcta aplicación de esta ley, someterlos a conocimiento y dictamen de la Junta de Personal y posteriormente, someterlos a la consideración y aprobación del Consejo Directivo, de la ENCA.
11. Rendir al director y a la Junta de Personal, informe de las labores realizadas durante el año.
12. Los demás deberes y atribuciones que le impone esta ley y sus disposiciones complementarias.

CAPITULO IV AUTORIDADES NOMINADORAS

ARTICULO 24. Autoridad nominadora.

Los nombramientos de los funcionarios, personal docente, técnicos y administrativos de la ENCA, corresponde hacerlos al Consejo Directivo de la ENCA.

TITULO III

CLASIFICACION DEL SERVICIO DE LA ENCA

CAPITULO UNICO

ARTICULO 25. Clasificación.

Para los efectos de la aplicación de esta ley, los puestos en el servicio de la ENCA se comprenden en los tipos de servicios siguientes:

1. Servicio exento.
2. Servicio sin oposición y,
3. Servicio por oposición.

ARTICULO 26. Servicio exento.

El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley, salvo lo preceptuado en el artículo 59, y comprende los puestos de:

1. Director y subdirector.
2. Personal que preste servicios "ad honorem".
3. Personal que sea contratado o nombrado para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado, y
4. Funcionarios o jefes de las divisiones o de áreas de formación académica, división o áreas de producción y comercialización y división administrativa o dependencias o unidades académicas o técnicas de la ENCA, que sean designadas o creadas por el Consejo Directivo.

ARTICULO 27. Servicio sin oposición.

El servicio sin oposición está sujeto a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieren al nombramiento y a despido.

1. Jefe de la Sección de Personal, y,
2. Asesores contratados por el Consejo Directivo para funciones específicas.

ARTICULO 28. Servicio por oposición.

El servicio por oposición incluye a todos los puestos comprendidos en los servicios exento y sin oposición. Los puestos del servicio

por oposición son los que están cubiertos específicamente por el Plan de Clasificación de Puestos y que aparecen en las unidades académicas, administrativas, técnicas y de servicios de la ENCA.

ARTICULO 29. Cambio de clasificación.

Los trabajadores de la ENCA que estando en los servicios por oposición y sin oposición pasen, sin perder su relación laboral, a ocupar un cargo del servicio exento conservarán los derechos adquiridos de conformidad con esta ley.

TITULO IV

CAPITULO UNICO

CLASIFICACION DE PUESTOS

ARTICULO 30. Plan de clasificación.

Para los efectos de esta disposición, la ENCA se regirá por lo establecido en el reglamento del Plan de Clasificación de Puestos y Salarios, elaborado para la misma y aprobado por su Consejo Directivo.

ARTICULO 31. Definición de puestos.

La definición de puestos compete a la Sección de Personal, de conformidad con la reglamentación respectiva, y deberá comprenderá a todos lo puestos que requieran el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad responsabilidad e indole de trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos, requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia, que las mismas pruebas de aptitud pueden utilizarse al seleccionar a los aspirantes de un puesto, y que la misma escala de salarios puede aplicarse en trabajos desempeñados en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

ARTICULO 32. Denominación de la categoría.

Cada categoría tendrá un título que represente la naturaleza de los deberes de los puestos incluidos en ella, y los títulos de los puestos deberán ser usados en los expedientes y documentos seleccionados con nombramiento, administración de personal, presupuesto y cuentas.

Ninguna persona puede ser nombrada para un puesto en el servicio por oposición y en el servicio sin oposición, bajo un título que no haya sido previamente aprobado por la sección de personal y aceptado en el plan de clasificación.

Las categorías deben organizarse en grados, determinados por la diferencia en importancia, dificultad, autoridad, responsabilidad y

calidad del trabajo de que se trate.

ARTICULO 33. Modificación a la definición de puestos.

El jefe de la Sección de Personal tiene autoridad y responsabilidad para proponer modificaciones a la definición de puestos. Estas modificaciones registrarán una vez sean aprobadas por el Consejo directivo, previo dictamen de la Junta de Personal.

ARTICULO 34. Prohibiciones.

Queda prohibido:

1. Nombrar o promover a un trabajador sin que exista previamente la respectiva categoría o grado escalafonario y su correspondiente cuota mínima y máxima de remuneración.
2. Abolir una categoría escalafonaria o un puesto sólo con el objeto de despedir a un trabajador protegido por esta ley.
3. Pasar a un trabajador a una categoría escalafonaria más alta o más baja, sin llenar los requisitos contemplados en esta ley.
4. Hacer cambios o modificaciones a una definición de puestos y en general, cualquier acción u omisión que implique violación a los procedimientos establecidos en este capítulo.

ARTICULO 35. Derecho a revisión.

Los trabajadores afectados por cualquier clasificación o reclasificación de un puesto, tienen derecho a solicitar a la sección de personal la revisión de las mismas. La decisión del jefe en esta materia puede ser apelada ante la Junta de Personal. Las clasificaciones y reclasificaciones que se dispongan no afectarán los derechos adquiridos por los trabajadores en el servicio por oposición.

ARTICULO 36. Notificación.

La clasificación o reclasificación de cualquier puesto y la creación o supresión de clases de puestos en el servicio por oposición y sin oposición, deben ser notificadas inmediatamente a la Dirección de la Escuela y al Departamento Financiero de la misma para los efectos del control y manejo de los salarios.

TITULO V

SELECCION DE PERSONAL

CAPITULO I

INGRESO AL SERVICIO POR OPOSICION

ARTICULO 37. Condiciones por oposición.

Para ingresar al servicio por oposición, se requiere:

1. Ser ciudadano guatemalteco. Sólo podrá emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar el trabajo de que se trate, previa resolución de la sección de personal, la que recabará la información necesaria y deberá, en todo caso, sujetarse a las demás disposiciones legales vigentes.
2. Satisfacer los requisitos mínimos establecidos para el puesto de que se trate.
3. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño del puesto.
4. Demostrar idoneidad en las pruebas y resultados de los exámenes o concursos que establezcan esta ley y otras disposiciones atinentes.
5. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba.

CAPITULO II

EXAMENES

ARTICULO 38. Autoridad y sistema de exámenes.

Corresponde a la Sección de Personal la organización, convocatoria, dirección y ejecución de las respectivas pruebas de ingreso y ascenso.

El jefe de la Sección de Personal dará participación a los jefes y trabajadores de las dependencias de la ENCA en donde ocurran las vacantes, para preparar, celebrar y calificar exámenes. La autoridad nominadora correspondiente relevará de sus deberes a cualquiera de sus empleados seleccionado por dicho jefe, por el tiempo que estuviere sirviendo como examinador especial. Los funcionarios y servidores que actúen como examinadores no recibirán retribución adicional por sus servicios como tales, pero les serán reembolsados los gastos en que incurrieren en el desempeño de sus funciones, según los reglamentos vigentes.

ARTICULO 39. Objeto de los exámenes.

Los exámenes son de libre oposición y tienen por objeto determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el adecuado desempeño de los deberes y atribuciones del puesto de que se trate. Serán orales, escritos, físicos, de credenciales o una combinación de los mismos. El examen de credenciales procede cuando por la naturaleza del puesto de que se trate, se requiera la presentación por los candidatos de documentos que acrediten condiciones profesionales especializadas, de experiencia o de cualquier otra índole a juicio de la Sección de Personal.

ARTICULO 40. Convocatoria y solicitud de admisión.

La convocatoria debe hacerla el jefe de la Sección de Personal con quince días de anticipación por lo menos , a la fecha del examen, con indicaciones de los deberes y atribuciones del puesto, salario inicial, requisitos mínimos descables y exigibles que deben reunir los candidatos, forma de hacer la solicitud de admisión, fecha, lugar y hora de celebración del examen y toda la información que se crea pertinente. El respectivo aviso de convocatoria se debe publicar en los medios que la Sección de Personal juzgue apropiados.

La admisión a examen es libre para todas las personas que llenen los requisitos exigidos y la solicitud debe hacerse por los interesados con las formalidades establecidas en la convocatoria correspondiente.

ARTICULO 41. Candidatos elegibles.

El resultado del examen determinará la calificación correspondiente para ser considerados elegibles. Se considera elegibles y podrán aparecer en el registro correspondiente, los candidatos que en una escala de 0 a 100 puntos, alcancen como mínimo la nota de 60 puntos como promedio de las distintas pruebas que se les someta. La Sección de Personal declarará elegibles a quienes corresponda y establezca el registro de candidatos elegibles. Los trabajadores de la ENCA y los ex-trabajadores de la misma que no hubieren sido despedidos por causa justificada gozarán de un punto de aumento por cada año de servicios hasta un máximo de diez puntos.

ARTICULO 42. Notificación de resultados de exámenes.

Los candidatos serán notificados, dentro de un término máximo de ocho días, de las calificaciones obtenidas en los exámenes y del lugar que les corresponde en el registro de elegibles.

ARTICULO 43. Apelación.

Las personas que se consideren perjudicadas en lo referente a al admisión y calificación de sus exámenes, tendrán el derecho de apelar ante la Junta de Personal, dentro del término de tres días de ser notificada la decisión, para que se revise su caso. La decisión de la junta será definitiva.

ARTICULO 44. Organización y registro.

La Sección de Personal organizará el Plan de Clasificación de Puestos y Salarios y establecerá y conservará los registros de ingresos de ascensos y los demás que sean necesarios para la administración del régimen de personal, con base en las regulaciones establecidas en esta ley.

Los nombres de las personas que aprueben los exámenes deben ser inscritos en el registro respectivo en el orden de las calificaciones obtenidas. El período de vigencia de los registros es de dos años a partir de la fecha de declaración de elegibilidad.

CAPITULO III

NOMBRAMIENTOS

ARTICULO 45. Vacantes y certificación de elegibles.

Siempre que se cree una plaza, o se presente una vacante en servicio de oposición, la Sección de Personal hará uso del registro de candidatos elegibles y entre ellos escogerá al trabajador que mejor reúna las condiciones que la plaza requiera.

ARTICULO 46. Inexistencia de candidatos elegibles.

Si la Sección de Personal no pudiera certificar el registro de elegibles, cubrirá la vacante en forma provisional siempre que la persona llene los requisitos mínimos establecidos para el puesto. Este nombramiento tendrá vigencia por un período hasta de dos meses, dentro del cual la Sección de Personal establecerá el registro respectivo.

ARTICULO 47. Nombramientos de emergencia.

Cuando por motivo de emergencia fuere imposible cubrir un puesto en el servicio por oposición con sujeción los procedimientos establecidos en esta ley, la autoridad nominadora puede nombrar para dicho puesto a cualquier persona capacitada para desempeñarlo, con el fin de evitar la interrupción de un servicio cuya continuidad sea imprescindible. Todo nombramiento de este tipo tendrá vigencia únicamente por el tiempo que dure la emergencia y no podrá exceder de seis meses. Deberá comunicarse a la sección de personal y no podrá prorrogarse ni renovarse.

ARTICULO 48. Responsabilidad.

Ningún funcionario podrá utilizar a efectuar pago alguno por servicios personales a ninguna persona del servicio por oposición, cuyo nombramiento hubiere sido hecho en contravención a esta ley.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 49. Objeto y término del período de prueba.

Toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio por oposición, mediante inscripción de su nombre en el registro respectivo, deberá someterse aun período de prueba en el desempeño del puesto de que se trate. El propósito es determinar la habilidad del mismo para le desempeño de los deberes y atribuciones del puesto.

El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura dos meses, tanto para los casos de ascenso, como para los nuevos trabajadores.

Queda a salvo el derecho del trabajador de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto en el período de prueba, por razones que no constituyen falta. Si la persona estuviere desempeñando el cargo mediante nombramiento provisional, el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del período de prueba correspondiente. Cuando se haya terminado satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador será considerado trabajador regular.

ARTICULO 50. Facultad de la autoridad nominadora.

En cualquier tiempo, dentro del período de prueba la autoridad nominadora puede separar a un trabajador si en su opinión y con base en los informes del jefe inmediato superior, se comprueba que es inepto y no cumple con sus deberes satisfactoriamente, o sus hábitos y su conducta general no justifican su continuación en el servicio, lo cual deberá hacerse del conocimiento de la Sección de Personal.

ARTICULO 51. Evaluación del período de prueba.

Para los efectos de la evaluación del período de prueba, la Sección de Personal deberá establecer el correspondiente sistema, de conformidad con los principios de esta ley.

CAPITULO V

ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS.

ARTICULO 52. Ascensos.

Se considera ascenso el acto por medio del cual el servidor pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior.

Las vacantes se cubrirán, en el mayor grado posible, por medio de ascenso. El ascenso será acordado por la autoridad nominadora,

a solicitud del jefe inmediato superior del servicio o del propio interesado y procede cuando los candidatos llenen los requisitos fijados para el puesto, lo que comprobará a través de exámenes que practicará la sección de personal.

ARTICULO 53. Ascensos temporales.

Los ascensos temporales proceden en los casos de ausencia del titular durante más de treinta días, siempre que el trabajador ascendido llene los requisitos establecidos para el puesto. Los nombramientos en esta forma devengarán el sueldo base del puesto del titular ausente, siempre que éste sea igual o mayor al devengado por el trabajador ascendido.

ARTICULO 54. Nulidad.

Es nulo todo ascenso que se haga sin llenar las formalidades establecidas en esta ley y sus disposiciones complementarias.

ARTICULO 55. Traslados y permutas.

Solamente podrán hacerse traslados de empleados de un cargo a otro de la misma clase, siempre que medie alguna de las siguientes razones:

1. Solicitud del trabajador, con el informe favorable del jefe inmediato de la oficina donde preste sus servicios y del jefe de la oficina que ha recibido.
2. Por razones del servicio, determinadas por el jefe del departamento respectivo conanuencia del interesado.
3. Para mejorar el servicio, con aprobación de la sección de personal. Estos traslados se harán a otros puestos que estén de acuerdo con las capacidades del trabajador, y se acordarán teniendo como base la calificación periódica de sus servicios que haga al jefe respectivo. En ningún caso el traslado debe de perjudicar al trabajador en su sueldo, antigüedad, pensiones, jubilaciones y otros derechos adquiridos.
4. A base de una permuta entre trabajadores de la misma clase o categoría a solicitud de los interesados con el informe favorable de los dos jefes de las oficinas a las cuales pertenecen.

TITULO VI

CAPITULO UNICO

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 56. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores de la ENCA en los servicios por oposición y sin oposición, además de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República y en otras disposiciones de la presente ley y demás disposiciones, gozan de los siguientes derechos:

1. Inamovilidad. A no ser removidos de sus puestos, salvo que incurran en causal de despido debidamente comprobada.
2. Vacaciones. A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veintitrés días hábiles. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. Las vacaciones son obligatorias y se gozarán después de cada año de servicios continuos. Todos los trabajadores están obligados a extender y firmar la constancia que acredite haber disfrutado de cada período de vacaciones.

Las vacaciones deben disfrutarse por períodos completos. Únicamente podrán fraccionarse en dos partes dentro de un mismo año cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan la ausencia del titular durante el período completo de vacaciones, a juicio del jefe de la respectiva unidad de la ENCA.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador haya adquirido el derecho de gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su relación de trabajo, cualquiera que sea la causa. Sin embargo, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, se le compensará en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio, sin que en este caso sea necesario tener el mínimo de 150 días trabajados en el año.

Las vacaciones no son acumulables de año en año, pero el trabajador a la terminación de sus servicios, puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido, correspondientes a los dos últimos años.

La Sección de Personal, con base en sus registros y de acuerdo con los jefes de las respectivas unidades o dependencias, elaborará el programa de vacaciones de todos los servidores a fin de que los servicios no se interrumpan. Los trabajadores de la ENCA deberán ser notificados del período de sus vacaciones por lo menos con quince días de anticipación y la remuneración de las mismas deberá hacerse antes de que principien a gozarlas.

3. Licencias. A disfrutar con o sin goce de sueldo, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos o que se establezcan por el Consejo Directivo de la ENCA.

4. Derechos "post mortem". A que en caso de muerte del trabajador, su familia tendrá derecho al pago de los funerales de éste, en una suma equivalente a un mes de sueldo respectivo. Este pago en ningún caso será menos de tres mil quetzales (Q3,000.00). Además, sus hijos menores de edad o con impedimento físico, su cónyuge o conviviente y los padres que dependían de él, tendrán derecho a recibir en total una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos, hasta un máximo de cinco años. Si los servicios no alcanzaren a cubrir un año, se tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme el promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses. El pago de esta prestación se podrá hacer por mensualidades vencidas y hasta completar la cantidad que corresponda.

La obligación de la ENCA cesará cuando el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubra estas prestaciones por monto igual o superior. En el caso de que no las cubra íntegramente, la ENCA deberá pagar la diferencia.

5. Aguinaldo. A recibir cada año un aguinaldo en efectivo conforme la ley respectiva, para calcular el aguinaldo se tomará como base el promedio mensual de los salarios devengados por el trabajador hasta el 30 de noviembre, o bine la asignación del mes de noviembre en el caso de que ésta sea mayor que aquel promedio.

Asimismo, a la terminación de la relación laboral, por cualquier causa que ésta sea, el trabajador de la ENCA tiene derecho a que se le pague inmediatamente la parte proporcional de aguinaldo de acuerdo con su tiempo de servicio.

6. Calificaciones. A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
7. Indemnización. A recibir indemnización en caso de retiro, ya sea este voluntario, por terminación del período o por supresión del puesto.
8. Pensiones. A gozar las pensiones, jubilaciones y seguro de vida que sean aprobados por el Consejo Directivo.
9. Ascensos. A ser ascendido conforme a los requerimientos de la institución a puesto de mayor jerarquía, mediante la comprobación de eficiencia y méritos de conformidad con las normas de esta ley.
10. Remuneración por servicios. A un salario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de esta ley.
11. Descansos pre y post natal. A un descanso de 30 días antes del parto y 45 días después, con goce de salario, para las trabajadoras de la institución que no estén protegidas por este régimen en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

12. Otros servicios y prestaciones. A recibir un trato justo y respetuoso de su dignidad personal en el ejercicio de su cargo.

A gozar de los demás servicios y prestaciones que la ENCA establezca en el futuro en beneficio de sus trabajadores, de acuerdo con lo que se determine en reglamentos, normas o convenios especiales, que sean precedentes.

ARTICULO 57. Excepción.

Los servidores de la ENCA en el servicio, sin oposición están excluidos del derecho previsto en el numeral 9 del artículo anterior.

ARTICULO 58. Derechos de los trabajadores en el servicio exento.

Las disposiciones de los numerales 2), 3), 4), 5), 7), 8), 10), 11) y 12) del artículo 56 de esta ley, son aplicables también a quienes ocupen puestos en el servicio exento, excepto a los trabajadores "ad honorem", cuya situación está regulada en el artículo 90 de esta ley.

ARTICULO 59. Derecho de asociaciones.

Los servidores de la ENCA tienen derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales, culturales y sindicales. Dichas asociaciones no podrán participar en actividades de política partidista.

ARTICULO 60. Obligaciones de los trabajadores.

Además de las que determinen la Constitución de la República, la presente ley, otras leyes y reglamentos aplicables, son deberes de los trabajadores de la ENCA.

1. Respetar y cumplir con lealtad la Ley Orgánica y los reglamentos de la ENCA, las normas y disposiciones complementarias y las obligaciones inherentes a sus puestos.
2. Cumplir y desempeñar con dedicación y eficiencia las funciones o labores correspondientes a su respectivo cargo o empleo. Y tramitar con prontitud eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
3. Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos de acuerdo con la ley.
4. Guardar la reserva y discreción necesarias sobre los asuntos relacionados con su trabajo, enaltecer y aportar su iniciativa en beneficio de la ENCA.
5. Observar dignidad y respeto hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y de su buena conducta dentro y fuera del establecimiento y asistir con puntualidad a sus labores.
6. Dar aviso por escrito a la Sección de Personal de cualquier cambio de residencia .

7. Participar en los programas de adiestramiento que se organicen para elevar su capacidad y rendimiento.
8. Atender a los requerimientos y presentar los documentos e informaciones que la Junta de Personal de la ENCA o la Sección de Personal les solicite para los efectos de esta ley.

ARTICULO 61. Prohibiciones.

Además de las prohibiciones previstas en esta ley o en otras leyes aplicables, a los trabajadores de la ENCA les está prohibido:

1. Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los trabajadores de la ENCA.
2. Ejercer actividades de política partidista durante y en lugar de trabajo o usar su autoridad oficial para coaccionar o permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro y fuera de su función como trabajadores de la ENCA, ni hacer cualquier otra actividad a favor o en contra de partido político alguno.
3. Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos, de sus superiores o de los particulares con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.
4. Solicitar o recoger, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros trabajadores de la ENCA, salvo excepciones calificadas por el Consejo Directivo.
5. Favorecer o discriminar a los ciudadanos para atender sus gestiones, tomando en cuenta su filiación política.
6. Asistir al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o en cualquier otra, condición anormal análoga.
7. Ejercer cualesquiera de los actos descritos en el numeral 3 con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, ascenso, promoción u otra ventaja análoga.
8. Abandonar el trabajo en horas de labores sin causa justificada o sin licencia de su jefe inmediato.
9. Usar los bienes muebles e inmuebles de la ENCA, para fines distintos de los que corresponden a la institución.

ARTICULO 62. Incompatibilidad.

Quienes presten sus servicios a la ENCA no podrán desempeñar otros cargos públicos remunerados dentro del horario de sus actividades en la Escuela. En todo caso, los servicios a la ENCA deben prestarse complementos, sin alterar las condiciones que deben regirlos y sin que se disminuya la calidad y la cantidad de los mismos. La Sección de Personal tendrá facultades para investigar, de oficio o por denuncia de parte cualquier incompatibilidad de horarios.

Únicamente por razón de horario serán incompatibles los cargos docentes, de investigación, técnicos y administrativos dentro de la ENCA.

Los cónyuges y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, no podrán desempeñar cargos o empleos en la ENCA.

TITULO VII

CAPITULO UNICO

JORNADAS Y DESCANSOS

ARTICULO 63. Jornada de trabajo.

Jornada de trabajo es el tiempo en que trabajador permanece a disposición de la ENCA, de conformidad con esta ley o su respectivo contrato de trabajo.

ARTICULO 64. Clases de jornada.

La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, según lo requieran las necesidades del servicio. Jornada de trabajo diurna es la que se ejecuta entre las seis horas y las dieciocho horas de un mismo día. Jornada nocturna, la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un días y las seis horas del día siguiente. Jornada mixta la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurna y parte del período nocturno, no obstante, se considera jornada nocturna a la jornada mixta en que se laboran cuatro o más horas durante el período nocturno.

ARTICULO 65. Jornada ordinaria y duración.

Se conceptúa la jornada ordinaria de trabajo de la manera siguiente:

1. Jornada diurna. La jornada ordinaria de trabajo diurno, no puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta horas a la semana.
2. Jornada nocturna. La jornada ordinaria de trabajo nocturno, no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de treinta horas a la semana.
3. Jornada mixta. La jornada ordinaria de trabajo mixto, no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de treinta y cinco horas a la semana.
4. Remuneración de la jornada ordinaria. A estas jornadas ordinarias, por ser equivalentes les corresponde el mismo salario, en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. En consecuencia, el salario de la cuota-hora-diaria-mes de las mismas debe pagarse en la proporción correspondiente.
5. Personal no sujeto a jornada ordinaria. No están sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo:
 - a) Los que desempeñen cargo de dirección o de asesoría.
 - b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.
 - c) Los que ocupen puestos de vigilancia que requieran físicamente su presencia. Sin embargo, en cuanto a los servicios de vigilancia que requieran básicamente la presencia de trabajador se regirán en lo relativo a horarios de trabajo, por reglamentos especiales, debiendo permanecer los empleados en sus puestos todo el tiempo que sea necesario para evitar la interrupción del servicio. No obstante lo anterior, estos trabajadores no podrán ser obligados a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en los reglamentos respectivos, correspondiéndole en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.
 - d) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo.

ARTICULO 66. Jornada extraordinaria.

Se conceptúa la jornada extraordinaria de trabajo de la manera siguiente:

1. Jornada extraordinaria de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo que se ejecutaren fuera de los límites de tiempo que determinan el artículo anterior para la jornada ordinaria, se consideran extraordinarias y deben ser remuneradas por lo menos con un cincuenta por ciento más del correspondiente salario ordinario. No se considera jornada extraordinaria la que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni el tiempo que se trabaje como consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que ese último sea imputable.

Sólo se trabajarán horas extraordinarias cuando por las necesidades del servicio sea necesario hacerlo, debiéndose observar previamente el siguiente procedimiento:

a) El jefe de la unidad o dependencia respectiva deberá requerir informe al jefe del Departamento Financiero sobre la disponibilidad de fondos para dicho efecto; una vez acreditado ese extremo deberá obtener la autorización del jefe de la Sección de Personal.

b) No se autorizará el pago de tiempo extra cuando no se hubieran llenado los requisitos antes señalados. Solamente en los casos de emergencia no será necesaria la información y autorización previas, sino su comprobación posterior.

2. Límite de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias no podrán exceder de cuatro al día, salvo el caso de fuerza mayor debidamente comprobada.

ARTICULO 67. Descanso semanal.

Los trabajadores de la ENCA tienen derecho como mínimo a dos días de descanso remunerados después de una jornada semanal ordinaria de trabajo después de cada cinco días consecutivos de trabajo. Es entendido que cuando el salario se pague por quincena, por mes o por período mayor, incluye el pago de los días de descanso semanal y de los días de asueto que no se trabajen.

ARTICULO 68. Días de asueto.

Son días de asueto con goce de sueldo: el 1 y el 20 de enero; el Miércoles, Jueves y Viernes Santo; el 1 de mayo; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1 de noviembre; 24 de diciembre; el 25 de diciembre y el 31 de diciembre. Además, el día de fiesta de la localidad. El 10 de mayo gozarán de asueto con goce de salario las madres trabajadoras de la ENCA. En casos especiales debidamente calificados por el Consejo Directivo, podrá éste autorizar en cada oportunidad otros feriados no comprendidos en el presente artículo.

TITULO VIII

CAPITULO I

REGIMEN DE SALARIOS

ARTICULO 69. Principios generales.

Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de la ley o de sentencia, debe ser equitativamente remunerado mediante el pago de un salario, con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado de igualdad de condiciones, eficiencias y antigüedad. Del salario de cada empleado no podrá hacerse más descuentos que los autorizados por la ley por resolución de los tribunales de justicia. Se establece un sistema de remuneración justa y decorosa a los trabajadores, con el fin de propiciar la eficiencia de sus servicios y normar las disposiciones del mismo.

ARTICULO 70. Plan de salarios.

El salario de cada puesto será determinado sobre la base de cuota-hora-diaria-mes. Se establece un salario mínimo y máximo para cada una de las categorías de puestos. El personal de la ENCA tiene derecho, conforme a esta ley, a incrementar su salario cada año sin que tenga que cambiar de puesto o categoría, hasta alcanzar el límite salarial máximo de la categoría correspondiente. Este incremento se aplicará normalmente durante el mes de enero de cada año.

ARTICULO 71. Valoración de puestos.

Todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición, deben ser valorados y asignados a la categoría y serie de la escala de salarios que les corresponda, de conformidad con un sistema de valoración de puestos complementario del Plan de Clasificación, para dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 4 del artículo 5 de esta ley.

CAPITULO II EVALUACION DEL TRABAJO

ARTICULO 72. Evaluación.

Se entiende por evaluación del trabajo la calificación sistemática y periódica de las ejecutorias de cada trabajador en el ejercicio del puesto que ocupe.

ARTICULO 73. Registros.

La autoridad nominadora, por medio de los jefes de dependencias y unidades de trabajo, está obligada a observar constantemente la

capacidad, eficiencia, calidad de trabajo, comportamiento y honradez de los trabajadores a su cargo y la Sección de Personal deberá llevar los registros respectivos de las ejecutorias de los mismos, para que sus servicios sean objeto de evaluación anual, de acuerdo al sistema de evaluación del trabajo.

TITULO IX

CAPITULO I

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 74. Medidas disciplinarias.

Para garantizar la disciplina de los trabajadores de la ENCA, así como para sancionar las violaciones a las obligaciones y prohibiciones contenidas en esta ley y las demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

1. Amonestación oral. Procede cuando el servidor falte levemente a sus deberes a juicio de la autoridad nominadora o en su caso del respectivo jefe de la unidad o dependencia. Para imponer la amonestación oral se debe procurar hacerlo en privado y, en toda circunstancia, es necesario oír previamente las explicaciones verbales que crea oportuno dar al trabajador afectado y resolver a continuación, en el mismo acto, lo que se crea justo y conveniente.

2. Amonestación escrita. Procede:

a) Cuando el trabajador incurra durante un mismo mes calendario, en tres amonestaciones orales o la gravedad de la falta lo amerite;

b) Cuando la presente ley exija que se haga un apercibimiento escrito antes de efectuar el despido, y,

c) En los demás casos en que la autoridad nominadora o en su caso el respectivo jefe de dependencia o unidad de trabajo desee dejar constancia escrita de la corrección disciplinaria para los efectos de la evaluación de los servicios y para mejor garantizar el correcto funcionamiento de la Institución.

Para imponer la amonestación escrita es necesario que previamente la autoridad nominadora en su caso el respectivo jefe de dependencia o unidad de trabajo, oiga al trabajador afectado en un término de veinticuatro horas, para que éste oralmente o por escrito de las explicaciones que estime conveniente. Si expone pruebas, éstas deberán evacuarse dentro de un término prudencial.

3. Suspensión del trabajo sin goce de sueldo. Procede una suspensión de trabajo por quince días sin goce de sueldo, cuando el trabajador sea objeto de dos amonestaciones escritas en un mismo mes calendario, o cuando cometa a juicio de la autoridad nominadora o del jefe de la Sección de Personal, una falta cuya gravedad amerite esta sanción. Para imponer dicha suspensión es necesario que el jefe de la Sección de Personal otorgue audiencia al interesado, durante un término de tres días dentro del cual podrá ofrecer los medios de pruebas legales alegando por escrito.

ARTICULO 75. Efectos de las medidas disciplinarias.

La imposición de las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo anterior no tiene más consecuencias que las derivadas de su aplicación y por lo tanto no implican pérdida de los derechos otorgados por la presente ley.

Las medidas se anotarán en el registro personal de cada trabajador en la Sección de Personal.

ARTICULO 76. Definición de faltas.

Para los efectos de este capítulo, se entiende por falta la infracción de las obligaciones o prohibiciones contempladas en la presente ley y en las demás normas aplicables al caso, o en el contrato individual del trabajador.

CAPITULO II REGIMEN DE DESPIDO

ARTICULO 77. Despido justificado.

Los trabajadores de la ENCA del servicio por oposición o sin oposición, sólo podrán ser destituidos de sus puestos si incurrn en causal de despido debidamente comprobada.

Son causas justa que facultan a la autoridad nominadora para destituir a los trabajadores de los servicios por oposición, sin responsabilidad:

1. Cuando el trabajador cualquiera sea su puesto, se conduzca en sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho, contra otro u otros trabajadores con motivo de la dirección o ejecución de las labores o fuera de ellas.
2. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio de la ENCA, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo, asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.
3. Cuando el trabajador falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele datos que, por razón de su puesto, debe mantener en secreto.
4. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales consecutivos, en un mismo mes calendario, o durante cinco días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia deberá hacerse dentro de los tres días siguientes a la reanudación de sus labores, si no la hubiere hecho antes.
5. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
6. Cuando el trabajador no acate las normas o instrucciones que su jefe le indique con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
7. Cuando el trabajador viole las prohibiciones y obligaciones a que está sujeto o a las que se establezcan en los reglamentos internos de la ENCA, siempre que se le hubiera apercibido una vez por escrito. No será necesario este apercibimiento cuando el trabajador en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas, aunque se incurra en la falta por primera vez, pero como consecuencia de ello, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o bienes de la ENCA.
8. Cuando el trabajador incurra reiteradamente en negligencia, mala conducta, insubordinación, indisciplina, ebriedad consuetudinaria, toxicomanía, en el desempeño de sus funciones.
9. Cuando el trabajador sea condenado en sentencia firme, por delitos comunes.
10. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave a su contrato de trabajo, a esta ley y demás y normas y reglamentos vigentes en la ENCA.

ARTICULO 78. Pérdida de derechos.

El despido justificado hace perder al trabajador todos los derechos que le concede esta ley y demás disposiciones. Siempre que el despido se funde en un hecho sancionado por otras leyes, queda a salvo el derecho de la ENCA para entablar las acciones correspondientes ante los tribunales respectivos.

ARTICULO 79. Rehabilitación.

Todo trabajador de la ENCA que hubiere sido despedido por cualesquiera de las causales señaladas en el artículo 77 (despido justificado), podrá reingresar al servicio de la ENCA después de haber transcurrido dos años contados desde la fecha de la comisión del acto que dio lugar al despido, siempre durante el período hubiere observado buena conducta y se someta, en su caso, a las pruebas de selección de personal establecidas en esta ley y demás disposiciones. Se exceptúan de los beneficios de este artículo, los casos en que las causas o causales de despido hayan tipificado delitos contra el patrimonio, falsificación de documentos, peculado y malversación.

ARTICULO 80. Procedimientos de despido.

Para el despido de un trabajador en los servicios por oposición y sin oposición se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La autoridad nominadora formulará al trabajador los cargos respectivos y le dará audiencia por un término de tres días, para que exponga por escrito todas las razones y argumentos que convengan a su derecho.
2. Vencido el término de la audiencia a que se refiere el inciso anterior, la autoridad nominadora hará del conocimiento del trabajador afectado su decisión, a fin de que dentro del término de cinco días, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar de tal decisión ante la Junta de Personal de la ENCA, de acuerdo con el artículo 81 (impugnaciones) de esta ley.

ARTICULO 81. Impugnaciones.

Las reclamaciones que establece el numeral 2 del artículo 23 (deberes y atribuciones), así como la apelación a que se refiere el artículo anterior y las demás contenidas en esta ley, deberán sustanciarse en la forma siguiente:

1. El interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el jefe de la Sección de Personal dentro de un término de cinco días a partir de la notificación de la resolución recurrida.
2. Presentado el escrito anterior, el jefe de la Sección de Personal dará cuenta inmediatamente a la Junta de Personal de la ENCA, la que deberá resolver en un término improrrogable de treinta días. Únicamente en los casos de despido, se tendrá por agotada la vía administrativa y por resuelta negativamente la petición o si no se hubiere proferido la respectiva resolución en tal término se considerará agotada la vía administrativa, a efecto de que los apelantes puedan acudir a su elección, ante el Consejo Directivo de la ENCA, conforme lo previsto en el artículo 19 (resoluciones) de esta ley o, de una vez, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 80 de esta Ley de Servicio Civil, ante las Salas de Trabajo y Previsión Social, a plantear su acción.
3. En los demás casos, la Junta deberá resolver todo reclamo dentro del indicado término de treinta días, pero las resoluciones dictadas tendrán el carácter de definitivas e inapelables.

4.El director de la Escuela y el jefe de la Sección de Personal, están obligados a rendir informes y pruebas que le solicite la Junta de Personal de la ENCA, en un término de quince días.

En caso de incumplimiento se tendrán como ciertos los hechos afirmados por el reclamante.

5. Las resoluciones emitidas por la Junta deberán ser clasificadas y recopiladas por la Secretaria de la misma.

ARTICULO 82. Efectos de la resolución.

Con respecto al despido, la Junta de Personal de la ENCA debe decidir sobre la procedencia e improcedencia del mismo, y la autoridad nominadora debe ejecutar inmediatamente la resolución respectiva.

ARTICULO 83. Supresión de puestos.

Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por falta de fondos o por reorganización, previo dictamen favorable de la Sección de Personal. En este caso los trabajadores tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del artículo 56 (indemnización).

ARTICULO 84. Cesación definitiva de funciones.

La cesación definitiva de funciones de los servidores de la ENCA se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia del servidor.
2. Por despido.
3. Por jubilación; y,
4. Por muerte del trabajador.

TITULO X

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 85. Término de la prescripción.

Todas las acciones y derechos provenientes de la presente ley prescriben en seis meses, salvo las excepciones contenidas en el mismo. Sin embargo, el derecho de cobrar salarios por servicios prestados prescribe en dos años.

ARTICULO 86. Interrupción d la prescripción.

La prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la respectiva gestión escrita ante quien corresponde.

ARTICULO 87. De la valoración de puestos.

Todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición, deben ser valorados por el comité de valoración, de conformidad con un sistema de valoración de puestos complementario del plan de clasificación y asignados a la categoría y serie de la escala de salarios que les corresponda. La ENCA dispondrá los estudios correspondientes a efecto de establecer el sistema de valoración de puestos más apropiado para la institución.

ARTICULO 88. De la evaluación del trabajo.

La ENCA efectuará los estudios correspondientes a efecto de establecer un sistema de evaluación del trabajo del personal a que se refieren los artículo 72 y 73 de esta ley. La evaluación especificará las ejecutorias de docentes e investigadores y del personal técnico, administrativo y de servicio, que tengan como objeto valora su comportamiento en el desempeño de los puestos para estimularlos en la promoción salarial, otorgamiento de ascenso y otras prestaciones a que se hagan acreedores de acuerdo con las posibilidades de la institución, así como la toma de decisiones sobre despidos de empleados que no cumplan con sus obligaciones y responsabilidades.

ARTICULO 89. Trabajadores por planilla.

Los trabajadores que se les contrate por planilla y en general todos aquellos servidores de la administración de la ENCA que por la naturaleza temporal de la actividad que desempeñan, se les contrate a plazo fijo o para obra determinada, en todo lo relativo a la sección salarios, jornadas de trabajo y en régimen de terminación de los contratos, se regirán por lo que para el efecto establecen las leyes respectivas.

ARTICULO 90. Trabajadores "ad honorem".

Las personas que presten sus servicios a la ENCA en forma "ad honorem" se consideran también trabajadores de la misma. Estos trabajadores tienen derecho a que se les compute como tiempo de servicio el o los períodos que hubiesen laborado en esa calidad.

ARTICULO 91. Efectos de la prisión provisional, de la detención y de la condena por faltas.

Hay suspensión del trabajo sin goce de sueldo en el caso de prisión provisional durante el tiempo que se mantenga. Si se dictare sentencia absolutoria, sobreseimiento o revocatoria del auto será el trabajador reintegrado a su cargo dentro del término no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que fue ordenada su libertad, sin que haya lugar a la suspensión del salario.

También hay suspensión del trabajador sin goce de sueldo en los casos de condena por la comisión de faltas. En este caso el trabajador será reintegrado a su cargo dentro del término no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que se hizo efectiva su libertad.

ARTICULO 92. Peticiones colectivas laborales.

El Consejo Directivo de la ENCA deberá conocer, estudiar y resolver las peticiones de naturaleza colectiva que en materia laboral formulen los trabajadores de la ENCA.

ARTICULO 93. Casos de reorganización administrativa.

En caso que la autoridad nominadora considere necesaria la supresión de puestos por falta de fondos o por reorganización, deberá contar, antes de acordarla, con dictámenes favorables de la Sección de Planificación y Sección de Personal.

TITULO XI

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO I. Situación jurídica de los servidores.

Los actuales servidores de la ENCA gozarán de los derechos de antigüedad y demás derechos adquiridos. Las nuevas prestaciones y derechos que otorga la presente ley, comenzarán a disfrutarse a partir de la fecha en que entre en vigor.

ARTICULO II. Integración de la Junta de Personal.

La primera Junta de Personal de la ENCA deberá quedar integrada dentro de los treinta días posteriores a la vigencia de esta ley.

ARTICULO III. Disposiciones especiales.

En tanto entra en vigor el artículo 70 (plan de salarios) quedan en suspenso los artículo 64, 65 y 66, mientras se realizan los estudios pertinentes en vista de que el salario en la ENCA está determinado por la escala cuota-hora-diaria-mes y por consiguiente, seguirán vigentes las jornadas laborales actuales de las diversas unidades y dependencias de la Escuela.

ARTICULO IV. Emisión de normas complementarias.

Además de los reglamentos y manuales cuya elaboración está expresamente ordenada en esta ley, la ENCA podrá emitir los reglamentos, manuales y otras disposiciones complementarias a esta ley siempre que no contravengan o tergiversen la presente ni otras leyes de trabajo y previsión social.

ARTICULO V. Vigencia.

El presente decreto entra en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS VEINTISIETE DIAS DEL MES DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS.

CARLOS ALBERTO GARCIA REGAS
PRESIDENTE

FROYLAN VILLATORO
SECRETARIO

EFRAIN OLIVA MURALLES
SECRETARIO.

PALACIO NACIONAL: Guatemala, venticinco de septiembre de mil novecientos noventa y seis.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

LUIS ALBERTO FLORES ASTURIAS
VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA EN FUNCIONES DEL PRESIDENTE

LUIS ALBERTO REYES MAYEN
MINISTRO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN.