



¡La tierra es para quien la trabaja!

# Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Ministerio de Agricultura, Ganadería y  
Alimentación -MAGA-

Sindicato de Trabajadores  
**SITRAMAGA**



|                                                                                | Página |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Artículo 1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES<br>CONTRATANTES DE ESTE PACTO           | 3      |
| Artículo 2. PROPÓSITO DEL PACTO                                                | 4      |
| Artículo 3. LEY PROFESIONAL                                                    | 4      |
| Artículo 4. RECONOCIMIENTO RECÍPROCO                                           | 4      |
| Artículo 5. RESPETO A LOS DERECHOS SINDICALES                                  | 4      |
| Artículo 6. RELACIONES RECÍPROCAS                                              | 5      |
| Artículo 7. REPRESENTANTES DEL SITRAMAGA                                       | 5      |
| Artículo 8. REPRESENTANTES DEL MAGA                                            | 6      |
| Artículo 9. ATENCIÓN RECÍPROCA                                                 | 6      |
| Artículo 10. RESPUESTA A SOLICITUDES                                           | 7      |
| Artículo 11. ASAMBLEA GENERAL                                                  | 7      |
| Artículo 12. DERECHOS ADQUIRIDOS                                               | 7      |
| Artículo 13. LEYES FUTURAS                                                     | 8      |
| Artículo 14. DENUNCIA DEL PACTO                                                | 8      |
| Artículo 15. FORMA DE LA DENUNCIA                                              | 8      |
| Artículo 16. AUSENCIA DE DENUNCIA                                              | 9      |
| Artículo 17. NEGOCIACIÓN COLECTIVA                                             | 9      |
| Artículo 18. ESTABILIDAD LABORAL                                               | 9      |
| Artículo 19. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES                                 | 9      |
| Artículo 20. INTERPRETACIÓN                                                    | 9      |
| Artículo 21. CONDICIONES DE INGRESO                                            | 10     |
| Artículo 22. CREDENCIALES                                                      | 10     |
| Artículo 23. INSTRUMENTOS DE TRABAJO                                           | 11     |
| Artículo 24. DISPOSITIVO PARA EL CONTROL DE<br>ENTRADAS Y SALIDAS DEL PERSONAL | 12     |
| Artículo 25. JORNADAS Y DESCANSO DE TRABAJO                                    | 12     |
| Artículo 26. FACULTADES DE LAS ESCUELAS DE<br>FORMACIÓN AGRÍCOLA -EFAS-        | 12     |
| Artículo 27. POSITIVIDAD DE LAS LEYES                                          | 13     |
| Artículo 28. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD                                    | 13     |
| Artículo 29. SERVICIOS SANITARIOS                                              | 13     |
| Artículo 30. MANTENIMIENTO PERIÓDICO                                           | 14     |
| Artículo 31. SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN                                         | 14     |
| Artículo 32. SERVICIO DE TRANSPORTE PARA LAS<br>ESCUELAS DE FORMACIÓN AGRÍCOLA | 14     |
| Artículo 33. DIAS DE ASUETO Y LICENCIAS                                        | 15     |
| Artículo 34. VACACIONES                                                        | 15     |
| Artículo 35. CALENDARIO DE VACACIONES                                          | 16     |

---

|                                                                                                                   | Página |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Artículo 36. INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA<br>O POR DESPIDO INJUSTIFICADO                                            | 16     |
| Artículo 37. REUNIONES DE COORDINACIÓN                                                                            | 17     |
| Artículo 38. CAPACITACIÓN                                                                                         | 17     |
| Artículo 39. PERMISOS CON GOCE DE SALARIO                                                                         | 17     |
| Artículo 40. VIÁTICOS                                                                                             | 19     |
| Artículo 41. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS                                                                           | 19     |
| Artículo 42. LACTANCIA MATERNA                                                                                    | 19     |
| Artículo 43. PERMUTAS Y TRASLADOS                                                                                 | 20     |
| Artículo 44. SUSPENSIÓN DE TRABAJO POR ACCIDENTE<br>ACORDADA POR EL INSTITUTO GUATEMALTECO<br>DE SEGURIDAD SOCIAL | 20     |
| Artículo 45. SERVICIOS MÉDICOS                                                                                    | 20     |
| Artículo 46. GASTOS FUNERARIOS                                                                                    | 21     |
| Artículo 47. PRESTACIÓN DE ORDEN RECREATIVO                                                                       | 21     |
| Artículo 48. BONO ESCOLAR                                                                                         | 21     |
| Artículo 49. BONIFICACIONES ANUALES                                                                               | 21     |
| Artículo 50. APLICABILIDAD                                                                                        | 22     |
| Artículo 51. INCENTIVO POR TIEMPO DE SERVICIO                                                                     | 22     |
| Artículo 52. NIVELACION AL SALARIO MINIMO                                                                         | 23     |
| Artículo 53. BONO POR RESPONSABILIDAD                                                                             | 23     |
| Artículo 54. DÍA DEL TRABAJADOR                                                                                   | 23     |
| Artículo 55. ANIVERSARIO DEL SINDICATO                                                                            | 23     |
| Artículo 56. PREFERENCIA A LOS FAMILIARES<br>DE LOS TRABAJADORES                                                  | 23     |
| Artículo 57. COMISIÓN MIXTA                                                                                       | 24     |
| Artículo 58. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA                                                                     | 24     |
| Artículo 59. COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA                                                                     | 24     |
| Artículo 60. REUNIONES DE LA COMISIÓN MIXTA                                                                       | 25     |
| Artículo 61. INCUMPLIMIENTO Y VIOLACION DEL PACTO                                                                 | 25     |
| Artículo 62. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCIÓN                                                                      | 25     |
| Artículo 63. VISITA A LOS CENTROS DE TRABAJO                                                                      | 26     |
| Artículo 64. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS<br>DE LA COMISIÓN MIXTA                                                 | 26     |
| Artículo 65. REQUISITOS DE LAS ACTAS DE COMISIÓN MIXTA                                                            | 26     |
| Artículo 66. INGRESO A LAS LABORES                                                                                | 27     |
| Artículo 67. SANCIONES                                                                                            | 27     |
| Artículo 68. IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES                                                                          | 27     |

---

|                                                                              | Página |
|------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Artículo 69. INAMOVILIDAD                                                    | 27     |
| Artículo 70. DERECHO DE REUNIÓN                                              | 27     |
| Artículo 71. ACCIÓN SINDICAL                                                 | 28     |
| Artículo 72. INFORMACIÓN                                                     | 28     |
| Artículo 73. CUOTAS SINDICALES                                               | 28     |
| Artículo 74. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA<br>CAPACITACIÓN SINDICAL     | 28     |
| Artículo 75. SEDE SINDICAL                                                   | 28     |
| Artículo 76. APOYO SINDICAL                                                  | 29     |
| Artículo 77. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (AS)                           | 29     |
| Artículo 78. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES (AS)                        | 31     |
| Artículo 79. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL MAGA                           | 32     |
| Artículo 80. CONVIVIO NAVIDEÑO                                               | 32     |
| Artículo 81. VIVIENDA                                                        | 33     |
| Artículo 82. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS<br>Y CARRERA ADMINISTRATIVA | 33     |
| Artículo 83. PERSONAL POR JORNALES                                           | 33     |
| Artículo 84. PREFERENCIA PARA EJECUTAR<br>PROGRAMAS ESPECIALES               | 33     |
| Artículo 85. GUARDERIAS                                                      | 33     |
| Artículo 86. APOYO TÉCNICO AL SINDICATO                                      | 34     |
| Artículo 87. ADECUACION DEL PRESUPUESTO                                      | 34     |
| Artículo 88. POLÍTICA DE ASCENSOS                                            | 34     |
| Artículo 89. BECAS DE ESTUDIO                                                | 35     |
| Artículo 90. CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA                                        | 35     |
| Artículo 91. PROGRAMAS DE APOYO                                              | 35     |
| Artículo 92. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES                               | 36     |
| Artículo 93. COLABORACIÓN ESPECÍFICA                                         | 36     |
| Artículo 94. ACUERDOS, CONVENIOS Y COSTUMBRES                                | 36     |
| Artículo 95. NEGOCIACIÓN                                                     | 36     |
| Artículo 96. ASUNTOS NO PREVISTOS                                            | 37     |
| Artículo 97. UNICIDAD DE PRESTACIONES Y/O DERECHOS                           | 37     |
| Artículo 98. ARREGLO DIRECTO                                                 | 37     |
| Artículo 99. PRESTACIÓN EN ESPECIE                                           | 37     |
| Artículo 100. GASTOS DE NEGOCIACIÓN                                          | 37     |
| Artículo 101. IMPRESIÓN DEL PACTO                                            | 37     |
| Artículo 102. REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA                                | 37     |
| Artículo 103. VIGENCIA DEL PACTO                                             | 37     |



COLECTIVO No. 01173-2015-3559

Secretaría.

**JUZGADO SEXTO DE PRIMERA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE ARBITRAJE**, Guatemala, el día diez de julio de dos mil quince. \_\_\_\_\_

Se tienen a la vista para dictar **SENTENCIA ARBITRAL** dentro del conflicto colectivo de carácter económico social arriba identificado promovido por **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACIÓN -SITRAMAGA**, quienes comparecieron representados por medio de los siguientes dirigentes sindicales: **CESAR AUGUSTO PORTILLO QUIROA; JULIO ROLANDO RODAS OROZCO; MARIO RENE PACAY CÚ**, quienes comparecen asesorados por el Abogado **RAFAEL ANTONIO SANCHEZ MORALES**, en contra **ESTADO DE GUATEMALA**, entidad nominadora **MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION**. La entidad nominadora compareció al procedimiento arbitral por medio de los delegados **MARVIN EDELBERTO SPIEGELER MARROQUIN; HEIDY MARITZA XALIN CORONADO DE LOPEZ, TANNY PAOLO MONTES SAGASTUME**, todos de calidades acreditadas y datos personales de identificación conocidos en las actuaciones. \_\_\_\_\_

**OBJETO DEL PRESENTE PROCESO:** Es la aprobación del **PROYECTO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO** entre **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACIÓN - SITRAMAGA - Y EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION**. \_\_\_\_\_

**DEL ESTUDIO DE LAS ACTUACIONES SE OBTUVO EL RESUMEN SIGUIENTE:** RESÚMEN DE **LA CONCILIACIÓN** : Con fecha Veintinueve de mayo del año dos mil quince, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACIÓN - SITRAMAGA - EMPLAZÓ AL ESTADO DE GUATEMALA ENTIDAD NOMINADORA MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION CON EL OBJETO DE LA APROBACION DEL PROYECTO DE PACTO** planteando para el efecto el conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, consistente en **CIENTO TRES artículos**; agotados los procedimientos de

conciliación y no haberse llegado a ningún acuerdo en cuanto a la vigencia del mismo, el tribunal de conciliación procedió a emitir la Recomendación la cual no fue aceptada por los delegados del Sindicato, y los delegados patronales si estaban de acuerdo. El Tribunal de Conciliación se abstuvo de emitir nuevas recomendaciones y dio por concluida su participación y las delegaciones convinieron en someter la cuestión al arbitraje, procediéndose en consecuencia a integrar el tribunal de arbitraje, habiéndose escuchado en forma separada a las partes. -----

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

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

**FUNDAMENTO LEGAL:** Artículos: el Citado y los siguientes: 4, 5, 12, 28, 46, 101, 102, 103, 106,



107, 108, 152, 153, 154, 203, 204, 205 y 252 de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA; del 1 al 8 DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO; 1 al 6 y 7 de la LEY DEL SERVICIO CIVIL; 1,2,3,4,5,6,7,8 y 15 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; 1,2,3,15,17,49,52,53,293,294,298,299, 307 y 321 al 332, 374 al 413 391,397 a),398,401,403,405,406,408,410,411,412 y 413 DEL CÓDIGO DE TRABAJO; CONVENIO 87 QUE SE REFIERE SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL (1948) CONVENIO 95 SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO (1948) CONVENIO 98 LA PROTECCIÓN DE DERECHO DE SINDICACIÓN DE Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1949) DE ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 100 SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION (1951); CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; 23,24 Y 25 DE LA DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS; 6 Y 7 DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES; 8 DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS; 2,3,4,5,6,9,10, 11,12,13,16,17,19,22,23,58,Literal d), 94,y 143 al 144 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL. —  
**POR TANTO:** Este Tribunal con base a lo considerado y leyes citadas al resolver **DECLARA :** I) . En cuanto al Proyecto del **PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION Y EL SINDICATO DEL MINISTERIO DE AGRICUTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION -SITRAMAGA-** queda de la manera siguiente:

**EL CUAL QUEDA ASI:**

**ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES CONTRATANTES DE ESTE PACTO.** Para el ejercicio de los derechos, obligaciones y acciones derivados de la aplicación y/o interpretación de este instrumento, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, que para los efectos de este Pacto se podrá denominar "MAGA" y, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, que en la redacción del presente cuerpo normativo se podrá

denominar "SITRAMAGA", con personalidad jurídica reconocida y debidamente registrada, convienen en suscribir el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, el cual en adelante se podrá denominar simplemente como "Pacto".

**ARTÍCULO 2. PROPÓSITO DEL PACTO.** El presente Pacto regula las relaciones laborales entre el MAGA y sus trabajadores (as), fijando las condiciones de trabajo y empleo que permitan la operación segura y eficiente de sus actividades, procurando mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus trabajadores (as). La intención de las partes es resolver con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles los diversos problemas que surjan con motivo de la relación laboral y de la aplicación e interpretación del presente Pacto.

**ARTÍCULO 3. LEY PROFESIONAL.** El presente Pacto tiene carácter de ley profesional entre el MAGA y sus trabajadores (as); en consecuencia, sus efectos se extienden a todos los lugares de la República de Guatemala, en donde el MAGA tenga establecidos o establezca en el futuro lugares o centros de trabajo. De igual forma el pacto colectivo de condiciones de trabajo, se aplicará a todo trabajador(a) del MAGA, que por diversas razones, preste sus servicios en instalaciones de otras instituciones públicas o privadas.

**ARTÍCULO 4. RECONOCIMIENTO RECÍPROCO.** El MAGA reconoce al SITRAMAGA como el representante, encargado de velar por los derechos e intereses de los trabajadores (as) miembros de dicho sindicato y tratará con los personeros de éste, los asuntos de trabajo de orden individual o colectivo que surjan con motivo de la relación laboral.

Esto no limita el derecho que asiste a los trabajadores (as) en general, para gestionar directamente ante el MAGA o ante las autoridades administrativas y judiciales, en defensa de sus intereses. Por su parte el SITRAMAGA reconoce que el MAGA tiene plena y libre administración de sus operaciones de conformidad con la ley y el presente Pacto, siempre que la misma no afecte los derechos, obligaciones y beneficios adquiridos por los trabajadores (as).

**ARTÍCULO 5. RESPETO A LOS DERECHOS SINDICALES.** El MAGA respetará la acción que el SITRAMAGA desarrolle de conformidad con la ley, a favor de los intereses económicos, sociales, jurídicos, culturales y deportivos de sus afiliados (as), así como el derecho de libre sindicalización y



el ejercicio de sus derechos sindicales. El MAGA se compromete a dar el mismo trato a todos sus trabajadores (as) sean o no miembros del SITRAMAGA.

El MAGA y/o el SITRAMAGA incurrirán en violación al presente artículo al conceder privilegios a condición de afiliarse o no afiliarse al SITRAMAGA o retirarse del mismo. El MAGA, se compromete a sancionar, siguiendo el procedimiento legal respectivo, a cualquier funcionario o empleado que realice cualquier tipo de práctica para violar o limitar el derecho de libertad sindical.

**ARTÍCULO 6. RELACIONES RECÍPROCAS.** Las autoridades del MAGA y el SITRAMAGA se guardarán consideración y respeto entre sí, absteniéndose de tomar cualquier acción que lesione la dignidad de las autoridades y de los trabajadores (as).

**ARTÍCULO 7. REPRESENTANTES DEL SITRAMAGA.** Son representantes del SITRAMAGA ante el MAGA:

1. Los miembros del Comité Ejecutivo en pleno;
2. Los miembros del Comité Ejecutivo en los que se delegue la representación del SITRAMAGA-;
3. Los miembros de las comisiones estatutarias designados por la Asamblea General del SITRAMAGA, para el cumplimiento de los fines asignados en las mismas; y 4. Los Comisionados o Representantes Sindicales por Centro o Lugar de Trabajo que designe la Asamblea de cada cabecera departamental y/o centro de trabajo en los casos de los numerales 2) y 3) en coordinación con el Comité Ejecutivo.

Cuando los miembros del Comité Ejecutivo o los comisionados o Representantes Sindicales hayan terminado el período para el cual se encuentren inscritos en el registro respectivo para el caso de aquellos y, si por causa de fuerza mayor, caso fortuito o por causas ajenas a la voluntad del SITRAMAGA no fuere posible la elección de sus respectivos sustitutos o la inscripción de los ya electos, continuarán en sus cargos con todas las facultades legales, por el tiempo estrictamente necesario, hasta la formal entrega de dichos cargos a sus sucesores.

El SITRAMAGA deberá comunicar al MAGA por escrito, los cambios ocurridos en el Comité Ejecutivo y demás representaciones sindicales y, en su caso, la toma de posesión de los respectivos titulares y suplentes, en su caso, en un plazo de diez días de ocurridos estos.

El MAGA concederá licencia con goce de salario a cinco (5) miembros del Comité Ejecutivo del SITRAMAGA, a designación de éste, en forma permanente, durante el tiempo que duren en sus cargos; dentro de los cuales se incluye las licencias concedidas en el Pacto anterior y en cualquier otra forma anterior al presente Pacto. En caso que los trabajadores (as) dejen los cargos antes relacionados, deberán incorporarse en forma inmediata a sus respectivos puestos de trabajo.

**ARTÍCULO 8. REPRESENTANTES DEL MAGA.** Son representantes del MAGA, en sus relaciones con sus trabajadoras y trabajadores:

- a) El Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación;
- b) Los Viceministros;
- c) El Administrador (a) General;
- d) El Administrador (a) Financiero;
- e) El Jefe de Presupuesto;
- f) Los Jefes (as) de Sedes Departamentales;
- g) Directores (as) de Unidades de Ejecución, Programas, Proyectos y de Escuelas de Formación Agrícola; y,
- h) El Jefe o Jefa de Recursos Humanos.

Sin perjuicio de lo anterior, el MAGA puede designar otros representantes y lo hará del conocimiento del SITRAMAGA en forma escrita; o en su caso, informará de igual manera al SITRAMAGA de cualquier cambio en la denominación de los puestos enlistados.

**ARTÍCULO 9. ATENCIÓN RECÍPROCA.** Los representantes del MAGA atenderán previa cita a los representantes del SITRAMAGA, con la mayor brevedad posible y los representantes del



SITRAMAGA a los llamados de los representantes del MAGA, para tratar asuntos de urgencia o que demanden solución rápida o inmediata; mediante visita al despacho correspondiente, previo aviso a la otra parte dentro de un plazo prudencial.

**ARTÍCULO 10. RESPUESTA A SOLICITUDES.** En aquellos casos en los cuales no exista un plazo establecido en la Ley o en este Pacto, ambas partes se comprometen a dar respuesta por escrito a las solicitudes que se hagan, dentro de un plazo no mayor de quince días, atendiendo a las circunstancias específicas del caso.

Aquellos asuntos que por su naturaleza requieran respuesta pronta se gestionarán en el menor plazo posible. En los casos anteriores, se tendrán las consideraciones necesarias hacia los trabajadores cuya sede laboral se encuentra fuera de las instalaciones centrales del MAGA.

**ARTÍCULO 11. ASAMBLEA GENERAL.** El MAGA autoriza licencia con goce de salario a los trabajadores afiliados al SITRAMAGA para asistir a una asamblea general, en día hábil, durante el año, la cual podrá ser de carácter ordinario o extraordinario, para lo cual el Comité Ejecutivo del SITRAMAGA informará al Administrador General, como mínimo con setenta y dos (72) horas de anticipación. El MAGA y el SITRAMAGA tomarán conjuntamente las medidas necesarias para no afectar la prestación del servicio y, en su caso, la atención de los usuarios.

El MAGA, como se ha acostumbrado, colaborará con el Sindicato para la realización de esa asamblea, para tal efecto emitirá el acuerdo ministerial correspondiente que ampare el monto que otorgará en concepto de apoyo para: sonido, transporte y alimentación de los asambleístas; la misma será entregada al SITRAMAGA tres días después de su solicitud. Los asambleístas se obligan a firmar los documentos que demuestren su participación en la Asamblea General, mismos que servirán de soporte a los comprobantes que respalden el gasto efectuado.

El SITRAMAGA se compromete a liquidar en un plazo máximo de treinta días posteriores a la celebración de la Asamblea, el apoyo económico que sea brindado.

**ARTÍCULO 12. DERECHOS ADQUIRIDOS.** Quedan vigentes todos los derechos, costumbres y/o beneficios establecidos a favor de los trabajadores (as) que no estén regulados expresamente en el

consideran derechos adquiridos los permisos y beneficios concedidos en forma temporal, personal o en caso de emergencia.

**ARTÍCULO 13. LEYES FUTURAS.** Conforme el principio constitucional de aplicación de la norma legal más favorable al trabajador (a), el MAGA y el SITRAMAGA, acuerdan observar las disposiciones siguientes:

- a) Queda entendido que los derechos de los trabajadores (as) derivados de este Pacto o de la costumbre, no se verán afectados por cualquier cambio efectuado en la estructura organizativa del MAGA;
- b) Si como consecuencia de reformas a las leyes de trabajo, acordadas durante el período de vigencia del presente Pacto, se establecieren derechos y beneficios superiores a los contenidos en este instrumento a favor de los trabajadores (as), se aplicarán aquellos en sustitución de éstos;
- c) Si por el contrario, las reformas referidas en la literal precedente, implican disminución o reducción de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes las disposiciones del presente Pacto, pero en ningún caso corresponderá doble prestación; y,
- d) Se entienden que todos los beneficios económicos y sociales que no tienen plazo específico, serán aplicados a partir de la vigencia acordada de este Pacto.

**ARTÍCULO 14. DENUNCIA DEL PACTO.** Las partes podrán denunciar el presente Pacto por lo menos con cuatro meses de anticipación a la fecha de la terminación de su vigencia y si la denuncia no se hiciere en tiempo, se prorrogará automáticamente por otro período igual a la vigencia, salvo el caso de no haberla efectuado por causa de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado. Si se prorrogare el plazo de vigencia, el MAGA y el SITRAMAGA negociarán aumentos de salario.

**ARTÍCULO 15. FORMA DE LA DENUNCIA.** El SITRAMAGA podrá denunciar el Pacto vigente, en la forma siguiente:

- a) Por medio de aviso entregado al MAGA; y,



- b) Por medio de aviso entregado a la Inspección General de Trabajo.

Las opciones anteriores se entenderán, sin perjuicio de remitir copia de la denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo establecido en la ley. Para el efecto, el SITRAMAGA deberá adjuntar copia certificada del acuerdo de asamblea general correspondiente y el proyecto de Pacto (Pliego de Peticiones), a negociarse con el MAGA. El MAGA podrá denunciar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la ley.

**ARTÍCULO 16. AUSENCIA DE DENUNCIA.** En caso de no efectuarse la denuncia del presente Pacto, seguirán vigentes e inalterables la totalidad de sus disposiciones por otro período igual al pactado, debiendo negociarse únicamente lo referente al incremento salarial. Efectuada la misma, la totalidad de disposiciones del presente Pacto seguirán vigentes e inalterables mientras no haya entrado en vigor el Pacto que lo sustituya.

**ARTÍCULO 17. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** Denunciado el presente Pacto, las partes negociarán uno nuevo, siempre que el proyecto de Pacto llene los requisitos legales, se realizará la negociación de un nuevo Pacto, en forma directa y amistosa, dentro del plazo establecido en la ley, con o sin intervención de autoridad de trabajo, a elección de ambas partes y, si por ese medio no se logra un acuerdo, podrá hacerse uso de los procedimientos establecidos en la ley, para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, a elección de cualquiera de las partes.

**ARTÍCULO 18. ESTABILIDAD LABORAL.** El MAGA garantiza la estabilidad laboral y en consecuencia, solamente cuando exista causa legal y justa de despido, debidamente comprobada, de conformidad con este Pacto y los artículos 48, 54, 55, 76, 77 y 79 de la Ley de Servicio Civil; y 29, 35, 44, 80 y 83 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, podrá dar por terminados los contratos o relaciones de trabajo que lo vinculan con sus trabajadores (as).

**ARTÍCULO 19. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES.** Todos los actos o acciones realizadas por las partes en contravención del presente Pacto o las demás disposiciones legales aplicables, serán nulos de pleno derecho.

**ARTÍCULO 20. INTERPRETACIÓN.** Para la interpretación del presente Pacto, se observarán obligatoriamente las disposiciones aplicables sobre interpretación contenidas en la Constitución

Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, Ley del Organismo Judicial y este Pacto.

**ARTÍCULO 21. CONDICIONES DE INGRESO.** Son condiciones para ingresar al servicio del MAGA por oposición:

- a) Que exista una plaza vacante o se proceda a crear una nueva, el MAGA comunicará previamente esta situación al SITRAMAGA y efectuará convocatoria interna para ocupar dichas plazas; en caso de no existir personal con el perfil idóneo para ocupar las mismas, se realizará una convocatoria externa.
- b) Que el o la solicitante reúna los requisitos establecidos para la plaza y en su caso, llenar los requisitos estipulados en la Ley de Servicio Civil y demás disposiciones legales aplicables;
- c) Satisfechas las condiciones anteriores el o la solicitante deberá presentar los siguientes documentos: 1. Solicitud para aplicar a la plaza; 2. Hoja de vida; 3. Fotocopia de documento válido de identidad; 4. Constancia de carencia de antecedentes penales; 5. Constancia de carencia de antecedentes policíacos; 6. Tres cartas de recomendación de carácter laboral. En el caso de los candidatos que no posean experiencia laboral, deberán presentar tres cartas de recomendación de carácter personal.

El SITRAMAGA podrá proponer candidatos para llenar plazas vacantes, y, los mismos deberán cumplir con los incisos anteriores del presente artículo.

**ARTÍCULO 22. CREDENCIALES.** El MAGA extenderá a cada trabajador (a) una credencial de identificación revalidable anualmente. Dicha credencial deberá entregarse a cada trabajador en un máximo de treinta días de entrada en vigencia el presente pacto y deberá contener los siguientes requisitos para su validez:

1. La identificación de la Institución.
2. Fotografía del titular.
3. Nombre y apellidos completos del titular.



4. El número de Documento Personal de Identificación.
5. La plaza que ocupa y el lugar de la misma.
6. Fecha de vigencia del documento.
7. Nombre y firma de autoridad competente.
8. Sello del MAGA.

**ARTÍCULO 23. INSTRUMENTOS DE TRABAJO.** El MAGA proporcionará anualmente a sus trabajadores (as) los instrumentos de trabajo siguientes:

- a) A todos los trabajadores con funciones de guardianes: dos uniformes compuestos de camisa y pantalón, dos pares de zapatos para trabajo, dos gorras con visera y dos linternas con baterías;
- b) A todos los trabajadores de campo (peones y operativos): dos uniformes compuestos de camisa y pantalón, dos pares de botas de hule y una de zapatos para campo de buena calidad; dos gorras con visera;
- c) A los trabajadores (as) no incluidos en las literales anteriores: Los útiles, instrumentos, equipo de oficina y material necesario para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos cuando pierdan su capacidad de uso para los fines que fueron proporcionados;
- d) A todos los ayudantes y otros trabajadores que estén expuestos a la lluvia se les entregará dos capas impermeables por la situación del lugar de trabajo y, se les repondrá siempre que la misma hubiera sufrido deterioro, para lo cual deberán devolver la que antes se les entregó;
- e) En los lugares donde existe departamento de mantenimiento y guardianes disponer de un casillero (locker) para su uso; f

- f) Se asignarán a las Escuelas de Formación Agrícola los instrumentos necesarios para que los trabajadores y trabajadoras puedan realizar sus actividades de la mejor manera posible de conformidad con la disponibilidad presupuestaria del Ministerio, para lo cual las Escuelas deberán gestionar cada año la inclusión de sus requerimientos en el proyecto de presupuesto anual, con el acompañamiento del SITRAMAGA.

En caso no se realicen las gestiones por parte de la persona obligada de cada Escuela, el SITRAMAGA podrá informar al Ministerio para que se tome en consideración las necesidades de cada una de éstas. Todos los uniformes que se entreguen a los trabajadores estarán identificados con el nombre de la institución, el uso de éstos es de carácter obligatorio, considerándose una falta en el servicio el no utilizarlo durante la jornada laboral.

**ARTÍCULO 24. DISPOSITIVO PARA EL CONTROL DE ENTRADAS Y SALIDAS DEL PERSONAL.** El MAGA, se compromete a instalar un dispositivo para controlar el horario de entrada y salida del personal. Dicho dispositivo será colocado en la entrada de los centros de trabajo, por acuerdo de comisión mixta y a solicitud de cualquiera de las partes.

Mientras éstos no funcionen, corresponderá a Recursos Humanos, registrar la entrada y salida del personal, así como el control del uso de horario para almorzar.

La comisión mixta velará por la creación del manual que regule lo estipulado en el presente artículo.

**ARTÍCULO 25. JORNADAS Y DESCANSO DE TRABAJO.** El MAGA se compromete en respetar las jornadas de trabajo establecidas en el inciso g) del artículo 102 la Constitución Política de la República y el artículo 116 del Código de Trabajo. Dichas jornadas incluirán quince minutos de descanso para la refacción y media hora para el almuerzo.

Cuando un trabajador (a) exceda de su jornada laboral ordinaria, por requerimiento de las necesidades del servicio, EL MAGA se obliga a pactar de mutuo acuerdo con el (la) trabajador(a) un tiempo compensatorio, equivalente al tiempo laborado de manera extraordinaria.

**ARTÍCULO 26. FACULTADES DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN AGRÍCOLA -EFAS-** El MAGA otorga a las EFAS que funcionan en el país, a través de sus directores, la facultad de proponer de conformidad a sus necesidades, el horario de trabajo en cada una de ellas, tomando en



cuenta los factores climáticos y de acuerdo a las funciones docentes de sus trabajadores, con el objeto de armonizar la educación a sus estudiantes y las labores de sus docentes.

Para tales efectos, la propuesta de horarios de trabajo del personal docente, administrativo y de servicios, será remitida a Recursos Humanos del MAGA, a más tardar el 30 de octubre del año 2014, para su aprobación mediante Acuerdo Ministerial. Para el buen funcionamiento de las EFAS, El MAGA se compromete a mejorar la infraestructura de dichas escuelas, evitando que las mismas se deterioren por el paso del tiempo. Cada EFA presentará un proyecto de acuerdo a sus necesidades y prioridades.

**ARTÍCULO 27. POSITIVIDAD DE LAS LEYES.** El MAGA se compromete a instruir a todo su recurso humano, a efecto de que se cumplan las leyes y reglamentos relativos a la seguridad e higiene laboral y demás leyes de trabajo y previsión social. El SITRAMAGA se compromete a incluir dentro de su planificación estratégica anual, cursos de capacitación para sus afiliados a nivel nacional, los cuales serán gestionados por el Comité Ejecutivo, debiendo previamente programarse con la dependencia competente del MAGA y autorizada por el Despacho Ministerial.

**ARTÍCULO 28. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.** El MAGA establecerá las medidas sobre higiene y seguridad laboral que cada centro de trabajo requiera, de conformidad con su reglamento y las normas generales establecidas sobre la materia en el Código de Trabajo y las que haya establecido o establezca el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para el efecto, el SITRAMAGA deberá presentar sus propuestas dentro de un plazo de tres meses, contados a partir de la vigencia del presente Pacto, las cuales serán debidamente analizadas por el MAGA e implementadas.

**ARTÍCULO 29. SERVICIOS SANITARIOS.** El MAGA se compromete a instalar servicios sanitarios, en el número adecuado para el personal y visitantes, para uso exclusivo de éstos, en todos los lugares y centros de trabajo y mantenerlos en condiciones higiénicas y funcionales; el SITRAMAGA se compromete a realizar campañas sindicales sobre el buen uso de los servicios sanitarios, por lo menos una vez durante el año.

**ARTÍCULO 30. MANTENIMIENTO PERIÓDICO.** El MAGA prestará un servicio de mantenimiento adecuado y periódico a sus instalaciones a fin de que los lugares o centros de trabajo, estén en condiciones apropiadas para el desarrollo normal de las labores, tales instalaciones gozarán de las condiciones de higiene establecidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**ARTÍCULO 31. SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN.** El MAGA se compromete a seguir proporcionando para la cafetería de la planta central, un local, agua entubada y purificada, energía eléctrica y gas propano para que sean utilizados por quien preste este servicio a los trabajadores (as) de dicho centro de trabajo. Asimismo se compromete a dar mantenimiento a las instalaciones de cafetería y conservarlas debidamente acondicionadas con las mesas, sillas, agua purificada, refrigeradora, horno micro ondas y cafetera, para lo cual también el SITRAMAGA se compromete a velar por que los trabajadores (as) den un buen uso a los bienes descritos anteriormente.

En los lugares donde se estime necesario y conveniente seguirán operando las casetas, bajo la supervisión de las Autoridades Administrativas del MAGA y la colaboración del SITRAMAGA. El precio de venta de los alimentos preparados y otros servicios que se presten, dentro de las instalaciones del MAGA, se definirán en la Comisión Mixta.

Cualquier controversia que surja con relación a la prestación de estos servicios, será resuelta, en forma definitiva, por la Comisión Mixta. Si en otros centros de trabajo fuera necesario contar con esta prestación, las condiciones se definirán por los representantes locales del MAGA y del SITRAMAGA.

En el caso específico de las Escuelas de Formación Agrícola -EFAS- que funcionen como internado, el MAGA brindará a sus trabajadores los tiempos de alimentación que correspondan a sus horarios de trabajo.

**ARTÍCULO 32. SERVICIO DE TRANSPORTE PARA LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN AGRÍCOLA.** El MAGA se compromete de manera progresiva a proporcionar un AUTOBUS, en buenas condiciones de funcionamiento, para el servicio de transporte de los estudiantes de las



Escuelas de Formación Agrícola, a los lugares donde realizan sus actividades académicas y de campo, así como de un lugar específico de abordaje hacia la escuela y viceversa.

**ARTÍCULO 33. DIAS DE ASUETO Y LICENCIAS.** El MAGA reconoce como días de asueto con goce de salario para sus trabajadores (as) el primero de enero, el miércoles santo, el jueves santo, el viernes santo, el día veintiséis de abril, para las trabajadoras que desempeñen función secretarial, el primero de mayo, el diez de mayo para las madres trabajadoras, el veinticinco de junio para las educadoras para el hogar, el treinta de junio, el quince de septiembre, el veinte de octubre, el primero de noviembre, tres de diciembre día del Sector Público Agrícola, el veinticuatro, el veinticinco y el treinta y uno de diciembre, el veintiuno de mayo, día del aniversario del MAGA, y con el mismo carácter la fiesta titular de la localidad. También se respetarán los días de asueto establecidos por medio de acuerdos gubernativos específicos.

Se reconoce el derecho a gozar de licencia con goce de salario, el día trece de junio, día del aniversario del Sindicato para los trabajadores que están afiliados al SITRAMAGA, el día diecisiete de junio, día del padre para los padres trabajadores y el día veinticinco de junio, para los trabajadores que desempeñen la función de maestro, en las Escuelas de Formación Agrícola -EFA-.

Cuando el día de cumpleaños del trabajador (a) coincida con días inhábiles o de asueto, se trasladará para el día hábil inmediato anterior o posterior.

Cuando algún día de asueto coincida con un día inhábil, el goce del mismo se correrá al día hábil siguiente o anterior inmediato, lo cual será establecido por la autoridad superior del MAGA.

**ARTÍCULO 34. VACACIONES.** El MAGA concederá a sus trabajadores (as), un período vacacional por cada año de servicios continuos de hasta treinta y tres días hábiles o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con la siguiente tabla:

- a) Para quienes tengan menos de dos (2) años: 20 días hábiles, o los días que en forma proporcional les correspondan conforme la ley;
- b) Para quienes tengan dos (2) años cumplidos y menos de cinco (5) años: 21 días hábiles;
- c) Para quienes tengan cinco (5) años cumplidos y menos de siete (7) años: 23 días hábiles;

- d) Para quienes tengan siete (7) años cumplidos y menos de diez (10) años: 25 días hábiles;
- e) Para quienes tengan diez (10) años cumplidos y menos de quince (15) años: 27 días hábiles;
- f) Para quienes tengan quince (15) años cumplidos y menos de veinte (20) años: 30 días hábiles; y
- g) Para quienes tengan veinte (20) años cumplidos o más: 33 días hábiles.

Aquellos trabajadores (as) que acrediten ante Recursos Humanos que trabajan actualmente en situación de riesgo o en lugares que los haga propensos a adquirir enfermedades profesionales o que hayan trabajado en dichas situaciones dentro de un plazo de seis meses anteriores a la presentación de su solicitud, gozarán de un período vacacional de treinta días hábiles, sin importar sus años de servicio, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo No. 841-89.

**ARTÍCULO 35. CALENDARIO DE VACACIONES.** El MAGA formulará durante el mes de enero de cada año, un calendario de vacaciones por cada unidad o centro de trabajo, el cual se hará del conocimiento de cada trabajador. Los casos en que exista inconformidad, serán resueltos por la Comisión Mixta.

**ARTÍCULO 36. INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA O POR DESPIDO INJUSTIFICADO.** Cuando un trabajador renuncie o sea despedido, en forma injustificada, el MAGA le otorgará una prestación en dinero, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados y la parte proporcional que corresponda.

El trabajador, en el caso de renuncia, deberá notificar su decisión a Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato, en un plazo no menor de quince (15) días previos a que se haga efectiva la misma.

El pago de la indemnización que corresponda se hará efectivo, previa solicitud del trabajador hasta en un plazo máximo de sesenta (60) días posteriores a la fecha de la formal entrega del puesto y de los bienes a su cargo conforme su tarjeta de responsabilidad.



**ARTÍCULO 37. REUNIONES DE COORDINACIÓN.** El MAGA para coordinar en mejor forma el desempeño de las labores que realiza el personal en los diferentes lugares o centros de trabajo, cuando sea necesario o cuando menos cada tres meses, efectuará reuniones entre los jefes y subalternos con el objeto de ilustrar e intercambiar opiniones y puntos de vista con relación a la forma de desempeño de las labores y lograr con ello mayor armonía, seguridad, eficiencia y rendimiento.

**ARTÍCULO 38. CAPACITACIÓN.** El MAGA por medio de Recursos Humanos se compromete a elaborar un programa anual de capacitación para su personal, acorde a las necesidades del servicio; y, asignará los recursos necesarios para su implementación, de conformidad con sus disponibilidades presupuestarias y financieras. De igual forma el MAGA se compromete a difundir de manera nacional el programa de capacitación elaborado, a fin que los (las) trabajadores (as) puedan conocerlo con la debida anticipación para fomentar su participación.

La institución que imparta la capacitación, entregará a los trabajadores (as) constancia de participación correspondiente, una copia o fotocopia de ésta será presentada por el interesado a Recursos Humanos para incorporarla al expediente del trabajador (a). Cuando la capacitación sea por cuenta del trabajador (a) a nivel medio o universitario, éste gozará de permiso con goce de salario acorde al tiempo necesario para asistir a sus evaluaciones finales, previa comprobación de ser estudiante regular.

El MAGA previa solicitud del interesado y análisis de Recursos Humanos sobre cada caso, podrá autorizar la participación a sus trabajadores (as) en cursos y talleres de capacitación a nivel nacional e internacional, siempre que éstos tengan relación con las políticas sectoriales y el desempeño de las funciones del solicitante. En caso de controversia, en relación a lo establecido en este párrafo, el trabajador que se considere afectado, podrá acudir a la Comisión Mixta y ésta decidirá en definitiva.

**ARTÍCULO 39. PERMISOS CON GOCE DE SALARIO.** El MAGA concederá a los trabajadores (as) permiso con goce de salario en los casos siguientes:

- a) Para atender citaciones de las autoridades judiciales y administrativas por el tiempo que sea necesario, para cuyo efecto deberá acompañar copia de la citación;

- b) En caso de muerte del cónyuge o conviviente, hijos (as) y padres del trabajador, seis (6) días hábiles. Si el fallecimiento acaeciera en otro departamento de la República, distinto a donde labora el trabajador, se podrá adicionar hasta dos (2) días hábiles más, previa solicitud del trabajador;
- c) En caso de fallecimiento de hermanos (as) tres (3) días hábiles;
- d) En caso de fallecimiento de abuelos o suegros tres (3) días hábiles;
- e) Para el varón trabajador, por nacimiento de un hijo (a), en condiciones de viabilidad o no nato, seis (6) días hábiles. Este permiso, previa solicitud del trabajador, se podrá ampliar hasta un máximo de cinco (5) días hábiles, en caso surja una complicación que ponga en peligro la vida de la madre o hijo (a), lo que deberá ser debidamente comprobado, mediante certificación médica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o médico particular;
- f) Por matrimonio del trabajador (a) seis (6) días hábiles;
- g) Para asistir a las consultas con el médico del MAGA y/o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el tiempo que sea necesario, deberá presentarse la constancia correspondiente;
- h) En caso de hospitalización por enfermedad de los padres, cónyuge o conviviente o hijos (as) del trabajador, se podrá conceder hasta un máximo de tres (3) días hábiles, según informe o constancia del hospital respectivo; y,
- i) A los trabajadores del MAGA que estudien, una carrera universitaria sea esta de nivel técnico, licenciatura, maestría o doctorado, se les concederá licencia con goce de salario de 30 (treinta) días calendario, para la preparación de exámenes profesionales, con el fin de obtener el título académico correspondiente. Los trabajadores que hagan uso de este derecho no podrán solicitar permiso para el mismo fin basados en artículo 60 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Queda entendido que los permisos anteriormente



descritos se gozarán estrictamente de acuerdo a la fecha y las causales en que ocurra el hecho que las motiva, las cuales deberán ser debidamente justificadas. Se establece que el uso indebido de cualesquiera de los permisos antes mencionados, se considerará un acto de mala fe del trabajador (a) que generará causa justa de despido.

**ARTÍCULO 40. VIÁTICOS.** El MAGA se compromete a hacer efectivos los gastos de viáticos de conformidad con la ley vigente, antes que los trabajadores salgan a cumplir con su trabajo, debiendo los responsables administrativos garantizar sin obstáculos la entrega de los mismos.

Se conviene que para la autorización del pago de gastos de viáticos se entenderá como lugar permanente de sus labores, el centro o, lugar de trabajo en el que el trabajador preste sus servicios. El MAGA y el SITRAMAGA convienen conformar en el mes de enero del año 2015, una comisión integrada por dos representantes de cada una de las partes, dicha comisión se encargará de realizar un estudio para determinar la forma legal de incrementar el monto de los viáticos que se pagan a los trabajadores del MAGA.

**ARTÍCULO 41. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.** El MAGA acepta como válida la certificación extendida por médico particular colegiado, que se presente a Recursos Humanos para justificar la ausencia del trabajador (a), por motivo de enfermedad, hasta por tres (3) días hábiles. Esta justificación únicamente será admitida una (1) vez dentro de un periodo de cuatro (4) meses.

Si la enfermedad excediere de tres (3) días hábiles, el trabajador deberá acogerse al régimen de suspensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El SITRAMAGA realizará una campaña de concientización para todo el personal a nivel nacional, por lo menos dos (2) veces al año, sobre los requisitos que deberán reunir los certificados médicos para ser admisibles.

**ARTÍCULO 42. LACTANCIA MATERNA.** El MAGA se compromete a conceder a las madres trabajadoras, en época de lactancia, una hora y media diaria, para que puedan lactar a sus hijos, por un periodo de dieciocho meses. Dicha hora y media se distribuirá en la forma más conveniente para la interesada, de común acuerdo con el jefe inmediato, quien informará a Recursos Humanos de lo convenido.

El permiso se concederá a partir del día en que la madre retorne a sus labores de su descanso post-natal salvo que por prescripción médica dicho período de lactancia deba prolongarse.

**ARTÍCULO 43. PERMUTAS Y TRASLADOS.** El MAGA se compromete a respetar lo establecido en la Ley de Servicio Civil y el presente Pacto colectivo, en relación a las permutas y traslados. Las permutas pueden ser solicitadas por los trabajadores interesados y/o acordadas por la autoridad nominadora del MAGA.

Los traslados también podrán concederse cuando lo requieran las necesidades del servicio y de conformidad con los intereses de la institución, siempre y cuando no se afecte la condición socio-económica del trabajador y la de su familia, en los casos siguientes:

- a) Solicitud del trabajador interesado; y,
- b) Por decisión de la autoridad nominadora.

En caso de desacuerdo este será resuelto por la Comisión Mixta. La solicitud a que se refiere el inciso a) del presente artículo, deberá resolverse en un plazo no mayor de 15 días hábiles.

**ARTÍCULO 44. SUSPENSIÓN DE TRABAJO POR ACCIDENTE ACORDADA POR EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.** El MAGA se compromete a pagar a los trabajadores (as), en caso de suspensión por accidente acordada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la parte proporcional que complementa el salario ordinario y las bonificaciones o cualquier otro ingreso que tenga el trabajador bajo cualquier otro concepto. Siempre y cuando esté sujeto a descuento por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**ARTÍCULO 45. SERVICIOS MÉDICOS.** El MAGA mantendrá la Clínica Médica ocupacional que presta servicios a los trabajadores (as) que lo requieran dentro de las instalaciones del MAGA en el edificio Monja Blanca, con los servicios profesionales de un Médico y Cirujano, para prestar los servicios de emergencia que se requiera durante la jornada laboral en las instalaciones referidas, proporcionando el inicio del tratamiento requerido en forma gratuita.

EL MAGA se compromete a que la clínica esté equipada con los medicamentos mínimos necesarios para estas eventualidades y para realizar cirugías menores.



El MAGA contratará otro Médico y Cirujano para atender al personal ubicado en las instalaciones de los edificios Flor del Café y La Ceiba, situados en el departamento de Guatemala y un Médico y Cirujano adicional para poder prestar los servicios de manera itinerante en las Sedes Departamentales y otras dependencias del MAGA. Para tal fin se hará un programa de visitas acordado conjuntamente con el SITRAMAGA.

El MAGA contratará un profesional de la odontología para la atención de servicios de diagnóstico, extracción, limpieza, rellenos, sellos y empaste.

Para el caso de las Escuelas de Formación Agrícola, el MAGA se compromete a habilitar las enfermerías existentes para que atiendan tanto al personal como a los alumnos.

**ARTÍCULO 46. GASTOS FUNERARIOS.** El MAGA se compromete a pagar en caso de fallecimiento del trabajador (a) en concepto de gastos funerarios, la cantidad de ONCE MIL QUETZALES EXACTOS (Q.11,000.00) a favor de su beneficiario debidamente acreditado, quien deberá presentar declaración jurada y certificado de defunción.

El MAGA a través de Recursos Humanos se compromete a elaborar un procedimiento para agilizar el pago anteriormente descrito.

**ARTÍCULO 47. PRESTACIÓN DE ORDEN RECREATIVO.** El MAGA se compromete a otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de TREINTA MIL QUETZALES (Q. 30,000.00), para apoyar las actividades recreativas y deportivas de los trabajadores.

Dicha cantidad se entregará al SITRAMAGA en el mes de MARZO de cada año, obligándose éste a presentar la liquidación correspondiente.

**ARTÍCULO 48. BONO ESCOLAR.** El MAGA se compromete a otorgar la suma de Q.2,500.00 en el mes de noviembre de 2015 y 2016 a todos sus trabajadores en concepto de bono escolar.

**ARTÍCULO 49. BONIFICACIONES ANUALES.** El MAGA otorgará a todos sus trabajadores (as) una bonificación anual, de conformidad con la siguiente tabla:

| Renglón<br>Presupuestario | Año 2015   | Año 2016   |
|---------------------------|------------|------------|
| 011, 022, 031             | Q.7,700.00 | Q.8,500.00 |

El pago del bono se fraccionará en tres (3) cuotas en los meses de Marzo, Junio y Septiembre de los años 2,015 y 2,016. Para todos aquellos trabajadores que no hayan laborado completo el periodo de los años 2,015 y 2,016, percibirán proporcionalmente al tiempo servido el pago del bono.

**ARTÍCULO 50. APLICABILIDAD.** Es de entenderse que los bonos establecidos en el artículo anterior serán aplicables uno en 2015 y otro en 2016, y que no incrementará durante la vigencia de este Pacto el salario ordinario mensual, por lo tanto no se tomará en cuenta para cálculo de indemnización por tiempo de servicio, Aguinaldo y Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público; ni queda sujeto a descuento alguno, tales como cuotas al IGSS y al Régimen de Clases Pasivas y Civiles del Estado.

**ARTÍCULO 51. INCENTIVO POR TIEMPO DE SERVICIO.** El MAGA otorgará a los trabajadores (as) que posean un expediente laboral carente de sanciones disciplinarias, un incentivo económico por tiempo de servicios, de conformidad con la siguiente tabla:

| AÑOS    | CANTIDAD   |
|---------|------------|
| 10 años | Q.3,000.00 |
| 15 años | Q.4,500.00 |
| 20 años | Q.6,000.00 |
| 25 años | Q.7,000.00 |

El presente artículo no es de carácter retroactivo y surte efecto a partir de la entrada en vigencia del presente Pacto. Sin embargo a los trabajadores que tengan más de 25 años de servicio les

corresponde por única vez la cantidad de Q.7,500.00 la cual será efectiva durante el año dos mil quince.

Para gozar de este beneficio los trabajadores deberán presentar su solicitud por escrito.

**ARTÍCULO 52. NIVELACION AL SALARIO MINIMO:** De conformidad con lo establecido en la Ley, todo trabajador debe gozar del salario mínimo.

El MAGA se compromete a que ningún trabajador de su Ministerio devengará un salario menor al mínimo establecido para todos los trabajadores del sector Público y Privado.

**ARTÍCULO 53. BONO POR RESPONSABILIDAD:** El MAGA y el SITRAMAGA convienen en el mes de enero del año 2015 crear una comisión, integrada por tres delegados de cada una de las partes, para que realicen el estudio técnico para determinar los niveles de responsabilidad de los trabajadores del MAGA y realizar las gestiones para poder otorgar dicho bono.

**ARTÍCULO 54. DÍA DEL TRABAJADOR:** El MAGA, en conmemoración del Día Internacional del Trabajo y reconociendo la importancia que tienen todos los trabajadores del ministerio, se compromete a realizar las gestiones administrativas y presupuestarias que sean necesarias para otorgar un bono de Q.2,500.00, para todos los trabajadores del MAGA, para hacerse efectivo en la última semana del mes de abril del año 2016.

**ARTÍCULO 55. ANIVERSARIO DEL SINDICATO.** El MAGA se compromete a otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de TREINTA MIL QUETZALES (Q. 30,000.00), para la celebración de su aniversario el 13 de junio de cada año.

Dicha prestación se autorizará en el mes de MAYO de cada año, contra la presentación de la documentación de soporte requerida por la Administración Financiera del MAGA.

**ARTÍCULO 56. PREFERENCIA A LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES.** En caso de fallecimiento o renuncia por jubilación de un trabajador (a), el MAGA se compromete a adjudicar una plaza a un hijo (a) o esposo (a) de este (a), o hermano (a), de acuerdo a sus capacidades, calidad y de conformidad con el Artículo: 21 del presente Pacto. En caso de incumplimiento del presente artículo, se conviene en que los afectados pueden acudir a la Comisión Mixta y ésta resolverá la controversia.

**ARTÍCULO 57. COMISIÓN MIXTA.** La Comisión Mixta tiene la finalidad de estudiar y solucionar las discrepancias en la interpretación de la ley, de este Pacto y de los Conflictos individuales o colectivos derivados de la prestación de servicios personales o ejecución concreta del trabajo.

**ARTÍCULO 58. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA.** La Comisión Mixta está integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes, nombrados por el MAGA; y dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes, nombrados por el Comité Ejecutivo del SITRAMAGA. Dichos miembros serán sustituidos cuando las partes que los hayan nombrado lo crean conveniente.

Los miembros titulares de la Comisión Mixta tendrán derecho a voz y voto, los miembros suplentes tendrán derecho a participar en las reuniones con voz y tendrán derecho a voto únicamente cuando actúen como titulares.

La Comisión Mixta tratará los asuntos que se le presenten buscando la conciliación de los intereses de las partes o de los trabajadores (as) interesados (as), emitiendo sus resoluciones o recomendaciones por consenso y en los casos cuando no exista acuerdo, se podrá prorrogar el plazo para seguir conociendo del asunto, en una próxima reunión; si no existe acuerdo se dará por agotado el procedimiento de Comisión Mixta, quedando a salvo el derecho del trabajador o de las partes de acudir a las instancias correspondientes.

**ARTÍCULO 59. COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA.** La Comisión Mixta tendrá competencia, en los casos siguientes:

- a) El conocimiento de los conflictos laborales no resueltos en la instancia del arreglo directo entre el jefe inmediato y el trabajador y/o trabajadores;
- b) El estudio y solución de los conflictos laborales que afecten derechos de las partes;
- c) La interpretación de las normas legales de trabajo, reglamentos y la presente Ley Profesional, a efecto de solucionar conflictos laborales;
- d) Como órgano de consulta no vinculante de asuntos laborales;

- e) Conocer y resolver sobre procedimientos de despido de trabajadores que sean sometidos a su conocimiento por éstos o el SITRAMAGA, previo a emitir la resolución definitiva.

La Comisión Mixta conocerá de asuntos o conflictos en los cuales la autoridad nominadora del Ministerio hubiese dictado acuerdo o resolución definitiva, cuando afecte intereses de los trabajadores, sin perjuicio de hacer uso de las impugnaciones mediante los recursos y acciones señaladas en la ley.

**ARTÍCULO 60. REUNIONES DE LA COMISION MIXTA.** La Comisión Mixta se reunirá en las oficinas administrativas designadas por las autoridades del MAGA o en cualquier otro lugar acordado por las partes, una (1) vez por mes, en horas hábiles, debiendo los delegados de las partes, presentar, por lo menos con dos (2) días de anticipación una agenda a tratar.

En caso de urgencia, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito una sesión extraordinaria para conocer los asuntos que la motiven; dicha sesión se podrá realizar ese mismo día o dentro de los dos (2) días siguientes de presentada la solicitud. Las sesiones de Comisión Mixta no excederán de 4 horas, excepto acuerdo de las partes.

**ARTÍCULO 61. INCUMPLIMIENTO Y VIOLACIÓN DEL PACTO.** Como un mecanismo de prevención de conflictos, las partes convienen en tratar dentro de la Comisión Mixta que es una instancia de negociación por la vía directa, tal y como lo establece el presente instrumento, cualquier asunto relacionado con el incumplimiento o violación del presente pacto.

En caso que no sea resuelto en Comisión Mixta, la parte que se considere afectada podrá ejercer el derecho a plantear el conflicto colectivo económico social correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 374 al 413 del Código de Trabajo y demás disposiciones legales aplicables.

**ARTÍCULO 62. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.** Después de notificada una sanción o despido al trabajador por parte del MAGA, el trabajador cuenta con treinta días hábiles para acudir a la Comisión Mixta y presentar su asunto; transcurrido dicho plazo prescribirá su derecho para acudir a dicha comisión.

A partir del momento en que un trabajador (a) someta su caso a la Comisión Mixta, se interrumpirá la prescripción legal hasta que se resuelva en definitiva su caso o se dé por finalizado el mismo por no llegar a ningún acuerdo o convenio entre los miembros de dicha comisión.

**ARTÍCULO 63. VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO.** Para formarse un mejor criterio del problema a tratar, los miembros de la Comisión Mixta, podrán visitar, cuando el caso lo amerite, los distintos centros de trabajo en los cuales se planteen conflictos laborales de su competencia. Para dicho fin, los miembros deberán recibir las facilidades necesarias por parte de las autoridades del MAGA.

**ARTÍCULO 64. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN MIXTA.** Los acuerdos que se emitan en Comisión Mixta dentro del ámbito de su competencia, serán respetados por las partes. Entendiéndose que no es competencia de la Comisión Mixta los asuntos propios de la administración.

**ARTÍCULO 65. REQUISITOS DE LAS ACTAS DE COMISIÓN MIXTA.** Los integrantes de la Comisión Mixta dejarán constancia de los puntos tratados y en su caso, de los acuerdos alcanzados, por medio de acta lacónica suscrita por ambas partes, en cuatro ejemplares, que contendrá los requisitos siguientes:

- a) Determinación del lugar, fecha de la sesión y del lapso de tiempo dentro del cual se haya celebrado;
- b) Los nombres completos de los delegados asistentes y de las personas que participen y la calidad con que lo hacen;
- c) Los asuntos tratados; d) Los acuerdos alcanzados;
- d) En caso de no alcanzar acuerdos, se hará constar tal circunstancia y las partes por separado podrán manifestar los argumentos en que sustente su desacuerdo; y,
- e) Firmas de los delegados asistentes.

De los cuatro ejemplares del acta el primero quedará en poder del MAGA; el segundo en el SITRAMAGA; el tercero, que éste último, se obliga a hacer llegar, a la Inspección General de Trabajo; y el cuarto, para Recursos Humanos del MAGA.

**ARTÍCULO 66. INGRESO A LAS LABORES.** Todos los trabajadores (as) están obligados a presentarse puntualmente a sus labores. Con referencia a las faltas de puntualidad en el trabajo, se considerará llegada tardía la presentación al trabajo quince (15) minutos después de la hora señalada para el ingreso, de conformidad con el respectivo horario de labores

**ARTÍCULO 67. SANCIONES.** En caso de incumplimiento de los trabajadores de las normas y reglamentos establecidos, con relación a la prestación del servicio o trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, su Reglamento y este Pacto. Mientras dure el procedimiento disciplinario que corresponda, al evacuar la audiencia conferida para presentar sus justificaciones y aportar las pruebas pertinentes a su defensa, el trabajador podrá pedir la intervención y conocimiento de su caso por la comisión Mixta, caso en el cual, Recursos Humanos con informe resumido de lo actuado y con su recomendación o dictamen, lo trasladará a la comisión Mixta para los efectos correspondientes.

Queda a salvo el derecho del trabajador de solicitar por la vía de los incidentes su reinstalación en caso de considerar que la sanción carece de fundamento.

**ARTÍCULO 68. IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES.** Para las impugnaciones que correspondan, se utilizarán los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento; salvo que este Pacto establezca un procedimiento específico.

**ARTÍCULO 69. INAMOVILIDAD.** El MAGA reconoce a los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo y Comisionados Sindicales del SITRAMAGA, el derecho de inamovilidad que consiste en no ser despedidos durante el tiempo que duren sus mandatos y hasta veintidós (22) meses después de haber cesado en el desempeño de sus respectivos cargos, salvo que incurran en causa justa de despido, debidamente comprobada en juicio ordinario de trabajo.

**ARTÍCULO 70. DERECHO DE REUNION.** El MAGA reconoce el derecho de los miembros del Comité Ejecutivo del SITRAMAGA para que puedan celebrar reuniones de índole sindical, con los

trabajadores (as) en los locales o áreas de los diferentes lugares o centros de trabajo que sean designados por la Unidad Administrativa o la autoridad administrativa correspondiente para el efecto siempre que los trabajadores (as) no se encuentren realizando tareas imposibles de suspender.

Para el efecto, deberá darse aviso a los jefes inmediatos, por lo menos, con dos (2) días de anticipación y contar con la autorización correspondiente. Por su parte, el SITRAMAGA se obliga a realizar estas reuniones en forma programada, en el menor tiempo posible.

**ARTÍCULO 71. ACCIÓN SINDICAL.** El MAGA reconoce el derecho del Comité Ejecutivo del SITRAMAGA de ingresar a los lugares de trabajo, con el propósito de constatar el cumplimiento del presente Pacto, de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social y demás disposiciones legales laborales aplicables.

**ARTÍCULO 72. INFORMACIÓN.** El MAGA permitirá al SITRAMAGA que informe, por los medios que éste estime pertinente, a los trabajadores (as) de sus actividades sindicales, sin que esto altere el normal desarrollo de las actividades laborales.

**ARTÍCULO 73. CUOTAS SINDICALES.** El MAGA a solicitud del SITRAMAGA, descontará del salario de los trabajadores (as) afiliados a la organización, con base en la nómina de los trabajadores afiliados al SITRAMAGA, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias establecidas en los estatutos o acordados en Asamblea General, para el efecto el SITRAMAGA deberá entregar una copia de la nómina de sus afiliados a Recursos Humanos, en un plazo no mayor de quince días hábiles después de la entrada en vigencia del presente Pacto.

Para efectos de los descuentos, el MAGA a través de Recursos Humanos efectuará o suspenderá el descuento en concepto de cuota sindical, únicamente a requerimiento del SITRAMAGA.

**ARTÍCULO 74. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA CAPACITACIÓN SINDICAL.** En los casos que surja la posibilidad de asistir a cursos de capacitación sindical, nacionales o internacionales, debidamente acreditados, el MAGA concederá licencia con goce de salario, a un máximo de tres (3) miembros del SITRAMAGA y hasta por cuatro meses, en un mismo año.

**ARTÍCULO 75. SEDE SINDICAL.** El MAGA se compromete a remodelar las oficinas y salones destinados para la sede sindical del SITRAMAGA y sus filiales, dotándolas de mejor equipo e

insumos, situadas en la doce avenida, diecinueve guión cero uno de la zona uno de la ciudad capital de Guatemala y en el interior del país. En todo caso, el MAGA se compromete a que en ningún momento el SITRAMAGA se quede sin su respectiva Sede Sindical.

**ARTÍCULO 76. APOYO SINDICAL.** El MAGA reemplazará en el menor tiempo posible, a solicitud del SITRAMAGA cualquiera de los vehículos del Ministerio, que el SITRAMAGA tiene asignados para el desarrollo de sus actividades sindicales, cuando estos no se encuentren en buenas condiciones de funcionamiento, además, cambiará anualmente el juego de llantas de cada vehículo, incluyendo la llanta de repuesto si se comprueba su desgaste.

En casos de reparación de los vehículos, se repararán en un plazo no mayor de treinta días. Asimismo, prestará el mantenimiento necesario y, entregará una cuota mensual de combustible para todos los vehículos asignados de CUATRO MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 4,500.00), a partir del mes de enero del año dos mil quince.

El SITRAMAGA hará uso de estos vehículos de conformidad con el Manual de Normas y Procedimientos de la Unidad Administrativa del MAGA y en el contexto de las regulaciones de responsabilidad del Reglamento de Inventarios de los bienes muebles de la administración pública y cualquier otra disposición aplicable.

**ARTÍCULO 77. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (AS).** Son obligaciones de los trabajadores (as):

- a) Colaborar eficazmente en el cumplimiento de las funciones y objetivos del MAGA, previstos en cualquier disposición legal, a través de una actitud positiva hacia el trabajo y la práctica de buenas costumbres;
- b) Cumplir con las normas establecidas en el presente Pacto, además de las obligaciones inherentes al cargo determinadas por disposiciones legales laborales, aplicables al MAGA;
- c) Atender las instrucciones que les impartan las autoridades superiores del MAGA y/o sus jefes inmediatos, en todo caso se dará prioridad a las instrucciones emitidas por el Despacho Ministerial, cuando estén basadas en ley;

- d) Observar el debido respeto y cordialidad en el trato al público, así como a las autoridades superiores y demás trabajadores (as) del MAGA;
- e) Asistir con puntualidad a sus labores, ejecutar el trabajo que les sea asignado con eficiencia, eficacia, cuidado y esmero; guardar la confidencialidad correspondiente sobre los asuntos propios del trabajo que desarrollan o los asuntos propios del MAGA y mantener una buena apariencia personal;
- f) Participar en los programas de adiestramiento que sean organizados para su capacitación y someterse a las pruebas que en ellos se establezcan;
- g) Proporcionar dentro de un término prudencial, la información relacionada con asuntos laborales a las Unidades: Administrativa, Financiera y a la Comisión Mixta o por requerimiento de autoridad competente dentro de su área de trabajo; así como, lo que sea requerido conforme lo que establece la Ley de Acceso a la Información Pública;
- h) Atender correcta y eficientemente las solicitudes de prestación de servicios para el público dentro del límite de sus atribuciones; i
- i) Prestar el auxilio y colaboración necesarios en caso de siniestro o emergencias, cuando las personas y/o los bienes del MAGA se encuentren en peligro;
- j) Cumplir todas las medidas preventivas de higiene y seguridad en el trabajo, que prescribe el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el MAGA, este Pacto y cualquier otra disposición legal al respecto;
- k) Velar por el cuidado, mantenimiento y buena conservación de la maquinaria, vehículos y equipo del MAGA;
- l) Restituir al MAGA los bienes y materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles, que se les proporcionen para el trabajo, salvo desgaste producido por el uso normal y prudente de los mismos; y



- m) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres que afecten el prestigio del MAGA.

**ARTÍCULO 78. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES (AS).** Son prohibiciones para los trabajadores (as), y actos sujetos de sanción de acuerdo a la ley, los siguientes:

- a) Hacer discriminaciones por razones de orden político, social, económico, religioso, racial, de género o de preferencia sexual, que perjudiquen o favorezcan a los trabajadores (as); asimismo, utilizar términos discriminatorios para el trato con los compañeros (as) de trabajo; así como, acoso a los compañeros (as);
- b) Usar la autoridad de funcionarios o empleados públicos para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos del MAGA a dedicarse a actividades religiosas, político partidistas o que éstos (as) realicen actos a favor o en contra de partido político o religión alguna dentro de su función como trabajador (a) del MAGA;
- c) Solicitar o recibir dádivas o recompensas de otros trabajadores (as) del MAGA o de particulares, con el fin de ejecutar o abstenerse de ejecutar con mayor esmero o retardo, cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones;
- d) Abandonar el trabajo en horas de labores, sin causa justificada o sin permiso de su jefe inmediato o de quien lo sustituya, salvo urgencias o emergencias debidamente comprobadas;
- e) Asistir al trabajo bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes o cualquier otra sustancia análoga; o consumirlas en el área de trabajo, excepto medicamentos prescritos por médicos, debidamente comprobado, lo que el trabajador (a) deberá notificar oportunamente a su jefe inmediato superior, acompañando la certificación de médico particular u oficial, para que éste tome las medidas pertinentes, sin perjuicio de lo que al respecto establezca la ley;

- f) Usar el equipo, herramientas y vehículos del MAGA para fines particulares, personales o diferentes de aquellos a que estén normalmente destinados;
- g) Utilizar el tiempo de labores en actividades tales como: juegos de azar, usura, ventas, cobros o cualquier otra actividad incompatible con sus atribuciones. Así mismo, solicitar o recaudar directa o indirectamente, contribuciones o suscripciones no autorizadas por la ley o los reglamentos. Se exceptúan las colectas con fines humanitarios, debidamente autorizadas por la autoridad del MAGA;
- h) Desempeñar cargos en una misma oficina, sección o departamento del MAGA, los cónyuges, convivientes y parientes dentro de los grados de ley, cuando exista relación inmediata de jerarquía y/o que las funciones impliquen fiscalización o manejo de fondos;
- i) Violar o permitir que se violen las disposiciones contenidas en el Pacto, mientras se desempeñe un puesto; y
- j) Eliminar o manipular inadecuadamente la información digital que se genere en el equipo propiedad del MAGA, destruir o alterar la información física a la que el trabajador (a) tenga acceso en el desempeño de sus funciones.

Las prohibiciones anteriores, se establecen sin perjuicio de otras reguladas en las disposiciones legales aplicables.

**ARTÍCULO 79. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL MAGA.** Son obligaciones y prohibiciones del MAGA, las establecidas para los patronos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, este Pacto y las demás Leyes de Trabajo y Previsión Social.

**ARTÍCULO 80. CONVIVIO NAVIDEÑO.** El MAGA, tal como ha acostumbrado, celebrará un convivio navideño en el mes de diciembre de cada año, para sus trabajadores, sin discriminación alguna. Además, entregará regalos a los hijos (as) de los trabajadores (as) del MAGA, diplomas de reconocimiento y canastas navideñas.

El MAGA Y EL SITRAMAGA nombrarán una comisión específica para la realización de los preparativos del convivio navideño y cumplimiento de lo pactado.

**ARTÍCULO 81. VIVIENDA.** El MAGA apoyará las gestiones del SITRAMAGA orientadas a la realización de proyectos de vivienda para sus trabajadores y trabajadoras, para lo cual se conformará una comisión específica.

**ARTÍCULO 82. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA.** El MAGA, promoverá la actualización de la clasificación de puestos y salarios que corresponde a su personal profesional, técnico, administrativo y operativo, según las disposiciones legales.

Para el cumplimiento del presente artículo, el MAGA conformará una Comisión con el SITRAMAGA a más tardar los primeros quince días después de la entrada en vigencia del presente Pacto, con el fin de apoyar esta reclasificación e implementar y fortalecer la carrera administrativa.

La comisión se conformará con dos miembros titulares y dos suplentes por cada una de las partes.

**ARTÍCULO 83. PERSONAL POR JORNALES.** El MAGA se compromete a realizar todas las gestiones correspondientes para trasladar al personal por planilla que solicite su incorporación al Renglón Presupuestario 011 (Personal Permanente), previo análisis de cada caso concreto, realizado por Recursos Humanos.

El MAGA informará al SITRAMAGA sobre las acciones realizadas para el efecto.

**ARTÍCULO 84. PREFERENCIA PARA EJECUTAR PROGRAMAS ESPECIALES.** El MAGA dará prioridad a sus trabajadores, de acuerdo a su capacidad y ubicación laboral para trabajar en la ejecución de programas especiales, cuando existan y cuando de conformidad con la ley se establezcan unidades especiales de ejecución.

**ARTÍCULO 85. GUARDERIAS.** El MAGA, en cumplimiento a lo regulado en los artículos 155 del Código de Trabajo; y, 75 del Pacto Colectivo vigente en el periodo de 2008 al 2010 y, especialmente en atención a lo establecido en los artículos: 77 y 102, literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, instalará una guardería, para los hijos menores de cuatro (4) años de edad, con la finalidad que las madres se aseguren del cuidado y desarrollo integral de sus hijos.

Para el cumplimiento del presente Artículo, se conformará una comisión específica en el mes de enero del año 2015, integrada por representantes del MAGA y representantes de SITRAMAGA, quienes elaborarán una propuesta y darán seguimiento a las gestiones que sean necesarias para la implementación de la misma.

**ARTÍCULO 86. APOYO TÉCNICO AL SINDICATO.** El MAGA se compromete a apoyar técnicamente al SITRAMAGA en la elaboración y ejecución de proyectos de beneficio para sus trabajadores (as) promovidos por el SITRAMAGA, y cuando sea necesario contratará técnicos o profesionales para tal efecto. Este apoyo se hará efectivo para casos concretos y justificados.

**ARTÍCULO 87. ADECUACIÓN DEL PRESUPUESTO.** El MAGA tomará las medidas internas necesarias y gestionará las externas que correspondan para la adecuación en su presupuesto que permita atender los compromisos adquiridos en el presente Pacto.

**ARTÍCULO 88. POLÍTICA DE ASCENSOS.** El MAGA aplicará una política de ascensos, de conformidad con lo establecido por las leyes de la materia, la Ley de Servicio Civil y el presente Pacto. El derecho de ascenso se determina de la siguiente forma:

- a) Se dará prioridad a las solicitudes para ocupar la plaza vacante entre los empleados de la misma unidad que cumplan con los requisitos que el puesto requiera. El primer criterio será a la persona que ocupe el puesto inmediato inferior, en caso de haber varias, el segundo criterio será determinado por el de más antigüedad dentro del Ministerio. En caso de no haber candidatos (as) dentro de la misma unidad se calificarán las solicitudes de todo el personal utilizando los dos criterios mencionados anteriormente;
- b) El candidato o aspirante deberá aprobar la evaluación que practique la Oficina Nacional de Servicio Civil cuando sea necesario;
- c) Cuando exista un puesto vacante, Recursos Humanos informará, mediante oficio al SITRAMAGA; y, lo hará del conocimiento de los trabajadores mediante Boletín que se colocará en las estafetas informativas; el aspirante o candidato, tiene el derecho de aplicar a la misma, sin ninguna otra limitación que las citadas en el presente artículo;

- d) El MAGA y el SITRAMAGA se comprometen a elaborar un procedimiento para definir los ascensos del personal dentro del Ministerio, en plazo no mayor de tres meses contados a partir de la fecha en que cobre vigencia el presente Pacto; y,
- e) En caso de no existir solicitudes para ocupar las vacantes, el MAGA le dará preferencia para aplicar a las personas que brindan servicios técnicos o profesionales, en virtud que dichas personas tienen conocimiento de las operaciones de este Ministerio.

**ARTÍCULO 89. BECAS DE ESTUDIO.** El MAGA por medio de Recursos Humanos, con la participación de un Delegado designado por el SITRAMAGA, realizará los procesos de convocatoria y evaluación de los aspirantes a optar a BECAS DE ESTUDIO y, los expedientes correspondientes los remitirá a la COMISIÓN MIXTA para que esta seleccione a los candidatos que apliquen a becas de estudio, en forma transparente y en condiciones de igualdad.

**ARTÍCULO 90. CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA.** Para fomentar el desarrollo tecnológico del personal del Ministerio, el MAGA conforme a sus posibilidades financieras y presupuestarias, desarrollará programas de capacitación tecnológica dentro o fuera de sus instalaciones, de acuerdo con la visión, misión, objetivos y funciones del MAGA, dichos programas estarán a cargo de Recursos Humanos, el cual elaborará los manuales operativos correspondientes, en forma coordinada con el SITRAMAGA.

**ARTÍCULO 91. PROGRAMAS DE APOYO.** El MAGA, a requerimiento de SITRAMAGA, nombrará personal técnico para formular los proyectos aquí establecidos, los cuales se desarrollarán en coordinación con el SITRAMAGA, y previa evaluación de viabilidad de los mismos, se implementarán de manera gradual, así:

- a) Bolsas de Estudio para los hijos de los trabajadores del Ministerio;
- b) Tiendas de Consumo;
- c) Farmacia;
- d) Caja de Ahorro; y,

e) Cualquier otro que las partes acuerden.

**ARTÍCULO 92. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES.** Todos los actos o estipulaciones realizadas por las partes en contravención a las disposiciones de este Pacto serán nulos de pleno derecho y no obligarán a las mismas, ni podrán derivarse consecuencias perjudiciales de ellos, pudiendo, quien se considere agraviado, exigir la reparación del daño causado, luego de que sea declarado nulo dicho acto o estipulación por la autoridad competente.

**ARTÍCULO 93. COLABORACIÓN ESPECÍFICA.** El MAGA con la colaboración del SITRAMAGA, continuará con las investigaciones para establecer quiénes son los trabajadores (as) que devengan salario del Ministerio y prestan sus servicios para instituciones u organizaciones, públicas y/o privadas, diferentes al MAGA, pudiéndose derivar de dichas investigaciones las recomendaciones y acciones correspondientes, a fin de regular su situación laboral.

**ARTÍCULO 94. ACUERDOS, CONVENIOS Y COSTUMBRES.** Todas aquellas disposiciones, acuerdos, convenios y costumbres relativas a cuestiones que no estén expresamente reguladas en el presente Pacto Colectivo, mantendrán su vigencia.

Los derechos actualmente consignados en la ley y en el presente Pacto, tienen calidad de mínimos y por consiguiente sólo podrán ser objetos de ampliación pero no de disminución ni tergiversación por ningún motivo ni otra ley.

**ARTÍCULO 95. NEGOCIACIÓN.** El MAGA y el SITRAMAGA, de mutuo acuerdo podrán cuando haya causa justificada, revisar el presente Pacto, negociarlo parcial o totalmente, antes del vencimiento de la vigencia del mismo.

El MAGA y el SITRAMAGA nombrarán en el mes de febrero del año 2015 una comisión integrada por tres (3) miembros de cada parte, para realizar el análisis financiero-presupuestario a efecto de presentar a las instancias correspondientes, una propuesta económica de mejora salarial general para los trabajadores y trabajadoras, para que sea aplicable al Presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, para el ejercicio fiscal del año 2016.



**ARTÍCULO 96. ASUNTOS NO PREVISTOS.** Las partes se comprometen que todo asunto laboral que no se encuentre expresamente regulado en el presente Pacto, ni en disposición legal aplicable, se someterá a la consideración de la Comisión Mixta.

**ARTÍCULO 97. UNICIDAD DE PRESTACIONES Y/O DERECHOS.** Los trabajadores (as) del MAGA en ningún caso, bajo ninguna circunstancia y en ningún tiempo, recibirán ni tendrán derecho a percibir y/o gozar doblemente de las prestaciones y/o derechos establecidos en las disposiciones legales y las del presente Pacto Colectivo aplicables en el MAGA, inclusive si tales prestaciones provinieren de negociaciones colectivas.

**ARTÍCULO 98. ARREGLO DIRECTO.** El MAGA y el SITRAMAGA convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivado de las disposiciones de este Pacto, deberá agotarse la vía directa antes de acudir a la vía judicial.

**ARTÍCULO 99. PRESTACION EN ESPECIE.** El MAGA realizará las gestiones interinstitucionales necesarias o creará un programa específico para que su personal goce de una bolsa alimentaria mensual, con el objeto de minimizar el impacto del incremento en la canasta básica.

**ARTÍCULO 100. GASTOS DE NEGOCIACIÓN.** Para cubrir los gastos de negociación y pago de asesoría jurídica del Presente Pacto, de conformidad con el acuerdo definido por la Asamblea General del SITRAMAGA, el MAGA hará el descuento extraordinario correspondiente al entrar en vigencia el mismo.

Para tal efecto, el MAGA realizará las gestiones a su cargo para acreditar el descuento, el cual se depositará en la cuenta registrada ante la Tesorería Nacional del Ministerio de Finanzas Públicas a nombre del SITRAMAGA, una vez recibida la solicitud correspondiente y el acta de Asamblea General donde consta el acuerdo de descuento.

**ARTÍCULO 101. IMPRESIÓN DEL PACTO.** El MAGA se compromete a editar, por su cuenta el presente Pacto, e imprimir un mínimo de tres mil quinientos (3,500) ejemplares, de los cuales entregará tres mil (3,000) al SITRAMAGA, en el plazo de un mes de suscrito el presente Pacto.

**ARTÍCULO 102. REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA.** EL MAGA se compromete que en caso se pretenda realizar una reestructuración administrativa al Ministerio informará a

SITRAMAGA, con el objeto de garantizar el respeto a los derechos adquiridos, la estabilidad laboral, las Leyes de Trabajo y Previsión Social y las normas del presente Pacto Colectivo.

**ARTÍCULO 103. VIGENCIA DEL PACTO.** El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá vigencia a partir del uno (1) de mayo de dos mil catorce (2014) hasta el día treinta (30) de abril del año dos mil dieciséis (2016).

II) La presente Sentencia Arbitral (Laudo Arbitral) es obligatorio para las partes y tendrá vigencia de dos años, III) Notifíquese e inmediatamente al estar firme la presente debe de remitirse una copia del presente fallo Arbitral a la Inspección General de Trabajo. IV) Se le hace saber a las partes que tienen el plazo de 3 días siguientes de notificado el fallo para que puedan presentar el recurso de apelación; V) Una vez firme el presente Laudo Arbitral, levántense las prevenciones decretadas en la resolución dicta con fecha veintinueve de mayo del año dos mil quince, por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas; VI) Notifíquese. \_\_\_\_\_

**LIC. LUIS ALBERTO CIFUENTES PANTALEON**

**PRESIDENTE**

**JORGE HUMBERTO LOPEZ MEJIA/ VOCAL LABORAL**

**JOSEFA ADRIANA RAMOS LOPEZ/VOCAL PATRONAL**

**LICDA. GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO SECRETARIA**



MINISTERIO DE AGRICULTURA,  
GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN