

Dirección General de Migración
**PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE SE
CELEBRARÁ ENTRE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE
GOBERNACIÓN Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA (S.T.M.)**

C A P I T U L O 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. PROPÓSITOS DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo se celebra entre la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala -reconocido por sus siglas como S.T.M., con el objetivo de regular, armonizar y desarrollar las relaciones laborales de la Dirección y sus trabajadores, en congruencia con los principios de conciliación, para la prevención y resolución de posibles conflictos, con el fin de lograr la dignificación de los trabajadores con base a una bien entendida justicia social y equidad. Concluye un proceso de discusión y negociación de reivindicaciones económico-sociales, impulsado por el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración desde el veinticinco de noviembre del año dos mil tres y desarrollado durante el período comprendido entre ese año y la fecha en que finalmente se suscribe la presente convención, suscripción con la cual se concluye también todas las controversias originadas del proceso relacionado y ventiladas ante los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, de las que expresamente desisten las partes de continuarlas por motivo de la celebración de esta convención.

ARTICULO 2. DEFINICIONES: Para los efectos y contenido del presente Pacto la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala, convienen en aceptar como definiciones las siguientes:

- a. El Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala conformado por sus afiliados, se denominará simplemente en el presente pacto **"El sindicato"**.
- b. La Dirección General de Migración, se denominará simplemente **"La dirección"**;

Dirección General de Migración

- c. **Las partes:** El sindicato y la dirección;
- d. **Trabajador, trabajadora, trabajadores, trabajadoras:** todos los que se encuentran trabajando para la Dirección General de Migración y cuyo régimen de contratación corresponda al renglón presupuestario cero once;
- e. **Ley o leyes:** La Constitución Política de la República, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil (Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala); Reglamento de la Ley de Servicio Civil (Acuerdo Gubernativo 18-98 y sus reformas); Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas (Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala); Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala; y las demás leyes aplicables a las relaciones de trabajador-empleador.

ARTICULO 3. LEY PROFESIONAL Y ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ: El presente Pacto, tiene carácter de **Ley Profesional** entre la Dirección y sus trabajadores, y en todos los lugares donde la misma tenga instalados centros de trabajo o en los que establezca en el futuro, y es aplicable únicamente a las personas que tengan relación laboral con la Dirección de conformidad con lo que establece el Artículo 50 del Código de Trabajo y cuya relación laboral se encuentre amparada bajo el renglón presupuestario cero once. Adicionalmente por su carácter de Ley Profesional es superior a cualquier otra disposición legal que regule las relaciones entre los trabajadores y la Dirección con una cobertura en todo el Territorio de la República de Guatemala.

ARTICULO 4. ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ: El presente Pacto establece garantías mínimas de las relaciones laborales dentro de la Dirección y, tiene fuerza de Ley, para las partes que lo suscriben y es de cumplimiento forzoso para las partes que lo suscriben, para todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en la Dirección o cualquier centro de trabajo de Migración, al momento de entrar en vigencia este pacto y para los trabajadores y las trabajadoras que en el futuro ingresen a trabajar a dicha dependencia, amparados bajo el régimen de contratación del renglón presupuestario cero once.

ARTICULO 5. INDUBIO PRO OPERARIO: Conforme el principio Constitucional de aplicación de la norma más favorable al trabajador. El Sindicato y la Dirección acuerdan observar las disposiciones siguientes: Si como consecuencia de reformas a las leyes de

Dirección General de Migración

trabajo, acordadas, durante el período de vigencia del presente Pacto, se establecieran derechos y beneficios superiores a las contenidas en el mismo a favor de los trabajadores y las trabajadoras, se aplicarán aquellos en sustitución de éstos; y, si por el contrario, las reformas referidas implican disminución o reducción de aquellos derechos o beneficios, seguirán vigentes las disposiciones del presente Pacto y, siempre se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, amparados bajo el régimen de contratación del renglón presupuestario cero once.

ARTICULO 6. CONDICIONES MÍNIMAS: Todas aquellas disposiciones, acuerdos, convenios y costumbres relativas a cuestiones que no estén expresamente reguladas o no previstas en el Presente Pacto Colectivo, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la ley y el presente Pacto, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la ley y en el presente Pacto tienen calidad de garantías mínimas y por consiguiente solo podrán ser superados, pero no disminuidos o tergiversados, por ningún motivo ni por Ley; adicionalmente por ser Ley Profesional mantendrá su jerarquía sobre cualquier otra disposición legal.

ARTICULO 7. DERECHOS ADQUIRIDOS: Las normas establecidas en el presente pacto, en otros reglamentos o en cualquier disposición dictada por la institución empleadora no podrá en ningún caso disminuir o menoscabar los derechos ya adquiridos por los trabajadores, a través del uso o costumbres locales de contratos o convenios individuales o colectivos y de reglamentos internos. En igual forma, si en el futuro se celebran convenios individuales o se establecieran costumbres que favorezcan más a los trabajadores que las disposiciones de este pacto, prevalecerán tales convenios, usos o costumbres locales.

ARTÍCULO 8. REPRESENTANTES DE LAS PARTES: Son representantes de la Dirección los que estén legítimamente autorizados dentro del ámbito de sus respectivas competencias y funciones. Son representantes del Sindicato, los miembros del Comité Ejecutivo, de acuerdo a lo normado en el capítulo respectivo del Código de Trabajo.

ARTICULO 9. ESTABILIDAD LABORAL: La Dirección garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores y trabajadoras, salvo que éstos incurran en cualquiera de las causales justas de despido contempladas en la ley y de acuerdo al procedimiento regulado en el

Dirección General de Migración

presente Pacto.

Los trabajadores y las trabajadoras, solo podrán ser despedidos de sus puestos, si incurren en causal de terminación de contrato de trabajo, previa y debidamente comprobada.

ARTICULO 10. CONSIDERACIONES RECÍPROCAS: Las partes se obligan recíprocamente a guardarse la debida consideración y respeto en sus relaciones, absteniéndose de incurrir en mal trato de obra o de palabra; así como en actitudes lesivas a la dignidad humana.

ARTÍCULO 11. TÉRMINO PARA RESPONDER CORRESPONDENCIA: Las partes convienen en contestar, por escrito, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, a partir de su recepción, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí.

CAPITULO II

RELACIONES ENTRE EL SINDICATO Y LA DIRECCIÓN

ARTÍCULO 12. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: Para los efectos del cumplimiento del presente Pacto y de las leyes, la Dirección reconoce al Sindicato como representante del interés general de los trabajadores que laboran en la misma y que sean sus afiliados. En consecuencia la Dirección se compromete a tratar con el Sindicato, todos aquellos asuntos derivados de la relación laboral que se susciten con los trabajadores que sean sus afiliados.

Asimismo la Dirección acepta que el Sindicato represente a los trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados, cuando estos últimos lo soliciten por escrito, en cuanto al ejercicio de sus derechos. Las disposiciones contenidas en el párrafo anterior, deben entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a todo trabajador de tratar directamente con la Dirección, los asuntos relativos a su interés individual, siempre que este no afecte los derechos de terceros o intereses colectivos. La Dirección, a solicitud del Sindicato, extenderá copia del Acuerdo a que se haya arribado. Si en alguno de estos casos se viola disposiciones legales o las del presente Pacto, el Sindicato tiene derecho a

Dirección General de Migración

impugnar el arreglo de conformidad con la Ley.

ARTÍCULO 13. ACCION SINDICAL: En los términos contenidos en las leyes, las partes observaran el principio de libre sindicalización y, en consecuencia, la Dirección respetará la acción que el Sindicato desarrolle en defensa de los intereses económicos, sociales, jurídicos y culturales de sus afiliados y los trabajadores en general, así como el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, evitando además que los representantes de aquella, en las labores cotidianas, tomen represalias en contra de aquellos por su militancia sindical, por ejercer un cargo de directivo dentro del Sindicato, o por haberlo ejercido con anterioridad.

ARTÍCULO 14. INAMOVILIDAD: Los miembros del Comité Ejecutivo y hasta tres miembros del Consejo Consultivo del Sindicato, gozarán el derecho de inamovilidad en el trabajo que desempeñen hasta por un término de veinticuatro meses después de haber dejado el cargo en el Sindicato. En ningún caso se suprimirán las plazas o puestos de trabajo de dichos directivos y no podrá despedirse a los mismos sin antes haberseles seguido el procedimiento previo de despido regulado en el presente pacto y el procedimiento de despido regulado en el artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo. La referida inamovilidad implica que no podrán ser cambiadas ni modificadas las condiciones ni lugar de trabajo, salvo consentimiento expreso de quienes gozan de la misma o autorización judicial por juez competente de trabajo.

ARTÍCULO 15. ASAMBLEAS SINDICALES. El sindicato puede realizar sus Asambleas Generales Ordinaria y Extraordinarias, en su sede o en las instalaciones de la Dirección a partir de las nueve horas, dando simplemente el aviso a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con veinticuatro horas de anticipación.

ARTÍCULO 16. MURAL INFORMATIVO PARA EL SINDICATO: La Dirección se obliga a mantener para el Sindicato, un tablero informativo en todos los centros de trabajo, en los cuales éste pueda colocar toda información que necesite hacer del conocimiento o quiera proporcionar a sus afiliados y trabajadores en general. El diseño y dimensiones de dichos tableros deberán ser de un metro de ancho por un metro de largo, los que deberán contar con sus respectivos vidrios y cerradura para cada uno. Las llaves deberán ser entregadas a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato.

Dirección General de Migración

ARTÍCULO 17. CAPACITACIÓN DE PERSONAL. La Dirección procurará la capacitación del personal a su servicio, de acuerdo a sus propias políticas y procedimientos, programando para el efecto, actividades apropiadas para tal fin.

ARTÍCULO 18. RÉGIMEN DE BECAS. El régimen de becas, tanto en el interior como en el exterior del territorio nacional, estará normado por el reglamento que para el efecto se elabore, con la participación de la Dirección y el Sindicato.

ARTÍCULO 19. ANIVERSARIO DEL SINDICATO: La Dirección programará anualmente en su presupuesto, la suma de DIECIOCHO MIL QUETZALES EXACTOS (Q.18, 000.00) como mínimo, para la celebración del aniversario de fundación del Sindicato, el 5 de junio de cada año, la cual deberá ser entregada al Comité Ejecutivo del Sindicato con cinco días de anticipación al día en que se celebre el Aniversario y a más tardar el 31 de mayo de cada año. En igual forma se resolverá en el caso del aniversario de fundación del Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación de la República de Guatemala (Sitrammig) el cual es el 25 de Mayo.

ARTÍCULO 20. CELEBRACIÓN DEL ANIVERSARIO DE FUNDACIÓN DEL SINDICATO: La Dirección se obliga a conceder permiso con goce de salario a todos los trabajadores sin distinción alguna para que participen en el festejo del Aniversario del Sindicato a partir de las diez horas en adelante el día que el Sindicato celebre su Aniversario.

ARTÍCULO 21. PRESTACIONES DE ORDEN RECREATIVO: La Dirección coadyuvará con el Sindicato, en la organización de dos fiestas anuales para su personal, una en el mes de junio con motivo de su aniversario como institución y otra en el mes de diciembre con motivo de la navidad y fin de año, programando anualmente en su presupuesto, la suma mínima de VEINTICINCO MIL QUETZALES EXACTOS (Q.25,000.00); para cada una de estas actividades.

ARTÍCULO 22. APOORTE PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES: La Dirección programará anualmente en su presupuesto, la suma mínima de QUINCE MIL QUETZALES EXACTOS (Q.15,000.00), destinados para fomento del Deporte y la Cultura para sus trabajadores, la cual será entregada al Comité Ejecutivo del Sindicato por lo

Dirección General de Migración

menos con cinco días de antelación al desarrollo de cada una de las actividades que el Sindicato presente a la Dirección dentro de su plan anual de actividades deportivas y recreativas que deberá ser presentado en el mes de enero de cada año. Así mismo la Dirección se obliga a prestar el servicio de vehículo a los equipos que representarán a las diversas Direcciones o Departamentos de la Dirección General de Migración en los eventos deportivos que se programen en la ciudad capital y en el interior de la misma.

ARTÍCULO 23. PERMISOS POR ACTIVIDADES SINDICALES. La Dirección se obliga a conceder licencia con goce de salario a tres de los miembros del Comité Ejecutivo, a tiempo completo y dos miembros del Consejo Consultivo del sindicato por medio tiempo, durante todo el tiempo que dure en el ejercicio de sus cargos. Para efecto de la concesión de la licencia el Sindicato deberá presentar a la Subgerencia de Recursos Humanos el aviso y la solicitud que deberá ser autorizada.

De igual forma la Dirección concederá licencia para el caso de comisiones sindicales especiales a los afiliados al sindicato que hayan sido propuestos por el Comité Ejecutivo por todo el tiempo que dure la comisión que se haya acreditado. La Dirección podrá solicitar que al término de la comisión para la que se haya concedido la licencia se acredite documentalmente la asistencia a la actividad para la cual se solicitó la misma. En el caso de que no se acredite a requerimiento de la Dirección la asistencia a la actividad para la que se solicitó la licencia, la misma se entenderá revocada y el trabajador quedará obligado a reintegrar el aporte de los salarios que hayan correspondido al período por el cual se otorgó la licencia.

ARTÍCULO 24. SEDE PARA EL SINDICATO: La Dirección se obliga a conceder permanentemente al sindicato una oficina para su sede sindical, la cual deberá estar equipada con lo mínimo para su funcionamiento con: tres escritorios con sus sillas, dos computadoras con sus respectivas impresoras, una fotocopidora, un pizarrón de formica, y útiles de oficina, así como un dispensador de agua potable y su garrafón, un horno microondas, una cafetera. Así mismo proveerá de todos los insumos necesarios para buen funcionamiento de las labores administrativas del sindicato.

ARTÍCULO 25. LLAMADAS TELEFÓNICAS: La Dirección se obliga a lo siguiente:

Dirección General de Migración

- a) Los trabajadores de la Dirección tienen derecho a recibir mensajes y llamadas telefónicas, los cuales serán comunicados por la persona encargada de la recepción de los mismos. En caso de emergencia y estando presente el trabajador podrá atenderse la llamada telefónica personalmente, por un término que no podrá ser mayor de diez minutos. Si el trabajador no se encontrase presente deberá dársele el mensaje con la mayor brevedad posible.
- b) Instalar dos líneas telefónicas en la sede del Sindicato, una línea externa con fax y una línea interna.

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 26. REQUISITOS DE PRIMER INGRESO: Las personas interesadas en optar a cargos en la Dirección, que no estén comprendidos dentro de la clasificación de puestos de confianza o del servicio exento deberán reunir los requisitos establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, deberán ser calificados por la Dirección a través del procedimiento que se determine y el mismo se hará en conjunto con un delegado del Comité Ejecutivo.

ARTÍCULO 27. SERVICIOS A PRESTAR. Todos los servicios que los trabajadores estén obligados a prestar son los que corresponden a la naturaleza del cargo y que están determinados en las atribuciones asignadas al puesto, por lo que en ningún momento la Dirección podrá exigir a los trabajadores que realicen tareas o actividades diferentes a las que correspondan al puesto para el que fueron nombrados.

ARTÍCULO 28. PROMOCIÓN DE ASCENSO PARA EL PERSONAL: La Dirección reconoce el derecho de sus trabajadores de promover a cualquier plaza vacante, aplicando para el efecto, los requisitos normados en el Manual de Clasificación de Puestos de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, para lo cual dará a conocer el listado de dichas plazas y lo notificará al Sindicato.

Los candidatos serán calificados por la entidad nominadora basándose en los siguientes criterios: a) Capacidad y eficiencia del aspirante, b) Experiencia; c) Record de asistencia y Puntualidad y d) Antigüedad.

Dirección General de Migración

Los factores a evaluarse se fundamentaran de la siguiente manera:

- 1) CAPACIDAD Y EFICIENCIA: Se determinará mediante evaluación del record laboral y créditos académicos.
- 2) ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD: Se calificará basándose en los registros internos de la dependencia y el record personal.
- 3) ANTIGÜEDAD: Se medirá a partir del tiempo de laborar en la institución.
- 4) EXPERIENCIA: Se determinará a través del análisis de la experiencia laboral del trabajador.

b) Valoración del derecho de ascenso:

- 1) CAPACIDAD Y EFICIENCIA de cero a treinta puntos,
- 2) ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD de cero a diez puntos,
- 3) ANTIGÜEDAD de cero a treinta puntos,
- 4) EXPERIENCIA de cero a treinta puntos.

Los criterios antes relacionados, se determinarán en la forma siguiente:

- a. Capacidad y eficiencia: mediante evaluación del record laboral y créditos académicos
- b. Asistencia y puntualidad: basándose en los registros de la dependencia y el record personal
- c. Antigüedad: se medirá a partir del tiempo de laborar en la institución
- d. Experiencia: Derivado del análisis del rendimiento del trabajador en su historial de trabajo dentro de la Dirección.

La ponderación que deberá darse a cada uno de los criterios relacionados será como sigue:

- a. Capacidad y eficiencia: de cero a treinta puntos
- b. Asistencia y puntualidad: de cero a diez puntos
- c. Antigüedad: de cero a treinta puntos
- d. Experiencia: de cero a treinta puntos.

Dirección General de Migración

Para efectos positivos del derecho de promoción ningún miembro del personal sujeto al derecho de ascenso ni trabajador de nuevo ingreso, podrá ocupar un cargo en la institución, lesionando los derechos de otro trabajador que cumpla los requisitos para el régimen de promoción aquí relacionado, por consiguiente sólo podrán promover quienes cumplan los requisitos aquí contenidos.

ARTÍCULO 29. RÉGIMEN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA: La Dirección reconoce la existencia de la carrera administrativa y por ello se compromete a crear conjuntamente con el sindicato, el reglamento que regule la misma, para lo cual se aplicarán las disposiciones que para el efecto están contempladas en la Ley de Migración y su Reglamento, Ley de Servicio Civil y su Reglamento y lo establecido en el presente Pacto.

ARTÍCULO 30. DE LOS PUESTOS EN NUEVAS SECCIONES O UNIDADES: De los puestos en nuevas secciones o unidades. Para la creación de nuevas secciones o unidades dentro de la Dirección, se deberá observar las disposiciones reguladas en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 31. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN. La Dirección y el Sindicato con el objeto de superar las deficiencias existentes y hacer eficaces, eficientes y oportunos los servicios que a la Dirección le corresponde prestar de conformidad con la ley, convienen realizar a la mayor brevedad posible un estudio de Reclasificación de puestos en la Dirección General de Migración, que permita cumplir con el objetivo propuesto. La reclasificación no podrá afectar los derechos adquiridos de los trabajadores al momento de producirse el proceso re clasificadorio. En todo caso, la Dirección y el Sindicato deberán elaborar los instrumentos y los procedimientos que aseguren en el menor tiempo posible la profesionalización de los trabajadores de la Dirección General de Migración, con el propósito fundamental de superar las debilidades de formación que existan en el recurso humano con que ésta cuenta y en general fortalecer el recurso humano existente y asegurar el ingreso de un nuevo recurso humano formado conforme las exigencias establecidas para cada puesto.

ARTÍCULO 32. PROCEDIMIENTO DE TRASLADO PARA PERSONAL: Los traslados se efectuarán por acuerdo dictado en Mesa de Trabajo.

Dirección General de Migración

ARTÍCULO 33. JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo semanal será de cuarenta horas, para efectos laborables y de cuarenta y ocho horas para efectos de pago. Se cumplirá de lunes a viernes de las ocho horas a las dieciséis horas con treinta minutos, y los trabajadores gozarán de un período de una hora para ingerir sus alimentos.

Jornada Extraordinaria: El trabajo ejecutado por los trabajadores de la Dirección General de Migración en las áreas de la administración, así como en las delegaciones fronterizas, puertos y aeropuertos fuera de los límites establecidos para las jornadas ordinarias de trabajo efectivo, será remunerado con el equivalente al cien por ciento del salario nominal, cuando reporten hasta ciento sesenta horas extraordinarias trabajadas, y en su caso en forma proporcional al tiempo laborado extraordinariamente. El pago del tiempo extraordinario deberá hacerse dentro de los quince días siguientes al mes al que corresponda el tiempo extraordinario laborado.

En el caso que un trabajador sea requerido para laborar en jornada extraordinaria fuera de su área de servicio, deberá notificársele con dos días de anticipación como mínimo, en tal caso el requerimiento deberá hacerlo el jefe inmediato, exceptuándose los casos de emergencia que estén fundamentados en Ley.

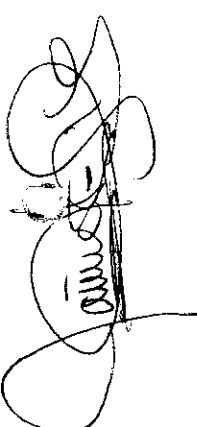
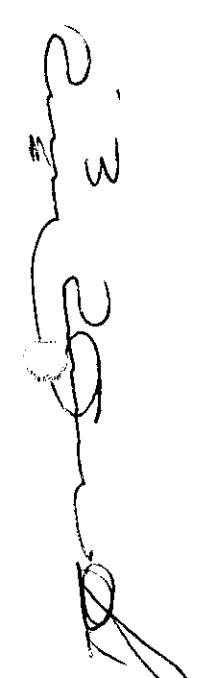
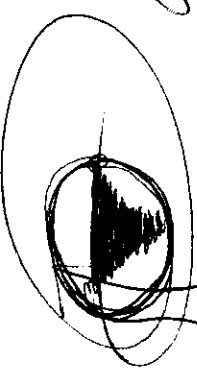
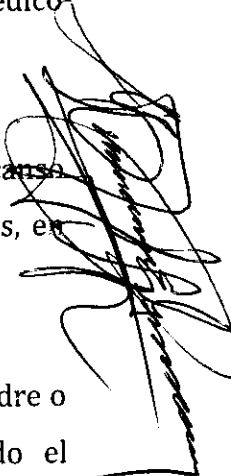
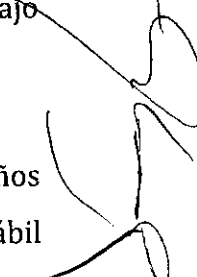
ARTÍCULO 34. MARGEN DE TOLERANCIA EN EL INGRESO DE LAS LABORES: Los trabajadores deben presentarse a sus labores conforme los horarios establecidos para ellas. Sin embargo, La Dirección les concederá un margen de tolerancia de hasta diez minutos de retraso por día. Dicho margen de tolerancia no es acumulable y no debe de exceder cien minutos.

ARTÍCULO 35. AVISOS DE INASISTENCIA: En los casos de inasistencia por enfermedad o cualquier otro motivo imprevisto, el trabajador dará aviso de inmediato al Jefe de dependencia y/o Sección o quien haga sus veces, quien deberá comunicarlo a Recursos Humanos. El aviso de inasistencia podrá hacerse por vía telefónica, por escrito o cualquier otro medio, los motivos de la inasistencia deberán ser justificados documentalmente dentro de un plazo de setenta y dos horas a partir del momento de reanudar sus labores. En delegaciones, puertos y aeropuertos, el jefe inmediato está facultado para autorizar hasta dos días de permiso por motivos de enfermedad del

Dirección General de Migración

trabajador, en todo caso el trabajador queda obligado a justificar documentalmente la inasistencia al momento de reanudar sus labores.

ARTÍCULO 36. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO: La Dirección se obliga a otorgar licencia con goce de salario a sus trabajadores por las siguientes razones:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) **POR ENFERMEDAD O POR ACCIDENTE:** Por el término que establezca el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante orden de suspensión. En los casos en que los trabajadores no gocen de cobertura del seguro social por no existir el programa de que se trate en la región geográfica dentro de la cual preste sus servicios el trabajador, la suspensión se acreditará con certificado de médico particular.
 - b) **POR GRAVIDEZ:** Por el término de treinta y cinco días en concepto de descanso prenatal y sesenta días en concepto de descanso post-natal, salvo los casos, en que por prescripción médica se amplíen dichos períodos.
 - c) **POR FALLECIMIENTO:** Del cónyuge o conviviente de hecho, hijos, padre, madre o hermanos del trabajador, por el plazo de ocho días hábiles, debiendo el trabajador acreditar la defunción al momento de reanudar sus labores, mediante la certificación respectiva.
 - d) **POR ENFERMEDAD GRAVE:** Del cónyuge o conviviente de hecho, padres o hijos, por el plazo de ocho días hábiles, debiendo el trabajador acreditar el motivo de la licencia con las constancias médicas expedidas por facultativo.
 - e) **POR MATRIMONIO:** diez días hábiles, debiendo el trabajador acreditar con certificación de matrimonio en donde conste la fecha en que contrajo matrimonio, dentro de los diez días siguientes a la reanudación de sus labores.
 - f) **POR CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR:** Un día hábil, y si la fecha de cumpleaños coincide con un día inhábil, el disfrute de la licencia se trasladará al día hábil siguiente posterior.

Dirección General de Migración

- g) POR NACIMIENTO DE HIJO: Tres días hábiles. En este caso, el trabajador deberá acreditar el nacimiento al momento de reanudar sus labores.
- h) POR ASUNTOS DE CARÁCTER OFICIAL: La Dirección concederá licencia a sus trabajadores, por el tiempo necesario, para atender citaciones comprobadas documentalmente que les fueran formuladas por las autoridades competentes de la República de Guatemala, incluyendo el tiempo de traslado por la distancia.
- i) LACTANCIA: dos horas diarias por diez meses, posteriores a la reanudación de las labores al concluir el período postnatal.
- j) POR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: La Dirección concederá licencia a sus trabajadores dentro de un mismo año calendario por tres meses con goce de salario para que realicen su Ejercicio Profesional Supervisado, Examen Técnico Profesional y Trabajo de Tesis. Para este efecto, los trabajadores deberán acreditar mediante la documentación respectiva el objeto para el que se solicita la licencia. Asimismo los trabajadores que se encuentren cursando estudios universitarios en plan diario, tendrán derecho a retirarse de sus labores media hora antes de la hora de salida. Los trabajadores que no laboren en la planta central y que estudien en plan fin de semana tendrán derecho de retirarse de sus lugares de trabajo, desde el día viernes a las doce horas y hasta las ocho horas del día domingo, en el caso de los trabajadores cuya prestación de servicios se desarrolle en turnos, pero dentro del área metropolitana, podrán retirarse de sus lugares de trabajo solo el horario indispensable que corresponda a su jornada de estudios, debiendo reincorporarse a sus labores al término de la misma.
- k) POR ESTUDIOS A NIVEL PRIMARIO O MEDIO: La Dirección concederá licencia a sus trabajadores, previo a la acreditación documental, media hora diaria antes que termine la jornada de trabajo, para que puedan trasladarse a cursar sus estudios en cualquiera de los grados de nivel primario, secundario y nivel medio en los diferentes centros educativos del país.
- l) POR REUNIONES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS: Los trabajadores de la Dirección tienen derecho a asistir a reuniones en los establecimientos educativos

Dirección General de Migración

en donde estudian sus hijos o encargados, por el plazo de cuatro horas, una vez al mes, debiendo el trabajador al reanudar sus labores presentar la justificación documental de la licencia.

m) LICENCIAS POR BECAS: Si se ofrecieran becas a disfrutarse fuera del país a directivos o miembros de base del sindicato, para asistir a cursillos de capacitación sindical o para concurrir a seminarios, congresos, conferencias u otras actividades formativas de carácter sindical, se concederá licencia simultanea a un máximo de tres directivos y dos miembros de base, por un plazo no mayor de un mes por año, con la solicitud debe acreditarse documentalmente el motivo que origina la licencia.

ARTÍCULO 37. CONDICIONES TRANSITORIAS ESPECIALES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL FEMENINO. En caso de gravidez o durante la lactancia y a solicitud de la interesada la Dirección se compromete a trasladar a esta en forma temporal a un puesto de trabajo compatible con su estado, sin que esto implique menoscabo de su salario. Esta condición especial concluirá al término del estado de gravidez o del período de lactancia según sea el caso.

ARTÍCULO 38. LICENCIA POR ASUNTOS PERSONALES: La Dirección concederá licencia con goce de salario hasta por diez días hábiles por año calendario a sus trabajadores por motivos personales o familiares. Dicho permiso será autorizado por la Subgerencia de Recursos Humanos y Capacitación sin más trámite. Estas licencias y las otras que se regulan en este capítulo, no interrumpen la relación laboral, conservando los trabajadores en forma inalterable sus derechos. En todo caso, el trabajador deberá justificar el motivo de la licencia.

ARTÍCULO 39. ASUETOS: Son días de asueto con goce de salario para todos los trabajadores de la Dirección, el uno de enero, martes santo medio día, miércoles, jueves y viernes santo, veintiséis de abril, el uno de mayo, diez de mayo, el cinco de junio veintinueve de junio, el treinta de junio, quince de septiembre, el veinte de octubre, uno de noviembre, el veinticuatro y veinticinco de diciembre, el treinta de diciembre medio día, treinta y uno de diciembre y el uno de enero y el día de la festividad de la localidad.

Dirección General de Migración

Si el asueto coincide con el descanso semanal, el mismo será trasladado al día hábil siguiente.

ARTÍCULO 40. VACACIONES: La Dirección otorgará anualmente a los trabajadores que hayan adquirido el derecho, veinticinco días hábiles de vacaciones, después de cada año de servicios continuos e ininterrumpidos. Quedan exceptuados de ésta disposición los trabajadores que deban gozar de un periodo mayor, por encontrarse expuestos a riesgo de enfermedad profesional, en cuyo caso el plazo de su período vacacional deberá regularse conforme la ley especial de la materia. El programa de vacaciones será elaborado de común acuerdo por las partes para el año siguiente, en el mes de octubre de cada año, y el mismo no podrá ser alterado exceptuándose el caso en que medie consentimiento del trabajador o cuando éste solicite el traslado del período que le corresponde gozar a un período diferente.

Las vacaciones no serán acumulables en año con el propósito de gozar de un período mayor de descanso, por lo cual, será imperativo gozar de las mismas dentro del período que corresponda. Quedan a salvo los casos de quienes antes de la vigencia del presente pacto, no hubiesen disfrutado de los períodos vacacionales que les correspondieran, en cuyo caso, tendrán derecho a gozar de aquellos períodos, en el período que de común acuerdo con la Subgerencia de Recursos Humanos se convenga, en todo caso, los casos de excepción a los que se hace referencia, deberán ser resueltos dentro de dos años contados a partir de la vigencia del presente pacto colectivo.

ARTICULO 41. PAGO DE VIÁTICOS: Cuando por razones de prestación de servicio, el trabajador presupuestado en el renglón cero once desarrolle su actividad laboral fuera del centro de trabajo, donde se encuentre asignado o cuando esta actividad se desarrolle fuera del lugar de su residencia y esta actividad se desarrolle por un plazo menor a treinta días, la Dirección le pagará el valor que corresponda a los viáticos, por el período de servicio durante el cual deba desarrollar su actividad fuera del centro de trabajo o del lugar de su residencia. El pago de viáticos no es una prestación que excluya el pago del salario ordinario y/o extraordinario que corresponda devengar al trabajador como contraprestación al pago de sus servicios. Los viáticos se tazarán conforme lo regulado en el reglamento respectivo.

Dirección General de Migración

ARTICULO 42. RACIONALIDAD EN EL USO DE LOS RECURSOS. Las partes acuerdan velar permanentemente porque los recursos físicos con que cuenta la institución o los que en el futuro puedan adquirirse sean utilizados en forma racional para el correcto desenvolvimiento de las funciones o actividades de la Dirección General de Migración. La Dirección se compromete a dotar a los trabajadores del mobiliario y equipo de trabajo indispensable para el cumplimiento de sus funciones, así como a renovar cuando sea procedente el que haya concluido su vida útil. Así también la Dirección deberá dar el mantenimiento indispensable al mobiliario y equipo de trabajo.

ARTICULO 43. CONSTANCIA DE TRABAJO. La Dirección se obliga a extender al trabajador en todos los casos de terminación de los contratos de trabajo, cualquiera que sea la causa, certificado de trabajo en el que se haga constar el tiempo de servicio, el puesto o los puestos de trabajo desempeñados y los salarios devengados por el trabajador durante la vigencia del contrato o relación de trabajo.

CAPITULO IV REGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 44. RÉGIMEN SALARIAL: Con base en la denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, presentada por el Sindicato en el año dos mil tres y en la convención colectiva suscrita el veintitrés de diciembre de dos mil cinco entre La Dirección y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración S.TM y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación de la República de Guatemala SITRAMMIG, que contempló el otorgamiento a los trabajadores de la Dirección de un aumento salarial del 100%, la Dirección programará otorgar, por única vez, dentro de su presupuesto anual y a partir del uno de enero de dos mil once, un aumento al salario personal sobre el salario base de todos los trabajadores sujetos al régimen presupuestario cero once de contratación, sujeto a las siguientes estipulaciones:

El aumento que se otorgará por única vez a partir del uno de enero de dos mil once será con cargo al saldo de las prestaciones denominadas "bono por responsabilidad migratoria y/o monetario" y "complemento personal" el cual se prorrateará hasta un límite máximo del equivalente al cien por ciento del salario

Dirección General de Migración

base que devengue cada uno de los trabajadores de la Dirección General de Migración sujetos a la partida presupuestaria de contratación cero once, al treinta y uno de octubre de dos mil diez. En ningún caso el aumento que se otorgue podrá ser superior al equivalente al cien por ciento del salario base que corresponda a cada trabajador.

ARTICULO 45 PAGO COMPENSATORIO DERIVADO DEL DESISTIMIENTO Y RENUNCIA DE LOS TRABAJADORES A COBRAR JUDICIALMENTE OTROS AUMENTOS SALARIALES ESTABLECIDOS EN OTROS INSTRUMENTOS DE NORMACIÓN COLECTIVA, SURGIDOS ENTRE EL AÑO 2005 Y EL AÑO 2010. Con base en que se reconoce que la presente negociación dio inicio desde el año dos mil tres con la denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo presentada por el Sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y posteriormente continuó con la suscripción de la convención suscrita entre la Dirección y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (S.T.M.) y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación de la República de Guatemala (SITRAMMIG), el veintitrés de diciembre de dos mil cinco, en ambas negociaciones se acordó un aumento al salario base de todos los trabajadores de la Dirección General de Migración del equivalente al cien por ciento de su salario, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, que a la fecha no se ha cumplido y que arrojaría para el estado de Guatemala, una posible obligación de pago de prestaciones laborales, intereses y costas judiciales por 74 millones de quetzales aproximadamente; y que la misma negociación originada de la problemática planteada por los trabajadores desde el año 2003, también ha generado que se dicte una sentencia arbitral, que en el caso de confirmarse también arrojaría a favor de los trabajadores, la obligación para el Estado de Guatemala de pagar un aumento salarial equivalente al cien por ciento del salario base de los trabajadores, cuyo valor aproximado sería de 48 millones de quetzales; se ha desarrollado la presente negociación que culmina con la suscripción de la presente convención colectiva que permite al Estado de Guatemala resolver por un lado varios procesos originados de la negativa de anteriores autoridades a cumplir la convención relacionada y con los términos de la sentencia también relacionada, y por el otro, que la suscripción de la presente convención en los términos en ella contenidos permite al erario público resolver con un ahorro sustancial de aproximadamente 87 millones de quetzales, la controversia que se ha originado de la aspiración de la Dirección General de Migración

Dirección General de Migración

de resolver la problemática de los bajos salarios y demás prestaciones que durante años han devengado los trabajadores de esta dependencia. Con base en todo lo anterior, la Dirección otorgará, por única vez comprendido dentro del plazo y las condiciones descritas, el pago de una compensación económica por medio de un BONO PACTO, que se ejecutara en catorce abonos por año, por un plazo único total de tres años y tendrá un máximo de Q. 2,500.00 y un mínimo de Q. 500.00, dependiendo del tiempo de antigüedad como se muestra en la siguiente tabla:

NO.	DESCRIPCION	CUOTA BONO PACTO
1	Empleados con antigüedad hasta el 31/12/2006	2,500.00
2	Empleados con antigüedad hasta el 31/12/2008	1,500.00
3	Empleados con antigüedad hasta el 31/12/2009	800.00
4	Empleados con antigüedad hasta el 31/10/2010	500.00

Así como un incremento al BONO DE RESPONSABILIDAD MIGRATORIA Y/O MONETARIO DE QUINIENTOS VEINTE Y CINCO (Q.525.00) con cargo al salario personal del trabajador, ambos a favor de los trabajadores sujetos bajo régimen de contratación cero once.

El compute del bono pacto y del bono de responsabilidad migratoria y/o monetario por Q.525.00 mensuales tomará vigencia a partir del 01 de enero de 2011 y los pagos de los mismos se efectuarán a partir de marzo del 2011, incluyendo los valores asignados a los meses de enero y febrero del 2011.

ARTÍCULO 46. DIA Y FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS: La Dirección efectuará el pago de los salarios a sus trabajadores mediante acreditación en cuenta de depósitos monetarios, habilitada para cada uno de los trabajadores en las entidades del sistema bancario, el último día hábil de cada mes calendario.

ARTÍCULO 47. BONIFICACIÓN INCENTIVO: La Dirección se obliga a cancelar en forma mensual a todos los trabajadores una cantidad de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q. 250.00) por concepto de bonificación incentivo de conformidad con el

Dirección General de Migración

Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 48. BONIFICACION POR RESPONSABILIDAD: La Dirección se obliga a cancelar en forma mensual a cada trabajador un bono por responsabilidad, por un monto de quinientos quetzales. Ese bono pasará a formar parte del salario personal del trabajador.

ARTÍCULO 49. BONIFICACION POR TRANSPORTE: La Dirección se obliga a pagar en forma mensual a todos los trabajadores una cantidad de doscientos quetzales (Q. 200.00) por concepto de bonificación por transporte.

ARTÍCULO 50. PRIMA VACACIONAL: La prima vacacional es un derecho adquirido de los trabajadores. La Dirección otorgará a sus trabajadores el quince de diciembre de cada año una prima vacacional de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00).

ARTÍCULO 51. BONO ANUAL INCENTIVO: La Dirección pagará a cada trabajador un bono anual de cuatro mil quetzales el cual deberá ser cancelado en dos pagos de dos mil quetzales cada uno. El primer pago, el treinta de junio de cada año; y el segundo pago el quince de diciembre de cada año, cada pago será de dos mil quetzales exactos.

CAPITULO V REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 52. REQUISITOS DE LAS MEDIDAS: Las medidas disciplinarias que se impongan a los trabajadores sin llenar los requisitos previstos en este Pacto o bien, sin haber notificado al Sindicato, no surtirán efectos jurídicos y por consiguiente no afectaran al trabajador.

ARTÍCULO 53. INFORME E INSPECCIÓN DE HOJAS DE SERVICIO: La Dirección proporcionará informe por escrito sobre cualquier dato de las hojas de servicio de sus trabajadores, a los interesados y al Sindicato a quien se le permitirá la inspección ocular de los respectivos expedientes.

ARTÍCULO 54. DERECHO DE DEFENSA: Salvo casos de amonestación verbal, las demás

Dirección General de Migración

sanciones disciplinarias que corresponda imponer a los trabajadores de conformidad con la Ley y el presente Pacto, se impondrán previa audiencia al trabajador por el plazo de cinco días, debiendo notificar al Comité Ejecutivo del Sindicato, para que puedan apersonarse al trámite del expediente si lo desea.

El trabajador tiene derecho a pedir que se oiga a los compañeros de trabajo que indique o a que la Dirección reciba algún otro medio de prueba que se proponga para su defensa, pero en ningún momento podrá la Dirección actuar de forma unilateral, incongruente o violando los principios del derecho de defensa y del debido proceso administrativo. Si no se cumple con lo anterior, la medida disciplinaria o el despido no surten los efectos jurídicos correspondientes y por consiguiente no afecta al trabajador.

ARTÍCULO 55. PRINCIPIO DE INOCENCIA: Todo trabajador es inocente hasta que se le pruebe lo contrario. Mediante el debido proceso regulado en el presente Pacto, ningún trabajador podrá ser disciplinado o despedido sin antes haberse oído y vencido en un debido procedimiento en el que no se observen las garantías mínimas reguladas a favor del trabajador.

Las sanciones de cualquier naturaleza, que se intenten imponer al trabajador, si haberse cumplido con probar previamente la causa justificativa de las mismas, serán nulas de pleno derecho.

ARTÍCULO 56. CRITERIO PARA GRADUAR LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS: Previo a imponer una sanción a un trabajador La Dirección tomará en cuenta las cualidades del afectado, tales como capacidad, eficiencia, iniciativa, honradez, antigüedad, responsabilidad, asistencia y puntualidad a sus labores. Además deberá tomar en cuenta las consideraciones de carácter legal. Para la aplicación de estas sanciones, La Dirección deberá fundarse en los principios de la equidad y justicia, y no en criterios o consideraciones subjetivas.

ARTÍCULO 57. REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS: La imposición de las medidas disciplinarias se gradará de las formas siguientes. Las medidas disciplinarias que proceda imponer a los trabajadores, se regularán por lo dispuesto en el presente Pacto y supletoriamente por lo regulado en la Ley de Servicio Civil y su

Dirección General de Migración

Reglamento.

- A) **AMONESTACION VERBAL:** Procede amonestar en forma verbal por faltas leves en las que incurran los trabajadores en el desempeño de sus labores. Ésta debe hacerse en forma privada de manera comedida y ajena a toda expresión lesiva a la dignidad personal del trabajador.
- B) **AMONESTACION POR ESCRITO:** Procede amonestar por escrito al trabajador después de dos amonestaciones verbales o por faltas de cierta gravedad, dentro de un mismo mes calendario. Previo a imponerla deberá seguirse el procedimiento regulado en el artículo 53 del presente Pacto.
- C) **SUSPENSIÓN DEL TRABAJO SIN GOCE DE SALARIO:** Procede imponer al trabajador suspensión sin goce de salario, por reincidencia en la comisión de faltas de cierta gravedad. En ningún caso, se podrá suspender al trabajador por más de ocho días hábiles en un mismo año calendario, y tampoco podrá imponerse esta medida disciplinaria si previamente no se ha escuchado al trabajador y se ha recibido y diligenciado los medios de prueba propuestos por éste, tal como lo regula el artículo 54 del presente pacto.

Procederá la suspensión sin goce de salario cuando se haya ordenado arresto o prisión preventiva en contra del trabajador, dicha suspensión se extenderá por el tiempo que dure el arresto o la prisión preventiva, debiendo el trabajador ser reintegrado a sus labores, una vez recupere su libertad en cualquier forma. La restitución del trabajador a sus labores deberá hacerse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a haber recuperado éste su libertad y haber dado aviso al empleador por cualquier medio. Si existiere reincidencia del trabajador en la comisión de la falta que originó la suspensión de trabajos sin goce de salario, procederá iniciar el procedimiento de despido conforme al capítulo respectivo.

ARTÍCULO 58. DERECHO DE REVISIÓN: Cuando el trabajador estime por alguna razón o circunstancia que sus derechos han sido vulnerados por la aplicación de una suspensión sin goce de salario, así como por despido, podrá pedir dentro de un plazo de cinco días hábiles posteriores a la imposición de la medida disciplinaria la revisión de la

Dirección General de Migración

misma.

La solicitud de revisión deberá de presentarse ante la Junta Mixta, la que conocerá de la misma dentro del plazo de cinco días a partir de su recepción, pudiendo requerir del trabajador, los informes y ampliaciones que estime pertinentes para coadyuvar con el objeto de resolver el recurso promovido. Una vez concluido el plazo antes relacionado, la Junta Mixta deberá resolver dentro de un plazo de quince días hábiles. Esta resolución agota el trámite del recurso y deja a salvo el derecho del trabajador afectado a acudir a los tribunales de trabajo y previsión social del país a promover las acciones que estime pertinentes.

En todo caso, los efectos de la medida disciplinaria quedarán en suspenso hasta que se resuelva el recurso de revisión promovido.

ARTÍCULO 59. RÉGIMEN DE DESPIDO: El despido de un trabajador sólo puede producirse con causa justa, derivado de que el trabajador encuadre su conducta en alguna o algunas de las causales que justifican la terminación del contrato de trabajo. En todo caso, la causa que justifique la terminación de la relación laboral deberá probarse previamente a resolverse la terminación del contrato de trabajo, para lo cual deberá imputarse cargos, conferir audiencia al trabajador para que se manifieste en relación a los cargos imputados y pueda proponer los medios de prueba que estime conveniente para desvanecer los cargos que le han sido imputados, conforme los plazos que al respecto norma el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

La instauración del proceso disciplinario en ningún caso suspenderá la prestación de los servicios por parte del trabajador. En caso de inconformidad con lo resuelto por el empleador en relación a las medidas disciplinarias, será impugnante ante la Junta Mixta, ante la cual deberá recurrirse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución que impone la sanción disciplinaria.

El plazo para resolver la impugnación será de quince días y dentro del mismo la Junta Mixta puede citar y escuchar al trabajador afectado y recabar cuanto elemento de convicción estime conveniente, para resolver. Si la resolución es favorable al trabajador, se entenderá que éste ha sido absuelto de los cargos formulados en su contra en el

Dirección General de Migración

proceso disciplinario y por lo tanto se ordenará el archivo del expediente; si por el contrario, la resolución fuere desfavorable al trabajador, el mismo gozará del derecho de acudir ante los tribunales de trabajo y previsión social a promover las acciones que estime pertinentes.

CAPITULO VI PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 60. TRANSPORTE: La Dirección se obliga a proporcionar al sindicato en caso de emergencia comprobada, la utilización de un vehículo automotor. De igual forma la Dirección deberá autorizar el uso de vehículos automotores para la realización de actividades sindicales, previa solicitud presentada por el sindicato al responsable de transportes de la Dirección, con dos días de anticipación.

ARTÍCULO 61. PARQUEO PARA LOS VEHÍCULOS DE LOS TRABAJADORES. La Dirección se compromete, dentro de un plazo de tres meses a partir de la vigencia del presente pacto, a realizar un estudio que tienda a solucionar el problema de estacionamiento para los vehículos de los trabajadores de la Dirección.

ARTÍCULO 62. COMEDORES: La Dirección se obliga a habilitar dentro de las instalaciones de su sede central, un comedor para que sus trabajadores puedan ingerir sus alimentos. Dicho comedor deberá equiparse por dos microondas, una refrigeradora, mesas y sillas tomando en cuenta el número de trabajadores que laboren en esa sede.

ARTÍCULO 63. SERVICIOS MÉDICOS: La Dirección se obliga a establecer la prestación de servicios médicos gratuitos a favor de los trabajadores, mediante la creación de una clínica de consulta externa que deberá funcionar en el horario ordinario de labores. Para el efecto de la prestación de estos servicios la Dirección proveerá de los medicamentos y demás insumos indispensables para el funcionamiento de los mismos.

ARTÍCULO 64. INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO: Cuando se concluya un contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del trabajador, La Dirección se obliga a pagar la Indemnización por el tiempo de servicio en forma íntegra y en un sólo pago o en pagos fraccionados por todo el tiempo laborado.

Dirección General de Migración

Cuando la terminación de la relación laboral sea por decisión unilateral del trabajador para el pago de la indemnización bastará con la solicitud del trabajador ante la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, la que deberá realizar en el menor tiempo posible los trámites que permitan hacer efectivo el pago en la forma antes prevista.

ARTÍCULO 65. GASTOS FUNERARIOS: La Dirección se obliga a pagar la cantidad de seis mil quetzales en concepto de gastos funerarios en caso de fallecimiento de un trabajador. Esta indemnización se hará efectiva al cónyuge o conviviente, hijos, padres o hermanos, observando ese orden de prioridad.

CAPITULO VII REGIMEN DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 66. SEGURIDAD E HIGIENE: La Dirección se obliga a observar estrictamente las normas contenidas en las leyes de la materia, con el fin de evitar riesgos, accidentes y/o enfermedades en los trabajos que desarrollen sus trabajadores, debiendo conformarse la comisión de Higiene y Seguridad por tres delegados del Sindicato y tres delegados de la Dirección para que se reúnan por lo menos tres veces al año, para evaluar riesgos de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y evitar accidentes y/o enfermedades derivadas de su trabajo.

ARTÍCULO 67. EQUIPOS DE SEGURIDAD: La Dirección otorgará a sus trabajadores el equipo necesario para prevenir enfermedades o accidentes de trabajo, tomando en cuenta lo siguiente:

- A) La Dirección proporcionará a los trabajadores el equipo de higiene y seguridad que acuerde la Comisión de Higiene y Seguridad o las que determinen las autoridades competentes de acuerdo con las leyes aplicables y sus reglamentos.
- B) La Dirección, proporcionará a los trabajadores, el equipamiento necesario para que desarrollen su trabajo, previniendo cualquier tipo de riesgo.

ARTÍCULO 68. SERVICIO DE TRANSPORTE PARA ACCIDENTADOS Y ENFERMOS: La

Dirección General de Migración

Dirección se obliga a proporcionar servicio de transporte para trasladar al centro médico más próximo a los trabajadores que durante las horas de trabajo, sufran accidente o enfermedad que requieran de atención médica inmediata en la planta central y que no requieran una atención pre hospitalaria, en este último caso la Dirección requerirá el apoyo de los cuerpos de socorro competentes.

ARTÍCULO 69. VIOLACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE: La violación de éstas medidas de Seguridad e Higiene serán sancionadas de acuerdo con lo establecido por los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo vigentes y las demás leyes relacionadas con la materia.

CAPITULO VIII JUNTA MIXTA

ARTÍCULO 70. DEFINICIÓN: La Junta Mixta es un Órgano creado por la Dirección y el Sindicato, con el objeto de mantener la armonía y comprensión entre las partes; prevenir y resolver los conflictos que pudieran suscitarse entre las partes, entre los trabajadores y la Dirección, derivados de la relación de trabajo y de la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social.

ARTÍCULO 71. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA: La Junta Mixta se integrará con dos delegados titulares y dos suplentes, con voz y voto, por cada una de las partes que la conforman al momento de la celebración del presente pacto. Cada una de las delegaciones, acreditadas ante la Junta Mixta, puede hacerse acompañar de un asesor, en los casos en que los puntos a tratar se refieran a asuntos de orden técnico, económicos y/o jurídicos.

ARTÍCULO 72. ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS: Son atribuciones específicas de la Junta Mixta, las siguientes:

- a) Conocer y resolver, con carácter de organismo de negociación y conciliación, todas las diferencias que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo, y de la aplicación del presente Pacto.
- b) Conocer y resolver, a solicitud de cualesquiera de las partes, los asuntos que se sometan a su consideración;

Dirección General de Migración

- c) Celebrar reuniones ordinarias dos veces al mes, en horas hábiles, en las oficinas centrales de la Dirección General, en las fechas que las partes acuerden;
- d) Conocer y resolver, las impugnaciones presentadas por los trabajadores afectados por el despido o terminación de contrato de trabajo.
- e) Para los efectos de la resolución de conflictos o diferencias, los delegados de las partes estarán investidos de los más amplios poderes para resolver en definitiva los problemas que les sean planteados, los que deberán ser resueltos en forma inmediata o a más tardar en un máximo de treinta días, en cuyo caso se entenderá que una vez instado el conocimiento de la Junta Mixta, se suspenden los efectos de los actos impugnados.
- f) Todas las que le asigne el presente Pacto y todas aquellas congruentes con el propósito de éste órgano.

ARTÍCULO 73. SESIONES EXTRAORDINARIAS: No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Junta Mixta podrá celebrar reuniones extraordinarias para tratar problemas de carácter urgente a solicitud de cualquiera de las partes, con la simple convocatoria por escrito de la parte interesada, con doce horas de anticipación.

ARTÍCULO 74. VISITAS A DEPENDENCIAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN: La Junta Mixta podrá acordar visitas a las dependencias de la Dirección, cuando sea necesario o cuando hubiere surgido algún conflicto en alguna de ellas, con el objeto de resolver el mismo a la brevedad posible.

ARTÍCULO 75. ACUERDOS: Los acuerdos dentro de la Junta Mixta se adoptarán por votación unánime de sus miembros, alcanzado por medio del dialogo, lo cual hará constar en acta que deberá faccionarse y suscribirse por todos los miembros de la Junta Mixta, en el libro que para el efecto haya autorizado la Dirección General de Trabajo. Las actas y resoluciones constituirán plena prueba en caso de incumplimiento de los acuerdos a que se arribe.

Certificación de las actas deberá entregarse a cada una de las partes dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se celebró la sesión en la que se arribó al acuerdo.

Los acuerdos adoptados por la Junta Mixta surtirán sus efectos a partir de la fecha en

Dirección General de Migración

que se acordaron, salvo que las partes dispongan una vigencia diferente.

Las actas de la Junta Mixta deberán contener por lo menos los siguientes requisitos:

- a) Número de orden, hora, lugar y fecha de la reunión,
- b) Nombre y apellidos completos de los presentes en la reunión, así como la calidad con que actúan;
- c) Resumen de los puntos de agenda;
- d) Síntesis de la opinión de las partes sobre los casos conocidos y resueltos;
- e) Declaración de las partes sobre la procedencia o improcedencia de los asuntos planteados; y, la constancia de sí en el caso intervinieron o no amigables componedores para resolución del conflicto de conformidad con la Ley.
- f) La firma de quienes intervinieron.

ARTÍCULO 76. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN: La prescripción se interrumpe desde que el asunto es sometido a conocimiento de la Junta Mixta.

ARTICULO 77. MESA DE TRABAJO: Es un órgano paritario creado por la Dirección, el Sindicato y el Sindicato Adherente, con el objeto exclusivo de conocer y resolver todo lo relacionado con los traslados y rotaciones periódicas del personal de la Dirección General de Migración que se desempeña en los distintos puestos de servicio. Se reconoce por consiguiente la existencia de este órgano paritario adoptado por convenciones colectivas suscritas por la Dirección, el Sindicato y el Sindicato Adherente con fechas diecisiete de enero de dos mil cinco y veinticinco de abril de dos mil seis, vigentes al momento de celebrar la negociación de la presente convención y por lo tanto lo normado en aquellas en relación a este órgano pasan a ser parte de lo normado en la presente convención, por lo cual, el funcionamiento de este órgano continuará rigiéndose conforme lo normado en las convenciones citadas y lo normado en el presente pacto.

Para el efecto de la celebración de las sesiones de la mesa de trabajo, las partes que la conforman, deberán enviar con por lo menos cuarenta y ocho horas de anticipación a la fecha en que ésta deba celebrarse los puntos relacionados con los traslados y rotación de personal que desean se conozca dentro de la misma, a efecto que se incluyan dentro de la agenda que se deba conocer. Sólo deberán conocerse lo puntos que se hayan

Dirección General de Migración

propuesto para ser conocidos por la mesa de trabajo en la oportunidad antes señalada, cualquier otro punto propuesto fuera del plazo mínimo normado con anterioridad, deberá conocerse en la próxima sesión.

Queda entendido que las sesiones de la mesa de trabajo se convocarán conforme la periodicidad de los traslados y rotaciones de personal por la naturaleza de los servicios que presta la Dirección General de Migración.

No obstante y para los efectos de darle certeza jurídica a los acuerdos que sobre traslados y rotaciones de personal que deba conocer la mesa de trabajo, se aceptarán un máximo de dos excusas por cada una de las partes que la integran, debidamente justificadas, bajo el entendido que de no presentarse la excusa correspondiente o que se exceda en el número de excusas autorizadas, se realizará la mesa de trabajo con las partes presentes, y en aquellos casos en que un mismo asunto de esta naturaleza se haya discutido en tres sesiones distintas de la mesa de trabajo sin que haya existido acuerdo que lo resuelva, la discusión se dará por agotada, se certificará el punto en relación al cual no hubo acuerdo y se elevará a conocimiento de la junta mixta, la que deberá conocer y resolverlo de conformidad con los procedimientos normados para su funcionamiento en la presente convención.

En los casos en que quienes representan a las partes que integran la mesa de trabajo dejen de asistir a las sesiones para las que sean debidamente convocados o se retiren antes de que la sesión haya agotado la discusión de todos los puntos que conforman su agenda, la sesión deberá celebrarse con los miembros presentes siempre y cuando, para el primer caso se reúna el quórum de la mitad más uno de quienes conforman este órgano y, en el segundo caso citado, conocerá y resolverá con quienes permanezcan dentro de la sesión pues se entiende que el quórum se ha establecido al principio de la reunión.

CAPITULO IX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 78. IMPRESIÓN DEL PACTO: La Dirección se obliga a imprimir un mil ejemplares del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo una vez homologado

Dirección General de Migración

el mismo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de hacer entrega de los mismos al Sindicato dentro del plazo de sesenta días a partir de notificada la homologación del Pacto.

ARTÍCULO 79. VIGENCIA DEL PACTO: El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá vigencia por dos años, a partir del día de la suscripción del mismo. Si por cualquier circunstancia se produjera la sustitución del patrono por razón de modificarse la estructura orgánica de la actual Dirección General de Migración, o bien, por la desaparición de ésta y la creación de otro ente al que la ley atribuya las funciones que hoy corresponden a la Dirección General de Migración, el presente Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo, conservará plena vigencia y las condiciones de la prestación de los servicios originadas de los contratos y relaciones de trabajo existentes al momento de producirse esa sustitución patronal se mantendrán inalterables.

ARTÍCULO 80. PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE PACTO: Toda disposición o prestación aquí contemplada, que no tenga señalado un plazo especial para su ejecución, se entenderá que es de inmediato cumplimiento al cobrar vigencia el presente Pacto. Asimismo el Pacto, una vez homologado, constituye título ejecutivo del cual podrá demandarse su cumplimiento ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 81. NULIDAD DE LAS CONTRAVENCIONES AL PACTO. Toda contravención a las disposiciones contenidas en el presente pacto, es nula de pleno derecho, por lo consiguiente no genera efecto legal alguno, ni obliga a la parte afectada. En todo caso, la parte afectada por la contravención tendrá el derecho de acudir ante los tribunales de trabajo y previsión social, a fin de obtener la declaración de nulidad de las contravenciones y la reparación de los daños causados con éstas.

ARTÍCULO 82. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: La Dirección reconoce al sindicato como representante legal de los intereses de los trabajadores a los que representa, por lo que se compromete a tratar con los personeros legales del mismo todos los asuntos de índole laboral, individual o colectivo que surjan de la prestación de sus servicios y de lo normado en el presente pacto. Sin embargo, las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que individualmente le asiste a cada trabajador para

Dirección General de Migración

gestionar directamente ante la Dirección o ante las autoridades de la República en defensa de sus intereses personales.

ARTÍCULO 83. ADECUACIÓN DE LAS NORMAS DEL PACTO: Si como consecuencia de la reforma o sustitución de las Leyes de Trabajo y Previsión Social, se determinara en el futuro mejores derechos a favor de los trabajadores, éstos quedarán de inmediato incorporados al presente Pacto. Si por el contrario, la reforma o sustitución implicase disminución o tergiversación a derechos aquí contemplados, se entenderá que continúan vigentes las disposiciones del presente Pacto.

ARTICULO 84. CASOS NO PREVISTOS. Las partes acuerdan que todo lo que no hubiere quedado previsto en la presente Convención Colectiva será resuelto en Junta Mixta. En caso de duda en la aplicación de las normas contenidas en este pacto y las demás leyes de trabajo y previsión social, se resolverá lo que resulte más favorable al trabajador de conformidad con lo que dispone el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

ARTICULO 85. ORGANIZACIONES SINDICALES ADHERENTES A LOS EFECTOS DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA Con base en que el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación de la República de Guatemala, cuyo nombre abreviado es SITRAMMIG, reconoce que la titularidad de la negociación del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, corresponde al Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración S.T.M, y que ha solicitado a las partes que conforman la comisión negociadora del presente Pacto, se le acepte ser adherente a los efectos del mismo, las partes acuerdan aceptar como sindicato adherente al presente pacto colectivo a la organización sindical relacionada. Para los efectos positivos de la adhesión que se acuerda, el SITRAMMIG y sus afiliados serán sujetos de todos los beneficios que con carácter mínimo se han pactado dentro del presente pacto, así también serán sujetos de todas las obligaciones que impone el mismo, quedando desde este momento vinculados a todos los efectos de esta convención y obligados a cumplir con los alcances de la misma, compromiso que quedara aceptado y ratificado, mediante la suscripción que en su carácter de adherente y en representación de dicha organización deberán hacer los miembros del comité ejecutivo que hayan sido designados por la asamblea general de aquella organización para ese efecto.

Dirección General de Migración

ARTICULO 86. DESISTIMIENTO Y EXTINCIÓN DE LAS ACCIONES TRANSCURRENTES DURANTE LA CONTROVERSIA.

Derivado de que el proceso de denuncia, discusión, negociación y homologación que culmina con la celebración de la presente convención colectiva, inicio desde el año dos mil tres, y que durante su transcurso hasta el presente año dos mil diez: 1) Se promovió proceso colectivo de carácter económico social, cuyo propósito era obligar a que los tribunales de trabajo impusieran la vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo que las autoridades de la dirección se habían negado a discutir y negociar en la vía directa, y este proceso concluyo en primera instancia con la sentencia arbitral dictada por los tribunales de trabajo que aun se encuentra pendiente de ser resuelta en segunda instancia por la sala segunda de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social y de cuya confirmación pende una posible condena en contra del estado de Guatemala y de la Dirección General de Migración que podría significar el pago de aumentos de prestaciones, intereses, costas, y, la posible suspensión de actividades y la escalada de los conflictos laborales a tal punto de producir huelgas y paralizaciones de hecho que indefectiblemente irían en perjuicio del Estado de Guatemala y de la prestación de los servicios públicos; 2) Que posteriormente en el ínterin, se produjo la suscripción de la convención colectiva de veintitrés de diciembre de dos mil cinco en la que la Dirección y los sindicatos de trabajadores de la Dirección General de Migración, Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (S.T.M.) y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación (SITRAMMIG) acordaron aumentar el salario de los trabajadores de la dirección general de migración en un cien por ciento, y que posteriormente el incumplimiento de esa convención por las sucesivas autoridades de la dirección, ocasionó que se promovieran acciones legales que buscaban la ejecución de la convención relacionada y que hasta la fecha se mantienen en trámite en los tribunales de trabajo y previsión social, y tomando en consideración que la suscripción a feliz término de la presente convención resuelve en definitiva la controversia original que la motivo y todas las que en su transcurso hasta la presente fecha se produjeron, se hace imperativo extinguir los efectos de las mismas, a fin de crear certeza y paz jurídica que permita a las partes armonizar sus relaciones en beneficio de los destinatarios de los servicios que presta la Dirección General de Migración y de los propios trabajadores, para lo cual el Sindicato se compromete a desistir expresamente al trámite de los dos procesos que actualmente promueve para obtener la ejecución de la convención y de la sentencia

Dirección General de Migración

arbitral que aquí se relacionan, desistimientos que cobrarán efecto en el momento en que se haga efectivo el pago del aumento salarial en esta convención pactado, compromiso que en su carácter de sindicato adherente y en lo relativo a la acción legal ejercitada conjuntamente con el S.T.M, que corresponda, también asume íntegramente el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación de la República de Guatemala, SITRAMMIG, en los mismos términos aquí contenidos.

ARTICULO 87. FORTALECIMIENTO FINANCIERO PARA ASEGURAR EL FUTURO DE LA PRESENTE CONVENCION: Con base en que los fondos con los que se financiará el pago de las prestaciones económicas pactadas en la presente negociación son de orden privativo de la Dirección General de Migración, y que para los efectos de asegurar el financiamiento que sostenga el pago de las mismas a futuro, que haga posible el eventual retiro voluntario de aquellos trabajadores que deseen dar por terminado su contrato de trabajo por renuncia y sostener el proceso de reformas y modernización que se genera en la Dirección, las partes acuerdan promover con efectos del mes de enero de dos mil doce un aumento al pago de los servicios y documentos migratorios que presta y expide la Dirección sobre las tasas que actualmente están en vigencia. El análisis, estudio y demás gestiones que permitan concretar el aumento a los servicios y documentos migratorios se desarrollará y completará en el transcurso del año dos mil once.

CAPITULO X

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO UNICO. DE LOS GASTOS DE NEGOCIACIÓN: Para los efectos del pago de los honorarios profesionales causados por la negociación del presente pacto, la Dirección se obliga, previo requerimiento del Sindicato, a realizar las gestiones y procedimientos que sean procedentes, para retener del importe total que en concepto de pago compensatorio, definido en el artículo 45 del presente Pacto, se deba hacer efectivo a los trabajadores de la Dirección General de Migración, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la cantidad total que arroje el pago compensatorio del bono denominado BONO PACTO y el cincuenta por ciento (50%) de los quinientos veinte y cinco quetzales exactos (Q.525.00) cargados al BONO DE RESPONSABILIDAD MIGRATORIA Y/O MONETARIO para este fin. La retención que se hará con el objeto

Dirección General de Migración

antes relacionado, fue aprobada en concepto de cuota extraordinaria sindical, por Asamblea General del tres de diciembre de dos mil diez del Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala (STM) y por Asamblea General del veintiuno de octubre de dos mil diez del Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación de la República de Guatemala (SITRAMMIG). La retención cuyo objeto fue antes descrita deberá hacerse a los catorce pagos que en los conceptos antes relacionados se haga por año por un total de tres años, al pago que de estas prestaciones reciban los trabajadores beneficiarios de la presente negociación colectiva, cuyo período comprensivo será del 01 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2013, debiendo entregarse el monto total de lo retenido a cada uno de los sindicatos que se han relacionado para que a su vez estos hagan efectivo el pago al Abogado Asesor de la Negociación por parte de los sindicatos, Licenciado César Landelino Franco López.

SUSCRIPCIÓN DEL PACTO COLECTIVO. En fe de todo lo anterior suscribimos el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en tres ejemplares en la Ciudad de Guatemala el diecisiete de diciembre de dos mil diez, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes y el tercero será remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los efectos legales correspondientes.

Por la Dirección General de Migración:

Enrique Antonio Degenhart Aguirias
Interventor de la Dirección General de Migración

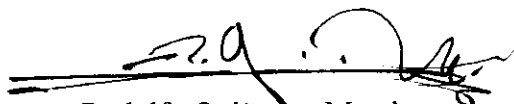


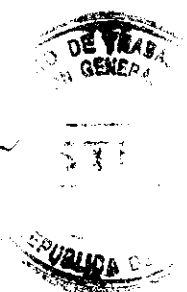
Edson Javier Rivera Méndez
Sub-Interventor de la DGM



Dirección General de Migración

Por el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración:


Rodolfo Quiñonez Mendoza
Secretario General del S.T.M.

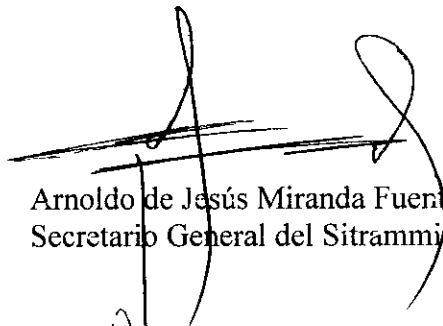


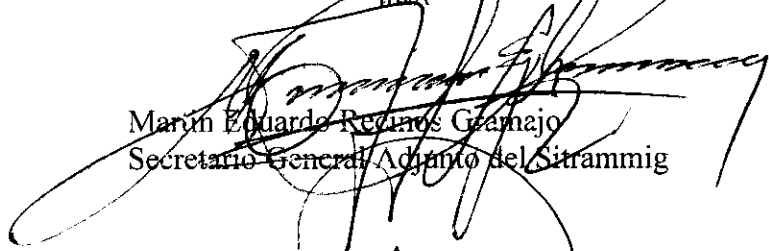

Jaime Roberto Reyes Gonda
Secretario General Adjunto del S.T.M.



Por el Sindicato Adherente:


Nery Raúl Rivera Is.
Secretario de Finanzas

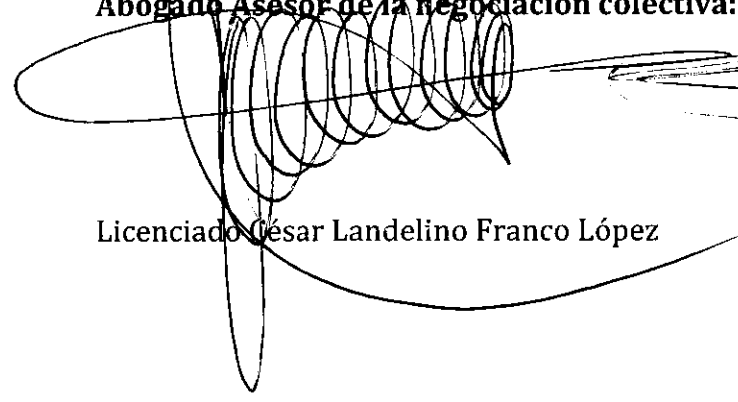

Arnoldo de Jesús Miranda Fuentes
Secretario General del Sitrammig


Marín Eduardo Recinos Grañajo
Secretario General Adjunto del Sitrammig



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE
GOBERNACIÓN REPÚBLICA DE GUATEMALA

Abogado Asesor de la negociación colectiva:


Licenciado César Landelino Franco López



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL**
Guatemala, CA.

**CONSEJO TÉCNICO Y ASESORÍA JURÍDICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL: GUATEMALA, SEIS DE ENERO DE DOS MIL ONCE.**

DICTAMEN No. 2-2011

**ASUNTO: PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO, NEGOCIADO Y
SUSCRITO ENTRE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE
GOBERNACIÓN Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA -STM-.**

**LICENCIADO CARLOS EDUARDO MACHADO CHACÓN
PRIMER VICE MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SU DESPACHO.**

En atención a la providencia número: 2-2011 SGD/SVS/nys recibida con fecha 4 de enero de dos mil once, de Secretaría General, en la que se remite el expediente que contiene el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, identificado en el acápite, este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica se permite dictaminar:

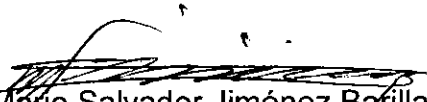
I. ANALISIS:

Con los documentos que obran en Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre: **EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA -STM- y la DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN** y en virtud de lo estipulado para el efecto por el segundo párrafo del Artículo 52 del Código de Trabajo y el Artículo 6° del Acuerdo Gubernativo número 221-94, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica de este Ministerio establece que se acreditó: a) La Representación Legal de la parte empleadora; b) Que el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA -STM- y su comité Ejecutivo están debidamente inscritos en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio del Ramo; c) Que los miembros tanto de la parte patronal y sindical que negociaron y suscribieron el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo objeto de este dictamen, están debidamente acreditados para ese efecto.

II. CONCLUSIÓN:

Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA -STM- y la DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN; con fundamento en el análisis formulado y las disposiciones legales citadas, está ajustado a derecho. En consecuencia puede procederse a su homologación.

Atentamente,


Lic. Mario Salvador Jiménez Barillas
Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
Ministerio de Trabajo y Previsión Social





MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
Guatemala, CA.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. GUATEMALA, SEIS DE ENERO
DE DOS MIL ONCE.

RESOLUCIÓN No. 2-2011

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA -STM-** y la **DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN** y:

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para determinar si se ajustan a las leyes que les son aplicables. En el presente caso se ha comprobado que las disposiciones contenidas en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sujeto a estudio, se encuentran en concordancia con la legislación vigente.

POR TANTO:

Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los Artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo; 5 del Acuerdo Gubernativo número 221-94 al resolver:

DECLARA:

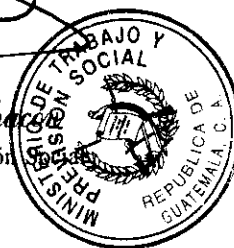
1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA -STM-** y la **DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN**, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, **en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.**
2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de dos (2) años, según su Artículo 79 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; suscrito por las partes referidas en el numeral anterior, quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran.
3. Notifíquese y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de Estadística del Trabajo para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.



Sebastián Vásquez Solís
Secretario General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Carlos Eduardo Machado Chirico

Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social





**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**

Guatemala, C.A.

REF.: _____

NUM.: _____

Al contestar sírvase mencionar el número y
referencia de esta nota.

En la ciudad de Guatemala ubicado en la séptima avenida tres guion treinta y tres de la zona nueve, oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo las trece horas con cuarenta y cinco minutos del día siete del mes enero de dos mil once, notifiqué la Resolución con número 2-2011 de fecha 06 de enero de 2011 a SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA -STM-, por medio de cédula de notificación que entregue a Rodolfo Quiñonez Mendoza, quien de enterado sí firmó. -Doy Fé.-

29
Rodolfo Quiñonez Mendoza
Lic. Secretario General S.T.M.

Carlos Roberto Romero R.
Carlos Roberto Romero R.
Oficial Notificador
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.





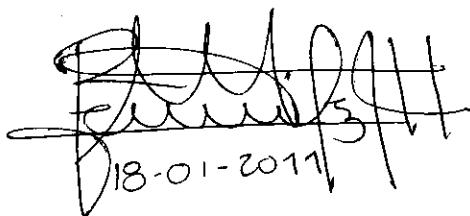
**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**
Guatemala, C.A.

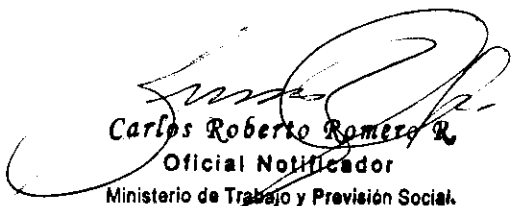
REF.: _____

NUM.: _____

Al contestar sírvase mencionar el número y
referencia de esta nota.

En la ciudad de Guatemala ubicado en la sexta avenida tres guion once, octavo nivel, zona número cuatro, siendo las trece horas con veinticinco minutos del día dieciocho del mes de enero de dos mil once, notifiqué la Resolución con número 2-2011 de fecha 06 de enero de dos mil once a DIRECCION GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE GOBERNACION por medio de cédula de notificación que entregue a Jennifer Isabel Chavez Rivera, quien de entera sí firmó. - Doy Fé.


18-01-2011


Carlos Roberto Romero R.
Oficial Notificador
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.





MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
Guatemala, C.A.

REF.: _____
NUM.: _____

Al contestar sírvase mencionar el número y
referencia de esta nota.

Guatemala, 18 de enero de 2011

EL INFRASCRITO OFICIAL NOTIFICADOR DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

-----HACE CONSTAR QUE-----

SE NOTIFICO A:

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCION GENERAL DE MIGRACIÓN DE
LA REPÚBLICA DE GUATEMALA -STM-
DIRECCION GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE GOBERNACION

SE AVISO A:

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
DIRECCION DE ESTADISTICAS DEL TRABAJO

Del contenido de la Resolución 2-2011 dictada por este Ministerio, con fecha 06 de
enero del 2011 recaída en expediente sin número, ni clasificación. DOY FE.

