



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

**NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Y LOS SINDICATOS:**

SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL -SITRAMITRAPS-

SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL -SIGEMITRAB-

SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL -20 DE OCTUBRE-



**UTZ
SAMAJ**

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

**NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL Y LOS SINDICATOS:**

SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL -SITRAMITRAPS-

SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL -SIGEMITRAB-

SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL -20 DE OCTUBRE-

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2025). *PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL –SITRAMITRAPS– SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL –SIGEMITRAB– SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL –20 DE OCTUBRE–*. Ciudad de Guatemala: Mintrab.

Miriam Catarina Roquel Chávez
Ministra de Trabajo y Previsión Social

María Victoria Claudia Nineth Peneleu
Viceministra de Previsión Social y Empleo

Damarys Nohemí Oliva García
Viceministra de Administración de Trabajo

Karen Elizabeth Reyes Cruz
Viceministra Administrativa Financiera

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

7ª avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial,
Guatemala, Centro América

PBX: 2422-2500

<https://www.mintrabajo.gob.gt>

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación con fines educativos, de investigación o divulgación, siempre que se cite la fuente de manera adecuada. Queda prohibida su utilización con fines comerciales sin autorización expresa del MINTRAB.



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

**NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL Y LOS SINDICATOS:**

SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL -SITRAMITRAPS-

SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL -SIGEMITRAB-

SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL -20 DE OCTUBRE-



UTZ
SAMAJ

CONTENIDO

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES	1
-------------------------------	---

CAPÍTULO SEGUNDO

ASUNTOS SINDICALES	3
--------------------------	---

CAPÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN Y PREVENCIÓN DE PROBLEMAS DE ORDEN LABORAL	7
---	---

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	11
--	----

CAPÍTULO QUINTO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ADJUDICACIONES DE PUESTOS VACANTES, PARA ASCENSOS Y PERSONAL DE NUEVO INGRESO	17
--	----

CAPÍTULO SEXTO

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	23
-------------------------------------	----

CAPÍTULO SÉPTIMO

PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES	29
--	----

CAPÍTULO OCTAVO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO	35
-----------------------------	----

CAPÍTULO NOVENO

DISPOSICIONES FINALES	39
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	41

ANEXOS

DICTAMEN 312-2025	47
RESOLUCIÓN DE HOMOLOGACIÓN 1604-2025	55

CÓDIGO QR	59
-----------------	----



UTZ
SAMAJ

PRESENTACIÓN

El compromiso de esta administración ha sido trabajar bajo un enfoque de derechos humanos, lo que implica un respeto irrestricto hacia las personas trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como con las personas usuarias de sus servicios. Este enfoque debe reflejarse en un trato digno, con calidad y calidez, tanto dentro de la institución como en la atención a trabajadores y empleadores que forman parte esencial de la relación laboral y garantizando un servicio público eficiente.

La negociación colectiva constituye un compromiso para fortalecer y mejorar las condiciones laborales y que, a su vez, incida directamente en la atención efectiva de las personas usuarias de su servicio. Así, hemos llegado a la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio, tras un proceso de negociación desarrollado con estricto apego al principio de legalidad y progresividad. En este camino, hemos promovido el diálogo y asegurado el cumplimiento de las funciones ministeriales, con el firme propósito de consolidar una cultura de servicio público con calidad y calidez; visión que queda plasmada en el articulado renovado del presente instrumento.

Este proceso de diálogo entre las partes se desarrolló mediante una negociación abierta, técnica y responsable, reconociendo de forma realista los alcances posibles sin comprometer la sostenibilidad institucional del Ministerio, a la vez de asegurar que los servicios ministeriales se presten con un enfoque de territorialización que los pongan más cerca de la población.

En mi calidad de Ministra de Trabajo y Previsión Social me siento complacida de entregar la presente normativa de carácter profesional para que, dentro de los elementales principios de equidad, justicia, ética y transparencia pueda regir las relaciones laborales de este ministerio cuya misión es la de tutelar los derechos de los trabajadores pero también de auxiliar mediante la prevención y la asesoría al sector empleador, la gobernanza en cuanto al sistema jurídico laboral en Guatemala pasa por el tripartismo, dialogo social, la negociación colectiva, pero sobre todo hacer realidad lo que mandata la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo primero que enuncia que, todos los seres humanos por estar dotados de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

A handwritten signature in black ink, reading "Miriam Roquel". The script is fluid and cursive, with the first name "Miriam" and the last name "Roquel" written in a single continuous line.

Miriam Catarina Roquel Chávez

MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



MENSAJE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -SIGEMITRAB-

"Caminante, son tus huellas el camino y nada más. Caminante, no hay camino al andar. Al andar se hace camino, y al volver la vista atrás se ve la senda que nunca se ha de volver a pisar. Caminante no hay camino sino estelas en la mar..." -Antonio Machado-, con este fragmento de un poema celebre queremos iniciar nuestro mensaje.

El Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -SIGEMITRAB-, al igual que el poema caminante; ha realizado un largo recorrido en el transcurso de los treinta y siete (37) años de su existencia. Que podemos decir, tantas actividades y logros obtenido, como, por ejemplo, diligencias de reinstalaciones, defensa de los afiliados en la vía administrativa y judicial, traslados a favor de los trabajadores, apoyo a regularizar los puestos de varios compañeros para que no estén con contratos por servicios técnicos (contratista del Estado).

Al realizar la retrospectiva de nuestro sindicato podemos mencionar las negociaciones colectivas alcanzadas en su momento histórico, en tal sentido podemos decir que nuestro sindicato -SIGEMITRAB-, ha logrado cinco (5) pactos colectivos de condiciones de trabajo en los años de 1990, 2008, 2010, 2018 y 2025, estos dos últimos lo negociaciones con los otros dos sindicatos que coexisten dentro del Ministerio y quienes formaron parte dentro de la negociación colectiva.

Que podemos decir, estas dos últimas negociaciones colectivas (2018 y 2025) como organización sindical tuvimos que pasar varias resiliencias que quizás no podemos precisar para no provocar discusiones innecesarias, pero podemos asegurar que nos sirvió para poder unirnos más como Sindicato, que el camino no ha sido fácil, como un caminante que cuando volvemos la vista atrás vemos la senda que no volveremos a pisar.

En esta negociación colectiva podemos mencionar que logramos mejorar el bono de transporte que es mensual, los bonos anuales como el de semana santa, el de aniversario y el navideño. Asimismo, logramos mejor la tabla del retiro voluntario, las vacaciones, las licencias, pero en esta podemos destacar que logramos aumenta la licencia por enfermedad terminal, la licencia por asuntos personal y agregamos la licencia para participar en Asambleas Generales ya sean presenciales y virtuales precisamente para avanzar en el ejercicio de la libertad sindical. No digamos mejoramos la regulación de las actividades deportivas, culturales y recreativas a favor de los trabajadores, y también se regulo el asueto para los profesionales de las diferentes carreras universitarias como el pago de la jornada de trabajo de todos sin distinción alguna del puesto. Se mejoro el beneficio del pago de los gastos funerarios y el aporte de los anteojos. En fin, tendrán la oportunidad de observar todo lo que pudimos mejorar y otras conquistas.

Solo nos resta decirles que aquí les dejamos la nueva ley profesional para beneficio de todos ustedes, por lo que deberán ejercer todos los derechos contemplados en la misma y fundamentalmente el exigir el cumplimiento de nuestro pacto colectivo de condiciones de trabajo bajo el principio pacta sunt servanda y el principio lex dura, sed lex.

Guatemala 6 junio 2025


Lidia Karla Raquel Garrido Arriaga
Secretaria de Organización y Propaganda


Lidia Maria Yesenia Perez Bran
Secretaria de Educación y Cultura


Miriam Rebeca Cabrera Juárez
Secretaria de Relaciones Sindicales


Lic. Bayron Rene Muñoz Pérez
Secretario de Estadística e Inventarios


Lic. Nestor Estuardo de León Mazariegos
Secretario General

**SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SIGEMITRAB, AFILIADO A LA FEDERACION CENTRAL NACIONAL DE SINDICATOS DE
TRABAJADORES -CNST-**

Los integrantes del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 20 de Octubre, después de numerosas luchas y esfuerzos continuos, tienen el honor de presentar a todos los trabajadores de este Ministerio el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual refleja las principales demandas y necesidades de los trabajadores de este Ministerio, estableciendo las condiciones laborales que guiarán nuestra relación laboral y buscara mejorar el bienestar de todos los trabajadores.

Este esperado pacto, que ha sido una meta durante aproximadamente siete años, finalmente se ha concretado, a pesar de las múltiples dificultades que hemos enfrentado, incluyendo la opresión sindical que marcó la anterior administración, con la iniciación de varios procesos disciplinarios contra varios de nuestros afiliados. Sin embargo, como sindicato, nos hemos fortalecido, nos hemos unido aún más y, de manera conjunta, seguiremos superando cada uno de los obstáculos que se presenten en nuestro camino.

Por lo tanto, este pacto llega en un momento clave para todos nosotros, los trabajadores, como un símbolo de esperanza y una reivindicación del respeto a nuestros derechos laborales. Uno de los grandes logros de esta negociación está orientado a mejoras económicas y sociales, que beneficiarán directamente a todos los trabajadores, fortaleciendo nuestras condiciones laborales y nuestro bienestar. Así mismo, les instamos a cumplir con lo establecido en este acuerdo y a exigir que se respete y se cumpla en su totalidad, para que todos los beneficios y mejoras que hemos alcanzado se conviertan en una realidad tangible para cada uno de nosotros.

Agradecemos sinceramente a toda nuestra organización sindical por el apoyo brindado a la comisión negociadora. Este logro es el resultado del esfuerzo conjunto, pues sabemos que una organización no es nada sin la fuerza y el compromiso de sus afiliados. Estamos convencidos de haber cumplido nuestra misión, y los beneficios alcanzados se destinarán al bienestar de todos ustedes y sus familias, reafirmando nuestro compromiso con la mejora de nuestras condiciones laborales.

Dios los bendiga y gracias por confiar en nosotros y por ser parte fundamental de este éxito. Gracias a su apoyo, nuestro sindicato se fortalece cada día más, consolidándose como una organización sólida y unida, que continúa luchando por los derechos y el bienestar de todos sus miembros.



¡HASTA LA VICTORIA SIEMPRE!



SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SITRAMITRAPS

Damos primeramente gracias a Dios, quien nos ha guiado, fortalecido y permitido avanzar con firmeza en esta importante negociación del nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Su gracia y dirección han sido fundamentales para que como sindicato podamos continuar construyendo un camino de dignificación y justicia laboral para todas y todos.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del SITRAMITRAPS expresamos nuestro profundo agradecimiento a cada afiliado y afiliada por el voto de confianza que depositaron al nombrarnos y que confió en este proceso y respaldó de manera constante la labor del Comité Ejecutivo. Hoy devolvemos ese voto de confianza con la culminación de la homologación. Gracias a esa unidad y compromiso fue posible sostener una negociación sólida, seria y responsable, orientada siempre al bienestar de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los avances alcanzados representan un paso importante en la lucha histórica por condiciones laborales más humanas, equitativas y respetuosas. Estos logros no habrían sido posibles sin el apoyo incondicional de las compañeras y compañeros de planta central, delegaciones departamentales, centros recreativos y demás espacios que se unieron como un solo cuerpo sindical para fortalecer cada etapa de esta negociación.

Con este nuevo pacto colectivo reafirmamos nuestro compromiso con la dignificación del empleo público, la estabilidad laboral, el respeto a la persona trabajadora y la construcción de un entorno en el que prevalezcan la justicia, el diálogo y el bienestar integral. Confiamos en que este pacto colectivo será un referente para otras organizaciones y un ejemplo del alcance que puede lograrse cuando existe unión, responsabilidad y fe.

Reiteramos nuestra confianza, con la bendición de Dios y la unidad del sindicato, en las próximas negociaciones alcanzaremos aún mayores conquistas laborales, siempre en defensa de quienes día a día entregan su esfuerzo al servicio público.



Séptima Avenida 3-33 zona 9, sexto nivel, oficina 610, edificio Torre empresarial



Teléfono: 2422-2529 PRX 2422-2500 Ext: 6002



sitramitraps@gmail.com

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. LAS PARTES. Las partes de la presente negociación son las siguientes:

- 1) Por la Autoridad Nominadora, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se podrá denominar en el texto como EL MINISTERIO.
- 2) En representación de los Servidores Públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las tres organizaciones sindicales signatarias:

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -SITRAMITRAPS-.

SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -SIGEMITRAB-.

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -20 DE OCTUBRE-.

EL MINISTERIO y los Sindicatos Signatarios, se denominarán en su conjunto indistintamente “LAS PARTES”.

ARTÍCULO 2. REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Son representantes de la Autoridad Nominadora, los que estén legítimamente autorizados dentro del ámbito de sus respectivas competencias y funciones. Son representantes de los sindicatos signatarios, los miembros de los respectivos Comités Ejecutivos en pleno, salvo que la organización sindical decida delegar su representación como lo establece el Código de Trabajo en el artículo 223 literal e).

ARTÍCULO 3. PRINCIPIO DE LEGALIDAD. Las partes se comprometen a respetar en sus propuestas y decisiones las siguientes leyes: la Constitución Política de la República de Guatemala; el Código de Trabajo; la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y sus respectivas reformas; la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas; los Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, y las demás disposiciones aplicables en el sector público al que pertenece EL MINISTERIO.

Los funcionarios y servidores públicos están obligados a observar las normativas legales vigentes en materia de Servicio Civil, por lo que, el ejercicio de los derechos que se otorgan en el presente pacto no puede causar detrimento de los servicios que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe prestar a la población por mandato Constitucional.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS DEL PACTO. El Pacto es una ley profesional de observancia obligatoria para las partes, que norma y reglamenta las condiciones en que el trabajo debe prestarse entre éstas, garantizará la estabilidad laboral y promoción en el trabajo, la eficacia y eficiencia en el servicio público, la seguridad y bienestar de los servidores públicos. En consecuencia, las partes reconocen que, por tener intereses comunes, sus relaciones deben regirse por los principios del derecho de trabajo y los principios de equidad, justicia, legalidad, eficacia, eficiencia, meritocracia, respeto mutuo y tratar de resolver los conflictos laborales por la vía correspondiente.

ARTÍCULO 5. LEY PROFESIONAL Y ÁMBITO ESPECIAL DE VALIDEZ. El presente pacto tiene carácter de ley profesional entre las partes, es aplicable en todos los lugares donde EL MINISTERIO tenga instalados centros de trabajo o aquellos que establezca en el futuro, a los funcionarios y empleados públicos que tengan relación con él, de conformidad con lo que establece el artículo 50 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 6. RECONOCIMIENTO DE LOS SINDICATOS. EL MINISTERIO reconoce a los Sindicatos Signatarios como los representantes de los intereses de sus afiliados y no afiliados que lo soliciten. EL MINISTERIO se compromete a tratar a la brevedad con el Sindicato respectivo los asuntos de sus representados. Asimismo, le dará respuesta en un plazo de quince (15) días a las peticiones que sobre asuntos o conflictos individuales o colectivos se les haga llegar.

CAPÍTULO SEGUNDO

ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 7. ASAMBLEAS GENERALES. Los Sindicatos Signatarios realizarán sus Asambleas Generales Ordinarias de conformidad con sus Estatutos.

Las Asambleas Extraordinarias se realizarán hasta un máximo de nueve (9) por año a partir de las doce (12:00) horas en su sede o indistintamente en cualquier instalación de EL MINISTERIO, siempre que exista disponibilidad por parte de éste.

Se debe observar el plazo de desplazamiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos signatarios en ambas asambleas para poder participar en las mismas, cuando se efectúen fuera del perímetro en donde laboren.

Los afiliados se comprometen a dar aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación a su jefe inmediato que participarán en la Asamblea programada, quien llevará el control de los servidores públicos que asistan y éste último remitirá informe en el plazo que establezca la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 8. LICENCIAS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL. EL MINISTERIO concederá licencias con goce de salario hasta un máximo de veinticinco días (25) días al año por cada uno de los sindicatos signatarios entre los afiliados a los mismos, así como a los servidores públicos que sean invitados a participar por parte de las organizaciones sindicales, para asistir a conferencias, cursillos, seminarios, congresos y otros eventos análogos de tipo sindical a los que fueran invitados y aquellos que organicen los Sindicatos Signatarios, quienes garantizarán la continuidad de la prestación de los servicios, previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al evento.

El trabajador nombrado deberá presentar en forma documental a la Dirección de Recursos Humanos dentro de cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la finalización del evento, la constancia de su participación, caso contrario se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 9. LICENCIA SINDICAL. Los miembros de los Comités Ejecutivos de los Sindicatos Signatarios gozarán de seis (6) días hábiles cada mes con goce de salario para el desempeño de sus actividades sindicales, adicionales a los seis (6) días que para el efecto establece el artículo 61, literal ñ), numeral 6 del Código de Trabajo.

Asimismo, dieciocho (18) miembros de los Consejos Consultivos gozarán de dos (2) días hábiles cada mes con goce de salario para sus actividades sindicales.

Durante el tiempo que duren dichas licencias, EL MINISTERIO se abstendrá de asignarle trabajo u obstaculizar al empleado público de que se trate.

ARTÍCULO 10. INAMOVILIDAD SINDICAL. Los directivos de los Sindicatos Signatarios gozarán del derecho de inamovilidad en el trabajo que desempeñen de la siguiente manera:

- a) Los miembros del Comité Ejecutivo por el tiempo que duren en el ejercicio de sus cargos y por quince (15) meses, después de haber cesado en el mismo.
- b) El Consejo Consultivo hasta cuarenta (40) de sus miembros por el tiempo que duren en el ejercicio de sus cargos.

En ningún caso se suprimirán los puestos de trabajo de dichos directivos en su perjuicio y no podrán destituirse sin antes haberse tramitado, causar firmeza y estar debidamente ejecutoriado el procedimiento de despido en juicio ordinario establecido en el artículo 223 literal d) del Código de Trabajo y el procedimiento de despido establecido en la Ley de Servicio Civil, su Reglamento y el presente pacto.

ARTÍCULO 11. SEDE Y DOTACIÓN DE EQUIPO PARA LOS SINDICATOS SIGNATARIOS. EL MINISTERIO reconoce el derecho de los Sindicatos Signatarios a mantener a su disposición permanente una oficina con un área mínima de 40 metros cuadrados dentro de las instalaciones de EL MINISTERIO, mismo que contará con equipo de cómputo que será renovado previo dictamen de la Dirección de Sistemas Informáticos (DISI). Además, con impresora, internet, línea telefónica, mobiliario, equipo y

útiles de oficina, propuesto por los miembros de los Comités Ejecutivos; para el efecto, la Dirección Administrativa será la responsable de la dotación de lo antes descrito a solicitud de los Sindicatos Signatarios.

ARTÍCULO 12. VISITAS SINDICALES, VEHÍCULOS Y PARQUEO. EL MINISTERIO por conducto de la Dirección Administrativa pondrá a disposición de cada Sindicato Signatario, un vehículo en buen estado con combustible para que los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo puedan movilizarse en actividades sindicales a los diferentes centros de trabajo. Este vehículo se otorgará de manera prioritaria dentro de las veinticuatro (24) horas del ingreso de cada solicitud.

Asimismo, proporcionará a los trabajadores de EL MINISTERIO vehículo cuando exista alguna emergencia médica, para que el trabajador afectado pueda ser trasladado al centro médico de carácter público más cercano o de carácter privado a petición del interesado.

EL MINISTERIO proporcionará un (1) parqueo dentro de su sede, para el Comité Ejecutivo de cada Sindicato Signatario.

De igual manera, se compromete a otorgar noventa (90) stickers o su equivalente, correspondientes a una hora de parqueo de forma mensual a cada uno de los Sindicatos Signatarios, para atender temas de carácter sindical.

ARTÍCULO 13. ANIVERSARIO DE CADA SINDICATO SIGNATARIO. EL MINISTERIO programará anualmente en el anteproyecto de su presupuesto, la cantidad de cuarenta y cinco mil quetzales (Q45,000.00), la cual será entregada en montos de quince mil quetzales (Q15,000.00) a cada uno de los Sindicatos Signatarios, con el objeto de contribuir a las actividades de celebración de la fundación de las organizaciones sindicales. Dicho aporte deberá ser entregado con un mes de anticipación a la fecha de celebración del aniversario de cada Sindicato Signatario, siendo las siguientes:

- a) Catorce de marzo en el caso del “SIGEMITRAB”.
- b) Dieciséis de noviembre en el caso del “20 de Octubre”.
- c) Cinco de diciembre en el caso del “SITRAMITRAPS”.

Los Sindicatos Signatarios entregarán el recibo correspondiente por el aporte regulado en el presente artículo y se comprometen a dar el aviso de la fecha de la celebración del aniversario a la Dirección de Recursos Humanos, con por lo menos un mes de anticipación, si la celebración fuera distinta a la fecha de aniversario de fundación.

ARTÍCULO 14. APOORTE PARA APOYO E INCENTIVO DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EL MINISTERIO otorgará en el mes de octubre de cada año la cantidad de trece mil quetzales (Q13,000.00) a cada uno de los Sindicatos Signatarios; este aporte se otorgará con la finalidad de apoyar e incentivar el desarrollo de los principios e ideales de los Derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva establecidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los Sindicatos Signatarios entregarán el recibo correspondiente por el aporte regulado en el presente artículo.

ARTÍCULO 15. CARGOS DE CONFIANZA. Los cargos de confianza son los ocupados por funcionarios o empleados públicos designados para cumplir funciones de dirección y representación, en razón de méritos, calidades y funciones especiales, por ello no pueden afiliarse a los Sindicatos:

- a) Ministro de Trabajo y Previsión Social
- b) Viceministros de Trabajo y Previsión Social
- c) Secretario General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- d) Directores
- e) Subdirectores
- f) Inspector General de Trabajo
- g) Subinspectores
- h) Jefes de Departamento
- i) Jefes de Sección
- j) Jefes de Unidad
- k) Los servidores públicos que ocupen puestos de libre nombramiento y remoción
- l) Los servidores públicos que ocupen puestos exentos.

CAPÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN Y PREVENCIÓN DE PROBLEMAS DE ORDEN LABORAL

ARTÍCULO 16. OBJETO. El presente capítulo tiene por objeto regular, prevenir y resolver lo relativo a problemas laborales de trascendencia colectiva o individual, sobre la base de los principios propios del derecho de trabajo y el presente pacto.

ARTÍCULO 17. VÍAS PARA RESOLVER LAS CONTROVERSIAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS. En los casos de controversias individuales o colectivas, se establece:

- a) Las partes deberán atender las solicitudes, para prevenir, regular y resolver las controversias de orden laboral que surjan con motivo de la relación obrero-patronal en la vía conciliatoria, y actuarán de acuerdo a lo establecido en este Pacto y en el artículo 374 primer párrafo del Código de Trabajo, dejando constancia escrita de lo acordado en dicha negociación conciliatoria; y,
- b) En caso de fracasar la vía conciliatoria, EL MINISTERIO y los trabajadores, colectiva o individualmente considerados, podrán ejercitar las acciones que estimen necesarias ante la Junta Mixta o ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.

ARTÍCULO 18. GESTIÓN INICIAL PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Para la resolución de asuntos o problemas de carácter laboral, los servidores públicos pueden acudir en primer término a los correspondientes jefes inmediatos; de no resolverse el problema, en forma personal o con ayuda de los Sindicatos Signatarios podrán acudir ante las autoridades superiores de EL MINISTERIO, o a los funcionarios específicamente designados motivando diálogos conciliatorios que conduzcan a la solución del problema.

Si el caso no quedare resuelto, los interesados en forma personal o por medio de cada Sindicato Signatario podrán someterlo al conocimiento de

la Junta Mixta establecida en el presente capítulo, para que recomiende lo procedente, o ante los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo.

ARTÍCULO 19. JUNTA MIXTA. La Junta Mixta es el órgano bipartito cuyas funciones son eminentemente conciliatorias y obligatorias para los asuntos expresamente establecidos en el presente pacto y ésta deberá acordar las recomendaciones necesarias, tanto para EL MINISTERIO como para los servidores públicos, para mantener armonía entre las partes, a efecto de prevenir y resolver los conflictos que pudieran suscitarse o se sometan a su consideración en la relación obrero patronal.

Los acuerdos a que llegue la Junta Mixta son de cumplimiento obligatorio para las partes en conflicto y deben ejecutarse inmediatamente o en los plazos acordados. Los funcionarios se abstendrán de coaccionar, influenciar o intervenir en las decisiones de la Junta Mixta y acatarán las recomendaciones emanadas por la misma.

ARTÍCULO 20. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integrará de la forma siguiente:

- a) Por parte de EL MINISTERIO hasta por un máximo de nueve (9) delegados propietarios y hasta un máximo de tres (3) suplentes, que deberán ser funcionarios activos de EL MINISTERIO.
- b) Por parte de los Sindicatos Signatarios, habrá tres (3) delegados propietarios, por cada una, hasta un máximo de nueve (9) propietarios y hasta un máximo de tres (3) delegados suplentes, quienes serán nombrados por sus respectivos comités ejecutivos.
- c) La participación de los suplentes será exclusivamente por ausencia del titular.
- d) Las reuniones podrán efectuarse con la presencia de dos (2) miembros como mínimo de cada Sindicato Signatario, de conformidad con el artículo 1 del presente Pacto; y en el caso de la delegación patronal, como mínimo seis (6) miembros.
- e) Cuando exista una solicitud específica e individual o pluriindividual en donde los trabajadores que sean afiliados a cualquiera de los Sindicatos Signatarios soliciten que se integre la Junta Mixta para tratar y resolver su problemática por la aplicación del presente

pacto. La solicitud del trabajador debe contener necesariamente el nombre del sindicato, cuando esté afiliado.

- f) Cuando se trate de asuntos de naturaleza colectiva la delegación por parte de los trabajadores se integrará de conformidad con la literal a) y b) del presente artículo.

ARTÍCULO 21. REUNIONES DE JUNTA MIXTA. La Junta Mixta celebrará reuniones ordinarias: el día, hora y lugar que convengan sus integrantes cuando sea convocada por cualquiera de las partes por escrito.

ARTÍCULO 22. ATRIBUCIONES DE LA JUNTA MIXTA. Son facultades de la Junta Mixta:

- a) Conocer, analizar, discutir y resolver sobre los asuntos que se sometan a su consideración por cualquiera de las partes,
- b) Intervenir con carácter de órgano conciliador, respecto a todas las diferencias que con motivo de la relación obrero-patronal puedan surgir por la aplicación de este Pacto, del Reglamento General de Trabajo del Ministerio y las leyes de trabajo y previsión social, proponiendo las acciones que resuelvan el conflicto planteado; y,
- c) Conocer, intervenir y mediar en todos los asuntos que le competen por la naturaleza del caso o por sus propios fines.

ARTÍCULO 23. TOMA DE RECOMENDACIONES DE LA JUNTA MIXTA. Para la toma de recomendaciones de la Junta Mixta, las mismas deberán ser aprobadas por consenso de sus integrantes.

ARTÍCULO 24. ACTAS DE JUNTA MIXTA. En toda reunión que celebre la Junta Mixta, deberá suscribirse el acta correspondiente en tres ejemplares, una copia para cada parte y una copia que deberá remitirse a la Dirección de Recursos Humanos.

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 25. DÍAS DE ASUETO. Son días de asueto con goce de salario para todos los funcionarios y empleados públicos de EL MINISTERIO:

- a) Uno de enero;
- b) Miércoles, jueves y viernes santo, sábado de gloria y domingo de resurrección;
- c) Uno de mayo;
- d) Treinta de junio;
- e) Quince de septiembre;
- f) Diecinueve de octubre (día de aniversario de EL MINISTERIO);
- g) Veinte de octubre;
- h) Uno de noviembre;
- i) Veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre;
- j) El cumpleaños del funcionario o empleado público;
- k) El día oficial de conmemoración de cada colegio profesional, para lo cual debe presentar la constancia de colegiado activo;
- l) El día de la festividad de la localidad para los funcionarios y empleados públicos que presten sus servicios en la misma.

Asimismo, será día de asueto para las madres que laboran en EL MINISTERIO, el diez de mayo; para los padres, el día diecisiete de junio y el día veintiséis de abril para quienes desarrollen funciones secretariales. Para gozar de estos días de asueto, el jefe inmediato deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, el listado de los funcionarios y servidores públicos que acrediten tal calidad.

Adicionalmente, en reconocimiento a la labor que desempeñan los integrantes de la Marimba del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se les concederá asueto con goce de salario el día 20 de febrero, “Día Nacional de la Marimba”.

También se reconoce como días de asueto con goce de salario los días siguientes: catorce de marzo exclusivamente para los servidores públicos afiliados al Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -SIGEMITRAB-; el dieciséis de noviembre exclusivamente

para los servidores públicos afiliados al Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “20 DE OCTUBRE”; y el cinco de diciembre exclusivamente para los servidores públicos afiliados al Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –SITRAMITRAPS-.

Si alguno de los días de asueto anteriormente detallados ocurre en día inhábil, el mismo se gozará el día hábil anterior o posterior inmediato.

El personal de vigilancia y Centros Recreativos y Vacacionales, estando de turno, tendrán derecho a gozar de los días de asueto y feriados legalmente establecidos, debiendo organizarse de tal forma que no se interrumpa la seguridad y la prestación de servicios de la Institución; esto significa que en ningún momento se veda el derecho de gozar de los días de asueto y feriados. Dicha programación de turnos quedará bajo la responsabilidad de los Administradores o responsables de cada Centro Recreativo y Vacacional.

Tanto el personal de vigilancia como los demás empleados públicos de los Centros Recreativos y Vacacionales, cuando laboren en los días de asueto y feriados que contemplan las literales del presente artículo, deberán gozar de dicho descanso dentro de los treinta (30) días posteriores al mismo, así como también, para el cobro del tiempo extraordinario, el que será retribuido al valor doble de la hora ordinaria de trabajo.

Asimismo, los trabajadores de EL MINISTERIO que laboren fuera de la jornada laboral o días de asueto y feriados que contemplan las literales del presente artículo, debidamente autorizados, harán cobro del tiempo extraordinario o compensación de tiempo.

Los servidores públicos indicados en los párrafos anteriores deberán presentar la documentación correspondiente ante los jefes inmediatos, del tiempo extraordinario laborado, quienes bajo su responsabilidad dentro de los primeros cinco días del mes siguiente al que se laboró el tiempo extraordinario deben remitir los reportes a la Dirección respectiva, para que se programe el pago correspondiente. El tiempo extraordinario deberá pagarse dentro de los cuarenta días posteriores del mes en que se laboró.

El responsable de la presentación de la documentación para el pago del tiempo extraordinario, así como del goce del tiempo será del jefe inmediato, a quien en caso de no hacerlo se le iniciará el proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 26. VACACIONES. Para dar cumplimiento a las disposiciones legales que regulan la época del goce de vacaciones de los servidores públicos de EL MINISTERIO, la Autoridad Administrativa Superior de cada dependencia presentará a la Dirección de Recursos Humanos, la programación correspondiente a más tardar en la primera semana del mes de octubre de cada año. Dicha unidad dará a conocer los listados autorizados por los jefes inmediatos.

El trabajador podrá disfrutar sus vacaciones en época distinta a las establecidas, en cuyo caso el jefe inmediato las autorizará y preverá la continuidad del servicio.

También serán otorgadas cuando algún trabajador las solicite, siempre que haya adquirido el derecho, con base en el artículo 58 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

El período vacacional se otorgará de la siguiente forma:

- 1) De uno (01) a cuatro (04) años de servicio continuo: veintitrés (23) días hábiles.
- 2) De cinco (05) a ocho (08) años de servicio continuo: veinticinco (25) días hábiles.
- 3) De nueve (09) a doce (12) años de servicio continuo: veintiséis (26) días hábiles.
- 4) De trece (13) a dieciséis (16) años de servicio continuo: veintiocho (28) días hábiles.
- 5) De diecisiete (17) a veinte (20) años de servicio continuo: veintinueve (29) días hábiles.
- 6) De veintiún (21) años de servicio en adelante: treinta (30) días hábiles.

Las partes acuerdan que como política institucional se realicen las gestiones administrativas para que los empleados y funcionarios

de EL MINISTERIO gocen sus respectivos períodos vacacionales, incluso los atrasados, debiendo los jefes inmediatos realizar las programaciones respectivas, en el caso de aquellos trabajadores que terminen su relación laboral, se aplique lo que para el efecto establece el segundo párrafo del artículo 136 del Código de Trabajo, en cuanto a la compensación económica.

EL MINISTERIO se compromete a que los empleados públicos gocen su período vacacional en el año que le corresponda, sin estar sujeto a condición alguna.

ARTÍCULO 27. JORNADA DE TRABAJO. Las jornadas de trabajo de los diversos centros, lugares, dependencias o unidades de trabajo, así como sus modificaciones, serán consensuadas entre EL MINISTERIO y los Sindicatos Signatarios; y EL MINISTERIO las establecerá de conformidad al análisis que se realice, velando por la efectiva prestación del servicio y atención al usuario. Lo anterior, sin perjuicio de normas legales generales que fueren de aplicación forzosa.

Las partes acuerdan que cada dos años se hará revisión de las diferentes jornadas de trabajo que tienen las diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los trabajadores gozarán de una hora diaria para ingerir sus alimentos en la jornada de trabajo siguiente:

- 1) Primer turno de doce (12:00) a trece (13:00) horas
- 2) Segundo turno de trece (13:00) a catorce (14:00) horas

Los jefes inmediatos remitirán a la Dirección de Recursos Humanos, los turnos que gozará el personal para ingerir sus alimentos con base en los horarios establecidos de manera alterna, salvo que, por razones del servicio los trabajadores no puedan sujetarse a los turnos establecidos, debiendo comunicar por escrito al jefe inmediato.

Asimismo, se concederán quince minutos en horario de diez (10:00) horas a diez horas con quince minutos (10:15) y de diez horas con quince minutos (10:15) a diez horas con treinta minutos (10:30) para tomar su

período de refacción, siempre y cuando no se interrumpa el servicio del centro de trabajo al que pertenece.

Los servidores públicos deben presentarse a sus labores conforme a los horarios de la jornada de trabajo establecida. EL MINISTERIO permitirá un máximo de cien (100) minutos de retraso por mes calendario, los cuales no serán acumulables ni postergables para meses subsiguientes.

Cuando por razón del servicio, por cubrir audiencias o realización de actividades laborales, el trabajador no pueda ajustarse a los turnos regulados en el presente artículo, podrán consumir sus alimentos en otro horario, sin que sean acumulables.

En caso de inasistencia o entrada tardía del trabajador, tendrá el derecho de informar y justificar de conformidad con lo que para el efecto establezcan las leyes de la materia, por lo que la autoridad competente deberá valorar de forma inmediata la procedencia de la justificación la cual deberá ser presentada por el servidor público al momento de renovar sus labores por la autoridad pertinente.

Para el cumplimiento de los turnos del período de almuerzo, así como de la refacción, regulados en el presente artículo, EL MINISTERIO se obliga a proporcionar un lugar apropiado con microondas y refrigerador para uso de los trabajadores, quienes se obligan a velar por su buen funcionamiento.

ARTÍCULO 28. TRASLADOS DEL PERSONAL.

- a) **TRASLADO INDEFINIDO POR DECISIÓN UNILATERAL DEL MINISTERIO:** salvo lo establecido en el artículo 60 de la Ley de Servicio Civil no podrán realizarse traslados indefinidos sin la anuencia escrita del servidor público, en caso de incumplimiento, el afectado podrá hacer uso de los recursos establecidos en el artículo antes citado. En tanto se resuelva, el servidor público afectado no está obligado a efectuar el traslado y seguirá laborando normalmente en su puesto de trabajo, sin incurrir en falta laboral. Si la impugnación es resuelta desfavorable para el servidor público podrá hacer uso de los recursos legales establecidos en nuestra legislación nacional e internacional,

y siendo el fallo en última instancia y no habiendo más recursos por plantear, se efectuará el traslado y EL MINISTERIO previamente sufragará los gastos a razón de doscientos cincuenta quetzales por cada cien kilómetros mínimos de distancia, al lugar del traslado.

- b) **TRASLADOS TEMPORALES:** las sucesiones temporales por razones de trabajo que no excedan los dos (2) meses, deberán realizarse con la anuencia por escrito del servidor público e indicar la duración de éste.
- c) **TRASLADOS INDEFINIDOS O TEMPORALES POR DECISIÓN DEL TRABAJADOR:** los servidores públicos solicitarán su traslado en la Dirección de Recursos Humanos con copia al jefe inmediato para su conocimiento, la Dirección convocará a la Junta Mixta en un plazo de diez (10) días para determinar la procedencia o improcedencia del traslado, y para el efecto se tendrá la presencia del jefe inmediato y el servidor público solicitante, quienes serán escuchados por separado o en forma conjunta, cuando sea requerido, para que expongan sus argumentos en cuanto a la misma. Para este caso se deberá observar lo que la normativa legal vigente establezca en esta materia.

El efecto suspensivo del recurso de apelación establecido en la literal a) del presente artículo no será aplicable a los servidores públicos que laboran en la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad de Administración Financiera.

CAPÍTULO QUINTO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ADJUDICACIONES DE PUESTOS VACANTES, PARA ASCENSOS Y PERSONAL DE NUEVO INGRESO

ARTÍCULO 29. PERMUTAS. Las permutas entre los servidores públicos procederán conforme las condiciones que regula la Ley de Servicio Civil y su Reglamento; para el efecto, la Dirección de Recursos Humanos efectuará el análisis respectivo para verificar el cumplimiento de los requisitos, debiendo ejecutarla.

ARTÍCULO 30. PUESTOS VACANTES DEFINITIVOS Y VACANTES TEMPORALES.

PUESTOS VACANTES DEFINITIVOS: Son aquellos puestos que sus titulares han dejado vacantes en forma definitiva por las causas que las leyes laborales vigentes establezcan para el efecto.

Cuando el despido sea por orden judicial, la resolución deberá estar firme.

PUESTOS VACANTES TEMPORALES: Son aquellos puestos vacantes en los que por cualquier circunstancia queda en suspenso la relación laboral, en forma parcial o indefinida.

ARTÍCULO 31. PROCESO DE SELECCIÓN. Los Sindicatos Signatarios podrán participar como observadores en el proceso de evaluación de las pruebas de conocimientos específicos en las convocatorias para puestos por oposición.

Los Sindicatos Signatarios velarán por el cumplimiento del procedimiento establecido en este capítulo.

ARTÍCULO 32. REQUISITOS DE PRIMER INGRESO POR OPOSICIÓN. La Dirección de Recursos Humanos deberá calificar a los aspirantes conforme los siguientes aspectos:

a) CALIFICACIÓN DE CREDENCIALES: REQUISITOS MÍNIMOS PARA OCUPAR EL PUESTO.

Con cuarenta y cinco (45) puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- a.1 Preparación académica (requisito mínimo). Veintidós punto cinco (22.5) puntos.

PREPARACIÓN ADICIONAL: Éste tendrá un valor adicional de hasta siete punto cinco (7.5) puntos como máximo y se asignará a los estudios debidamente acreditados por el candidato.

- a.2 Experiencia mínima (requisito mínimo) once punto veinticinco (11.25) puntos.

EXPERIENCIA ADICIONAL: Éste tendrá un valor adicional de hasta 3.75 puntos como máximo y será otorgado por el tiempo de realizar las tareas relacionadas al puesto.

b) PRUEBAS COMPETITIVAS: Cuarenta y cinco puntos (45) puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- b.1 Conocimientos teórico y/o práctico: Treinta (30) puntos.

- b.2 Evaluación psicométrica: Diez (10) puntos.

- b.3 Entrevista estructurada: Cinco (5) puntos.

c) FACTORES ESPECÍFICOS: diez (10) puntos. Distribuidos de la siguiente manera:

- c.1 Referencias laborales: cinco (5) puntos.

- c.2 Capacitación específica: cinco (5) puntos.

Los aspirantes para adjudicarse una plaza por oposición deberán obtener como mínimo setenta y cinco (75) puntos.

En caso se genere alguna actualización o modificación sobre el contenido del presente artículo en las Leyes correspondientes, deberá asegurarse que no limiten, restrinjan o tergiversen garantías mínimas establecidas en las leyes, así como los procedimientos establecidos.

ARTÍCULO 33. DERECHO DE ASCENSO. EL MINISTERIO reconoce el derecho a los servidores públicos para ocupar puestos por el sistema de ascenso, debiéndose, para el efecto, observar los procedimientos establecidos en este Pacto, con el objeto de mejorar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio público.

ARTÍCULO 34. RÉGIMEN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. EL MINISTERIO reconoce la carrera administrativa y aplicará las disposiciones que se establecen en la Ley de Servicio Civil, su Reglamento, el presente pacto y las demás disposiciones aplicables. EL MINISTERIO para el proceso de selección y ascenso tomará en cuenta los siguientes aspectos que están distribuidos en un punteo máximo de cien (100) puntos.

El proceso de selección es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos de EL MINISTERIO.

La Convocatoria se publicará por todos los medios administrativos idóneos y además, se hará de conocimiento de los Sindicatos Signatarios.

Entre la convocatoria y las evaluaciones de conocimientos deberán mediar por lo menos quince (15) días hábiles.

La nota mínima para obtener el ascenso es de setenta y cinco (75) puntos. Para el proceso de selección se tomará lo siguiente:

a) CALIFICACIÓN DE CREDENCIALES: REQUISITOS MÍNIMOS PARA OCUPAR EL PUESTO: Treinta (30) puntos, distribuidos de la siguiente manera:

a.1 Preparación académica (requisito mínimo): Ocho (8) puntos.

PREPARACIÓN ADICIONAL: Éste tendrá un valor adicional de hasta siete (7) puntos como máximo y se asignará a los estudios debidamente acreditados por el candidato de la siguiente forma:

- i. NIVEL PROFESIONAL: cero punto cincuenta (0.50) puntos por curso post-grado aprobado; cero punto cuarenta (0.40) puntos por cursos de capacitación con duración de ochenta (80) horas en adelante; cero punto veinticinco (0.25) por curso, cursillo o

seminario debidamente acreditado y que tenga relación con las actividades de EL MINISTERIO.

- ii. NIVEL DIVERSIFICADO Y UNIVERSITARIO: cero punto cincuenta (0.50) por cada curso universitario debidamente acreditado ; cero punto cuarenta (0.40) puntos por curso de capacitación con una duración de ochenta (80) horas en adelante; cero punto veinticinco (0.25) puntos por cada cursillo o curso de capacitación que se relacione con actividades de EL MINISTERIO.

a.2 Experiencia mínima (requisito mínimo) siete (7) puntos.

EXPERIENCIA ADICIONAL: Éste tendrá un valor adicional de hasta ocho (8) puntos como máximo y será otorgado por el tiempo en que se realicen las tareas relacionadas al puesto dentro de EL MINISTERIO, contados a partir del cumplimiento del requisito mínimo, y se computarán de la siguiente manera: un (1) punto por cada año completo laborado, hasta un máximo de ocho (8) puntos.

b) PRUEBAS COMPETITIVAS: cincuenta (50) puntos, distribuidos de la siguiente manera:

b.1. Conocimientos teóricos y/o prácticos: treinta y cinco (35) puntos.

b.2. Evaluación psicométrica: diez (10) puntos.

b.3. Entrevista estructurada: cinco (5) puntos.

c) VALORACIÓN DE MÉRITOS: veinte (20) puntos, distribuidos de la siguiente manera:

c.1. Evaluación de desempeño: Siete (7) puntos.

c.2. Récord laboral: Siete (7) puntos.

c.3. Ubicación organizacional: dos (2) puntos.

c.4. Capacitación específica: dos (2) puntos.

c.5. Tiempo de servicio: dos (2) puntos.

ARTÍCULO 35. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN E IMPUGNACIÓN. Todo servidor público que se someta al proceso de selección y ascenso a que se refiere el presente Pacto una vez finalizado el mismo, tiene derecho a solicitar la inspección del proceso de selección al que fue sometido. Esta debe ser solicitada por el interesado, por escrito, ante la Dirección de



Recursos Humanos de EL MINISTERIO, quien deberá poner a la vista de manera inmediata lo solicitado.

Esto, sin perjuicio de lo que establezcan los artículos 40, 47 y 80 de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y demás normativas aplicables, para los casos que para el efecto correspondan.

CAPÍTULO SEXTO

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 36. DERECHO A LA SALUD. Las partes están obligadas a dar cumplimiento a la normativa de Salud y Seguridad Ocupacional.

ARTÍCULO 37. SERVICIO DE SALUD PARA LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS. Con la finalidad de preservar la salud de sus funcionarios y servidores públicos, así como su núcleo familiar (cónyuge o conviviente de hecho reconocido legalmente e hijos menores de dieciocho años) y prevenir accidentes o atender los que sucedan en el desarrollo de sus actividades, EL MINISTERIO prestará en el edificio de las oficinas centrales los servicios de medicina general, psicología y pediatría, con el equipo y personal necesario para prestar primeros auxilios y atención de emergencias. Asimismo, prestará los servicios médicos en las Delegaciones Departamentales y Centros Recreativos y Vacacionales, bajo las mismas condiciones que la sede central dentro de la jornada laboral, a través de jornadas médicas para atender los servicios antes indicados, las cuales deberán ser cada cuatro (4) meses, permaneciendo el tiempo necesario para atender a los beneficiarios. Lo anterior, se deberá coordinar con la Dirección de Recursos Humanos y un delegado de cada Sindicato Signatario.

ARTÍCULO 38. SERVICIO MÉDICO OFTALMOLÓGICO. EL MINISTERIO prestará la atención oftalmológica de consulta externa a los servidores públicos, cónyuge o conviviente de hecho legalmente reconocido e hijos menores de edad debidamente acreditados con las certificaciones de nacimiento. EL MINISTERIO subsidiará hasta la cantidad de ochocientos quetzales (Q800.00) del costo total de los anteojos, una vez cada año, si fuere necesario, tanto para el funcionario o empleado público y un familiar de los antes descritos.

ARTÍCULO 39. SERVICIO MÉDICO ODONTOLÓGICO Y SERVICIO PSICOLÓGICO. EL MINISTERIO continuará con la contratación del personal médico que preste servicios de Odontología y Psicología respectivamente, velando que sean profesionales calificados y brinden un servicio de calidad, a los empleados y funcionarios públicos, cónyuge

e hijos menores de edad y persona con la que tenga unión de hecho legalmente declarada.

ARTÍCULO 40. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, RIESGOS Y CATÁSTROFES. EL MINISTERIO se compromete a la formación del Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional en cada centro de trabajo con los Sindicatos Signatarios, éste a la vez velará por la prevención de accidentes, catástrofes y medio ambiente, dando cumplimiento al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional emanado por EL MINISTERIO, siendo apoyado por las autoridades con el equipo, material y capacitaciones que se requieran para proteger la integridad corporal, la salud y seguridad ocupacional de todos los funcionarios y empleados públicos.

EL MINISTERIO realizará las gestiones con la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres, para capacitar en la prevención de accidentes, riesgos y catástrofes al Comité y éste a su vez capacitará al personal.

ARTÍCULO 41. LICENCIAS CON Y SIN GOCE DE SALARIO. EL MINISTERIO otorgará licencias con y sin goce de salario a sus servidores y funcionarios públicos en los siguientes casos:

- a) **POR ENFERMEDAD O POR ACCIDENTE:** hasta un máximo de dos (2) meses por enfermedad y tres meses por accidente, mediando orden de suspensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En caso de enfermedades terminales, debidamente dictaminadas, podrá otorgarse licencia por seis (6) meses, la cual puede ser prorrogable con los dictámenes médicos correspondientes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, acreditando dicho extremo a la Dirección de Recursos Humanos; observándose el cumplimiento a la Legislación vigente que corresponda.
- b) **POR GRAVIDEZ:** por el término de treinta días de prenatal y sesenta días de post-natal, salvo en los casos que el médico amplíe dichos periodos.
- c) **POR CASO DE ABORTO TERAPÉUTICO O ACCIDENTE:** treinta y cinco días contados a partir de la fecha del aborto terapéutico o accidental.

- d) **POR FALLECIMIENTO:** del cónyuge o de la persona con la que se tenga unión de hecho legalmente declarada, padre, madre o hijos, siete días hábiles, de hermanos o abuelos, tres días hábiles. El empleado o funcionario público deberá acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con el certificado de defunción.
- e) **POR ENFERMEDAD GRAVE:** del cónyuge o de la persona con la que se tenga unión de hecho legalmente declarada, padre, madre, o hijos, hasta cinco días hábiles; de hermanos o abuelos, hasta tres días hábiles. El servidor público deberá acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con constancia médica expedida por médico cirujano colegiado activo.
- f) **POR MATRIMONIO:** siete días hábiles, debiendo el empleado o funcionario público acreditar el hecho, al reanudar sus labores, con la presentación de la constancia de matrimonio correspondiente.
- g) **POR NACIMIENTO DE HIJO:** cinco días hábiles. El servidor público, deberá acreditar el hecho al momento de reanudar sus labores, con la certificación de la partida de nacimiento del hijo.
- h) **LACTANCIA:** una hora diaria por diez meses, salvo que por prescripción médica deba prolongarse hasta un máximo de dos meses más.
- i) **POR ESTUDIOS:**
 - 1. Cuarenta (40) días corridos a los servidores públicos que deban realizar su ejercicio profesional supervisado o trabajo de tesis.
 - 2. Cuarenta y cinco (45) días corridos a los servidores públicos que deban someterse a examen técnico profesional por cada fase.
 - 3. Cuarenta (40) días corridos adicionales a los detallados anteriormente, a los servidores públicos que requieran más tiempo para el ejercicio de la práctica profesional o para someterse a examen técnico profesional, en cualquiera de los dos casos será sin goce de salario.

A la solicitud deberá acompañarse con el documento de la Universidad que acredite la realización de la práctica profesional o el examen técnico profesional según corresponda, la cual será dirigida a la Autoridad Nominadora con un mes de anticipación, por conducto de la Dirección de

Recursos Humanos, la cual deberá estar firmada por el jefe inmediato para los efectos de conocimiento.

En los casos de los servidores públicos que estudien en las facultades y escuelas no facultativas de las diferentes universidades, que tengan mecanismos distintos para la sustentación de los respectivos exámenes técnicos profesionales o que las fechas de aplicación de los mismos sean menores a los treinta (30) días de anticipación, no se le aplicará dicho plazo, para lo cual deberán acreditarlo a través de la Dirección de Recursos Humanos con el comprobante del pago o la certificación extendida por la Universidad correspondiente.

El servidor público tiene la obligación de presentar nota extendida por la Universidad que corresponda, ante la Dirección de Recursos Humanos, que acredite haberse sometido al examen técnico profesional o haber realizado el ejercicio profesional supervisado; la cual deberá ser presentada al reincorporarse a sus labores.

- j) **PARA ATENDER ASUNTOS ESCOLARES Y DONDE ESTUDIEN SUS HIJOS MENORES DE EDAD:** un máximo de cuatro (4) horas al mes, durante el período educativo, presentando la constancia respectiva del uso de la referida licencia, al momento de reanudar sus labores.
- k) **PERMISOS ESPECIALES:** EL MINISTERIO otorgará seis (6) días hábiles durante el transcurso del año; los cuales podrán gozarse un día en cualquier mes del año, previo aviso por escrito al jefe inmediato quien lo remitirá bajo su responsabilidad a la Dirección de Recursos Humanos, para los controles respectivos. Además, un día adicional en cualquier mes del año, el cual en ningún caso podrá ser continuo a los especificados, ni en día inmediato anterior o posterior a un asueto o feriado.

Asimismo, otorgará 24 horas al año por asuntos personales, la cual no debe exceder de 4 horas de la jornada laboral diaria.

- l) **PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:** El servidor o funcionario público gozará de una hora dentro de la jornada de trabajo para poder asistir a su centro de estudio, siempre y cuando acredite estar inscrito, haberse asignado los cursos del semestre correspondiente y que acredite el horario de inicio de los cursos a los cuales asiste.

- 
- m) **PARA ASISTIR A ASAMBLEAS GENERALES:** El servidor público en ejercicio de su derecho a la libre sindicalización, podrá asistir a la convocatoria de asambleas generales de forma presencial o virtual del Sindicato al que pertenece, debiéndose cumplir para el goce de la licencia con el aviso que regula el último párrafo del artículo 7 del presente Pacto.

CAPÍTULO SÉPTIMO

PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES

ARTÍCULO 42. EDUCATIVAS. Para mejorar la preparación de su personal, EL MINISTERIO a través de la Dirección de Recursos Humanos, programará e impartirá de acuerdo con las necesidades de cada Dirección, en forma periódica, cursos, seminarios, talleres u otros eventos de capacitación técnica, administrativa, operativa y científica, gestionando la colaboración de entidades e instituciones estatales o del sector privado, (INAP, INTECAP, UNIVERSIDADES y otros) con este propósito.

La Dirección de Recursos Humanos deberá realizar las alianzas estratégicas con instituciones públicas o privadas a fin de generar procesos de capacitación a favor del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La preparación que en esto obtengan los trabajadores será evaluada, ponderada y acreditada para los efectos de su promoción y ascenso en la carrera administrativa.

ARTÍCULO 43. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES. EL MINISTERIO y los Sindicatos Signatarios, podrán organizar de manera conjunta o por separado actividades deportivas, recreativas o culturales para hombres y mujeres, debiendo elaborar las programaciones respectivas y listados de participantes.

Los Sindicatos Signatarios podrán realizar hasta un máximo de tres actividades cada uno por año en atención a lo descrito en el párrafo anterior, para lo cual EL MINISTERIO otorgará el medio de transporte, el cual deberá ser requerido con antelación, para que los trabajadores que participen puedan movilizarse tanto al inicio como la finalización de cada evento que se realice.

Si una de las actividades contempladas anteriormente se realiza en los Centros Vacacionales, la Dirección de Recreación de Trabajadores del Estado otorgará bungalows para pernoctar hasta un máximo de dos

veces al año por cada Sindicato Signatario, cuando le sea requerido de acuerdo con la disponibilidad del centro solicitado.

Dentro de las tres (3) actividades, los Sindicatos Signatarios podrán realizar torneos y cuadrangulares de las diferentes disciplinas deportivas debiendo EL MINISTERIO otorgar los permisos y el transporte respectivo para que los trabajadores puedan participar en dichos eventos, previo visto bueno de su jefe inmediato, quien deberá velar por la continuidad de la prestación de los servicios.

Los Sindicatos Signatarios se comprometen a remitir el listado de los trabajadores que participen en esos eventos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la realización de estos a la Dirección de Recursos Humanos.

Los trabajadores de los Centros Recreativos y Vacacionales de EL MINISTERIO podrán utilizar una hora a la semana las canchas deportivas que estén en dichas instalaciones, debiendo los trabajadores coordinarse previamente en qué día específico se utilizará esta hora con el Administrador del centro respectivo, quien deberá velar por que no se vea afectado el usuario que haya realizado su reservación, ni afectar los servicios que se brindan en el Centro.

La Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Recreación de Trabajadores del Estado podrán en forma conjunta o separada, realizar actividades de recreación de conformidad con su competencia, en atención a los trabajadores.

Para el desarrollo de las actividades, tanto EL MINISTERIO como los Sindicatos Signatarios, deberán velar por garantizar la continuidad de los servicios que se presten en atención a la población.

ARTÍCULO 44. APOORTE PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES. EL MINISTERIO programará anualmente en el anteproyecto de su presupuesto la suma total de treinta mil quetzales (Q30,000.00) destinada para el fomento del Deporte y la Cultura de sus empleados, la cual será entregada en monto de diez mil quetzales

(Q10,000.00) a cada uno de los Sindicatos Signatarios para el desarrollo de sus respectivas actividades.

Dicho aporte se hará efectivo en la primera semana del mes de marzo de cada año, debiendo presentar cada Sindicato Signatario el recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo.

ARTÍCULO 45. PRESTACIÓN PÓSTUMA. EL MINISTERIO otorgará la prestación a partir de los dos meses de presentada la solicitud que realice la persona legalmente declarada beneficiaria del servidor público fallecido de conformidad con lo que establece la ley.

El beneficio establecido en el artículo siguiente, supera lo reconocido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO 46. APOYO POR PRESTACIÓN PÓSTUMA. EL MINISTERIO otorgará a los familiares declarados como beneficiarios por el servidor público ante la Dirección de Recursos Humanos, la cantidad de treinta mil Quetzales (Q30,000.00) de apoyo institucional como consecuencia de la muerte del servidor público. Para el efecto, la Dirección de Recursos Humanos deberá elaborar el formulario pertinente para el registro y actualización que realice el servidor público. Si por alguna razón el servidor público no declare beneficiarios el derecho se hará valer con la resolución judicial correspondiente.

ARTÍCULO 47. BONO DE TRANSPORTE. EL MINISTERIO otorgará un bono de transporte por un monto de dos mil quetzales (Q2,000.00) de manera mensual.

ARTÍCULO 48. BONO DE RECREACIÓN. EL MINISTERIO otorgará un bono de recreación por un monto de un mil quinientos quetzales (Q1,500.00) de manera mensual.

ARTÍCULO 49. BONO SEMANA SANTA. EL MINISTERIO otorgará un bono por tres mil seiscientos quetzales (Q3,600.00), dicha prestación será pagada una semana previa a la Semana Santa.

ARTÍCULO 50. BONO ANIVERSARIO. EL MINISTERIO otorgará un bono de aniversario por un monto de tres mil quetzales (Q3,000.00), esta prestación se hará efectiva dentro de los primeros veinte días del mes de octubre de cada año.

ARTÍCULO 51. BONO NAVIDEÑO. EL MINISTERIO otorgará un bono navideño por un monto de tres mil quinientos quetzales (Q3,500.00). Esta prestación se hará efectiva dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 52. DISPOSICIONES RESPECTO A LOS BONOS ANUALES. Deberá observarse que por su propia y especial naturaleza el Bono Navideño, el Bono de Semana Santa, el Bono de Aniversario no deberá tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización, la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, el Aguinaldo, viáticos, gastos de representación, bono vacacional, dietas y tiempo extraordinario, por consiguiente, no será objeto de descuentos, suspensiones, embargos y retenciones establecidas en la Ley. Salvo lo establecido en el artículo 70 del presente pacto.

ARTÍCULO 53. RETIRO VOLUNTARIO: Es un derecho de los servidores públicos de EL MINISTERIO. Para ejercerlo, el interesado deberá presentar la carta de solicitud con un mes de anticipación al cese efectivo de sus labores, salvo casos extraordinarios, la misma deberá estar dirigida a la Autoridad Nominadora, con copia a la Dirección de Recursos Humanos y al Jefe inmediato superior.

Para efectos del pago, se procederá de la forma siguiente:

- a) De cuatro años y un día de servicio hasta ocho años cumplido, se le pagará únicamente el equivalente a un salario por año laborado, sin Incentivo.
- b) De ocho años y un día de servicio hasta doce años cumplidos, se le pagará el equivalente a un salario por año laborado y un veinte por ciento (20%) adicional en concepto de Incentivo.
- c) De doce años y un día de servicio hasta dieciséis años cumplidos, se le pagará el equivalente a un salario por año laborado y un treinta y cinco por ciento (35%) adicional en concepto de Incentivo.

- d) De dieciséis años y un día de servicio hasta veinte años cumplidos, se le pagará el equivalente a un salario por año laborado y un cincuenta por ciento (50%) adicional en concepto de Incentivo.
- e) De veinte años y un día de servicio en adelante, se le pagará el equivalente a un salario por año laborado y un cien por ciento (100%) adicional en concepto de Incentivo.

En todos los casos el tiempo máximo a cancelar por reconocimiento a la trayectoria institucional, será de 10 años tomando como parámetro en analogía el límite preceptuado la Constitución Política de la República de Guatemala.

El tiempo de servicio a computar será el que haya prestado en EL MINISTERIO de Trabajo y Previsión Social, en forma ininterrumpida.

Una vez agotados los trámites administrativos legales establecidos, el pago deberá realizarse en el cuatrimestre inmediato siguiente.

ARTÍCULO 54. CENTRO DE CUIDADOS INFANTILES. EL MINISTERIO se compromete a mantener las instalaciones para que los padres y/o madres que sean servidores públicos de EL MINISTERIO, puedan dejar a sus hijos a partir de los 45 días de nacidos y menores de 4 años de edad, durante el horario de trabajo de los empleados y funcionarios públicos, al cuidado de personal médico pediátrico y psicológico, así como personal especializado tales como: Coordinador, cocineras, enfermeras, niñeras, de servicios generales y maestras de educación preprimaria. De existir capacidad instalada suficiente se podrá autorizar la continuidad de hijos de más de 4 años y que no exceda los 5 años.

El personal debe ser con especialización en el área, para el efecto EL MINISTERIO se compromete a gestionar la creación de plazas conforme la normativa legal vigente, ya sea bajo el renglón presupuestario cero once (011), cero veintiuno (021) o cero veintidós (022), en consecuencia y en tanto sean aprobadas, EL MINISTERIO se compromete a seguir prestando el servicio.

Para el cumplimiento y desarrollo de actividades que conlleve el centro de cuidado infantil, EL MINISTERIO proporcionará al personal, dependiendo

de sus actividades, las herramientas, bienes o servicios, para que desarrollen adecuadamente sus servicios.

EL MINISTERIO a través de la Dirección de Recursos Humanos y los Sindicatos Signatarios, continuará con la comisión conformada con un delegado por cada Sindicato Signatario y un delegado de EL MINISTERIO, quienes se reunirán cada cuatro (4) meses con el personal del centro de cuidado infantil, para evaluar el funcionamiento y necesidades del centro.

Dentro del plazo de dos (2) meses de homologado el pacto, la comisión del centro de cuidado infantil, realizará la revisión y/o modificación del reglamento interno de la prestación del servicio que será de cumplimiento obligatorio.

ARTÍCULO 55. PAGO DE PARQUEO PARA LOS VEHÍCULOS OFICIALES.

EL MINISTERIO reintegrará el pago del parqueo público que utilicen los vehículos oficiales que se encuentren en comisión oficial, previa autorización del responsable que emitió el nombramiento de la comisión, que sean utilizados por los servidores públicos, para lo cual se deberá cumplir con lo regulado en la normativa legal vigente.

CAPÍTULO OCTAVO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 56. DERECHO DE DEFENSA. Con excepción de la amonestación verbal, las demás sanciones disciplinarias que corresponda imponerles a los servidores públicos de conformidad con la Ley de Servicio Civil y el presente Pacto, se impondrá previa audiencia por el plazo máximo de cinco (5) días hábiles a partir del día siguiente de la notificación, más un día por razón de la distancia para aquellos servidores públicos que laboran en el interior de la República. También deberá notificarse copia a los Comités Ejecutivos de los Sindicatos Signatarios para que el sindicato que corresponda pueda apersonarse a las diligencias que se practiquen o bien manifestarse por escrito.

EL MINISTERIO respetará el debido proceso y el derecho de defensa obligándose a recibir y diligenciar todos y cada uno de los medios de prueba que aporte el servidor o funcionario público o bien los Sindicatos Signatarios.

ARTÍCULO 57. DEBIDO PROCESO: Si se sanciona disciplinariamente o despide a un servidor público sin haberse cumplido el procedimiento regulado en el presente pacto, la sanción no surtirá efectos jurídicos; y por violación al presente pacto los servidores públicos tendrán derecho a demandar:

- a) En el caso que el servidor público solicite su reinstalación, tiene derecho a acudir ante un juzgado de trabajo de primera instancia competente a solicitar la misma en la vía incidental, así como el pago de los salarios dejados de percibir y demás prestaciones laborales hasta la fecha efectiva de su reinstalación.
- b) En el caso de otra medida disciplinaria que no sea el despido deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO 58. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA: Todo servidor o funcionario público se presume inocente, hasta que no se le pruebe lo contrario, por medio del debido proceso regulado en el presente pacto.

ARTÍCULO 59. MEDIDAS DISCIPLINARIAS: Las medidas disciplinarias que procede imponer a los servidores o funcionarios públicos de EL MINISTERIO, son las establecidas en el presente artículo, supletoriamente en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento:

- a) **AMONESTACIÓN VERBAL:** Es la sanción que corresponde imponer al Jefe Inmediato, por faltas leves que cometen los servidores públicos en el desempeño de sus labores. Esta debe hacerse en forma privada de manera comedida y ajena de toda expresión lesiva a la dignidad humana, dejando constancia por escrito con una copia al servidor público y a la Dirección de Recursos Humanos.
- b) **AMONESTACIÓN POR ESCRITO:** Procede amonestar por escrito al servidor público por parte del Jefe Inmediato, después de dos amonestaciones verbales impuestas al trabajador dentro de un mismo mes calendario o cuando cometa una falta de mediana trascendencia.
- c) **SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR SIN GOCE DE SALARIO:** Procede imponer esta sanción disciplinaria al servidor o funcionario público después de dos amonestaciones por escrito dentro de un mismo mes calendario o por reincidencia de una falta de cierta gravedad. No deberá decretarse por más de ocho días cada vez, ni más de treinta días de un mismo año calendario.
- d) **DESPIDO:** El despido de un servidor público procede en los casos previstos en este pacto y en el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, cuando previamente se haya comprobado fehacientemente la causal o causales de despido, siempre y cuando se le haya garantizado el debido proceso administrativo, encontrarse debidamente notificado y haber causado estado el mismo. En caso de que no se compruebe la causa o causales del despido EL MINISTERIO se abstendrá de efectuar el despido y archivará el expediente, notificando al interesado y a los Sindicatos Signatarios del presente pacto.
- e) **DETENCIÓN Y PRISIÓN PROVISIONAL:** Procederá también la suspensión del trabajo sin goce de salario en los casos de detención y prisión provisional, conforme el artículo 74 de la Ley de Servicio Civil. Si el servidor o funcionario público es absuelto judicialmente tendrá derecho a ser reintegrado a su mismo puesto en las mismas condiciones laborales y cuando el proceso haya

sido iniciado por EL MINISTERIO tendrá derecho al pago de los salarios y prestaciones correspondientes dejados de percibir por el tiempo que estuvo suspendido.

En los casos regulados en las literales a) y b) deberá remitirse inmediatamente, copia de la medida disciplinaria impuesta a la Dirección de Recursos Humanos para que se integre al expediente correspondiente.

ARTÍCULO 60. DERECHO DE REVISIÓN. Cuando el servidor público estime por alguna circunstancia que sus derechos hubieren sido violados por la aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión de labores y despido reguladas en el presente capítulo del pacto, podrá pedir por escrito, dentro del plazo de cinco días hábiles la revisión ante la Dirección de Recursos Humanos de EL MINISTERIO, con copia al Sindicato Signatario correspondiente, para que se integre y conozca de dicha revisión la Junta Mixta.

ARTÍCULO 61. REVISIÓN DE EXPEDIENTE PERSONAL. EL MINISTERIO proporcionará copias sobre cualquier dato del expediente personal u hoja de servicio, exclusivamente al servidor público que lo solicite por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, quien deberá entregar lo solicitado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. Dicha gestión podrá realizarse por un tercero con la autorización por escrito del interesado.

ARTÍCULO 62. VIÁTICOS. A ningún servidor o funcionario público de EL MINISTERIO, se le podrá obligar que se desplace en cumplimiento de una comisión oficial, a ningún municipio o departamento, sin que previamente se verifique que existe la disponibilidad presupuestaria para el pago del viático denominado anticipo, regulado en las leyes aplicables vigentes.

CAPÍTULO NOVENO

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 63. DERECHOS ADQUIRIDOS. Las normas establecidas en el presente pacto, reglamentos o cualquier disposición emanada de EL MINISTERIO, no podrá en ningún caso tergiversar, disminuir o menoscabar los derechos superiores ya adquiridos por los servidores públicos a través de contratos, convenios individuales o colectivos, reglamentos internos, por la costumbre y derecho consuetudinario. Caso contrario los efectos serán nulos de pleno derecho.

ARTÍCULO 64. INCUMPLIMIENTO DEL PACTO. El incumplimiento de las disposiciones del presente pacto podrá ser discutidas en Junta Mixta, en caso de desacuerdo o que no se integre la misma, se acudirán a la vía judicial a través de los juicios ordinarios y/o ejecutivos que correspondan.

ARTÍCULO 65. INCORPORACIÓN AL PACTO. Si en el futuro, como consecuencia de creación o reformas de las leyes de trabajo y previsión social, seguridad social o servicio civil, superen el contenido de los derechos y condiciones a favor de los servidores públicos, éstos quedarán de inmediato incorporados al presente Pacto. Si, por el contrario, las reformas aludidas implicaren disminución o tergiversación de los derechos ya contemplados, seguirán vigentes las disposiciones de este cuerpo normativo.

ARTÍCULO 66. CUMPLIMIENTO DEL PACTO. Las disposiciones del presente Pacto, con excepción de las que tengan plazo, para su cumplimiento tendrán vigencia a partir de la fecha de su homologación y por consiguiente EL MINISTERIO y los Sindicatos Signatarios quedan obligados a su estricta observancia.

ARTÍCULO 67. IN DUBIO PRO-OPERARIO. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de disposiciones legales y reglamentarias que sean aplicables, así como de orden contractual y las del presente Pacto, se interpretarán en el sentido más favorable a los servidores o funcionarios públicos.

ARTÍCULO 68. DE LOS EPÍGRAFES. Los epígrafes que encabezan los artículos del presente Pacto no tienen carácter interpretativo y sólo sirven para mejor comprensión de su contenido.

ARTÍCULO 69. IMPRESIÓN DE PACTO COLECTIVO. EL MINISTERIO mandará a imprimir por su cuenta mil (1,000) ejemplares de este Pacto, para cada uno de los Sindicatos Signatarios y para la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no exceda de veinte (20) días después de su homologación, debiéndose publicar en la página web del MINISTERIO en un plazo que no exceda de diez (10) días.

ARTÍCULO 70. GASTOS DE NEGOCIACIÓN. Los honorarios de los abogados de las organizaciones Sindicales Signatarias serán pagados por los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social beneficiados por la presente Ley Profesional, y para el efecto, se descontará la cantidad de doscientos quetzales (Q200.00) a cada servidor público beneficiado de la asignación económica complementaria establecida en el artículo 72, este descuento se realizará por única ocasión, al momento de realizarse la acreditación de la asignación referida.

La cantidad dineraria descontada, deberá ser dividida y trasladada en partes alícuotas a los Sindicatos Signatarios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 71. COMISIONES BIPARTITAS. Las partes se obligan en un plazo que no exceda de ocho (8) días hábiles de homologado el presente Pacto, a nombrar y hacer llegar a la otra parte, los titulares y suplentes, quienes integran la comisión bipartita para el desarrollo de las distintas comisiones que se establezcan dentro del presente Pacto.

ARTÍCULO 72. TRANSITORIO. De forma excepcional y por única vez, derivado de la presente negociación, se autoriza el otorgamiento de una asignación económica complementaria y de un incentivo económico extraordinario al personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los montos siguientes:

- a) Asignación económica complementaria por la cantidad de ocho mil seiscientos Quetzales (Q8,600.00); y,
- b) Incentivo económico extraordinario por la cantidad de dos mil Quetzales (Q2,000.00).

Respecto al aporte de aniversario, EL MINISTERIO se compromete a entregar, por única vez, un complemento a las organizaciones sindicales Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –SITRAMITRAPS–, Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –SIGEMITRAB–, Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –20 DE OCTUBRE– el equivalente a siete mil quetzales (Q7,000.00) para cada uno como complemento, de acuerdo con los aportes acordados para cada sindicato en el presente Pacto.

Lo anterior deberá ser cumplido en un plazo de treinta (30) días a partir de la homologación del presente pacto.

ARTÍCULO 73. VIGENCIA. El presente pacto tendrá una vigencia de 2 años a partir de la suscripción del mismo.

Suscrito en la Ciudad de Guatemala el día seis de junio del año dos mil veinticinco

**Por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL –SITRAMITRAPS–**

Erick Estuardo Colmenares Álvarez

Secretario General

Héctor Alfonso Villatoro Patzán

Secretario Ejecutivo

Javier Daniel Mix Ávila

Secretario Ejecutivo

Luis Pedro Chávez Ramírez

Consejo Consultivo

Licda. Nydia Marina Paredes León

Asesor

**Por el SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL –SIGEMITRAB–**

Karla Raquel Garrido Arriaga

Secretaría de Organización y

Propaganda

María Yesenia Pérez Bran

Secretaría de Educación y Cultura

Miriam Rebeca Cabrera Juárez

Secretaría de Relaciones Sindicales

Bayron Rene Muñoz Pérez

Secretaría de Estadística e Inventarios

Nestor Estuardo de León Mazariegos

Secretaría General

Lic. Pedro Armando Ortiz Quintanilla

Asesor

**Por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL –20 DE OCTUBRE–**

Mynor Samuel Alvarado López

Secretario General

Claudia Elizabeth Álvarez López

Secretaria Relaciones Exteriores

María Estela Yac Xum

Secretaria de Conflictos

Oscar Fernando Toledo Guillén

Secretario de Actas y Correspondencia

Jesús Alberto Figueroa Peñate

Secretario de Educación, Cultura y

Deportes

Lic. Augusto Rolando De León Nowell

Asesor

Por el MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:

Nery Augusto Cifuentes Rosales

Director de Recreación del
Trabajador del Estado

José Ernesto Martínez Meza

Director de Recursos Humanos

Karen Paulina Aguilar Calderón

Jefa de Consejo Técnico y Asesoría Jurídica

Miriam Catarina Roquel Chávez

Ministra de Trabajo y Previsión Social

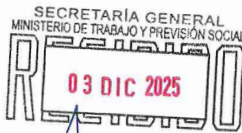
ANEXOS

CONSEJO TÉCNICO Y ASESORÍA JURÍDICA MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DICTAMEN 312-2025

RESOLUCIÓN DE HOMOLOGACIÓN

NÚMERO 1604-2025



FOR: [Signature] HORA: 16:37

Expediente: 149-2025 CTAJ/MTPS



UTZ
SAMA J

**CONSEJO TÉCNICO Y ASESORIA JURÍDICA
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

DICTAMEN No. 312-2025

Guatemala, 2 de diciembre de 2025

ASUNTO: SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -SITRAMITRAPS-, B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -SIGEMITRAB- y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -20 DE OCTUBRE-.

**LIC. ERWIN EDUARDO VELÁSQUEZ HERRERA
SECRETARÍA GENERAL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SU DESPACHO**

El Consejo Técnico y Asesoría Jurídica de este Ministerio, procedió al estudio y análisis del expediente en consulta; en tal sentido este Consejo se pronuncia en el sentido siguiente:

I. ANTECEDENTES:

Se remitió a través de la **Providencia Número 1684-2025 SG/EBTM/zpce** de fecha 01 de diciembre de 2025, por parte de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a este Consejo, solicitud de dictamen para la Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los Sindicatos: a) Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -SITRAMITRAPS-, b) Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -SIGEMITRAB- y c) Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -20 DE OCTUBRE-.

II. COMPETENCIA:

De conformidad con lo normado en los artículos 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 274 del Código de Trabajo, Decreto Número 330 y sus reformas del Congreso de la República de Guatemala y 18 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 215-2012; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene en forma exclusiva la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social, que no sean competencia de los tribunales, velando por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referente a la materia, asimismo, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica como dependencia



de apoyo técnico de este Ministerio, tiene la función de emitir opiniones y dictámenes técnicos y jurídicos, así como evacuar consultas y audiencias cuando sean requeridas.

III. LIMITACIÓN:

El presente dictamen, se ampara en lo indicado en el artículo 3 de la Ley de lo Contencioso Administrativo, en cuanto a que *"(...) es prohibido tomar como resolución los dictámenes que haya emitido un órgano de asesoría técnica o legal"* y en los fallos judiciales dictados por la Corte de Constitucionalidad, respecto a las características de los documentos emanados de los órganos de asesoría, en el sentido siguiente: *"(...) b) el dictamen constituye, conceptualmente, un acto jurídico y simple de la Administración, que coadyuva en la intelección del asunto que se trata por medio de la emisión de informes y juicios u opiniones que se fundan en reglas o principios científicos de una determinada rama o especialidad del saber y que versan sobre cuestiones jurídicas, técnico jurídicas o puramente técnicas; c) el dictamen no obliga al órgano asesorado, siempre que el mismo esté situado, conforme la doctrina, ya sea en la categoría de facultativo o en la de obligatorio, ya que no ocurre lo mismo con el denominado vinculante el cual no se encuentra contemplado en la legislación ordinaria guatemalteca; y d) el dictamen se caracteriza, entre otros aspectos, porque no puede emitirse de oficio sino que siempre será a petición de un órgano activo (...)"* Expedientes Números 5786-2017 y 516-2009, así como Expedientes Acumulados Números 4661-2014, 4662-2014 y 5073-2014. De tal cuenta, este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, por orden de ley y sin perjuicio de las responsabilidades correspondientes de las partes negociadoras y suscriptoras, realiza el presente análisis jurídico.

IV. FUNDAMENTO LEGAL:

Constitución Política de la República de Guatemala:

Artículo 4. Libertad e igualdad. *"En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos..."*

Artículo 101 Derecho al Trabajo. *"El trabajo es un derecho de la persona y una obligación Social. El Régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."*

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. *"Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley..."*

Convenio Número 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva:

Artículo 4. *"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."*

Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre La Libertad Sindical y La Protección Del Derecho De Sindicación:

Artículo 8. "1. Al ejercer los derechos que se le reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que la demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad..."

Convenio Número 154 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre La Negociación Colectiva:

Artículo 2. "A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala:

Artículo 27. Atribuciones Generales de los Ministros. "Además de las que asigna la Constitución Política de la República y otras leyes, los Ministros tienen las siguientes atribuciones: a) Cumplir y hacer que se cumpla el ordenamiento jurídico de los diversos asuntos de su competencia... m) Dictar los acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho de los asuntos de su ramo, conforme a ley..."

Artículo 40. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo..."

Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala:

Artículo 49. "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste."

Artículo 52. "... El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley".

Artículo 274. "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos."

Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala:

Artículo 5. *"El Consejo Técnico, al recibir el expediente completo que contiene el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, procederá a su estudio en un plazo de cinco días, y en el caso de que los documentos no reúnan los requisitos legales o que el pacto contenga alguna violación a las disposiciones legales, fijará a las partes negociadoras y suscriptoras el plazo de diez días para que se ajusten a la ley. Transcurrido el plazo para que las partes se ajusten a derecho sin que se pronuncien sobre las observaciones formuladas por el Consejo Técnico, o bien no las aceptaren, el citado consejo dentro del plazo de cuarenta y ocho horas rendirá su dictamen en el sentido de homologar el pacto haciendo reserva de aquellas estipulaciones que no se ajusten a la ley."*

Acuerdo Gubernativo Número 261-2024 Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, así como de las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado que se rigen por la Ley del Servicio Civil, para el Ejercicio Fiscal dos mil veinticinco.

Artículo 19. Pactos y Convenios colectivos. *"Previo a concretar los términos de la negociación colectiva entre las partes, las Autoridades Nominadoras están obligadas a recabar dentro de su Institución las siguientes opiniones: a) Técnica en la que se indique que las nuevas condiciones de trabajo que se van a negociar no contradigan o modifiquen lo relacionado a los procesos de clasificación de puestos, escala salarial, dotación de recursos humanos, régimen disciplinario y otros temas que son competencia exclusiva de la Oficina Nacional de Servicio Civil o atribuciones propias de la autoridad nominadora; así mismo, las mejoras que esa negociación generará en la calidad de los servicios que presta la Institución; b) Financiera en la que se establezca el impacto de las nuevas condiciones laborales de orden económico, detallando los costos adicionales que se generen en el ejercicio fiscal presente y futuros, la fuente de financiamiento y su sostenibilidad enmarcada en las posibilidades legales del Presupuesto de la Institución; y, c) Jurídica en la que se establezca que la Negociación Colectiva no contradice, disminuye o modifica disposiciones legales que regulan la gestión de recursos humanos en la administración pública; así también, dictamen del Ministerio de Finanzas Públicas, a través de la Dirección Técnica del Presupuesto en el que se indiquen las posibilidades presupuestarias y financieras del ejercicio fiscal dos mil veinticinco, debiendo presentar el costo total, la propuesta de financiamiento que esto implique y la sostenibilidad financiera institucional que garantice cubrir los costos adicionales de los beneficios incluidos en la propuesta del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; y, dictámenes de la Oficina Nacional de Servicio Civil, en los que se establezca que la negociación no contraviene las disposiciones técnicas y legales vigentes en materia de gestión de recursos humanos. A la solicitud de dictamen presentada ante la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas y la Oficina Nacional de Servicio Civil, deben acompañarse las opiniones referidas en los incisos a), b) y c) del párrafo anterior, así como el cuadro comparativo que contenga los términos actuales y nuevos a negociar. Se prohíbe negociar beneficios económicos en porcentajes sobre el salario inicial y el salario total de las clases de puestos, títulos funcionales y jornales existentes. Las Autoridades Nominadoras son responsables de que las negociaciones colectivas se enmarquen dentro de los parámetros señalados, además que no influyan en las diversas acciones de puestos, modifiquen la clasificación de puestos, requisitos para optar a los puestos, selección de personal y otras acciones que por ley son competencia exclusiva de la Oficina Nacional de Servicio Civil o del Ministerio de Finanzas Públicas. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es responsable de que la homologación de los Convenios Colectivos, cuando aplique. Pactos*

Colectivos de Condiciones de Trabajo y sus Adendas cumplan con estas disposiciones y las que dicha institución establezca. Queda bajo la responsabilidad directa de la Autoridad Nominadora las consecuencias de carácter técnico, administrativo y legal que se deriven del incumplimiento de estas disposiciones."

V. ANÁLISIS:

Para determinar la procedencia de la homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo se analizaron los elementos que contiene el expediente y se determinó lo siguiente:

- a) Que se acreditó debidamente la representación legal por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según documentación que se acompaña;
- b) Que los Sindicatos: 1) Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -SITRAMITRAPS-, 2) Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -SIGEMITRAB- y 3) Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -20 DE OCTUBRE-, y sus Comités Ejecutivos, están debidamente inscritos en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- c) Que los miembros de las Comisión Negociadora y Suscriptora de la parte empleadora que negocio, suscribió y aprobó el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo objeto del presente expediente, están debidamente facultados *ad referendum*.
- d) Que los miembros de la Comisión Negociadora y Suscriptora por parte de los sindicatos que negociaron, suscribieron y aprobaron el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo objeto del presente expediente, tienen "plenas, amplias y todas las facultades" requeridas para tal efecto.
- e) Que se acompañan los Dictámenes que establece el Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, así como de las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado que se rigen por la Ley del Servicio Civil, para el Ejercicio Fiscal Dos Mil Veinticinco, Acuerdo Gubernativo 261-2024 del Presidente de la República:
 - Dictamen Número 250 de fecha 12 de septiembre de 2025 emitido por la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, que indica lo siguiente: "(...) se determinó que actualmente esa cartera ministerial cuenta con la disponibilidad financiera para cubrir el costo incremental de los beneficios económicos que se pretenden otorgar en el Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo (...)".
 - Providencias que se identifican de la siguiente manera: Providencia No. DPR-DC/2025-189, Providencia No. DCA-2025-270, Providencia No. DAJ-DCJ-2025-9120, Expediente DAJ No. 2874-2025, todas de fecha veintitrés de octubre del año dos mil veinticinco, emitidas por la Dirección de Puestos y Remuneraciones; Carrera Administrativa; y Asuntos Jurídicos, Departamento de Consultoría Jurídica, de la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-.
 - Dictámenes identificados de la manera siguiente: Dictamen No. DPR-DC/2025-052 EXPTE. 2025-542-MINTRAB de fecha 24 de noviembre de 2025, emitido por la Dirección de Puestos y Remuneraciones de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

- Dictamen Técnico DCA-2025-010 de fecha 24 de noviembre de 2025, emitido por la Dirección de Carrera Administrativa de la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- Dictamen DAJ-DCJ-2025-9448 EXP. 2874-2025 de fecha 27 de noviembre de 2025 emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Consultoría Jurídica de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

En cuanto a los dictámenes emitidos por la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- se logra establecer que existen contradicciones e inconsistencias, en vista que en un principio los conceptos vertidos mediante las providencias precitadas fueron realizados en conjunto por las tres direcciones y los mismos eran coincidentes con relación a los artículos 8, 9, 10, 19, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 45, 46, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 63 y 72 del Pacto Colectivo, en lo siguiente: "(...) *su incorporación dentro del ámbito de la negociación colectiva resulta improcedente, al exceder los límites de lo susceptible de pactarse entre las partes. Por lo anterior, toda cláusula del proyecto que contravenga disposiciones legales, reglamentarias o de orden público administrativo debe ser objeto de eliminación, por carecer de validez jurídica (...)*".

Posteriormente se emitieron los dictámenes de manera separada en los cuales la Dirección de Puestos y Remuneraciones, dictaminó: "(...) *que el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo citado, en cuanto a puestos y remuneraciones, así como lo respectivo a los Bonos otorgados a los trabajadores, ES PROCEDENTE (...)*". En cuanto a la Dirección de Carrera Administrativa, dictaminó que: "(...) *resulta PROCEDENTE continuar con el trámite administrativo correspondiente. Ello, en virtud que de la revisión a los artículos 29, 30, 31 y 35, que fueron objeto de análisis previamente, se determina que pueden seguir su tramitología (...)* Por otra parte, en lo que respecta a los artículos 28, 32, 33 y 34 esta Dirección **DICTAMINA** su **IMPROCEDENCIA** (...)"; y, la Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Consultoría Jurídica, señaló que: "(...) *resulta **procedente** continuar con el trámite administrativo correspondiente. Ello, en virtud que de la revisión a los artículos 8, 9, 10, 19, 22, 25, 26, 45, 46, 56, 57, 58, 59 y 63, que fueron objeto de análisis previamente, se determina que pueden seguir su tramitología (...)* Por otra parte, en lo que respecta a los artículos 27, 41 literal k), 53 y 60, esta Dirección dictamina su **improcedencia** (...)".

En tal sentido, al analizar los dictámenes mencionados anteriormente, se determina que la facultad de estudiar el texto del contenido de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en cuanto que no contravenga alguna norma de la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales, del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, reglamentos o leyes de trabajo y previsión social, **es facultad exclusiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, de conformidad con los artículos 52 y 274 del código precitado, el artículo 19 del Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, así como de las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado que se Rigen por la Ley de Servicio Civil, para el Ejercicio Fiscal dos mil veinticinco, Acuerdo Gubernativo Número 261-2024 del Presidente de la República; el artículo 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República; y el artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República;

por lo tanto, la Oficina Nacional de Servicio Civil no puede abrogarse las funciones que le competen a este Ministerio dentro del trámite de la homologación.

Cabe destacar que dentro del proceso de análisis que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, se incluye lo referente a los derechos adquiridos, la irrenunciabilidad, disminución, tergiversación o limitación de los derechos laborales y la superación de los mismos mediante la negociación colectiva como sucede en el presente caso; puesto que es un punto total dentro de la negociación colectiva y la homologación de lo pactado entre las partes, para garantizar los derechos establecidos en los artículos 106 y 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo y demás normativa legal aplicable.

Respecto a los artículos que la Oficina Nacional de Servicio Civil indica que son improcedentes, se señala por este Consejo que, su contenido no contraviene ninguna norma del ordenamiento jurídico nacional e internacional aplicable, asimismo, se señala que de la revisión al anterior Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado, suscrito y homologado, se determinó que estos aspectos ya se encontraban regulados en el mismo, por lo que, su no inclusión podría ser considerado como renuncia o disminución de los derechos laborales, siendo esto contrario a las normas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, Código de Trabajo, jurisprudencia constitucional y demás normativa laboral.

- f) Que se acompañó el ejemplar del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual se encuentra firmado en todos y cada uno de sus folios por las Comisiones Negociadoras;
- g) Que dentro del expediente que contiene la suscripción de solicitud de homologación del presente pacto, pueden apreciarse los Dictámenes y anexos, ampliaciones de los mismos de las diferentes unidades y direcciones como la Dirección de Recursos Humanos, Unidad de Administración Financiera-UDAF-, y del Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con el análisis y consideraciones anteriores, se determina que existe un acuerdo entre las partes negociadoras y suscriptoras del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que respetan las disposiciones legales constitucionales, convenios internacionales ratificados por Guatemala, leyes ordinarias y reglamentarias en el ámbito laboral; además, cumple con lo establecido en el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresas o Centros de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala, por lo que es **procedente** la Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

En observancia del segundo párrafo del artículo 52 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, así como de los artículos 3 y 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala, se considera que se cumplen los requisitos legales para la Homologación del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

De conformidad con la Ley de lo Contencioso Administrativo, Decreto Número 119-96 del Congreso de la República de Guatemala, las resoluciones administrativas serán emitidas por autoridad competente y es prohibido tomar como resolución los dictámenes emitidos por los órganos de asesoría técnica o legal.

VI. DICTAMEN:

Con base en los antecedentes, fundamento legal y análisis efectuado, este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, establece: Que de conformidad con el artículo 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala, dictamina que el procedimiento de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -SITRAMITRAPS-, B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -SIGEMITRAB- y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -20 DE OCTUBRE-, es procedente con fundamento en el análisis formulado y las disposiciones legales aplicables, por lo que, se recomienda que sea Homologado; quedando bajo la responsabilidad directa de la Autoridad Nominadora las consecuencias de carácter técnico, administrativo, legal y financiero de lo pactado entre las partes, así como del incumplimiento de las disposiciones de dicho pacto.

Se remite el presente expediente a la Secretaría General de este Ministerio, a efecto elabore el proyecto de resolución correspondiente, de conformidad con el artículo 17 numeral 3 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 del Presidente de la República. Expediente consta de 287 folios, incluyendo el presente dictamen.



Lic. Dennis Francisco Archila Rodríguez
Asesor Jurídico
Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Vo. Bo.



Licda. Andrea Polanco Montenegro
Secretaria de Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Página 8 de 8

RESOLUCIÓN NÚMERO 1604-2025
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA, TRES DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO

SE TIENE A LA VISTA PARA RESOLVER LA SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "SITRAMITRAPS", B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL "SI.G.E.MI.TRAB." y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 20 DE OCTUBRE.

ANTECEDENTES:

A. DEL TRÁMITE DEL EXPEDIENTE

El veintisiete de noviembre de dos mil veinticinco, se presentó solicitud de homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "SITRAMITRAPS", B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL "SI.G.E.MI.TRAB." y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 20 DE OCTUBRE**, para lo cual acompañaron los documentos requeridos en el artículo 3 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala. En consecuencia, la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Providencia No. 1684-2025 SG/EBTM/zpce de fecha uno de diciembre de dos mil veinticinco, remitió al Consejo Técnico y Asesoría Jurídica el expediente para lo que tuviera a bien dictaminar.

Derivado del estudio del expediente, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitió **DICTAMEN No. 312-2025** de fecha dos de diciembre de dos mil veinticinco en el que dictaminó que el procedimiento de homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "SITRAMITRAPS", B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL "SI.G.E.MI.TRAB." y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 20 DE OCTUBRE**, con fundamento en el análisis formulado y las disposiciones legales aplicables, se cumplieron con los requisitos legales correspondientes, por lo que se consideró que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo debe ser Homologado.

B. COMPETENCIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La acción de homologar consiste en un proceso de estudio que tiene por objeto el contrastar el texto contenido, negociado y acordado entre las partes de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

régimen de legalidad del país, para establecer si existen contradicciones entre la ley y lo suscrito derivado de la negociación colectiva.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene el deber de realizar un estudio preciso y completo de todas las disposiciones legales. De esta manera, el Estado, analizando la validez formal y sustantiva de dichos acuerdos verifica que se cumpla con el principio de buena fe en la negociación colectiva ya que la normalización de compromisos inviables consistiría en una defraudación al ejercicio de la negociación colectiva y al orden público.

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

C. VALIDEZ DE UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

D. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Que en cumplimiento a la normativa y en pro de los derechos de los trabajadores y de conformidad con lo que establece el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala *"Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores"*.

E. PRINCIPIO DE BUENA FE

El Comité de Libertad Sindical, se ha pronunciado indicando que: ***“Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes”*** (Párrafo 1328 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición 2018). La buena fe, implica asumir únicamente compromisos a los que se esté facultado legalmente, de lo contrario, estos no serían sostenibles por carecer de validez.

En virtud de lo anterior, derivado del análisis y antecedentes realizados, es procedente emitir la resolución que en derecho corresponda y, que dispone la homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, “SITRAMITRAPS”, B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL “SI.G.E.MI.TRAB.” y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 20 DE OCTUBRE**, en la forma siguiente:

CONSIDERANDO

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

CONSIDERANDO

Que el estudio de un pacto colectivo de condiciones de trabajo dentro de un proceso administrativo de homologación es de la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual requiere determinar el cumplimiento de los requisitos legales y la no violación de las disposiciones legales. La determinación de esta situación de legalidad de un acuerdo de esta naturaleza implica que, en su suscripción, las partes hayan respetado en la negociación de su contenido las leyes y normas de orden público que rige actualmente el ejercicio del Estado de Derecho. Es importante señalar que la negociación colectiva ejercida en esta forma constituye un medio deseable y necesario para la superación de derechos mínimos sociales laborales.

POR TANTO

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en lo considerado y legislación aplicable citada y los Artículos: 102 literal q), 154, 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala; 27 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de



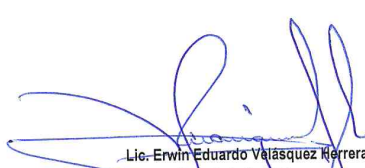
Guatemala; 3, 4 y 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala; 8 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo.

RESUELVE

- I. **HOMOLOGAR** el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "SITRAMITRAPS", B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL "SI.G.E.MI.TRAB." y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 20 DE OCTUBRE**, por encontrarse ajustado a lo que establecen las disposiciones legales que le son aplicables.
- II. **VIGENCIA.** La vigencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es de dos años, contados a partir de su suscripción, de conformidad con el artículo 73 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que se homologa.
- III. **NOTIFÍQUESE** al **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LOS SINDICATOS: A) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "SITRAMITRAPS", B) SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL "SI.G.E.MI.TRAB." y C) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 20 DE OCTUBRE.**
- IV. **HÁGASE SABER** el contenido de la presente resolución a: i) Inspección General de Trabajo, para que se le dé estricto cumplimiento; ii) Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, para la inscripción correspondiente en el Registro Público de Sindicatos; y, iii) Dirección de Estadísticas Laborales, para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos, todos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social


Miriam Catarina Roquel
Ministra de Trabajo y Previsión Social
Ministerio de Trabajo y Previsión Social




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



ACCEDA AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO





Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



UTZ
SAMA J



7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial



PBX: 2422-2500/01/02/03



www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**

