



Pacto Colectivo

de condiciones de trabajo

G.A.DH-05

Edición 1



**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES
DE TRABAJO ENTRE EL
INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y
PRODUCTIVIDAD -INTECAP-
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL INTECAP -STINTECAP-**

Guatemala, 21 de noviembre de 2025.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	

ÍNDICE

CAPÍTULO I, DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.	Las partes	1
Artículo 2.	Propósito del pacto	1
Artículo 3.	Ley profesional	2
Artículo 4.	Reconocimiento del sindicato	2
Artículo 5.	Derecho de libre administración de la Institución	2
Artículo 6.	Acción sindical	2
Artículo 7.	Inamovilidad sindical	2
Artículo 8.	Representantes de las partes	3
Artículo 9.	Instancia de arreglo directo	3
Artículo 10.	Comisión mixta	4
Artículo 11.	Derecho de acción y petición	6
Artículo 12.	Derechos adquiridos y reformas a la ley	6
Artículo 13.	Casos y situaciones no previstas	6

CAPÍTULO II, ASUNTOS SINDICALES

Artículo 14.	Derecho de acceso a los centros de trabajo	7
Artículo 15.	Licencia para miembros del comité ejecutivo	7
Artículo 16.	Permisos para eventos sindicales	7
Artículo 17.	Sede sindical	8
Artículo 18.	Descuentos de cuotas sindicales y descuentos acordados por la asamblea general	8
Artículo 19.	Cartelera informativa	8
Artículo 20.	Uso de instalaciones para asambleas del sindicato	9

CAPÍTULO III, CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 21.	Carné de identificación	9
Artículo 22.	Jornadas de trabajo	10
Artículo 23.	Régimen vacacional	12
Artículo 24.	Días de asueto	12
Artículo 25.	Licencias o permisos	13

CAPÍTULO IV, RÉGIMEN DE SALARIOS

Artículo 26.	Salarios y política salarial	13
--------------	------------------------------	----

CAPÍTULO V, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 27.	Reglamento	15
--------------	------------	----

CAPÍTULO VI, PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

Artículo 28.	Seguro de vida	16
Artículo 29.	Clínicas médicas	16
Artículo 30.	Capacitación, entrenamiento y tecnificación para los empleados	16

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	

Artículo 31.	Salario por enfermedad y/o accidente	16
Artículo 32.	Gastos para obtener licencias de conducir	16
Artículo 33.	Bono para transporte	17
Artículo 34.	Servicios de cafetería	17
Artículo 35.	Bonificación anual	17
Artículo 36.	Bono vacacional	18
Artículo 37.	Bono por antigüedad	18
Artículo 38.	Gastos de viático	18
CAPÍTULO VII, RÉGIMEN ESCALAFONARIO		
Artículo 39.	Requisitos de ingreso	19
Artículo 40.	Desarrollo de la carrera administrativa	19
Artículo 41.	Excepciones al régimen de oposición	20
CAPÍTULO VIII, TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS O RELACIÓN DE TRABAJO		
Artículo 42.	Indemnización por tiempo de servicio	21
Artículo 43.	Derechos post-mortem	22
CAPÍTULO IX, RÉGIMEN DISCIPLINARIO		
Artículo 44.	Régimen disciplinario del INTECAP	23
CAPÍTULO X, DISPOSICIONES FINALES		
Artículo 45.	Plazo para el cumplimiento de las disposiciones del pacto	23
Artículo 46.	Impresión del pacto	24
Artículo 47.	Gastos de negociación	24
Artículo 48.	Vigencia	24
CAPÍTULO XI, DISPOSICIONES TRANSITORIAS		
Artículo 49.		24
Artículo 50.		25

ANEXOS

ANEXO A

Tabla de salarios que contiene los incrementos correspondientes al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026	28
---	----

ANEXO B

Tabal de salarios que contiene los incrementos correspondientes al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2027	29
---	----

Homologación de adenda del pacto: Resolución No. 234-2026 de fecha 20 de enero de 2026 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	30
--	----

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	1

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. LAS PARTES: EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP-, constituido mediante DECRETO No. 17-72 del Congreso de la República, emitido el 19 de mayo de 1972, que en la redacción del presente cuerpo normativo será designado como “EL INTECAP”; y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, STINTECAP, con Personalidad jurídica reconocida por el Acuerdo Gubernativo número 929-87 emitido el 15 de octubre de 1987, y que para los efectos de este instrumento se le denominará “EL SINDICATO”, convienen en celebrar el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 2. PROPÓSITO DEL PACTO: El propósito del presente pacto es el de regir las condiciones de trabajo para fomentar los intereses mutuos de las partes, con el objeto de obtener mayor eficiencia en el trabajo y en la Institución, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la misma; por lo que ambas partes reconocen que, teniendo intereses comunes, sus relaciones deben regularse sobre principios de amistad, de buena fe y de respeto a la dignidad humana, que permitan un funcionamiento seguro y económico, así como la resolución de los problemas laborales con base en la justicia y la equidad.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	2

ARTÍCULO 3. LEY PROFESIONAL: El presente pacto, tiene el carácter de Ley profesional entre el INTECAP y sus trabajadores, con efecto en todos los lugares de la República donde EL INTECAP tenga o en el futuro establezca centros de trabajo; y es aplicable a todos los trabajadores que laboran en el mismo.

ARTÍCULO 4. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: EL INTECAP reconoce al SINDICATO como representante de los intereses económicos sociales y jurídicos de sus trabajadores, y se compromete a tratar con éste, todos los asuntos de orden colectivo que puedan surgir con motivo de la prestación de los servicios. Igualmente tratará con los representantes de EL SINDICATO los asuntos de trabajo, de carácter individual en que estén interesados los trabajadores de EL INTECAP, siempre que éstos soliciten expresamente la intervención del mismo.

ARTÍCULO 5. DERECHO DE LIBRE ADMINISTRACIÓN DE LA INSTITUCIÓN: EL SINDICATO reconoce que es de exclusiva competencia del INTECAP, la Administración de la Institución de conformidad con la Ley, manteniendo siempre el respeto a los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 6. ACCIÓN SINDICAL: EL INTECAP, respetará en forma estricta el derecho de libre sindicalización y el ejercicio de derechos sindicales de los trabajadores; y le está prohibido tomar cualquier tipo de represalias contra cualquier trabajador por su militancia sindical, por ejercer algún cargo dentro del sindicato o haberlo ejercido. EL INTECAP, se compromete a dar trato igualitario a todos sus trabajadores, sean éstos sindicalizados o no, considerándose violación al presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, conceder privilegios a condición de retiro del Sindicato.

ARTÍCULO 7. INAMOVILIDAD SINDICAL: Los nueve (9) miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato gozarán del derecho de Inamovilidad Sindical en los

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	3

conceptos contenidos en el inciso d) del Artículo 223 del Código de Trabajo, el tiempo que duren en sus funciones y hasta quince (15) meses después de haber cesado en ellas.

ARTÍCULO 8. REPRESENTANTES DE LAS PARTES: La representación de las partes del presente pacto se rige por las siguientes disposiciones:

- I. Representantes del INTECAP:
Son representantes del INTECAP los funcionarios a quienes corresponda la representación de la entidad conforme a las disposiciones legales.
- II. Representantes del Sindicato:
Son representantes del SINDICATO:
 - a) Los miembros del Comité Ejecutivo en pleno; ó
 - b) Los miembros del Comité Ejecutivo en quienes se delegue la representación legalmente.
- III. Disposiciones Complementarias:
 - a) Las partes quedan obligadas a comunicarse por escrito los cambios de personas titulares ocurridos en los cargos representativos referidos en los numerales I y II dentro de los cinco días hábiles siguientes, y
 - b) EL INTECAP y EL SINDICATO deberán contestar por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la recepción respectiva, toda aquella correspondencia que por razones de índole laboral se cruzaran entre sí.

ARTÍCULO 9. INSTANCIA DE ARREGLO DIRECTO: Con el objeto de resolver conciliatoriamente los problemas de trabajo individuales y colectivos que surjan de la prestación del servicio, se establece una instancia de arreglo

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	4

directo. Para tal efecto, EL INTECAP designa al Jefe de la División de Recursos Humanos, en su ausencia al Jefe del Departamento de Administración de Personal, o en ausencia de ambos, designará a un funcionario que considere idóneo, como su legítimo representante en su relación con sus trabajadores; siendo en consecuencia, las personas con quienes se planteará, discutirá y resolverá en la vía directa, cualquier conflicto o situación controvertida que se produzca entre EL INTECAP y los trabajadores o entre EL INTECAP y EL SINDICATO, debiendo tratarse ó resolverse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su planteamiento el que se efectuará por nota que se presente a la División de Recursos Humanos del INTECAP. Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, los asuntos o problemas que surjan de la relación laboral podrán ser resueltos en primera instancia por el Jefe Inmediato en donde se produzcan. Queda entendido que en caso de agotarse la instancia de arreglo directo, podrá acudir a la Comisión Mixta.

ARTÍCULO 10. COMISIÓN MIXTA: Se crea la Comisión Mixta con carácter permanente, para solucionar conciliatoriamente los conflictos individuales y colectivos de trabajo que surjan con motivo de la prestación del mismo.

INTEGRACIÓN: La Comisión Mixta se integra con dos delegados titulares y un suplente por cada una de las partes, quienes deberán notificar las designaciones de sus delegados. Los suplentes sólo podrán participar en caso de ausencia de los titulares. Los delegados que integran la Comisión Mixta, no podrán intervenir ni ejecutar ningún acto en la instancia de arreglo directo.

COMPETENCIA: La Comisión Mixta tiene competencia para conocer conciliatoriamente los conflictos de trascendencia individual y colectiva, que surjan con motivo de la prestación del trabajo, formulando recomendaciones o resoluciones para la solución de los conflictos.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	5

CONVOCATORIA: La Comisión Mixta se reunirá una vez al mes, el cuarto jueves de cada mes calendario o el día hábil inmediato anterior si éste fuere día inhábil, siempre que exista algún asunto o asuntos que tratar. Cuando se plantee la discusión de un asunto urgente, cualquiera de las partes podrá convocarla mediante exposición escrita del caso a tratar que se hará llegar a la otra parte, debiéndose celebrar la reunión el mismo día o el día hábil siguiente a más tardar, salvo que sea necesario recabar pruebas o informes.

RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES: Las recomendaciones y resoluciones de la Comisión Mixta, serán tomadas por unanimidad y sólo serán valederas si se adoptan en esta forma.

Las recomendaciones y resoluciones que se adopten, deberán ser certificadas a la Gerencia del INTECAP, para su aplicación, de conformidad con la ley.

La agenda será elaborada para cada sesión ordinaria, y para el efecto las partes deberán enviar por lo menos con tres días de anticipación los puntos a tratar. Los problemas contenidos en la agenda, serán resueltos por la Comisión Mixta en la propia junta, salvo aquellos casos específicos que de común acuerdo se propongan para una futura reunión cuya fecha deberá señalarse.

De lo acordado en la sesión se levantará acta por duplicado, quedando una en poder de cada una de las partes.

La Comisión no podrá conocer de asuntos en los cuales la Gerencia de la Institución hubiere dictado resolución definitiva, la cual podrá ser impugnada únicamente mediante los recursos y acciones que señala la ley.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	6

ARTÍCULO 11. DERECHO DE ACCIÓN Y PETICIÓN: La existencia de las instancias de arreglo directo y la Comisión Mixta, no menoscaba el derecho a las partes y a los trabajadores individualmente interesados en plantear sus peticiones, o de ejercitar sus acciones ante la Oficina Nacional de Servicio Civil o ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 12. DERECHOS ADQUIRIDOS Y REFORMAS A LA LEY: Al entrar en vigencia el presente pacto, continuarán en vigor todos los derechos y beneficios adquiridos con anterioridad por los trabajadores, aun cuando éstos no estén expresamente regulados. Si como consecuencia de reformas a las leyes laborales que regulan la prestación de los servicios de los trabajadores del Estado, emitidas durante la vigencia de este pacto se establecieran derechos, prestaciones o beneficios a favor de los trabajadores, que superen a las establecidas en este pacto, éstos deberán aplicarse a partir de la vigencia de tales leyes, en sustitución de los preceptos de las materias contenidas en el mismo. No se aplicarán dichas disposiciones si la ley contiene precepto que deje al margen de su aplicación al INTECAP o a las entidades descentralizadas. Si por el contrario tales reformas implican disminución o tergiversación de aquellos derechos o beneficios, seguirán vigentes las disposiciones del presente pacto.

Si la ley otorga algún incremento salarial obligatorio que supere al que hubiere otorgado el INTECAP, el empleador estará obligado solamente a pagar la diferencia que existiera entre el otorgado por éste y el fijado en la ley.

ARTÍCULO 13. CASOS Y SITUACIONES NO PREVISTOS: Los casos y situaciones no previstos o no regulados en este Pacto, serán resueltos por la Comisión Mixta, atendiendo a los principios invocados y a la filosofía del mismo.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	7

CAPÍTULO II

ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 14. DERECHO DE ACCESO A LOS CENTROS DE TRABAJO: Con el objeto de posibilitar al SINDICATO el acceso a los Centros de Trabajo se faculta al Comité Ejecutivo o a sus representantes, para concurrir e ingresar en horas hábiles de la Institución a cualquiera de sus Dependencias, con el fin de conocer los conflictos o problemas que afecten a los trabajadores, así como los asuntos de índole sindical; bajo ninguna circunstancia deberá obstaculizarse el ejercicio de estas funciones específicas. Para el efecto deberán informar previamente al Jefe de la dependencia el motivo de su visita. Queda entendido que esta facultad no da derecho a dichos miembros del Comité Ejecutivo o a sus representantes para abandonar sus labores sin el aviso respectivo a sus jefes inmediatos.

ARTÍCULO 15. LICENCIA PARA MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO: EL INTECAP concederá licencia remuneradas a los miembros del Comité Ejecutivo, para conocer, prevenir y tratar de resolver los conflictos o problemas laborales y otros asuntos de índole sindical, siempre que éstas no excedan de ocho días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos, o globalmente setenta y dos días para el Comité Ejecutivo en el mismo mes calendario, las cuales deberán ser oportunamente informadas a la División de Recursos Humanos, cumpliendo con el procedimiento acostumbrado para el efecto.

ARTÍCULO 16. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES: EL INTECAP concederá permiso con goce de sueldo para que los miembros de EL SINDICATO puedan concurrir a seminarios, congresos, conferencias y otros eventos de capacitación sindical, a los que fueren invitados o a los que organice el propio SINDICATO. Para el goce de estos permisos EL

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	8

INTECAP reconocerá un máximo de seis (6) meses de sueldo y bonificación acumulables durante el año. Los casos especiales podrán ser presentados a la Gerencia para su autorización. EL SINDICATO, deberá solicitar dichos permisos por escrito ante la División de Recursos Humanos, comprobar el motivo y duración de los mismos con tres días hábiles de anticipación a la fecha de su realización. Estos permisos serán concedidos por escrito.

ARTÍCULO 17. SEDE SINDICAL: EL SINDICATO tiene su sede en la casa ubicada en la trece calle dieciséis guión cero ocho, de la zona uno de esta ciudad, inmueble cuyo uso gratuito le fue concedido por el INTECAP, por un plazo de veinticinco años y bajo las condiciones establecidas en la escritura 181, autorizada con fecha 13 de mayo de 1992, por el Escribano de Cámara y del Gobierno, donde se otorgó el referido uso.

ARTÍCULO 18. DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES Y DESCUENTOS ACORDADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL: EL SINDICATO acreditará ante EL INTECAP, su listado de afiliados, a fin de que éste efectúe los descuentos que corresponden a las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias establecidas en los estatutos o acordadas en Asamblea General. EL INTECAP entregará al SINDICATO el monto de lo recaudado, así como el comprobante de los descuentos realizados, dentro de los diez días siguientes a la fecha de pago.

ARTÍCULO 19. CARTELERAS INFORMATIVAS: Las carteleras informativas que EL INTECAP proporcionó al SINDICATO, una en cada nivel del edificio de la sede central, dos en los lugares más visibles y concurridos de los Centros Regionales y una en el lugar más visible y concurrido de las Delegaciones de EL INTECAP, serán para uso exclusivo de información y propaganda de EL SINDICATO. EL SINDICATO se compromete a mantener estas carteleras en buen estado, las cuales renovará EL INTECAP cuando lo considere necesario o por deterioro de las mismas, que serán de igual calidad que las de la

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	9

Institución, para resguardar la buena imagen institucional. Estas podrán ser trasladadas a diferentes lugares de los establecimientos únicamente por acuerdo de las partes.

Las carteleras que EL INTECAP utiliza para información, no podrán ser usadas por EL SINDICATO.

ARTÍCULO 20. USO DE INSTALACIONES PARA ASAMBLEAS DEL SINDICATO: EL SINDICATO solicitará a la Gerencia, las instalaciones de la Institución, para realizar tres (3) Asambleas Generales al año. Las Asambleas deberán celebrarse dentro de las dos últimas horas laborales de la jornada ordinaria de trabajo que rige en el Centro Sede del INTECAP. Y en días inhábiles para la realización de las ordinarias y extraordinarias.

CAPÍTULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 21. CARNÉ DE IDENTIFICACIÓN: EL INTECAP proporcionará a sus trabajadores al inicio de la relación individual de trabajo, un carné de identificación que también se utilizará para registrar el ingreso, la salida a las labores y la permanencia de los trabajadores en sus puestos, durante la jornada de trabajo. El carné será actualizado cada dos años contra la entrega del anterior y deberá contener la fotografía, la información necesaria para identificar al trabajador, unidad donde labora, la firma del trabajador y la firma y sello del Gerente de la Institución. En caso de extravío del carné, por una sola vez, el INTECAP le repondrá el mismo al trabajador. Si el trabajador extravía o pierde más de una vez el carné de identificación, deberá obtener a su costa, la reposición del mismo. El carné será devuelto por el titular al terminar su relación laboral.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	10

ARTÍCULO 22. JORNADAS DE TRABAJO: Las jornadas de trabajo en EL INTECAP, se regirán por las siguientes disposiciones:

1. JORNADAS ORDINARIAS: Las jornadas ordinarias de trabajo serán continuas y se ejecutarán de la siguiente manera:

a) La jornada ordinaria diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta (40) horas semanales, debiéndose ejecutar dentro del período comprendido de seis a dieciocho (6:00 a 18:00) horas.

b) La jornada ordinaria mixta no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) horas semanales, debiéndose ejecutar con un máximo de 3 horas de la jornada nocturna.

c) La jornada ordinaria nocturna no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta (30) horas semanales, debiéndose ejecutar dentro del período comprendido de las dieciocho (18:00) horas de un día a las seis (6:00) horas del día siguiente

La Institución velará para que se apliquen las normas metodológicas según sus necesidades y de conformidad con los avances tecnológicos y científicos y normará el método pedagógico más adecuado para garantizar, la eficiencia en la formación profesional.

2. PERSONAL NO SUJETO A LAS LIMITACIONES DE LA JORNADA: No están sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, a que se refieren las literales anteriores:

- Jefes de Sección Operativa
- Instructores y Consultores cuya jornada es variable

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	11

- Vigilantes
- Guardianes
- Y los puestos a los que se refiere el artículo 41, capítulo VII del presente Pacto.

3. TRABAJO EJECUTADO EN HORAS EXTRAORDINARIAS: La Institución reconocerá el tiempo extraordinario de trabajo a todos aquellos trabajadores que, por razones de sus labores se vean obligados a laborar fuera de las jornadas ordinarias señaladas, incluyendo la fracción de hora extraordinaria laborada, para que dicho tiempo extraordinario sea computado y pagado, se requerirá la autorización previa del funcionario que corresponda a solicitud del jefe inmediato superior del trabajador, debiéndose amparar en todo caso con la programación de trabajo debidamente aprobada. Dicho tiempo extraordinario de trabajo, será remunerado con un cincuenta por ciento (50%) más de los salarios ordinarios (tiempo y medio).

4. TRABAJO REALIZADO EN DÍAS INHÁBILES: Cuando por las circunstancias especiales se trabaje los días de descanso semanal, de asueto, de feriado o permisos oficiales, la Institución pagará un salario extra, sin perjuicio del salario ordinario que por tales días corresponde a los trabajadores (salario doble). Para que dicho tiempo sea computado y pagado deben llenarse las condiciones que establece el numeral anterior.

5. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA: Queda establecido que durante las jornadas ordinarias continuas de trabajo de la Institución, se dispondrá de cuarenta y cinco (45) minutos para ingerir alimentos que serán reputados como tiempo efectivamente laborado.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	12

ARTÍCULO 23. RÉGIMEN VACACIONAL: EL INTECAP otorgará a todos sus trabajadores por cada año de servicios continuos, un período de vacaciones de conformidad con la siguiente escala:

Tiempo de servicio	Días hábiles de vacaciones
De 1 a 3 años	20
De 4 a 6 años	21
De 7 a 9 años	22
De 10 a 15 años	24
De 16 a 20 años	25
De 21 a 24 años	26
De 25 años en adelante	27

Los trabajadores gozarán sus vacaciones en forma ininterrumpida, sin embargo, por la propia naturaleza de las actividades de Formación Profesional que realiza el INTECAP y en beneficio de los trabajadores, las partes acuerdan que éstos tomarán tres días de vacaciones durante los lunes, martes y miércoles santos y los restantes días de sus períodos de vacaciones los gozarán de conformidad con la calendarización que para el efecto elabore el INTECAP.

Lo anterior, sin perjuicio de otorgar, como máximo treinta días hábiles de vacaciones anuales, a los trabajadores que se encuentren expuestos a enfermedades profesionales, de conformidad con lo que establecen los Acuerdos Gubernativos Número ochocientos cuarenta y uno guión ochenta y nueve (841-89) y mil setenta guión noventa (1 070-90).

ARTÍCULO 24. DÍAS DE ASUETO: Además de los asuetos contemplados por la Ley, la Institución reconoce como días de asueto con goce de salario: el día de cumpleaños del trabajador, el diecinueve de mayo, establecido como día del trabajador de EL INTECAP y aniversario de la Institución, veinticuatro, y treinta y uno de diciembre.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	13

ARTÍCULO 25. LICENCIAS O PERMISOS: EL INTECAP concederá a sus trabajadores licencias o permisos con goce de salario, así:

- a) Por fallecimiento del cónyuge e hijos, cinco (5) días hábiles;
- b) Por fallecimiento de los padres, cinco (5) días hábiles;
- c) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días hábiles;
- d) Por matrimonio del trabajador, cinco (5) días hábiles;
- e) Por nacimiento de un hijo del trabajador, dos (2) días hábiles.

Cualquiera otra licencia o permiso que deba concederse a los trabajadores, se regulará por las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE SALARIOS

ARTÍCULO 26. SALARIOS Y POLÍTICA SALARIAL:

I. SALARIOS: EL INTECAP se compromete a otorgar a sus trabajadores, los incrementos salariales contenidos en las siguientes tablas:

a) Tabla de salarios que contiene los incrementos correspondientes al período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026. Ver Anexo A.

b) Tabla de salarios que contiene los incrementos correspondientes al año 2027. Ver anexo B.

II. POLÍTICA SALARIAL: Las partes acuerdan que los incrementos salariales a que se refiere este artículo se aplicarán al renglón presupuestario 011 “Personal Permanente” y deberán adicionársele

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	14

a los salarios contenidos en la Escala de Salarios prevista en el artículo 24 del Reglamento de Clasificación de puestos, Régimen de Salarios y Evaluación del Desempeño del INTECAP, Acuerdo Gubernativo número cuatrocientos guion noventa y ocho (400-98) de fecha veintinueve de mayo de mil novecientos noventa y ocho, escala que fue modificada por la honorable Junta Directiva del INTECAP, mediante acuerdo contenido en el punto Sexto del Acta número cuarenta y uno dos mil veinticinco (41-2025), de fecha diecinueve de noviembre de dos mil veinticinco.

III. SALARIOS QUE FIJA JUNTA DIRECTIVA: Todos los salarios de los puestos que no aparecen en las tablas que anteceden serán establecidos por la Junta Directiva del INTECAP.

IV. DISPOSICIONES GENERALES: Los incrementos salariales aquí pactados, se otorgarán únicamente a los trabajadores que tengan vigente su relación individual de trabajo con el INTECAP el día en que se suscriba el presente Pacto Colectivo, sin perjuicio de mantener diferencias salariales en una misma clase de puestos, por efecto de antigüedad o fecha de ingreso.

A todo trabajador de nuevo ingreso se le asignará la escala inicial vigente al momento de su contratación.

Queda entendido que en una misma serie salarial estarán vigentes tres escalas salariales, de las cuales, a cada trabajador le corresponderá el monto respectivo atendiendo su fecha de ingreso, conforme las disposiciones del presente pacto colectivo.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	15

Las personas que hubieren finalizado su relación de trabajo con INTECAP con anterioridad a la fecha de suscripción del presente Pacto, no podrán beneficiarse de ninguna forma con los aumentos pactados en este Artículo, ni le son aplicables ninguna de las disposiciones contenidas en este Pacto, en consecuencia, no tendrán derecho a reclamar o a percibir ningún pago con carácter retroactivo o exigir reajustes de indemnización o cualquier otro pago o reajuste retroactivo de o por cualquier otra prestación. Igualmente hacen constar las partes que los incrementos de salarios acordados del 1 de enero del año 2026, no afectan, incrementan, ni pueden integrarse para efectos de los viáticos que ya se otorgaron a los trabajadores en dicho período de tiempo, en virtud de que las comisiones ya fueron cumplidas y no generan ningún costo adicional.

CAPÍTULO V

HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 27. REGLAMENTO: EL INTECAP y sus trabajadores, están obligados a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, salud e integridad física de sus propios laborantes, para ese efecto deberán acatar y hacer que se cumplan todas las medidas establecidas en el “Reglamento sobre Higiene y Seguridad del INTECAP”, los dictados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, demás autoridades y de Trabajo y Previsión Social.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	16

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

ARTÍCULO 28. SEGURO DE VIDA: EL INTECAP mantendrá el Seguro de Vida de sus Trabajadores, contratado con el Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala, por la cantidad de CINCO MIL QUETZALES (Q. 5,000.00) por trabajador. Los trabajadores que deseen optar por la doble indemnidad o cobertura, deberán pagar la prima complementaria.

ARTÍCULO 29. CLÍNICAS MÉDICAS: EL INTECAP continuará prestando el servicio de atención médica en todos los Centros Fijos de Capacitación, en la capital y en el interior del país.

ARTÍCULO 30. CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y TECNIFICACIÓN PARA LOS EMPLEADOS: La Institución continuará promoviendo la capacitación, entrenamiento y tecnificación de su personal, según sus necesidades y de conformidad con los avances tecnológicos y científicos.

ARTÍCULO 31. SALARIO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE: EL INTECAP, en caso de enfermedad y/o accidente de un trabajador, pagará a éste por el tiempo que dure su suspensión y hasta por un máximo de doce (12) meses la parte del salario que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, deje de pagar o en su defecto el salario total.

ARTÍCULO 32. GASTOS PARA OBTENER LICENCIAS DE CONDUCIR: EL INTECAP pagará los gastos de renovación anual de las Licencias de Conducir, de los trabajadores que desempeñen puestos de pilotos y mensajeros, que conduzcan vehículos motorizados.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	17

ARTÍCULO 33. BONO PARA TRANSPORTE: EL INTECAP otorgará a sus trabajadores la cantidad de Treinta y Cinco Quetzales (Q.35.00) mensuales, en concepto de Bono para Transporte, durante once meses en cada año de servicios. Se exceptúan los casos de suspensión de la relación laboral cuando se esté gozando de becas, ya que en estos supuestos, el pago del bono será proporcional al tiempo efectivamente laborado.

ARTÍCULO 34. SERVICIOS DE CAFETERÍA: EL INTECAP administrará las concesiones para la prestación de servicio de cafetería, en los centros fijos en donde existen locales específicos para este fin. Para la selección y adjudicación de la persona que preste el servicio, se conformará una comisión, que estará integrada por: dos (2) representantes del INTECAP, uno (1) del Sindicato y uno (1) de los trabajadores del Centro de que se trate.

ARTÍCULO 35. BONIFICACIÓN ANUAL: De conformidad con lo que estipula el Decreto Número cuarenta y dos guion noventa y dos (42-92) del Organismo Legislativo “Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público”, EL INTECAP otorgará a todos sus trabajadores, durante la primera quincena del mes de julio de cada año, una Bonificación Anual equivalente al cien por ciento (100%) de su salario o sueldo ordinario, devengado por el trabajador en un mes, siempre que hubieren laborado para el patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago.

Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	18

ARTÍCULO 36. BONO VACACIONAL: EL INTECAP otorgará a sus trabajadores un bono vacacional anual de DOSCIENTOS QUETZALES (Q. 200.00) de conformidad con el Acuerdo Gubernativo Número setecientos cuarenta y dos guión noventa y dos (742-92).

ARTÍCULO 37. BONO POR ANTIGÜEDAD: EL INTECAP, seguirá otorgando a sus trabajadores el BONO DE ANTIGÜEDAD originalmente establecido en el Acuerdo Gubernativo número 838-92, el cual se modifica, por las siguientes asignaciones mensuales:

Tiempo de servicio ininterrumpido	Asignación mensual
De más de 5 a 10 años	Q. 125.00
De más de 10 a 20 años	Q. 175.00
De más de 20 años	Q. 280.00

Queda expresamente convenido que esta prestación es de aplicación general y afecta tanto a profesionales como a no profesionales y cobra vigencia a partir del uno de enero del año dos mil uno.

Es entendido que quienes ya disfrutaban de esta prestación en los montos establecidos en el pacto anterior, devengarán retroactivamente la diferencia que corresponda a los nuevos montos establecidos en la presente disposición.

ARTÍCULO 38. GASTOS DE VIÁTICO: EL INTECAP otorgará a sus trabajadores los viáticos a que tengan derecho de conformidad con el “Reglamento de Gastos de Viático del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-”, Acuerdo Gubernativo Número ochocientos noventa y siete guión dos mil (897-2000).

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	19

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 39. REQUISITOS DE INGRESO: Para ingresar al INTECAP deberán cumplirse los requisitos que para el efecto exige la Constitución Política de la República de Guatemala, La Ley de Servicio Civil y las disposiciones reglamentarias propias de la Institución.

ARTÍCULO 40. DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA: Con el fin de propiciar la carrera administrativa, las plazas se cubrirán por el sistema de oposición, a excepción de las que se excluyen y se regulan en forma diferente en la Ley y en el normativo, para la adjudicación de puestos permanentes del INTECAP, dándose oportunidad de participar a todas las personas interesadas a optar a las mismas.

Para el efecto, se harán las publicaciones de los requisitos y condiciones de las plazas, se señalará la fecha de apertura y cierre del concurso y las pruebas o instrumentos de selección que se aplicarán para poder optar a las mismas, debiendo los interesados presentar la documentación requerida y someterse al procedimiento señalado.

En todo concurso de oposición podrá participar tanto personal interno como externo, dándose prioridad al personal interno, de conformidad con lo establecido en el “NORMATIVO PARA LA ADJUDICACIÓN DE PUESTOS PERMANENTES DEL INTECAP”.

Están excluidos de las presentes disposiciones:

- a) Aquellas plazas en las que se cuente o posea personal que ha desempeñado el puesto por designación administrativa o

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	20

interinamente, siempre que éstas designaciones hayan sido aprobadas por Gerencia, y

b) Los cargos a que se refiere el Artículo 41 “Excepciones al Régimen de Oposición” del presente Pacto

Al documento “NORMATIVO PARA LA ADJUDICACIÓN DE PUESTOS PERMANENTES” podrán efectuársele las revisiones que la práctica recomiende.

ARTÍCULO 41. EXCEPCIONES AL RÉGIMEN DE OPOSICIÓN: No serán sometidos al régimen de oposición los nombramientos para los siguientes puestos:

- 1) Gerente
- 2) Subgerente
- 3) Jefes de División Regional A y B
- 4) Jefes de División
- 5) Asesores de Gerencia
- 6) Secretario General
- 7) Médicos
- 8) Jefes de Departamento
- 9) Coordinadores Sectoriales
- 10) Jefes de Sección de Imagen Institucional; de Tesorería, Presupuesto y Contabilidad de la División de Administración y Finanzas y de Diseño e Infraestructura
- 11) Jefes de Centro de Capacitación A, B, C y D
- 12) Secretarías de Gerencia
- 13) Consultores en Formación II
- 14) Consultores II
- 15) Asesores Jurídicos

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	21

16) Inspectores Técnicos de la Enseñanza

17) Jefes de Unidad de Formación a Distancia, Técnica Pedagógica Regional y de Servicios Empresariales

CAPÍTULO VIII

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS O RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 42. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO: La terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, otorga al trabajador el derecho a que el INTECAP le pague en concepto de indemnización, un mes de salario ordinario mensual por cada año de servicios continuos, y la parte proporcional por fracción del año laborado. El importe debe calcularse promediando el salario ordinario mensual con cargo a los renglones presupuestarios 011 “Personal permanente”, 012 “Complemento personal al salario del personal permanente”, 013 “Complemento por antigüedad al personal permanente”, 014 “Complemento por calidad profesional al personal permanente”, 015 “Complementos específicos al personal permanente” y 016 “Complemento por transporte al personal permanente”, y que el trabajador hubiere devengado durante los últimos seis (6) meses de la relación de trabajo. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, becas u otras causas análogas que de conformidad con la ley suspenden pero no terminan el contrato de trabajo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS: La prestación aquí establecida también se registrará por las disposiciones siguientes:

- a) Para obtener la indemnización, el trabajador deberá tener como mínimo dos años de laborar en forma permanente en la Institución, en calidad de trabajador regular y presentar su solicitud, a la

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	22

División de Recursos Humanos, manifestando su decisión de dar por terminada su relación de trabajo, por mutuo consentimiento. A la solicitud se le asignará el número de orden, fecha y hora de presentación.

b) Para el otorgamiento de esta prestación, se seguirá el orden cronológico de la fecha en que efectivamente concluya la relación de trabajo, previa la aprobación de Gerencia o Junta Directiva, según sea el caso. Para hacer efectivo el importe de la misma debe contarse con la disponibilidad presupuestaria correspondiente y en caso la misma ya se hubiera agotado en el año fiscal en que se produzca la terminación, el pago se diferirá para el presupuesto del año siguiente, sin que por ello pueda alegarse prescripción del derecho. La indemnización se hará efectiva en un solo pago, salvo convenio expreso entre las partes.

c) Si en la legislación se establece una indemnización por tiempo de servicio regulando un sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones a los trabajadores, esta se aplicará inmediatamente al entrar en vigencia dicha legislación, bajo el entendido que en ningún momento tendrá derecho a una doble indemnización por el concepto indicado.

ARTÍCULO 43. DERECHOS POST-MORTEM: Los Derechos Post-Mortem establecidos en la Constitución Política de la República y demás disposiciones laborales aplicables al INTECAP se generan en caso de muerte de un trabajador del INTECAP. Para tal efecto, su cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados y los padres que dependían de él, tienen derecho a recibir en total una suma equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados a la Institución.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	23

Bajo ninguna circunstancia, se entenderá que la prestación establecida en este artículo deberá pagarse íntegramente a cada uno de los beneficiarios establecidos como tales, sino que por el contrario, dicha prestación se pagará en forma proporcional entre aquellos.

A criterio del INTECAP, la calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de conformidad con el procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 44. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL INTECAP: El Régimen Disciplinario del INTECAP, se normará por las disposiciones que al respecto señala la Ley de Servicio Civil.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 45. PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PACTO: Toda disposición o prestación aquí contemplada, que no tenga señalado un plazo especial para su ejecución, se entenderá que es de inmediato cumplimiento a partir de la fecha de suscripción del presente pacto, salvo el tiempo estrictamente necesario, en las que tengan incidencia financiera, para obtener las autorizaciones correspondientes para hacer las ampliaciones y/o transferencias presupuestarias que correspondan, debiendo la Institución hacer las gestiones inmediatas pertinentes.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	24

ARTÍCULO 46. IMPRESIÓN DEL PACTO: EL INTECAP, sesenta (60) días después que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social declare, que el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se encuentra ajustado a la Ley, editará el mismo y entregará setecientos (700) ejemplares al Sindicato.

ARTÍCULO 47. GASTOS DE NEGOCIACIÓN: Las partes convienen en que los gastos en que incurrió el Sindicato en la negociación del presente Pacto, serán cubiertos con una suma de dinero equivalente a CIENTO QUETZALES (Q. 100.00), por una única vez, por cada uno de los trabajadores del INTECAP, que tengan vigente su relación individual de trabajo, al momento en que se suscriba el Pacto. Esta suma será deducida a los trabajadores de los incrementos salariales convenidos en este Pacto y entregados al Sindicato previa presentación del recibo correspondiente.

ARTÍCULO 48. VIGENCIA: El presente Pacto tendrá una vigencia de 30 meses, contados a partir de la fecha de suscripción del mismo.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 49. Las partes convienen en que, tres meses antes del vencimiento del plazo del presente Pacto, podrán denunciar e iniciar las negociaciones de un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en el entendido que durante ese lapso tratarán de agotar la negociación en la vía directa, con el objeto de darle continuidad a los Pactos a que se arriben derivados de la negociación colectiva. Ello no perjudica los derechos de las partes contenidos en el Artículo 53 del Código de Trabajo.

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	25

ARTÍCULO 50. EL INTECAP durante la vigencia de este Pacto, podrá revisar, actualizar y aprobar las categorías de puestos y régimen salarial de sus trabajadores, con la única finalidad de incorporar las clases que correspondan a los de nuevo ingreso.

Guatemala, 21 de noviembre de 2025

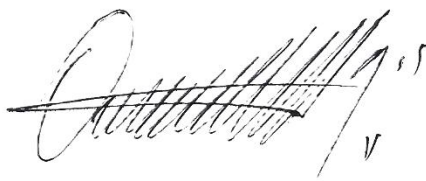
	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	26

COMISIÓN NEGOCIADORA POR INTECAP


Dra. Julia Cecilia Letona Cifuentes


Ing. Héctor Byron Garrido Atanacio


Lda. Lilian Sonia Figueroa Sandoval


Ing. Oscar Stuardo Chinchilla Guzmán
Gerente

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	27

COMISIÓN NEGOCIADORA POR STINTECAP



Br. Marco Tulio González Castro



Lic. Miguel Alfredo Hernández Vega



Br. Juan Carlos Calderón Romero

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	28

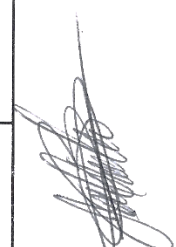
ANEXO A

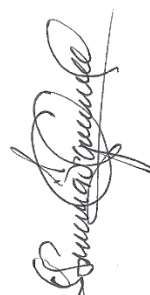
TABLA DE SALARIOS QUE CONTIENE LOS INCREMENTOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2026

(Valores Expresados en Quetzales)

No.	CLASE DE PUESTO	INCREMENTO MENSUAL		
		INICIAL	INTERMEDIO	MÁXIMO
1	TRABAJADOR SERVICIOS GENERALES	290	334	376
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			
3	RECEPCIONISTA	331	382	431
4	TRABAJADOR DE MANTENIMIENTO			
5	BIBLIOTECARIO			
6	BODEGUERO			
7	FOTÓGRAFO	375	433	487
8	OPERADOR DE EQUIPO 2			
9	SECRETARIA			
10	AUXILIAR FINANCIERO			
11	ENCARGADO DE CALL CENTER	418	482	543
12	SECRETARIA DE DIVISIÓN			
13	ASISTENTE ADMINISTRATIVO			
14	ORIENTADOR VOCACIONAL			
15	TÉCNICO EN DISEÑO GRÁFICO	504	582	655
16	TÉCNICO EN MANTENIMIENTO			
17	ENCARGADO DE APLICACIONES			
18	ENCARGADO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL			
19	ENCARGADO DE CONTROL ACADÉMICO			
20	INSTRUCTOR	577	665	749
21	JEFE DE TRANSPORTES			
22	TÉCNICO EN INVESTIGACIÓN			
23	AUXILIAR DE AUDITORÍA			
24	ENCARGADO DE NÓMINAS			
25	INSTRUCTOR DE TECNOLOGÍA AVANZADA			
26	SUPERVISOR TÉCNICO	649	749	844
27	JEFE DE TALLER			
28	JEFE TÉCNICO PEDAGÓGICO D			
30	SUPERVISOR TÉCNICO PEDAGÓGICO			
31	CONSULTOR EN FORMACIÓN I			
32	JEFE DE INVENTARIOS			
33	JEFE DE PRESUPUESTOS			
34	JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS			
35	JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS REGIONAL B	721	832	936
36	JEFE DE TESORERÍA			
37	JEFE TÉCNICO PEDAGÓGICO C			
38	JEFE DE LABORATORIO DE FORMACIÓN			
39	ASISTENTE DE PROFESIONAL			
40	DELEGADO DEPARTAMENTAL			
41	JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS REGIONAL A			
42	JEFE DE LABORATORIO DE FORMACIÓN "A"	866	999	1,125
43	SUPERVISOR DE OBRAS DE CONSTRUCCIÓN			
44	JEFE TÉCNICO PEDAGÓGICO B			





	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	29

ANEXO B

TABLA DE SALARIOS QUE CONTIENE LOS INCREMENTOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2027
(Valores Expresados en Quetzales)

No.	CLASE DE PUESTO	INCREMENTO MENSUAL		
		INICIAL	INTERMEDIO	MÁXIMO
1	TRABAJADOR SERVICIOS GENERALES	310	358	403
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	355	409	461
3	RECEPCIONISTA			
4	TRABAJADOR DE MANTENIMIENTO			
5	BIBLIOTECARIO	401	463	521
6	BODEGUERO			
7	FOTÓGRAFO			
8	OPERADOR DE EQUIPO 2			
9	SECRETARIA	447	516	581
10	AUXILIAR FINANCIERO			
11	ENCARGADO DE CALL CENTER			
12	SECRETARIA DE DIVISIÓN	540	623	701
13	ASISTENTE ADMINISTRATIVO			
14	ORIENTADOR VOCACIONAL			
15	TÉCNICO EN DISEÑO GRÁFICO			
16	TÉCNICO EN MANTENIMIENTO	617	712	802
17	ENCARGADO DE APLICACIONES			
18	ENCARGADO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL			
19	ENCARGADO DE CONTROL ACADÉMICO			
20	INSTRUCTOR			
21	JEFE DE TRANSPORTES	695	802	903
22	TÉCNICO EN INVESTIGACIÓN			
23	AUXILIAR DE AUDITORÍA			
24	ENCARGADO DE NÓMINAS			
25	INSTRUCTOR DE TECNOLOGÍA AVANZADA			
26	SUPERVISOR TÉCNICO			
27	JEFE DE TALLER	772	890	1,002
28	JEFE TÉCNICO PEDAGÓGICO D			
30	SUPERVISOR TÉCNICO PEDAGÓGICO			
31	CONSULTOR EN FORMACIÓN I			
32	JEFE DE INVENTARIOS			
33	JEFE DE PRESUPUESTOS			
34	JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS			
35	JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS REGIONAL B	926	1,069	1,203
36	JEFE DE TESORERÍA			
37	JEFE TÉCNICO PEDAGÓGICO C			
38	JEFE DE LABORATORIO DE FORMACIÓN			
39	ASISTENTE DE PROFESIONAL			
40	DELEGADO DEPARTAMENTAL			
41	JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS REGIONAL A			
42	JEFE DE LABORATORIO DE FORMACIÓN "A"			
43	SUPERVISOR DE OBRAS DE CONSTRUCCIÓN	926	1,069	1,203
44	JEFE TÉCNICO PEDAGÓGICO B			

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	30



Ministerio de
Trabajo y
Previsión Social



RESOLUCIÓN NÚMERO 234-2026
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA, VEINTE DE ENERO DE DOS MIL VEINTISÉIS

SE TIENE A LA VISTA PARA RESOLVER, LA SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DE ADENDA AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-.

ANTECEDENTES:

DEL TRÁMITE DEL EXPEDIENTE

Que el veinticinco de noviembre de dos mil veinticinco, Oscar Stuardo Chinchilla Guzmán, en su calidad de Gerente del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, a través de memorial solicitó aprobación de la Adenda del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente suscrito entre el INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-; para lo cual acompañó los documentos requeridos en: i. El artículo 3 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala; y ii. Artículo 110 de la Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto número 36-2024 del Congreso de la República de Guatemala, para el ejercicio fiscal dos mil veinticinco y con vigencia para el año dos mil veintiséis. En consecuencia, el veintiséis de noviembre de dos mil veinticinco, la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Providencia número 1676-2025 SG/EBTM/zpce de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veinticinco, trasladó el expediente al Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la emisión del dictamen correspondiente.

El Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante Providencia número 186-2025 de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veinticinco, estableció que previo a proceder con la emisión del Dictamen con relación a la homologación de la referida adenda, EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-, debían cumplir con todas las disposiciones legales aplicables, misma que se hizo de conocimiento de las partes de la manera siguiente: a) el veintidós de diciembre de dos mil veinticinco al INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP-; y b) el veintidós de diciembre de dos mil veinticinco al SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-, previos que fueron subsanados el doce de enero de dos mil veintiséis.

Mediante Dictamen número 004-2026 de fecha doce de enero de dos mil veintiséis, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social determinó que el procedimiento de Adenda de la Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-, al existir pronunciamiento respecto a las observaciones realizadas mediante la providencia de mérito, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, aconseja que la Adenda del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo sea Homologada.



	Documento general PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	G.A.DH-05 Edición 1 31
---	---	--



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



UTZ
SAMA J

COMPETENCIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La acción de homologación consiste en un proceso de estudio que tiene por objeto el contrastar el texto contenido, negociado y acordado entre las partes, con relación a un pacto colectivo de condiciones de trabajo y el régimen de legalidad del país, para establecer si existen diferencias o contradicciones entre la ley y lo pactado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene el deber de realizar un estudio preciso y completo de todas las disposiciones legales, especialmente aquellas que tienen el carácter de orden público, que constituyen la base de la validez de cualquier aspecto laboral que pudiera haber sido negociado entre las partes de un pacto colectivo en el sector público, ya que ese examen constituye la garantía de la viabilidad de los derechos laborales de los trabajadores del Estado y también la eficacia y eficiencia de la administración pública en todas sus esferas. De esta manera, el Estado, analizando la validez formal y sustantiva de dichos acuerdos cumple con el principio de buena fe en la negociación colectiva ya que la normalización de compromisos inviables consistiría una defraudación al ejercicio de la negociación colectiva y al orden público.

En consecuencia, la homologación de pactos colectivos en el sector público, no puede comprenderse de forma restrictiva aislada de la totalidad del ordenamiento jurídico, pues no se llegaría a su esencia descriptiva, ya que la misma se entiende llevando una comparación entre el acuerdo a que han arribado las partes y la norma jurídica en sí misma; en tal sentido, no es viable pactar disposiciones que tergiversen o menoscaben el ordenamiento jurídico guatemalteco, pues si bien existe la libertad de negociación colectiva, la libertad y la declaración de la voluntad de las partes negociadoras, condiciona la validez de lo negociado, el cumplimiento de la ley y al orden público a la consecuencia de sus efectos jurídicos. Indicado lo anterior, la homologación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo obliga al estudio del contenido y alcance de la negociación colectiva como tal, en virtud que el acuerdo de las partes que suscriben debe ser jurídicamente posible dentro de un Estado de derecho, el cual se rige por normas constitucionales, internacionales, ordinarias y reglamentarias que deben observarse.

VALIDEZ DE UN PACTO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO

La validez legal de un acuerdo jurídico, en este caso, un pacto colectivo de condiciones de trabajo implica el cumplimiento de aspectos estructurales formales como el cumplimiento del proceso establecido en las leyes específicas y de formalidades administrativas y el cumplimiento material o sustancial que el texto que establece su contenido constituye un objeto lícito. Ambas dimensiones comprenden la totalidad de la validez jurídica y en un estudio de confrontación en el proceso de homologación. Es la validez sustantiva o material la principal condición que debe ser examinada.

PRINCIPIO DE BUENA FE

El Comité de Libertad Sindical, se ha pronunciado indicando que: *“es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes”* (Párrafo 1328 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición 2018). La buena fe, implica asumir únicamente compromisos a los que se esté facultado legalmente. De lo contrario, como ya se indicó, estos carecerían de sostenibilidad en el tiempo, a pesar de haber agotado el procedimiento para su homologación. Para que un derecho sea adquirido legítimamente y que pase a formar parte del patrimonio de una persona individual, como ha resuelto la Corte de Constitucionalidad, requiere que quienes lo hayan

	Documento general	G.A.DH-05 Edición 1
	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	32



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



UTZ
SAMAJ

reconocido tengan la capacidad legal para hacerlo, que el objeto sea lícito (que se ajuste al orden público) y haya consentimiento que no adolezca de vicio entre quienes lo aprobaron.

Se puede resumir que la negociación colectiva en el sector público en Guatemala, debe sujetarse a lo que establece la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, en lo que a las relaciones de trabajo se refiere; y las normas presupuestarias y de probidad que correspondan, por lo que los funcionarios y empleados que negocian en la administración pública deben sujetarse al conjunto de normas antes referido, a efecto que la negociación esté fundamentada en el principio de buena fe.

En virtud de lo anterior, con base en el análisis y antecedentes realizados, es procedente emitir la resolución que en derecho corresponda y, que dispone la homologación de la Adenda al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-, en la forma siguiente:

CONSIDERANDO

De conformidad con lo establecido en el artículo 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala; artículo 27 literal m) de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala; y lo regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala y el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo número 221-94, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio y análisis del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, para determinar que se ajusten a las leyes que le son aplicables.

CONSIDERANDO

Que el estudio o examen de validez jurídica de un pacto colectivo de condiciones de trabajo y sus adendas dentro de un proceso administrativo de homologación es de competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y comprende la totalidad de la contrastación del contenido de lo acordado entre las partes y la legalidad, tanto en el ámbito formal como, del ámbito sustantivo o material. La determinación de esta situación de validez completa de un acuerdo de esta naturaleza implica que, en su suscripción, las partes hayan respetado en la configuración de su contenido las leyes y orden público que rige actualmente el ejercicio del poder público. Este es el fin del Estado en cuanto a considerar que la negociación colectiva ejercida en esta forma constituye un medio deseable y necesario para superación de derechos mínimos sociales laborales. En virtud que ambas partes negociadoras acordaron retirar el "Artículo 47. GASTOS DE NEGOCIACIÓN", del trámite de homologación de la adenda al pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-, tal como consta en el acta número uno guion dos mil veintiséis (1-2026) de fecha doce de enero de dos mil veintiséis, suscrita por las partes, el cual debe ser excluido de la adenda a homologar.

POR TANTO

Encontrándose el expediente en estado de resolver, es procedente emitir la resolución que en derecho corresponde; y con base en lo considerado y legislación aplicable citada y los artículos 102 literal q), 154, 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 49, 50; 51, 52 y 53 del Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala; 27 Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República; 3, 4 y 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación,

	Documento general PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INTECAP -STINTECAP-	G.A.DH-05 Edición 1 33
--	---	--



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



UTZ
SAMAJ

Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala; 8 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo.

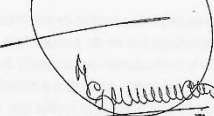
RESUELVE:

HOMOLOGAR la Adenda al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-, por encontrarse ajustado a lo que establecen las disposiciones legales que le son aplicables, a excepción del artículo 5 de la adenda, el cual modifica el "Artículo 47. GASTOS DE NEGOCIACIÓN" del Pacto Colectivo vigente, en virtud de haber sido retirado por decisión de ambas partes negociadoras.

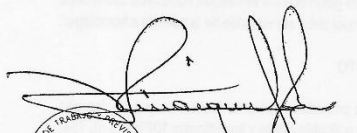
VIGENCIA. La vigencia de la Adenda del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es de treinta (30) meses, contados a partir de la fecha de su suscripción, de conformidad con el artículo 48 de la referida Adenda del Pacto Colectivo negociado y suscrito por las partes relacionadas en el numeral anterior.

NOTIFIQUESE al INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP- y al SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -S.T.IN.TE.CA.P.-.

HÁGASE SABER el contenido de la presente resolución a: i) Inspección General de Trabajo para que se le dé estricto cumplimiento; ii) Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para la inscripción correspondiente en el Registro Público; y iii) Dirección de Estadísticas Laborales, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.


Miriam Carolina Roques
Ministra de Trabajo y Previsión Social
Ministerio de Trabajo y Previsión Social




Lic. Erwin Eduardo Velázquez Herrera
Secretario General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



