

CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL  
ORGANISMO JUDICIAL

Cédula No.: 01020-142145620

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, GUATEMALA

Expediente No.: 01173-2016-05491

Recurso No.: rso: 3 - Apelación de conflicto colectivo



Expediente asignado al SALA PRIMERA DE LA CORTE DE  
APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,

TIPO PROCESO: Trabajo Conflictos Colectivos Trabajadores del Estado Sin Subclase

En la ciudad de Guatemala, el diecinueve de octubre del año

dos mil dieciocho, siendo las diez horas con

cuarenta y ocho minutos, en:

QUINCE CALLE, NUEVE GUION TREINTA Y DOS, GUATEMALA ZONA UNO.

Notifico la(s) resolución (es) de fecha (s):

CUATRO DE JUNIO DE DOS MIL DIECIOCHO QUE CONTIENE SE RESUELVE LO QUE EN DERECHO

RESPONDE EN EL PLAZO DE LEY

ONCE DE JUNIO DE DOS MIL DIECIOCHO QUE CONTIENE SE RESUELVE LO QUE EN DERECHO

CORRESPONDE EN EL PLAZO DE LEY

VEINTICINCO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO QUE CONTIENE AUTO QUE RESUELVE

PUNTO DE DERECHO

COPIA DE MEMORIAL

A: SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y  
ALIMENTACION -SITRAMAGA- (Demandante)

Por Medio de cédula de notificación que contiene las copias de Ley y que entrego a:

Claudia Guzman

Cédula de enterado do firmó, DOY FE:

Arónica Lac  
WR



no se llevo a cabo la notificación, por la causa siguiente:

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> dirección inexacta | <input type="checkbox"/> no existe la dirección | <input type="checkbox"/> persona a notificar falleció |
| <input type="checkbox"/> lugar desocupado   | <input type="checkbox"/> persona fuera del país | <input type="checkbox"/> datos no concuerdan          |

FECHA DE ENVIO: 17/10/2018 09:22:43a.m.

CONSTA DE 31 FOLIOS

Fecha Recepción

imprime MARIA FERNANDA CERNA

Fecha Impresión: 18/10/2018 - 9:08

Sindicato de Trabajadores del  
Ministerio de Agricultura,  
Ganadería y Alimentación



CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL **No. 01173-2016-05491 (RECURSO 3) Oficial 3º.**-----  
**SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:** Guatemala, cuatro de junio de dos mil dieciocho.-----

**I.** Incorpórese a sus antecedentes el memorial ingresado con número cero un mil veinte guión dos mil dieciocho guión dos mil ochocientos quince del registro interno de esta Sala presentado por Julio Rolando Rodas Orozco y compañeros en la calidad con que actúan; **II.** Lo demás solicitado presente para su oportunidad. Notifíquese. Artículos 304, 321 y 368 del Código de Trabajo; 141, 142 y 143 de la Ley del Organismo Judicial.

**Carlos Ronaldo Paiz Xulá**

Presidente

**Obdulio Hernández Rosales**

Secretario

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL



**HONORABLES MAGISTRADOS DE LA SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

**JULIO ROLANDO RODAS OROZCO, MARIO RENE PACAY CU, Y CESAR AUGUSTO PORTILLO QUIROA**

de datos de identificación personal y calidad reconocidos en autos, ante ustedes en forma respetuosa comparecemos a:

**EXPONER**

Los señores Magistrados dictaron un auto para mejor fallar de fecha , el mismo se dirige a la Dirección Técnica del Presupuesto –DTP-, para que esta informe sobre la disponibilidad presupuestaria e impacto que los artículos dictados en el Laudo Arbitral apelado consistentes en: a) gastos funerarios; b) Prestación de Orden Recreativo; c) Bonificación Anual; d) Día del Trabajador; e) Seguro de Vida; f) Aniversario del Sindicato , podría causar al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación – MAGA-.

En tal sentido en la calidad con que actuamos consideramos que la información financiera que detallaremos ayudará a los Señores Magistrados a formarse un criterio integral sobre aspectos económico–presupuestarios del MAGA, que les permitan dictar una resolución mejor fundamentada. Para tal fin hacemos la exposición siguiente:

1. El artículo 106 de la Constitución Política de la República, regula que los derechos laborales de los trabajadores, son mínimos e irrenunciables, llamados a ser superado mediante la negociación colectiva y de forma preferente por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Para ese fin el Estado Fomentará y Protegerá la Negociación Colectiva.
2. En ese contexto el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación SITRAMAGA y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, han negociado con dicho Ministerio seis pactos colectivos de condiciones de trabajos (desde el primer quinquenio de los 2,000), los cuales han estado basadas en los principios básicos de –OIT- sobre la materia que son: el equilibrio entre la necesidad socio-económica de la clase trabajadora y las posibilidades Financieras de la Institución.
3. Consecuencia de dichas negociaciones de pactos colectivos, las partes hemos creado normas que regulan las prestaciones, que actualmente son el objetivo del Laudo Arbitral. Ello implica que lo que se resolvió por el Tribunal Arbitral en relación a los mismos, son incrementos a las prestaciones, ello en función del principio de progresividad que regula el citado artículo 106 de la Constitución Política de la República en congruencia con la

información financiera que el propio Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación – MAGA- presentó tanto ante el Tribunal de Conciliación como al Tribunal Arbitral.

4. Por lo tanto el análisis de impacto financiero de los artículos aprobados en el laudo arbitral, **DEBE HACERSE ÚNICAMENTE EN LA CANTIDAD INCREMENTADA Y NO EN TODO EL MONTO**, pues las cantidades que en su oportunidad se fijaron en el pacto vigente (que fue producto de un Laudo Arbitral), constituyen derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores del MAGA.
5. La situación financiera-presupuestaria del MAGA, desde un análisis retrospectivo de los últimos cinco años refleja lo siguiente:

**Análisis Técnico Del Presupuesto Aprobado Al MAGA De Últimos 5 Años  
Correspondiente A Los Ejercicios Fiscales 2013 Al 2017 Y 2018 A Lo Cual Informa**

**Lo Sigiente:**

MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS									
AÑO	VIGENTE	RESERVADO POSITIVO	RESERVADO NEGATIVO	PRECOMPROMISO	COMPROMETIDO	EJECUTADO	PAGADO	SALDO PRESUPUESTO	SALDO DISPONIBLE SIN EJECUTAR AL 31 DE DICIEMBRE
2013	1,757,466,982.00	-	2,000,000.00	11,353,750.00	1,246,205,200.89	1,227,791,153.54	1,131,742,542.11	511,261,781.11	497,908,031.11
2014	1,915,768,962.00	-	-	25,475,183.21	1,742,314,570.93	1,726,128,986.29	1,615,559,489.73	173,454,391.07	147,979,207.86
2015	1,413,454,057.00	-	-	214,221,971.64	905,860,802.79	869,992,388.05	843,773,564.79	507,593,254.21	293,371,282.57
2016	1,251,888,172.00	-	-	1,552,368.05	1,046,235,213.22	1,036,077,574.60	1,035,751,906.60	205,651,958.78	204,099,590.73
2017	1,594,801,224.00	-	-	1,066,344.17	1,488,024,086.19	1,478,498,080.82	1,475,110,053.65	106,777,137.81	105,710,793.64
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO SIN EJECUTAR EN 5 AÑOS MAGA</b>									<b>1,249,068,905.91</b>

PRESUPUESTO AL 28 DE MAYO 2018 MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS									
AÑO	VIGENTE	RESERVADO POSITIVO	RESERVADO NEGATIVO	PRECOMPROMISO	COMPROMETIDO	EJECUTADO	PAGADO	SALDO PRESUPUESTO	SALDO DISPONIBLE SIN EJECUTAR al 28 de mayo 2018
2018	1,205,301,224.00	464,000.00	26,111,605.00	89,900.00	525,626,050.60	306,962,974.82	260,115,086.18	679,675,173.40	653,473,6
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO MAGA</b>									<b>653,473,6</b>

**Conclusiones**

- a) En los últimos cinco años el MAGA, ha dejado de ejecutar (Q. 1, 249, 068,905.91), es casi un presupuesto asignado a esta entidad en un ejercicio fiscal.
- b) Para el ejercicio fiscal 2017 deja de ejecutar (Q. 105, 710,793.64) en el mismo ejercicio fiscal.
- c) El monto a pagar en concepto de los incrementos a las prestaciones a que se refiere el laudo arbitral, del ejercicio fiscal 2017 y 2018 es por un total de (Q. 16, 290,008.04), derivado a que el MAGA ya ha emitido el pago de dichas prestaciones según el pacto vigente (ver cuadros), quiere decir que ya solamente se estaría pagando el complemento.

- 3
- d) Al evaluar este análisis se puede concluir que el monto a que asciende el incremento a las prestaciones resueltas en el laudo apelado, es de un impacto manejable, así mismo no afectaría el presupuesto del MAGA dentro de su programación y ejecución presupuestaria, por los saldos disponibles sin ejecutar antes mencionados.
- e) De esta manera se estará apoyando a todos los trabajadores de esta institución, ya que compensa el alza de los precios de la canasta básica, medicamentos y servicios básicos que se encuentran impactando los ingresos percibidos por los trabajadores del MAGA.

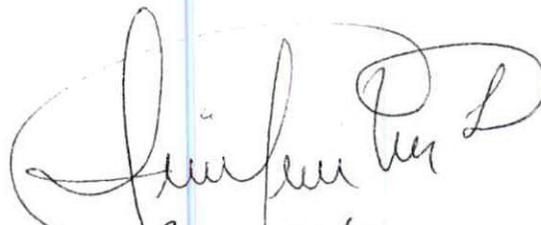


**PETICION:**

1. Que se acepte para su trámite el presente memorial, agregándolo a los autos.
2. Que el presente análisis, sea considerado por los señores Magistrados y de esa forma puedan tener la mayoría de elementos para dictar el fallo que en derecho corresponda, considerando objetivamente que el laudo de primera instancia no produce daños financieros que limiten los fines del MAGA.

Acompañamos duplicado y tres copias. Guatemala, 1 de junio de 2018.

A RUEGO DE LOS PRESENTADOS QUIENES POR EL MOMENTO NO PUEDEN FIRMAR  
Y EN SU AUXILIO DIRECCION.

  
*Licenciada*  
*Ingrid Surama Urizar López*  
*Abogada y Notaria*



CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL **No. 01173-2016-05491 (RECURSO 3) Oficial 3º.**-----

**SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:** Guatemala, once de junio de dos mil dieciocho.-----

**I.** Incorpórese a sus antecedentes el dictamen y documentos adjuntos ingresados con número cero un mil veinte guión dos mil dieciocho guión dos mil novecientos trece del registro interno de esta Sala provenientes de la Dirección Técnica del Presupuesto, del Ministerio de Finanzas Públicas; **II.** Dictese la resolución que en derecho corresponde. Notifíquese. Artículos 304, 321 y 368 del Código de Trabajo; 141, 142 y 143 de la Ley del Organismo Judicial.

**Carlos Ronaldo Paiz Xulá**

Presidente

**Obdulio Hernández Rosales**

Secretario

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.



GUATEMALA, C.A.



*[Handwritten signature]*

**CONFLICTO COLECTIVO DE CÁRACTER ECONÓMICO SOCIAL No. 01173-2016-05491 Oficial 3º. (RECURSO 1). MAGISTRADA VOCAL PRIMERA. (SENTENCIA ARBITRAL).**-----

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN (SITRAMAGA) contra ESTADO DE GUATEMALA, autoridad nominadora: MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN.-----

**SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:** Guatemala, veinticinco de septiembre del año dos mil dieciocho.-----

**I.** En virtud del contenido del acta administrativa número **ocho guion dos mil dieciocho (8-2018)**, de fecha nueve de agosto del año en curso, así como la designación de la ponente del presente expediente, Magistrada de Apoyo: abogada Nidia Violeta Domínguez Tzunum, se dicta la presente resolución en esta fecha. **II.** En apelación y con sus antecedentes, se examina el **LAUDO ARBITRAL** de fecha **diecisiete de octubre de dos mil diecisiete**, dictado por el **JUZGADO DUODÉCIMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE ARBITRAJE**, dentro del **CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL** número **cero un mil ciento setenta y tres guion dos mil dieciséis guion cero cinco mil cuatrocientos noventa y uno (01173-2016-05491)**, promovido por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN (SITRAMAGA)** contra **ESTADO DE GUATEMALA**, entidad nominadora: **MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN**, en el cual, se emiten los siguientes **PRONUNCIAMIENTOS**:-----

**"I) Que el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN y el**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN -SITRAMAGA -**, queda de la manera siguiente:

**ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES CONTRATANTES DE ESTE PACTO.**

Para el ejercicio de los derechos, obligaciones y acciones derivados de la aplicación y/o interpretación de este instrumento, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, que para los efectos de este Pacto se podrá denominar "MAGA" y, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, que en la redacción del presente cuerpo normativo se podrá denominar "SITRAMAGA", con personalidad jurídica reconocida y debidamente registrada, convienen en suscribir el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, el cual en adelante se podrá denominar simplemente como "Pacto".

**ARTÍCULO 2. PROPÓSITO DEL PACTO.**

El presente Pacto regula las relaciones laborales entre el MAGA y sus trabajadores (as), fijando las condiciones de trabajo y empleo que permitan la operación segura y eficiente de sus actividades, procurando mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus trabajadores (as). La intención de las partes es resolver con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles los diversos problemas que surjan con motivo de la relación laboral y de la aplicación e interpretación del presente Pacto. Los trabajadores están al servicio del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, en consecuencia es ilegal que dentro de la jornada de trabajo, presten cualquier servicio a funcionarios, jefes o empleados del mismo.

**ARTÍCULO 3. LEY PROFESIONAL.**

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



*Lina*

instituciones públicas o privadas. **ARTÍCULO 4. RECONOCIMIENTO RECÍPROCO.** El MAGA reconoce al SITRAMAGA como el representante, encargado de velar por los derechos e intereses de los trabajadores (as) miembros de dicho sindicato y tratará con los personeros de éste, los asuntos de trabajo de orden individual o colectivo que surjan con motivo de la relación laboral. Esto no limita el derecho que asiste a los trabajadores (as) en general, para gestionar directamente ante el MAGA o ante las autoridades administrativas y judiciales, en defensa de sus intereses. Por su parte el SITRAMAGA reconoce que el MAGA tiene plena y libre administración de sus operaciones de conformidad con la ley y el presente Pacto, siempre que la misma no afecte los derechos, obligaciones y beneficios adquiridos por los trabajadores (as). **ARTÍCULO 5. RESPETO A LOS DERECHOS SINDICALES.** El MAGA respetará la acción que el SITRAMAGA desarrolle de conformidad con la ley, a favor de los intereses económicos, sociales, jurídicos, culturales y deportivos de sus afiliados (as), así como el derecho de libre sindicalización y el ejercicio de sus derechos sindicales. El MAGA se compromete a dar el mismo trato a todos sus trabajadores (as) sean o no miembros del SITRAMAGA. El MAGA y/o el SITRAMAGA incurrirán en violación al presente artículo al conceder privilegios a condición de afiliarse o no afiliarse al SITRAMAGA o retirarse del mismo. El MAGA, se compromete a sancionar, siguiendo el procedimiento legal respectivo, a cualquier funcionario o empleado que realice cualquier tipo de práctica para violar o limitar el derecho de libertad sindical. **ARTÍCULO 6. RELACIONES RECÍPROCAS.** Las autoridades del MAGA y el SITRAMAGA se guardarán consideración y respeto entre sí, absteniéndose de tomar cualquier acción que lesione la dignidad de las autoridades y de los trabajadores (as). **ARTÍCULO 7. REPRESENTANTES DEL SITRAMAGA.** Son representantes del SITRAMAGA ante el MAGA: 1. Los miembros del Comité Ejecutivo en pleno; 2. Los miembros del Comité Ejecutivo en los que se delegue la representación del

*R*

*Magistrada*

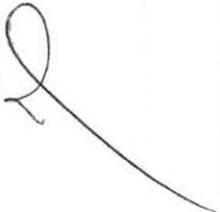


GUATEMALA, C.A.

*SITRAMAGA-; 3. Los miembros de las comisiones estatutarias designados por la Asamblea General del SITRAMAGA, para el cumplimiento de los fines asignados en las mismas; y 4. Los Comisionados o Representantes Sindicales por Centro o lugar de Trabajo que designe la Asamblea de cada cabecera departamental y/o centro de trabajo en los casos de los numerales 2) y 3) en coordinación con el Comité Ejecutivo. Cuando los miembros del Comité Ejecutivo o los comisionados o Representantes Sindicales hayan terminado el período para el cual se encuentren inscritos en el registro respectivo para el caso de aquellos y, si por causa de fuerza mayor, caso fortuito o por causas ajenas a la voluntad del SITRAMAGA, no fuere posible la elección de sus respectivos sustitutos o la inscripción de los ya electos, continuarán en sus cargos con todas las facultades legales, por el tiempo estrictamente necesario, hasta la formal entrega de dichos cargos a sus sucesores. El SITRAMAGA deberá comunicar al Despacho Superior del MAGA por escrito, los cambios ocurridos en el Comité Ejecutivo y demás representaciones sindicales y, en su caso, la toma de posesión de los respectivos titulares y suplentes, en un plazo de diez días de ocurridos estos. El MAGA concederá licencia con goce de salario a cinco (5) miembros del Comité Ejecutivo del SITRAMAGA, a designación de éste, en forma permanente, durante el tiempo que duren en sus cargos; dentro de los cuales se incluye las licencias concedidas en el Pacto anterior y en cualquier otra forma anterior al presente Pacto. En caso que los trabajadores (as) dejen los cargos antes relacionados, deberán incorporarse en forma inmediata a sus respectivos puestos de trabajo. **ARTÍCULO 8. REPRESENTANTES DEL MAGA.** Son representantes del MAGA, en sus relaciones con sus trabajadoras y trabajadores: a) El Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación; b) Los Viceministros; c) El Administrador (a) General; d) El Administrador (a) Financiero; e) El Jefe de Presupuesto; f) El Jefe o Jefa de Recursos Humanos. Sin perjuicio de lo anterior, el MAGA puede designar otros representantes y lo hará del conocimiento del*



  
SITRAMAGA en forma escrita; o en su caso, informará de igual manera al SITRAMAGA de cualquier cambio en la denominación de los puestos enlistados. **ARTÍCULO 9. PERSONAL DE CONFIANZA y DE LIBRE REMOCIÓN.** Se consideran puestos de confianza y de libre remoción aquellos que establezca la Junta Mixta, y para lo cual se fija el plazo de 6 meses a partir de la vigencia del presente pacto colectivo para determinarlos. **ARTÍCULO 10. ATENCIÓN RECÍPROCA.** Los representantes del MAGA atenderán previa cita a los representantes del SITRAMAGA, con la mayor brevedad posible y los representantes del SITRAMAGA a los llamados de los representantes del MAGA, para tratar asuntos de urgencia o que demanden solución rápida o inmediata; mediante visita al despacho correspondiente, previo aviso a la otra parte dentro de un plazo prudencial. **ARTÍCULO 11. RESPUESTA A SOLICITUDES.** En aquellos casos en los cuales no exista un plazo establecido en la Ley o en este pacto, ambas partes se comprometen a dar respuesta por escrito a las solicitudes que se hagan, dentro de un plazo no mayor de quince días, atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Aquellos asuntos que por su naturaleza requieran respuesta pronta se gestionarán en el menor plazo posible. En los casos anteriores, se tendrán las consideraciones necesarias hacia los trabajadores cuya sede laboral se encuentra fuera de las instalaciones centrales del MAGA. **ARTÍCULO 12. ASAMBLEA GENERAL.** El MAGA autoriza licencia con goce de salario a los trabajadores afiliados al SITRAMAGA para asistir a una asamblea general, en día hábil, durante el año, la cual podrá ser de carácter ordinario o extraordinario, para lo cual el Comité Ejecutivo del SITRAMAGA informará al Administrador General, como mínimo con setenta y dos (72) horas de anticipación. El MAGA y el SITRAMAGA tomarán conjuntamente las medidas necesarias para no afectar la prestación del servicio y, en su caso, la atención de los usuarios. El MAGA, contribuirá con las cantidades acostumbradas con el Sindicato para la realización de esa asamblea, para




GUATEMALA, C.A.

tal efecto emitirá el acuerdo ministerial correspondiente que ampare el monto que otorgará en concepto de apoyo para: sonido, transporte y alimentación de los assembleístas; la misma será entregada al SITRAMAGA tres días después de su solicitud. Los assembleístas se obligan a firmar los documentos que demuestren su participación en la Asamblea General, mismos que servirán de soporte a los comprobantes que respalden el gasto efectuado. El SITRAMAGA se compromete a liquidar en un plazo máximo de treinta días posteriores a la celebración de la Asamblea, el apoyo económico que sea brindado. **ARTÍCULO 13. DERECHOS ADQUIRIDOS.** Quedan vigentes todos los derechos, costumbres y/o beneficios establecidos a favor de los trabajadores (as) que no estén regulados expresamente en el presente Pacto, que no sean contrarios a la Ley, al orden público y que puedan demostrarse, no se consideran derechos adquiridos los permisos y beneficios concedidos en forma temporal, personal o en caso de emergencia. **ARTÍCULO 14. LEYES FUTURAS.** Conforme el principio constitucional de aplicación de la norma legal más favorable al trabajador (a), el MAGA y el SITRAMAGA, acuerdan observar las disposiciones siguientes: a) Queda entendido que los derechos de los trabajadores (as) derivados de este Pacto o de la costumbre, no se verán afectados por cualquier cambio efectuado en la estructura organizativa del MAGA; b) Si como consecuencia de reformas a las leyes de trabajo, acordadas durante el período de vigencia del presente Pacto, se establecieran derechos y beneficios superiores a los contenidos en este instrumento a favor de los trabajadores (as), se aplicarán aquellos en sustitución de éstos; c) Si por el contrario, las reformas referidas en la literal precedente, implican disminución o reducción de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes las disposiciones del presente Pacto, pero en ningún caso corresponderá doble prestación; y, d) Se entienden que todos los beneficios económicos y sociales que no tienen plazo específico, serán aplicados a partir de la vigencia acordada de este Pacto. **ARTÍCULO**



GUATEMALA, C.A.



*[Handwritten signature]*

**15. DENUNCIA DEL PACTO.** Las partes podrán denunciar el presente Pacto por lo menos con cuatro meses de anticipación a la fecha de la terminación de su vigencia y si la denuncia no se hiciera en tiempo, se prorrogará automáticamente por otro período igual a la vigencia, salvo el caso de no haberla efectuado por causa de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado. Si se prorrogare el plazo de vigencia, el MAGA y el SITRAMAGA negociarán aumentos de salario. **ARTÍCULO 16. FORMA DE LA DENUNCIA.** El SITRAMAGA podrá denunciar el Pacto vigente, en la forma siguiente: a) Por medio de aviso entregado al MAGA; y, b) Por medio de aviso entregado a la Inspección General de Trabajo. Las opciones anteriores se entenderán, sin perjuicio de remitir copia de la denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo establecido en la ley. Para el efecto, el SITRAMAGA deberá adjuntar copia certificada del acuerdo de asamblea general correspondiente y el proyecto de Pacto (Pliego de Peticiones), a negociarse con el MAGA. El MAGA podrá denunciar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la ley. **ARTÍCULO 17. AUSENCIA DE DENUNCIA.** En caso de no efectuarse la denuncia del presente Pacto, seguirán vigentes e inalterables la totalidad de sus disposiciones por otro período igual al pactado, debiendo negociarse únicamente lo referente al incremento salarial. Efectuada la misma, la totalidad de disposiciones del presente Pacto seguirán vigentes e inalterables mientras no haya entrado en vigor el Pacto que lo sustituya. **ARTÍCULO 18. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** Denunciado el presente Pacto, las partes negociarán uno nuevo, siempre que el proyecto de Pacto llene los requisitos legales, se realizará la negociación de un nuevo Pacto, en forma directa y amistosa, dentro del plazo establecido en la ley, con o sin intervención de autoridad de trabajo, a elección de ambas partes y, si por ese medio no se logra un acuerdo, podrá hacerse uso de los procedimientos establecidos en la ley, para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-

*[Handwritten flourish]*

*[Handwritten signature]*



social, a elección de cualquiera de las partes. **ARTÍCULO 19. ESTABILIDAD LABORAL.** El MAGA garantiza la estabilidad laboral para sus servidores públicos, y en consecuencia, solamente cuando exista causa legal y justa de despido, debidamente comprobada, de conformidad con este Pacto y los artículos 48, 54, 55, 76, 77 y 79 de la Ley de Servicio Civil; y 29, 35, 44, 80 y 83 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, podrá dar por terminados los contratos o relaciones de trabajo que lo vinculan con sus trabajadores (as). En caso no se cumpla con el procedimiento establecido en la Ley para la terminación de relaciones de trabajo con causa justa, él o los afectados podrán solicitar que su caso sea revisado en la Comisión Mixta, la cual podrá acordar la reinstalación del trabajador. **ARTÍCULO 20. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES.** Todos los actos o acciones realizadas por las partes en contravención del presente Pacto o las demás disposiciones legales aplicables, serán nulos de pleno derecho. **ARTÍCULO 21. INTERPRETACIÓN.** Para la interpretación del presente Pacto, se observarán obligatoriamente las disposiciones aplicables sobre interpretación contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, Ley del Organismo Judicial y este Pacto. **ARTÍCULO 22. CONDICIONES DE INGRESO.** Son condiciones para ingresar al servicio del MAGA por oposición: a) Que exista una plaza vacante o se proceda a crear una nueva, el MAGA comunicará previamente esta situación al SITRAMAGA y efectuará convocatoria interna para ocupar dichas plazas, en caso de no existir personal con el perfil idóneo para ocupar las mismas se realizará una convocatoria externa. b) Que él o la solicitante reúna los requisitos establecidos para la plaza y en su caso, llenar los requisitos estipulados en la Ley del Servicio Civil y demás disposiciones legales aplicables. c) Satisfechas las condiciones anteriores el o la solicitante deberá presentar los siguientes documentos: 1. Solicitud para aplicar a la plaza; 2. Hoja de vida; 3. Fotocopia de documento válido de



GUATEMALA, C.A.



identidad; 4. Constancia de carencia de antecedentes penales; 5. Constancia de carencia de antecedentes policíacos; 6. Tres cartas de recomendación de carácter laboral. En el caso de los candidatos que no posean experiencia laboral, deberán presentar tres cartas de recomendación de carácter personal. El SITRAMAGA podrá proponer candidatos para llenar plazas vacantes, y, los mismos deberán cumplir con los incisos anteriores del presente artículo. **ARTÍCULO 23. CREDENCIALES.** El MAGA extenderá a cada trabajador (a) una credencial de identificación revalidable anualmente. Dicha credencial deberá de entregarse a cada trabajador en un máximo de treinta días de entrada en vigencia el presente pacto y deberá de contener los siguientes requisitos para su validez: 1. La identificación de la institución. 2. Fotografía del titular. 3. Nombre y apellidos completos del titular. 4. El número de documento personal de identificación. 5. La plaza que ocupa y el lugar de la misma. 6. Fecha de vigencia del documento. 7. Nombre y firma de autoridad competente. 8. Sello del MAGA. **ARTÍCULO 24. INSTRUMENTOS DE TRABAJO.** El MAGA proporcionará anualmente a sus trabajadores (as) los instrumentos de trabajo siguientes: a) A todos los trabajadores con funciones de guardianes: dos uniformes compuestos de camisa y pantalón, dos pares de zapatos para trabajo, dos gorras con visera y dos linternas con baterías. b) A todos los trabajadores de campo (peones y operativos): dos uniformes compuestos de camisa y pantalón, dos pares de botas de hule y una de zapatos para campo de buena calidad, dos gorras con visera; c) A los trabajadores (as) no incluidos en las literales anteriores: Los útiles, instrumentos, equipo de oficina y material necesario para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos cuando pierdan su capacidad de uso para los fines que fueron proporcionados; d) A todos los ayudantes y otros trabajadores que estén expuestos a la lluvia se les entregará dos capas impermeables por la situación del lugar de trabajo y, se les repondrá siempre que la misma hubiera sufrido deterioro, para



lo cual deberán devolver la que antes se le entregó; e) En los lugares donde existe departamento de mantenimiento y guardianes disponer de un casillero (locker) para su uso; f) Se asignarán a las Escuelas de Formación Agrícola los instrumentos necesarios para que los trabajadores y trabajadoras puedan realizar sus actividades de la mejor manera posible de conformidad con la disponibilidad presupuestaria del Ministerio, para lo cual las Escuelas deberán gestionar cada año la inclusión de sus requerimientos en el proyecto de presupuesto anual, con el acompañamiento del SITRAMAGA. En caso no se realicen las gestiones por parte de la personal obligada de cada Escuela, el SITRAMAGA podrá informar al Ministerio para que se tome en consideración las necesidades de cada una de éstas. Todos los uniformes que se entreguen a los trabajadores estarán identificados con el nombre de la institución, el uso de éstos es de carácter obligatorio, considerándose una falta en el servicio el no utilizarlo durante la jornada laboral.

**ARTÍCULO 25. DISPOSITIVO PARA EL CONTROL DE ENTRADAS Y SALIDAS DEL PERSONAL.** El MAGA, se compromete a instalar un dispositivo para controlar el horario de entrada y salida del personal. Dicho dispositivo será colocado en la entrada de los centros de trabajo, por acuerdo de comisión mixta y a solicitud de cualquiera de las partes. Mientras éstos no funcionen, corresponderá a Recursos Humanos, registrar la entrada y salida del personal, así como el control del uso de horario para almorzar. La comisión mixta velará por la creación del manual que regule lo estipulado en el presente artículo. **ARTÍCULO 26. JORNADAS Y DESCANSO DE TRABAJO.** El MAGA se compromete en respetar las jornadas de trabajo establecidas en el inciso g) del artículo 102 de la Constitución Política de la República y el artículo 116 del Código de Trabajo. Dichas jornadas incluirán quince minutos de descanso para la refacción y media hora para el almuerzo. Cuando un trabajador (a) exceda de su jornada laboral ordinaria, por requerimiento de las necesidades del servicio, EL MAGA se obliga a pactar de mutuo



*Camacho*

acuerdo con el (la) trabajador (a) un tiempo compensatorio, equivalente al tiempo laborado de manera extraordinaria. **ARTÍCULO 27. FACULTADES DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN AGRICOLA-EFAS-** El MAGA otorga a las EFAS que funcionan en el país, a través de sus directores, la facultad de proponer de conformidad a sus necesidades, el horario de trabajo en cada una de ellas, tomando en cuenta los factores climáticos y de acuerdo a las funciones docentes de sus trabajadores, con el objeto de armonizar la educación a sus estudiantes y las labores de sus docentes. Para tales efectos, la propuesta de horarios de trabajo del personal docente, administrativo y de servicios, será remitida por el Director de cada EFA a Recursos Humanos del MAGA, a más tardar el 30 de octubre de 2017, para su aprobación mediante Acuerdo Ministerial. Para el buen funcionamiento de las EFAS, el MAGA se compromete a mejorar la infraestructura de dichas escuelas, evitando que las mismas se deterioren por el paso del tiempo. El Director de cada EFA presentará un proyecto de acuerdo a sus necesidades y prioridades. **ARTÍCULO 28. POSITIVIDAD DE LAS LEYES.** El MAGA se compromete a instruir a todo su recurso humano, a efecto de que se cumplan las leyes y reglamentos relativos a la seguridad e higiene laboral y demás leyes de trabajo y previsión social. El SITRAMAGA se compromete a incluir dentro de su planificación estratégica anual, cursos de capacitación para sus afiliados a nivel nacional, los cuales serán gestionados por el Comité Ejecutivo, debiendo previamente programarse con la dependencia competente del MAGA y autorizada por el Despacho Ministerial. **ARTÍCULO 29. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.** El MAGA establecerá las medidas sobre higiene y seguridad laboral que cada centro de trabajo requiera, de conformidad con su reglamento y las normas generales establecidas sobre la materia en el Código de Trabajo y las que haya establecido o establezca el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para el efecto, el SITRAMAGA deberá presentar sus propuestas dentro de un plazo de tres meses, contados

*Camacho*



a partir de la vigencia del presente Pacto, las cuales serán debidamente analizadas por el MAGA e implementadas. **ARTÍCULO 30. SERVICIOS SANITARIOS.** El MAGA se compromete a instalar servicios sanitarios, en el número adecuado para el personal y visitantes, para uso exclusivo de éstos, en todos los lugares y centros de trabajo y mantenerlos en condiciones higiénicas y funcionales; el SITRAMAGA se compromete a realizar campañas sindicales sobre el buen uso de los servicios sanitarios, por lo menos una vez durante el año. **ARTÍCULO 31. MANTENIMIENTO PERIÓDICO.** El MAGA prestará un servicio de mantenimiento adecuado y periódico a sus instalaciones a fin de que los lugares o centros de trabajo, estén en condiciones apropiadas para el desarrollo normal de las labores, tales instalaciones gozarán de las condiciones de higiene establecidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **ARTÍCULO 32. SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN.** El MAGA se compromete a seguir proporcionando para la cafetería de la planta central, un local, agua entubada y purificada, energía eléctrica y gas propano para que sean utilizados por quien preste este servicio a los trabajadores (as) de dicho centro de trabajo. Asimismo se compromete a dar mantenimiento a las instalaciones de cafetería y conservarlas debidamente acondicionadas con las mesas, sillas, agua purificada, refrigeradora, horno micro ondas y cafetera, para lo cual también el SITRAMAGA se compromete a velar por que los trabajadores (as) den un buen uso a los bienes descritos anteriormente. En los lugares donde se estime necesario y conveniente seguirán operando las casetas, bajo la supervisión de las Autoridades Administrativas del MAGA y la colaboración del SITRAMAGA. El precio de venta de los alimentos preparados y otros servicios que se presten, dentro de las instalaciones del MAGA, se definirán en la Comisión Mixta. Cualquier controversia que surja con relación a la prestación de estos servicios, será resuelta, en forma definitiva, por la Comisión Mixta. Si en otros centros de



GUATEMALA, C.A.

*Laura*  
trabajo fuera necesario contar con esta prestación, las condiciones se definirán por los representantes locales del MAGA y del SITRAMAGA. En el caso específico de las Escuelas de Formación Agrícola -EFAS- que funcionen como internado, el MAGA brindará a sus trabajadores los tiempos de alimentación que correspondan a sus horarios de trabajo.

**ARTÍCULO 33. SERVICIO DE TRANSPORTE PARA LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN AGRÍCOLA.**

El MAGA se compromete de manera progresiva a proporcionar un AUTOBUS, en buenas condiciones de funcionamiento, para el servicio de transporte de los estudiantes de las Escuelas de Formación Agrícola, a los lugares donde realizan sus actividades académicas y de campo, así como de un lugar específico de abordaje hacia la escuela y viceversa.

**ARTÍCULO 34. DIAS DE ASUETO Y LICENCIAS.**

El MAGA reconoce como días de asueto con goce de salario para sus trabajadores (as) el uno de enero, el miércoles santo, el jueves santo, el viernes santo, el día veintiséis de abril para las trabajadoras que desempeñen función secretarial, el uno de mayo, el diez de mayo para las madres trabajadoras, 13 de junio día (sic) día del aniversario del Sindicato para los trabajadores que están afiliados al SITRAMAGA, el día diecisiete de junio día del padre, para los padres trabajadores, el veinticinco de junio para las y los educadoras (es) para el hogar, el treinta de junio, el quince de septiembre, el veinte de octubre, el uno de noviembre, tres de diciembre día del Sector Público Agrícola, el veinticuatro, veinticinco y el treinta y uno de diciembre, el veintiuno de mayo día del aniversario del MAGA, y con el mismo carácter la fiesta titular de la localidad y el día del ingeniero agrónomo únicamente para las personas que acrediten poseer el título universitario de Ingeniero-a agrónomo. También se respetarán los días de asueto establecidos por medio de acuerdos gubernativos específicos. Cuando el día de cumpleaños del trabajador (a) coincida con día inhábil o de asueto, se trasladará para el día hábil inmediato anterior o posterior. Cuando algún día de asueto coincida con un día

*Magud*



*inhábil, el goce del mismo se correrá al día hábil siguiente o anterior inmediato, lo cual será establecido por la autoridad superior del MAGA. **ARTÍCULO 35. VACACIONES.** El MAGA concederá a sus trabajadores (as), un período vacacional por cada año de servicios continuos de hasta treinta y tres días hábiles o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con la siguiente tabla: a) Para quienes tengan menos de dos (2) años: 20 días hábiles, o los días que en forma proporcional les correspondan conforme la ley; b) Para quienes tengan dos (2) años cumplidos y menos de cinco (5) años: 21 días hábiles; c) Para quienes tengan cinco (5) años cumplidos y menos de siete (7) años: 23 días hábiles; d) Para quienes tengan siete (7) años cumplidos y menos de diez (10) años: 25 días hábiles; e) Para quienes tengan diez (10) años cumplidos y menos de quince (15) años: 27 días hábiles; f) Para quienes tengan quince (15) años cumplidos y menos de veinte (20) años: 30 días hábiles; y g) Para quienes tengan veinte (20) años cumplidos o más: 33 días hábiles. Aquellos trabajadores (as) que acrediten ante Recursos Humanos que trabajan actualmente en situación de riesgo o en lugares que los haga propensos a adquirir enfermedades profesionales o que hayan trabajado en dichas situaciones dentro de un plazo de seis meses anteriores a la presentación de su solicitud, gozarán de un período vacacional de treinta días hábiles, sin importar sus años de servicio, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo No. 841-89. **ARTÍCULO 36. CALENDARIO DE VACACIONES.** El MAGA formulará durante el mes de enero de cada año, un calendario de vacaciones por cada unidad o centro de trabajo, el cual se hará del conocimiento de cada trabajador. Los casos en que exista inconformidad, serán resueltos por la Comisión Mixta. **ARTÍCULO 37. INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA O POR DESPIDO INJUSTIFICADO** Cuando un trabajador renuncie o sea despedido, en forma injustificada, el MAGA le otorgará una prestación en dinero, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados y la parte proporcional que*



*San*

corresponda. El trabajador, en el caso de renuncia, deberá notificar su decisión a Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato, en un plazo no menor de quince (15) días previos a que se haga efectiva la misma. El pago de la indemnización que corresponda se hará efectivo, previa solicitud del trabajador hasta en un plazo máximo de sesenta (60) días posteriores a la fecha de la formal entrega del puesto y de los bienes a su cargo conforme su tarjeta de responsabilidad. **ARTÍCULO 38. REUNIONES DE COORDINACIÓN.** El MAGA para coordinar en mejor forma el desempeño de las labores que realiza el personal en los diferentes lugares o centros de trabajo, cuando sea necesario o cuando menos cada tres meses, efectuará reuniones entre los jefes y subalternos con el objeto de ilustrar e intercambiar opiniones y puntos de vista con relación a la forma de desempeño de las labores y lograr con ello mayor armonía, seguridad, eficiencia y rendimiento. **ARTÍCULO 39. CAPACITACIÓN.** El MAGA por medio de Recursos Humanos se compromete a elaborar un programa anual de capacitación para su personal, acorde a las necesidades del servicio; y, asignará los recursos necesarios para su implementación, de conformidad con sus disponibilidades presupuestarias y financieras. De igual forma el MAGA se compromete a difundir de manera nacional el programa de capacitación elaborado, a fin que los (las) trabajadores (as) puedan conocerlo con la debida anticipación para fomentar su participación. La institución que imparta la capacitación, entregará a los trabajadores (as) constancia de participación correspondiente, una copia o fotocopia de ésta será presentada por el interesado a Recursos Humanos para incorporarla al expediente del trabajador (a). Cuando la capacitación sea por cuenta del trabajador (a), a nivel medio o universitario, éste gozará de permiso con goce de salario acorde al tiempo necesario para asistir a sus evaluaciones finales, previa comprobación de ser estudiante regular. El MAGA previa solicitud del interesado y análisis de Recursos Humanos sobre cada caso, podrá autorizar

*R*

*Magda*



la participación a sus trabajadores (as) en cursos y talleres de capacitación a nivel nacional e internacional, siempre que éstos tengan relación con las políticas sectoriales y el desempeño de las funciones del solicitante. En caso de controversia, en relación a lo establecido en éste párrafo, el trabajador que se considere afectado, podrá acudir a la Comisión Mixta y ésta decidirá en definitiva. **ARTÍCULO 40. PERMISOS CON GOCE DE SALARIO.** El MAGA concederá a los trabajadores (as) permiso con goce de salario en los casos siguientes: a) Para atender citaciones de las autoridades judiciales y administrativas por el tiempo que sea necesario, para cuyo efecto deberá acompañar copia de la citación; b) En caso de muerte del cónyuge o conviviente, hijos (as) y padres del trabajador, seis (6) días hábiles. Si el fallecimiento acaeciera en otro departamento de la República, distinto a donde labora el trabajador, se podrá adicionar hasta dos (2) días hábiles más, previa solicitud del trabajador; c) En caso de fallecimiento de hermanos (as) tres (3) días hábiles; d) En caso de fallecimiento de abuelos o suegros tres (3) días hábiles; e) Para el varón trabajador, por nacimiento de un hijo (a), seis (6) días hábiles. Este permiso, previa solicitud del trabajador, se podrá ampliar hasta un máximo de cinco (5) días hábiles, en caso surja una complicación que ponga en peligro la vida de la madre o hijo (a), lo que deberá ser debidamente comprobado, mediante certificación médica extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o médico particular; f) Por matrimonio del trabajador (a) seis (6) días hábiles; g) Para asistir a las consultas con el médico del MAGA y/o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el tiempo que sea necesario, deberá presentarse la constancia correspondiente; En caso de hospitalización por enfermedad de los padres, cónyuge o conviviente o hijos (as) del trabajador, se podrá conceder hasta un máximo de tres (3) días hábiles, según informe o constancia respectiva; e, h) A los trabajadores del MAGA que estudien, una carrera universitaria sea esta de nivel técnico, licenciatura, maestría o doctorado, se les

13



GUATEMALA, C.A.

*[Handwritten signature]*

concederá licencia con goce de salario de 30 (treinta) días calendario, para la preparación de exámenes profesionales, con el fin de obtener el título académico correspondiente. Los trabajadores que hagan uso de este derecho no podrán solicitar permiso para el mismo fin basados en artículo 60 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Queda entendido que los permisos anteriormente descritos se gozarán estrictamente de acuerdo a la fecha y las causales en que ocurra el hecho que las motiva, las cuales deberán ser debidamente justificadas. Se establece que el uso indebido de cualesquiera de los permisos antes mencionados, se considerará un acto de mala fe del trabajador (a) que generará causa justa de despido. **ARTÍCULO 41. VIATICOS.** EL MAGA se compromete a hacer efectivos los viáticos de conformidad con la ley vigente, antes que los trabajadores salgan a cumplir con su trabajo, debiendo los responsables administrativos garantizar sin obstáculos la entrega de los mismos. Se conviene que para la autorización del pago de viáticos se entenderá como lugar permanente de sus labores, en el centro o, lugar de trabajo en el que el trabajador preste sus servicios. El MAGA y el SITRAMAGA convienen conformar en el mes de enero de 2018 una comisión integrada por dos representantes de cada una de las partes, dicha comisión se encargará de realizar un estudio para determinar la forma legal de incrementar el monto de los viáticos que se pagan a los trabajadores del MAGA, siempre y cuando los montos de los viáticos que se asignen no sean superados por Acuerdo Gubernativo. **ARTÍCULO 42. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.** El MAGA acepta como válida la certificación extendida por médico particular colegiado, que se presente a Recursos Humanos con copia al Jefe Inmediato Superior para justificar la ausencia del trabajador (a), por motivo de enfermedad, hasta por tres (3) días hábiles. Esta justificación únicamente será admitida una (1) vez dentro de un período de cuatro (4) meses. Si la enfermedad excediere de tres (3) días hábiles, el trabajador deberá acogerse al régimen de suspensiones del Instituto Guatemalteco de

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



*Seguridad Social. El SITRAMAGA realizará una campaña de concientización para todo el personal a nivel nacional, por lo menos dos (2) veces al año, sobre los requisitos que deberán reunir los certificados médicos para ser admisibles. **ARTÍCULO 43. LACTANCIA MATERNA.** El MAGA se compromete a conceder a las madres trabajadoras, en época de lactancia, una hora y media diaria, para que puedan lactar a sus hijos, por un período de dieciocho meses. Dicha hora y media se distribuirá en la forma más conveniente para la interesada, de común acuerdo con el jefe inmediato, quien informará a Recursos Humanos de lo convenido. La licencia se concederá a partir del día en que la madre retorne a sus labores de su descanso post-natal salvo que por prescripción médica dicho período de lactancia deba prolongarse. **ARTÍCULO 44. PERMUTAS Y TRASLADOS.** El MAGA se compromete a respetar lo establecido en la Ley de Servicio Civil y el presente Pacto colectivo, en relación a las permutas y traslados. Las permutas pueden ser solicitadas por los trabajadores interesados y/o acordadas por la autoridad nominadora del MAGA. Los traslados también podrán concederse cuando lo requieran las necesidades del servicio y de conformidad con los intereses de la institución, siempre y cuando no se afecte la condición socio-económica del trabajador y la de su familia, en los casos siguientes: a) Solicitud del trabajador interesado; y, b) Por decisión de la autoridad nominadora. En caso de desacuerdo este será resuelto por la Comisión Mixta. La solicitud a que se refiere el inciso a) del presente artículo, deberá resolverse en un plazo no mayor de 15 días hábiles. **ARTÍCULO 45. SUSPENSIÓN DE TRABAJO POR ACCIDENTE ACORDADA POR EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.** El MAGA se compromete a pagar a los trabajadores (as), en caso de suspensión por accidente acordada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la parte proporcional que complementa el salario ordinario y las bonificaciones o cualquier otro ingreso que tenga el trabajador bajo cualquier otro concepto. Siempre y cuando esté*



*Laura*

sujeto a descuento por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **ARTÍCULO 46. SERVICIOS MÉDICOS.** El MAGA mantendrá la Clínica Médica ocupacional que presta servicios a los trabajadores (as) que lo requieran dentro de las instalaciones del MAGA en el edificio Monja Blanca, con los servicios profesionales de un Médico y Cirujano, para prestar los servicios de emergencia que se requiera durante la jornada laboral en las instalaciones referidas, proporcionando el inicio del tratamiento requerido en forma gratuita. EL MAGA se compromete a que la clínica esté equipada con los medicamentos mínimos necesarios para estas eventualidades y para realizar cirugías menores. El MAGA contratará otro Médico y Cirujano para atender al personal ubicado en las instalaciones de los edificios Flor del Café y La Ceiba, situados en el departamento de Guatemala y un Médico y Cirujano adicional para poder prestar los servicios de manera itinerante en las Sedes Departamentales y otras dependencias del MAGA. Para tal fin se hará un programa de visitas acordado conjuntamente con el SITRAMAGA. El MAGA contratará un profesional de la odontología para la atención de servicios de diagnóstico, extracción, limpieza, rellenos, sellos y empaste. Para el caso de las Escuelas de Formación Agrícola, el MAGA se compromete a habilitar las enfermerías existentes para que atiendan tanto al personal como a los alumnos. **ARTÍCULO 47. GASTOS FUNERARIOS.** El MAGA se compromete a otorgar en caso de fallecimiento del trabajador (a) en concepto de prestación por gastos funerarios, la cantidad de QUINCE MIL QUETZALES EXACTOS (Q 15,000.00) a favor de su beneficiario debidamente acreditado, quien deberá presentar declaración jurada y certificado de defunción. EL MAGA a través de Recursos Humanos se compromete a elaborar un procedimiento para agilizar el pago anteriormente descrito. **ARTÍCULO 48. PRESTACIÓN DE ORDEN RECREATIVO.** El MAGA se compromete a otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de CUARENTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q 45,000.00) para apoyar las actividades recreativas y deportivas de los trabajadores.

*Ingrid*



Dicha cantidad se entregará al SITRAMAGA en el mes de MARZO de cada año, obligándose éste a presentar la liquidación correspondiente. **ARTÍCULO 49 BONO ESCOLAR.** El MAGA se compromete a otorgar la suma de DOS MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q 2,500.00 en el mes de noviembre de 2017 y 2018, a todos sus trabajadores en concepto de este bono. **ARTÍCULO 50. BONIFICACIÓN ANUAL.** El MAGA otorgará a todos sus trabajadores (as) bajo los renglones presupuestarios 011, 022 y 031 una bonificación anual de DOCE MIL QUETZALES, (Q12,000.00) en los años 2017 y 2018. El pago del bono se fraccionará en tres (3) cuotas en los meses de Marzo, Junio y Septiembre de los años indicados. Para todos aquellos trabajadores que no hayan laborado completo el período del año 2017, percibirán proporcionalmente al tiempo servido el pago del bono. **ARTÍCULO 51. INCENTIVO POR TIEMPO DE SERVICIO.** El MAGA otorgará a los trabajadores (as) que posean un expediente laboral carente de sanciones disciplinarias, un incentivo económico por tiempo de servicios, como a continuación se describe: 10 años Q 3,000.00 14 años Q 4,500.00 20 años Q 6,000.00 25 años Q 7,000.00 El presente artículo no es de carácter retroactivo y surte efecto a partir de la entrada en vigencia del presente Pacto. Sin embargo a los trabajadores que tengan más de 25 años de servicio les corresponde por única vez la cantidad de SIETE MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q 7,500.00) la cual será efectiva durante el año dos mil diecisiete. Para gozar de este beneficio los trabajadores deberán presentar su solicitud por escrito. **ARTÍCULO 52. NIVELACION AL SALARIO MINIMO:** De conformidad con lo establecido en la Ley, todo trabajador debe gozar del salario mínimo. El MAGA se compromete a que ningún trabajador de su Ministerio devengará un salario menor al mínimo establecido para todos los trabajadores del sector Público y Privado. **ARTÍCULO 53. BONO POR RESPONSABILIDAD:** El MAGA y el SITRAMAGA convienen en el mes de enero del año 2018 a crear una comisión, integrada



*[Handwritten signature]*

por tres delegados de cada una de las partes, para que realicen el estudio técnico que determine los niveles de responsabilidad de los trabajadores del MAGA y realizar las gestiones para otorgar dicho bono. **ARTÍCULO 54. DÍA DEL TRABAJADOR:** El MAGA, en conmemoración del Día Internacional del Trabajo y reconociendo la importancia que tienen todos los trabajadores del Ministerio, se compromete a realizar las gestiones administrativas y presupuestarias que sean necesarias para otorgar un bono de TRES MIL QUETZALES (Q 3,000.00), para hacerse efectivo en la última semana del mes de abril del año 2017. **ARTÍCULO 55. SEGURO DE VIDA:** El MAGA contratará según sus posibilidades presupuestarias y financieras un servicio de SEGURO DE VIDA con la aseguradora de mejor conveniencia, con el propósito de cubrir a todos sus trabajadores. El pago de dicha póliza será cubierta por el MAGA. **ARTÍCULO 56. ANIVERSARIO DEL SINDICATO:** El MAGA se compromete otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de SESENTA MIL QUETZALES (Q 60,000.00), para la celebración de su aniversario el 13 de junio de cada año, contra la presentación de la documentación de soporte requerida por la Administración Financiera del MAGA. **ARTÍCULO 57. PREFERENCIA A LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES.** En caso de fallecimiento o renuncia por jubilación de un trabajador (a), el MAGA se compromete a considerar una plaza a un hijo (a) o esposo (a) de este (a), o hermano (a), de acuerdo a sus capacidades, calidad y de conformidad con el Artículo: 22 del presente Pacto. En caso de incumplimiento del presente artículo, se conviene en que los afectados pueden acudir a la Comisión Mixta y ésta resolverá la controversia. **ARTÍCULO 58. COMISIÓN MIXTA.** La Comisión Mixta tiene la finalidad de estudiar y solucionar las discrepancias en la interpretación de la ley, de este Pacto y de los Conflictos individuales o colectivos derivados de la prestación de servicios personales o ejecución concreta del trabajo. **ARTÍCULO 59 INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA.** La Comisión Mixta está integrada por dos (2) representantes

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



titulares y dos (2) suplentes, nombrados por el MAGA; y dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes, nombrados por el Comité Ejecutivo del SITRAMAGA. Dichos miembros serán sustituidos cuando las partes que los hayan nombrado lo crean conveniente. Los miembros titulares de la Comisión Mixta tendrán derecho a voz y voto, los miembros suplentes tendrán derecho a participar en las reuniones con voz y tendrán derecho a voto únicamente cuando actúen como titulares. La Comisión Mixta tratará los asuntos que se le presenten buscando la conciliación de los intereses de las partes o de los trabajadores (as) interesados (as), emitiendo sus resoluciones o recomendaciones por consenso y en los casos cuando no exista acuerdo, se podrá prorrogar el plazo para seguir conociendo del asunto, en una próxima reunión; si no existe acuerdo se dará por agotado el procedimiento de Comisión Mixta, quedando a salvo el derecho del trabajador o de las partes de acudir a las instancias correspondientes. **ARTÍCULO 60. COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA.** La Comisión Mixta tendrá competencia, en los casos siguientes: a) El conocimiento de los conflictos laborales no resueltos en la instancia del arreglo directo entre el jefe inmediato y el trabajador y/o trabajadores; b) El estudio y solución de los conflictos laborales que afecten derechos de las partes; c) La interpretación de las normas legales de trabajo, reglamentos y la presente Ley Profesional, a efecto de solucionar conflictos laborales; d) Como órgano de consulta no vinculante de asuntos laborales; e) Conocer y resolver sobre procedimientos de despido de trabajadores que sean sometidos a su conocimiento por éstos o el SITRAMAGA, previo a emitir la resolución definitiva. La Comisión Mixta conocerá de asuntos o conflictos en los cuales la autoridad nominadora del Ministerio hubiese dictado acuerdo o resolución definitiva, cuando afecte intereses de los trabajadores, sin perjuicio de hacer uso de las impugnaciones mediante los recursos y acciones señaladas en la ley. **ARTÍCULO 61. REUNIONES DE LA COMISION MIXTA.** La Comisión Mixta se reunirá en las oficinas



*[Handwritten signature]*

administrativas designadas por las autoridades del MAGA o en cualquier otro lugar acordado por las partes, una (1) vez por mes, en horas hábiles, debiendo los delegados de las partes, presentar, por lo menos con dos (2) días de anticipación una agenda a tratar. En caso de urgencia, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito una sesión extraordinaria para conocer los asuntos que la motiven; dicha sesión se podrá realizar ese mismo día o dentro de los dos (2) días siguientes de presentada la solicitud. Las sesiones de Comisión Mixta no excederán de 4 horas, excepto acuerdo de las partes. **ARTÍCULO 62. INCUMPLIMIENTO Y VIOLACIÓN DEL PACTO.** Como un mecanismo de prevención de conflictos, las partes convienen en tratar dentro de la Comisión Mixta que es una instancia de negociación por la vía directa, tal y como lo establece el presente instrumento, cualquier asunto relacionado con el incumplimiento o violación del presente pacto. En caso que no sea resuelto en Comisión Mixta, la parte que se considere afectada podrá ejercer el derecho a plantear el conflicto colectivo económico social correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 374 al 413 del Código de Trabajo y demás disposiciones legales aplicables. **ARTÍCULO 63. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.** Después de notificada una sanción o despido al trabajador por parte del MAGA, el trabajador cuenta con treinta días hábiles para acudir a la Comisión Mixta y presentar su asunto; transcurrido dicho plazo prescribirá su derecho para acudir a dicha comisión. A partir del momento en que un trabajador (a) someta su caso a la Comisión Mixta, se interrumpirá la prescripción legal hasta que se resuelva en definitiva su caso o se dé por finalizado el mismo por no llegar a ningún acuerdo o convenio entre los miembros de dicha comisión. **ARTÍCULO 64. VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO.** Para formarse un mejor criterio del problema a tratar, los miembros de la Comisión Mixta, podrán visitar, cuando el caso lo amerite, los distintos centros de trabajo en los cuales se planteen conflictos laborales de su competencia. Para dicho fin, los

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



*miembros deberán recibir las facilidades necesarias por parte de las autoridades del MAGA. **ARTÍCULO 65. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN MIXTA.** Los acuerdos que se emitan en Comisión Mixta dentro del ámbito de su competencia, serán respetados por las partes. Entendiéndose que no es competencia de la Comisión Mixta los asuntos propios de la administración. **ARTÍCULO 66. REQUISITOS DE LAS ACTAS DE COMISIÓN MIXTA.** Los integrantes de la Comisión Mixta dejarán constancia de los puntos tratados y en su caso, de los acuerdos alcanzados, por medio de acta lacónica suscrita por ambas partes, en cuatro ejemplares, que contendrá los requisitos siguientes. a) Determinación del lugar, fecha de sesión y del lapso de tiempo dentro del cual se haya celebrado; b) Los nombres completos de los delegados asistentes y de las personas que participen y la calidad con que lo hacen; c) Los asuntos tratados; d) Acuerdos alcanzados; e) En caso de no alcanzar acuerdos, se hará constar tal circunstancia y las partes; f) por separado podrán manifestar los argumentos en que sustente su desacuerdo; y g) Firmas de los delegados asistentes. De los cuatro ejemplares del acta el primero quedará en poder del MAGA; el segundo en el SITRAMAGA; el tercero, que éste último, se obliga a hacer llegar, a la Inspección General de Trabajo; y el cuarto, para Recursos Humanos del MAGA. **ARTÍCULO 67. INGRESO A LAS LABORES.** Todos los trabajadores (as) están obligados a presentarse puntualmente a sus labores. Con referencia a las faltas de puntualidad en el trabajo, se considerará llegada tardía la presentación al trabajo quince (15) minutos después de la hora señalada para el ingreso, de conformidad con el respectivo horario de labores. **ARTÍCULO 68. SANCIONES.** En caso de incumplimiento de los trabajadores de las normas y reglamentos establecidos, con relación a la prestación del servicio o trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, su Reglamento y este Pacto. Mientras dure el procedimiento disciplinario que corresponda, al evacuar la audiencia conferida para*



*[Handwritten signature]*

presentar sus justificaciones y aportar las pruebas pertinentes a su defensa, el trabajador podrá pedir la intervención y conocimiento de su caso por la comisión Mixta, caso en el cual, Recursos Humanos con informe resumido de lo actuado y con su recomendación o dictamen, lo trasladará a la comisión Mixta para los efectos correspondientes. Queda a salvo el derecho del trabajador de solicitar por la vía de los incidentes su reinstalación en caso de considerar que la sanción carece de fundamento. **ARTÍCULO 69.**

**IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES.** Para las impugnaciones que correspondan, se utilizarán los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento; salvo que este Pacto establezca un procedimiento específico. **ARTÍCULO 70.**

**INAMOVILIDAD.** El MAGA reconoce a los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo y Comisionados Sindicales del SITRAMAGA, el derecho de inamovilidad que consiste en no ser despedidos durante el tiempo que duren sus mandatos y hasta veintidós (22) meses después de haber cesado en el desempeño de sus respectivos cargos, salvo que incurran en causa justa de despido, debidamente comprobada en juicio ordinario de trabajo. **ARTÍCULO 71. DERECHO DE REUNION.** El MAGA reconoce el derecho de los miembros del Comité Ejecutivo del SITRAMAGA para que puedan celebrar reuniones de índole sindical, con los trabajadores (as) en los locales o áreas de los diferentes lugares o centros de trabajo que sean designados por la Unidad Administrativa o la autoridad administrativa correspondiente para el efecto siempre que los trabajadores (as) no se encuentren realizando tareas imposibles de suspender. Para el efecto, deberá darse aviso a los jefes inmediatos, por lo menos, con dos (2) días de anticipación y contar con la autorización correspondiente. Por su parte, el SITRAMAGA se obliga a realizar estas reuniones en forma programada, en el menor tiempo posible. **ARTÍCULO 72.**

**ACCIÓN SINDICAL.** El MAGA reconoce el derecho del Comité Ejecutivo del SITRAMAGA de ingresar a los lugares de trabajo, con el propósito de constatar el

*[Handwritten signature]*



*cumplimiento del presente Pacto, de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social y demás disposiciones legales laborales aplicables. **ARTÍCULO 73. INFORMACIÓN.** El MAGA permitirá al SITRAMAGA que informe, por los medios que éste estime pertinente, a los trabajadores (as) de sus actividades sindicales, sin que esto altere el normal desarrollo de las actividades laborales. **ARTÍCULO 74. CUOTAS SINDICALES.** El MAGA a solicitud del SITRAMAGA, descontará del salario de los trabajadores (as) afiliados a la organización, con base en la nómina de los trabajadores afiliados al SITRAMAGA, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias establecidas en los estatutos o acordados en Asamblea General, para el efecto el SITRAMAGA deberá entregar una copia de la nómina de sus afiliados a Recursos Humanos, en un plazo no mayor de quince días hábiles después de la entrada en vigencia del presente Pacto. Para efectos de los descuentos, el MAGA a través de Recursos Humanos efectuará o suspenderá el descuento en concepto de cuota sindical, únicamente a requerimiento del SITRAMAGA. **ARTÍCULO 75. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA CAPACITACIÓN SINDICAL.** En los casos que surja la posibilidad de asistir a cursos de capacitación sindical, nacionales o internacionales, debidamente acreditados, el MAGA concederá licencia con goce de salario, a un máximo de tres (3) miembros del SITRAMAGA y hasta por cuatro meses, en un mismo año. **ARTÍCULO 76. SEDE SINDICAL.** El MAGA se compromete a remodelar las oficinas y salones destinados para la sede sindical del SITRAMAGA y sus filiales, dotándolas de mejor equipo e insumos, situadas en la doce avenida, diecinueve guion (sic) cero uno de la zona uno de la ciudad capital de Guatemala y en el interior del país. En todo caso, el MAGA se compromete a que en ningún momento el SITRAMAGA se quede sin su respectiva Sede Sindical. **ARTÍCULO 77. APOYO SINDICAL.** El MAGA reemplazará en el menor tiempo posible, a solicitud del SITRAMAGA cualquiera de los vehículos del Ministerio, que el SITRAMAGA tiene asignados para el desarrollo de sus*



  
actividades sindicales, cuando estos no se encuentren en buenas condiciones de funcionamiento, además, cambiará anualmente el juego de llantas de cada vehículo, incluyendo la llanta de repuesto si se comprueba su desgaste. En casos de reparación de los vehículos, se repararán en un plazo no mayor de treinta días. Asimismo, prestará el mantenimiento necesario y, entregará una cuota mensual de combustible para todos los vehículos asignados de CINCO MIL QUETZALES (Q. 5,000.00), a partir de la entrada en vigencia del presente pacto. El SITRAMAGA hará uso de estos vehículos de conformidad con el Manual de Normas y Procedimientos de la Unidad Administrativa del MAGA y en el contexto de las regulaciones de responsabilidad del Reglamento de Inventarios de los bienes muebles de la administración pública y cualquier otra disposición aplicable.

**ARTÍCULO 78. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (AS).** Son obligaciones de los trabajadores (as): a) Colaborar eficazmente en el cumplimiento de las funciones y objetivos del MAGA, previstos en cualquier disposición legal, a través de una actitud positiva hacia el trabajo y la práctica de buenas costumbres; b) Cumplir con las normas establecidas en el presente Pacto, además de las obligaciones inherentes al cargo determinadas por disposiciones legales laborales, aplicables al MAGA; c) Atender las instrucciones que les impartan las autoridades superiores del MAGA y/o sus jefes inmediatos, en todo caso se dará prioridad a las instrucciones emitidas por el Despacho Ministerial, cuando estén basadas en ley; d) Observar el debido respeto y cordialidad en el trato al público, así como a las autoridades superiores y demás trabajadores (as) del MAGA; e) Asistir con puntualidad a sus labores, ejecutar el trabajo que les sea asignado con eficiencia, eficacia, cuidado y esmero; guardar la confidencialidad correspondiente sobre los asuntos propios del trabajo que desarrollan o los asuntos propios del MAGA y mantener una buena apariencia personal; f) Participar en los programas de adiestramiento que sean organizados para su capacitación y someterse a las pruebas que





en ellos se establezcan; Proporcionar dentro de un término prudencial, la información relacionada con asuntos laborales a las Unidades: Administrativa, Financiera y a la Comisión Mixta o por requerimiento de autoridad competente dentro de su área de trabajo; así como, lo que sea requerido conforme lo que establece la Ley de Acceso a la Información Pública; g) Atender correcta y eficientemente las solicitudes de prestación de servicios para el público dentro del límite de sus atribuciones; h) Prestar el auxilio y colaboración necesarios en caso de siniestro o emergencias, cuando las personas y/o los bienes del MAGA se encuentren en peligro; i) Cumplir todas las medidas preventivas de higiene y seguridad en el trabajo, que prescribe el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el MAGA, este Pacto y cualquier otra disposición legal al respecto; j) Velar por el cuidado, mantenimiento y buena conservación de la maquinaria, vehículos y equipo del MAGA; k) Restituir al MAGA los bienes y materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles, que se les proporcionen para el trabajo, salvo desgaste producido por el uso normal y prudente de los mismos; y l) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres que afecten el prestigio del MAGA. **ARTÍCULO 79. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES (AS).** Son prohibiciones para los trabajadores (as), y actos sujetos de sanción de acuerdo a la ley, los siguientes: a) Hacer discriminaciones por razones de orden político, social, económico, religioso, racial, de género o de preferencia sexual, que perjudiquen o favorezcan a los trabajadores (as); así mismo, utilizar términos discriminatorios para el trato con los compañeros (as) de trabajo; así como, acoso a los compañeros (as); b) Usar la autoridad de funcionarios o empleados públicos para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos del MAGA a dedicarse a actividades religiosas, político c) partidistas o que éstos (as) realicen actos a favor o en contra de partido político o religión alguna dentro de su función como trabajador (a) del MAGA; d) Solicitar



*Laura*

*o recibir dádivas o recompensas de otros trabajadores (as) del MAGA o de particulares, con el fin de ejecutar o abstenerse de ejecutar con mayor esmero o retardo, cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones; e) Abandonar el trabajo en horas de labores, sin causa justificada o sin permiso de su jefe inmediato o de quien lo sustituya, salvo urgencias o emergencias debidamente comprobadas; f) Asistir al trabajo bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes o cualquier otra sustancia análoga; o consumirlas en el área de trabajo, excepto medicamentos prescritos por médicos, debidamente comprobado, lo que el trabajador (a) deberá notificar oportunamente a su jefe inmediato superior, acompañando la certificación de médico particular u oficial, para que éste tome las medidas pertinentes, sin perjuicio de lo que al respecto establezca la ley; Usar el equipo, herramientas y vehículos del MAGA para fines particulares, personales o diferentes de aquellos a que estén normalmente destinados; g) Utilizar el tiempo de labores en actividades tales como: juegos de azar, usura, ventas, cobros o cualquier otra actividad incompatible con sus atribuciones. Así mismo, solicitar o recaudar directa o indirectamente, contribuciones o suscripciones no autorizadas por la ley o los reglamentos. Se exceptúan las colectas con fines humanitarios, debidamente autorizadas por la autoridad del MAGA; h) Desempeñar cargos en una misma oficina, sección o departamento del MAGA, los cónyuges, convivientes y parientes dentro de los grados de ley, cuando exista relación inmediata de jerarquía y/o que las funciones impliquen fiscalización o manejo de fondos; i) Violar o permitir que se violen las disposiciones contenidas en el Pacto, mientras se i) -sic- desempeñe un puesto; y j) Eliminar o manipular inadecuadamente la información digital que se genere en el equipo propiedad del MAGA, destruir o alterar la información física a la que el trabajador (a) tenga acceso en el desempeño de sus funciones. Las prohibiciones anteriores, se establecen sin perjuicio de otras reguladas en las disposiciones legales aplicables.*

*2*

*Amigd*



**ARTÍCULO 80. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL MAGA.** Son obligaciones y prohibiciones del MAGA, las establecidas para los patronos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, este Pacto y las demás Leyes de Trabajo y Previsión Social. **ARTÍCULO 81. CONVIVIO NAVIDEÑO.** El MAGA, tal como ha acostumbrado, celebrará un convivio navideño en el mes de diciembre de cada año, para sus trabajadores, sin discriminación alguna. Además, entregará regalos a los hijos (as) de los trabajadores (as) del MAGA, diplomas de reconocimiento y canastas navideñas. El MAGA Y EL SITRAMAGA nombrarán una comisión específica para la realización de los preparativos del convivio navideño y cumplimiento de lo pactado. **ARTÍCULO 82. VIVIENDA.** El MAGA apoyará las gestiones del SITRAMAGA orientadas a la realización de proyectos de vivienda para sus trabajadores y trabajadoras, para lo cual se conformará una comisión específica. **ARTÍCULO 83. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA.** El MAGA, promoverá la actualización de la clasificación de puestos y salarios que corresponde a su personal profesional, técnico, administrativo y operativo, según las disposiciones legales. Para el cumplimiento del presente artículo, el MAGA conformará una Comisión con el SITRAMAGA a más tardar los primeros quince días después de la entrada en vigencia del presente Pacto, con el fin de apoyar esta reclasificación e implementar y fortalecer la carrera administrativa. La comisión se conformará con dos miembros titulares y dos suplentes por cada una de las partes. **ARTÍCULO 84. PERSONAL POR JORNALES.** El MAGA se compromete a realizar todas las gestiones correspondientes para trasladar al personal por planilla que solicite su incorporación al Renglón Presupuestario 011 (Personal Permanente), previo análisis de cada caso concreto, realizado por Recursos Humanos. El MAGA informará al SITRAMAGA sobre las acciones realizadas para el efecto. **ARTÍCULO 85. PREFERENCIA PARA**



*Lara*

**EJECUTAR PROGRAMAS ESPECIALES.** El MAGA dará prioridad a sus trabajadores, de acuerdo a su capacidad y ubicación laboral para trabajar en la ejecución de programas especiales, cuando existan y cuando de conformidad con la ley se establezcan unidades especiales de ejecución. **ARTÍCULO 86. GUARDERIAS.** El MAGA, en cumplimiento a lo regulado en los artículos 155 del Código de Trabajo; y, 75 del Pacto Colectivo vigente en el periodo de 2008 al 2010 y, especialmente en atención a lo establecido en los artículos: 77 y 102, literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, instalará una guardería, para los hijos menores de cuatro (4) años de edad, con la finalidad que las madres se aseguren del cuidado y desarrollo integral de sus hijos. Para el cumplimiento del presente Artículo, se conviene que la misma se instalara dentro del primer semestre del año dos mil dieciocho se conformará una comisión específica en el mes de enero del año 2015, integrada por representantes del MAGA y representantes de SITRAMAGA, quienes elaborarán una propuesta y darán seguimiento a las gestiones que sean necesarias para la implementación de la misma. **ARTÍCULO 87. APOYO TÉCNICO AL SINDICATO.** El MAGA se compromete a apoyar técnicamente al SITRAMAGA en la elaboración y ejecución de proyectos de beneficio para sus trabajadores (as) promovidos por el SITRAMAGA, y cuando sea necesario contratará técnicos o profesionales para tal efecto. Este apoyo se hará efectivo para casos concretos y justificados. **ARTÍCULO 88. ADECUACIÓN DEL PRESUPUESTO.** El MAGA tomará las medidas internas necesarias y gestionará las externas que correspondan para la adecuación en su presupuesto que permita atender los compromisos adquiridos en el presente Pacto. **ARTÍCULO 89. POLÍTICA DE ASCENSOS.** El MAGA aplicará una política de ascensos, de conformidad con lo establecido por las leyes de la materia, la Ley de Servicio Civil y el presente Pacto. El derecho de ascenso se determina de la siguiente forma: a) Se dará prioridad a las solicitudes para ocupar la plaza vacante entre los empleados de la misma unidad que

*R*

*Engel*



*cumplan con los requisitos que el puesto requiera. El primer criterio será a la persona que ocupe el puesto inmediato inferior, en caso de haber varias, el segundo criterio será determinado por el de más antigüedad dentro del Ministerio. En caso de no haber candidatos (as) dentro de la misma unidad se calificarán las solicitudes de todo el personal utilizando los dos criterios mencionados anteriormente; b) El candidato o aspirante deberá aprobar la evaluación que practique la Oficina Nacional de Servicio Civil cuando sea necesario; c) Cuando exista un puesto vacante, Recursos Humanos informará, mediante oficio al SITRAMAGA; y, lo hará del conocimiento de los trabajadores mediante Boletín que se colocará en las estafetas informativas; el aspirante o candidato, tiene el derecho de aplicar a la misma, sin ninguna otra limitación que las citadas en el presente artículo; d) El MAGA y el SITRAMAGA se comprometen a elaborar un procedimiento para definir los ascensos del personal dentro del Ministerio, en plazo no mayor de tres meses contados a partir de la fecha en que cobre vigencia el presente Pacto; y, e) En caso de no existir solicitudes para ocupar las vacantes, el MAGA le dará preferencia para aplicar a las personas que brindan servicios técnicos o profesionales, en virtud que dichas personas tienen conocimiento de las operaciones de este Ministerio.*

**ARTÍCULO 90. BECAS DE ESTUDIO.** *El MAGA por medio de Recursos Humanos, con la participación de un Delegado designado por el SITRAMAGA, realizará los procesos de convocatoria y evaluación de los aspirantes a optar a BECAS DE ESTUDIO y, los expedientes correspondientes los remitirá a la COMISIÓN MIXTA para que esta seleccione a los candidatos que apliquen a becas de estudio, en forma transparente y en condiciones de igualdad.*

**ARTÍCULO 91. CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA.** *Para fomentar el desarrollo tecnológico del personal del Ministerio, el MAGA conforme a sus posibilidades financieras y presupuestarias, desarrollará programas de capacitación tecnológica dentro o fuera de sus instalaciones, de acuerdo con la visión, misión, objetivos y funciones del MAGA,*



*[Handwritten signature]*

dichos programas estarán a cargo de Recursos Humanos, el cual elaborará los manuales operativos correspondientes, en forma coordinada con el SITRAMAGA. **ARTÍCULO 92.**

**PROGRAMAS DE APOYO.** El MAGA, a requerimiento de SITRAMAGA, nombrará personal técnico para formular los proyectos aquí establecidos, los cuales se desarrollarán en coordinación con el SITRAMAGA, y previa evaluación de viabilidad de los mismos, se implementarán de manera gradual, así: a) Bolsas de Estudio para los hijos de los trabajadores del Ministerio; b) Tiendas de Consumo; c) Farmacia; d) Caja de Ahorro; y, e) Cualquier otro que las partes acuerden. **ARTÍCULO 93. NULIDAD DE ACTOS O**

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

**ARTÍCULO 94. COLABORACIÓN ESPECÍFICA.** El MAGA con la colaboración del SITRAMAGA, continuará con las investigaciones para establecer quiénes son los trabajadores (as) que devengan salario del Ministerio y prestan sus servicios para instituciones u organizaciones, públicas y/o privadas, diferentes al MAGA, pudiéndose derivar de dichas investigaciones las recomendaciones y acciones correspondientes, a fin de regular su situación laboral. **ARTÍCULO 95. ACUERDOS, CONVENIOS Y**

**COSTUMBRES.** Todas aquellas disposiciones, acuerdos, convenios y costumbres relativas a cuestiones que no estén expresamente reguladas en el presente Pacto Colectivo, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la ley y en el presente Pacto, tienen calidad de mínimos y por consiguiente sólo podrán ser objetos de ampliación pero no de disminución ni tergiversación por ningún motivo ni otra ley.

**ARTÍCULO 96. NEGOCIACIÓN.** EL MAGA Y EL SITRAMAGA, de mutuo acuerdo podrán

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



cuando haya causa justificada, revisar el presente Pacto, negociarlo parcial o totalmente, antes del vencimiento de la vigencia del mismo. EL MAGA Y EL SITRAMAGA nombrarán en el mes de febrero del año 2018 una comisión integrada por tres (3) miembros de cada parte, para realizar el análisis financiero presupuestario a efecto de presentar a las instancias correspondientes, una propuesta económica de mejora salarial general para los trabajadores y trabajadoras, para que sea aplicable al Presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, para el ejercicio fiscal del año 2018. **ARTÍCULO 97. ASUNTOS NO PREVISTOS.** Las partes se comprometen que todo asunto laboral que no se encuentre expresamente regulado en el presente Pacto, ni en disposición legal aplicable, se someterá a la consideración de la Comisión Mixta. **ARTÍCULO 98. UNICIDAD DE PRESTACIONES Y/O DERECHOS.** Los trabajadores (as) del MAGA en ningún caso, bajo ninguna circunstancia y en ningún tiempo, recibirán ni tendrán derecho a percibir y/o gozar doblemente de las prestaciones y/o derechos establecidos en las disposiciones legales y las del presente Pacto Colectivo aplicables en el MAGA, inclusive si tales prestaciones provinieren de negociaciones colectivas. **ARTÍCULO 99. ARREGLO DIRECTO.** El MAGA y el SITRAMAGA convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivado de las disposiciones de este Pacto, deberá agotarse la vía directa antes de acudir a la vía judicial. **ARTÍCULO 100. PRESTACION EN ESPECIE.** El MAGA realizará las gestiones interinstitucionales necesarias o creará un programa específico para que su personal goce de una bolsa alimentaria mensual, con el objeto de minimizar el impacto del incremento en la canasta básica. **ARTÍCULO 101. GASTOS DE NEGOCIACION.** Para cubrir los gastos de negociación y pago de asesoría jurídica del Presente Pacto, de conformidad con el acuerdo definido por la Asamblea General del SITRAMAGA, el MAGA hará el descuento extraordinario correspondiente al entrar en vigencia el mismo. Para tal efecto, el MAGA realizará las gestiones a su cargo



*[Handwritten signature]*

para acreditar el descuento, el cual se depositará en la cuenta registrada ante la Tesorería Nacional del Ministerio de Finanzas Públicas a nombre del Sindicato SITRAMAGA, una vez recibida la solicitud correspondiente y el acta de Asamblea General donde consta el acuerdo de descuento. **ARTÍCULO 102. IMPRESIÓN DEL PACTO.** El MAGA se compromete a editar, por su cuenta el presente Pacto, e imprimir un mínimo de tres mil quinientos (3,500) ejemplares, de los cuales entregará tres mil (3,000) al SITRAMAGA, en el plazo de un mes de suscrito el presente Pacto. **ARTÍCULO 103. REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA.** EL MAGA se compromete que en caso se pretenda realizar una reestructuración administrativa al Ministerio informará a SITRAMAGA, con el objeto de garantizar el respeto a los derechos adquiridos, la estabilidad laboral, las Leyes de Trabajo y Previsión Social y las normas del presente Pacto Colectivo. **ARTÍCULO 104 VIGENCIA DEL PACTO.** El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tendrá vigencia a partir del uno (1) de mayo de dos mil diecisiete (2017), hasta el treinta (30) de abril del año dos mil diecinueve (2019) **II)** El presente **LAUDO ARBITRAL** es obligatorio para las partes y tendrá vigencia de dos años; **III)** Al estar firme remítase una copia del presente Laudo Arbitral a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los efectos legales correspondientes; **IV)** Se le hace saber a las partes que tienen el plazo de tres (3) días a partir de la notificación respectiva para presentar el recurso de apelación; **V)** Una vez firme el presente Laudo Arbitral, levántense las prevenciones decretadas en la resolución de fecha veinticuatro de mayo de dos mil dieciséis por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, y **VI) NOTIFIQUESE** (sic)".-----

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

**CONSIDERANDO**

El Código de Trabajo establece: "**Artículo 367.** Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere



*procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado". **Artículo 372.** La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia."*-----

#### **CONSIDERANDO**

El **ESTADO DE GUATEMALA**, a través de la delegada de la Procuraduría General de la Nación, así como la autoridad nominadora **MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN**, por medio de su Ministro, presentaron recurso de apelación en contra del laudo arbitral de fecha diecisiete de octubre del año dos mil diecisiete, emitido por el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Arbitraje.-----

La delegada de la Procuraduría General de la Nación **CRISTINA ELVIRA CHÉVEZ RAMÍREZ** indicó como agravios los siguientes: -----

**ARTÍCULO 9:** El Tribunal de Arbitraje recomendó que se agregara a este artículo, quiénes son empleados de confianza y de libre remoción, fijando el plazo de seis (6) meses para que en Junta Mixta se estableciera cuáles serían dichos puestos; sin embargo, el Estado de Guatemala considera necesario e imperativo que en la sentencia arbitral se indique clara, legal y expresamente quiénes gozarán del estatus de empleados de confianza, o bien, de conformidad con la Ley de Servicio Civil se indique qué personal está clasificado como del servicio exento, por lo que se debe incluir en el artículo aludido, los puestos de confianza y de libre remoción,

23



*[Handwritten signature]*

con fundamento en los artículos cuatro (4), cinco (5), doscientos doce (212) tercer párrafo y trescientos cincuenta y uno (351) párrafo tercero, cuarto y quinto del Código de Trabajo, artículo treinta y dos (32), numeral catorce (14) de la Ley de Servicio Civil, y ocho (8) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Esta regulación tiene como objetivo que personal de confianza que tiene funciones de dirección inmediata o delegada y que en su desempeño dicten resoluciones que obliguen en todo o a la mayor parte del personal de un departamento, sección o unidad a cumplir una orden o acatar una disposición.-----

En cuanto a este desacuerdo, el Tribunal establece que en el laudo cuestionado, el artículo nueve (9) está redactado de la siguiente manera: **"ARTÍCULO 9. PERSONAL DE CONFIANZA Y DE LIBRE REMOCIÓN.** *Se consideran puestos de confianza y de libre remoción aquellos que establezca la Junta Mixta, y para lo cual se fija el plazo de 6 meses a partir de la vigencia del presente pacto colectivo para determinarlos".* La normativa laboral, aunque de forma escueta, contribuye a identificar un puesto de trabajo como de dirección, de representación o de confianza. El Código de Trabajo en el artículo 351 en lo conducente preceptúa: *"(...) Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél. Se consideran cargos de confianza aquéllos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa."* Asimismo, el Acuerdo Gubernativo número trescientos cuarenta y seis (346), que contiene el

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



GUATEMALA, C.A.

"REGLAMENTO A LOS TRABAJADORES NO SUJETOS A LAS LIMITACIONES DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO" regula en el artículo cinco (5) lo siguiente: "Se consideran empleados de confianza a aquellos que por razón de sus funciones tiene a su cargo la marcha y destino general de una empresa o estuviere al tanto de los secretos de la misma, y devenguen un elevado sueldo que indique su importancia".

A ese respecto, la calificación del puesto como de dirección, representación o confianza tiene relevancia para el acceso a derechos y beneficios legales, y por ello, su regulación dentro del laudo arbitral debe ser específica, ya que constituye un aspecto muy importante. Asimismo, la Junta Mixta al tener la "finalidad de estudiar y solucionar las discrepancias en la interpretación de la ley, de este pacto y de los conflictos individuales o colectivos derivados de la prestación de servicios personales o ejecución concreta del trabajo", tiene un fin o propósito determinado, el cual se concreta a una actuación conciliatoria en los conflictos que se susciten en un centro de trabajo, por consiguiente, a quien se le debe dar la potestad para hacer la calificación de trabajadores de confianza, ante la falta de acuerdo entre la parte empleadora y la parte trabajadora, es a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la que después de realizar una evaluación científica de las funciones de todos y cada uno de los trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, deberá establecer puntualmente qué cargos o puestos de trabajo califican para ser considerados como de confianza. De esa cuenta, el Tribunal arriba a la conclusión que el artículo nueve (9) de la sentencia arbitral impugnada debe modificarse, en el sentido siguiente: **"ARTÍCULO 9. PERSONAL DE CONFIANZA Y DE LIBRE REMOCIÓN.** Se considerarán puestos de confianza y de libre remoción en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, aquellos que puntualmente establezca la Inspección General de

24



*[Handwritten signature]*

*Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, después de realizar una evaluación científica de las atribuciones o funciones que desempeñan los trabajadores del MAGA, para lo cual, se le fija un plazo máximo de seis (06) meses, a partir de la vigencia del presente pacto. El listado que para tal efecto, elabore la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ser incorporada al presente artículo, formando parte integral de esta ley profesional."*

Continúa expresando la recurrente en cuanto al **ARTÍCULO 20. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES**, el cual regula: "*Todo los actos o acciones realizadas por las partes en contravención del presente pacto o las disposiciones legales aplicables serán nulas de pleno derecho*", que es necesario agregar la frase "*siempre y cuando así sea declarado por un órgano jurisdiccional de trabajo*", en virtud que los actos nulos o la nulidad de alguna disposición no puede operar de pleno derecho, porque entonces quedaría a criterio de las partes qué es legal o qué es nulo. A este respecto, el Tribunal considera que este artículo debe suprimirse, en virtud que el procedimiento laboral regula el modo cómo deben tramitarse y resolverse los asuntos y/o conflictos de naturaleza laboral, cuyo conocimiento compete a un órgano jurisdiccional, así como a los funcionarios que determina el Código de Trabajo y otras leyes, por lo tanto, la persona que quiera hacer efectivo algún derecho o pretensión, reclamando su existencia o su inexistencia, debe pedirlo ante los órganos competentes, en resguardo de la tutela judicial efectiva y del principio de legalidad, en razón de la seguridad y certeza jurídica, al amparo de lo normado en la Constitución Política de la República de Guatemala. Lo anterior garantiza la libertad de acción inherente como un derecho humano, así como también, el libre acceso a los tribunales de justicia, que son los encargados de dirimir la postura contrapuesta de las partes, y no dejar a libre arbitrio de éstas, si un acto puede considerarse nulo o anulable, puesto con ello, se generaría mayor conflicto, rompiendo el

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



GUATEMALA, C.A.

equilibrio conciliador del Derecho del Trabajo.-----

Expresa en cuanto al **ARTÍCULO 37. INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA O POR DESPIDO INJUSTIFICADO**, que el Estado de Guatemala es del criterio que cuando un trabajador renuncie o sea despedido en forma injustificada, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación otorgará a sus trabajadores, una prestación en dinero, equivalente a un mes de salario por cada año de servicio prestado y la parte proporcional que corresponda, hasta un máximo de diez (10) salarios, de conformidad con el artículo ciento diez (110) constitucional. Tal y como lo ha manifestado, ESTE AGREGADO se considera adecuado, de conformidad con la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad, en cuanto a que únicamente se puede condenar o compensar al trabajador con el pago de indemnización por diez períodos, sueldos o años. En referencia a esta inconformidad, esta Sala concluye que a pesar de estar previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala un plazo máximo para pagar la indemnización por tiempo de servicio, el Tribunal de Arbitraje fue omiso en cuanto a fijar el parámetro máximo dentro del cual debe cancelarse la referida indemnización, y si bien, en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación –SITRAMAGA- y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, se reguló en similares términos lo referente a la indemnización por renuncia o despido, en el artículo treinta y seis (36), este extremo debe quedar regulado expresamente en el artículo de marras, por ello, el pago vinculado a la indemnización por tiempo de servicio por renuncia o despido injustificado deberá hacerse hasta un máximo de diez (10) meses de salario, en correspondencia a lo previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala; de esa cuenta, el artículo aludido queda de la siguiente manera: "**ARTÍCULO 37. INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA O POR DESPIDO INJUSTIFICADO.** Cuando un trabajador renuncie o sea

25



*[Handwritten signature]*

*despedido, en forma injustificada, el MAGA le otorgará una prestación en dinero, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados y la parte proporcional que corresponda. El trabajador, en el caso de renuncia, deberá notificar su decisión a Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato, en un plazo no menor de quince (15) días previos a que se haga efectiva la misma. El pago de la indemnización que corresponda se hará efectivo, previa solicitud del trabajador hasta en un plazo máximo de sesenta (60) días posteriores a la fecha de la formal entrega del puesto y de los bienes a su cargo conforme su tarjeta de responsabilidad. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario."*-----

El Estado de Guatemala, a través de su representante legal argüe como otro agravio que al aprobar el **ARTÍCULO 47. GASTOS FUNERARIOS**, se le perjudicó, toda vez el mismo tiene incidencia e impacto económico en el presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, el cual, actualmente como todas las entidades estatales, enfrenta una crisis económica, situación que fue demostrada mediante los informes financieros presentados por los delegados de la parte patronal, dejando de manifiesto la situación económica que atraviesa el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, y la imposibilidad de dicho Ministerio de enfrentar más cargas económicas. A este respecto, el Tribunal establece que en el laudo arbitral objeto del recurso de apelación, en el artículo cuarenta y siete (47) se estableció que en concepto de "**GASTOS FUNERARIOS**", el MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN (MAGA) debía otorgar en caso de fallecimiento del trabajador (a), la cantidad de **QUINCE MIL QUETZALES (Q. 15,000.00)** a favor de su beneficiario debidamente acreditado.

*[Handwritten signature]*

En el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación –SITRAMAGA- y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, este beneficio estaba regulado en el



artículo cuarenta y seis (46), por un monto de **ONCE MIL QUETZALES (Q. 11,000.00)**, sin embargo, en atención a los informes financieros que obran en el legajo de primer grado, el Tribunal advierte que esta ayuda económica debe otorgarse por la suma de **TRECE MIL QUETZALES (Q. 13,000.00)**, en proporcionalidad al presupuesto del propio Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, así como a los ingresos del Estado y tomando en consideración que no generando riqueza el Estado, es el contribuyente quien debe absorber el costo de esta prestación en particular; por lo que este artículo queda de la siguiente manera: "**ARTÍCULO 47. GASTOS FUNERARIOS.** *El MAGA se compromete a otorgar en caso de fallecimiento del trabajador (a) en concepto de prestación por gastos funerarios, la cantidad de TRECE MIL QUETZALES (Q. 13,000.00) a favor de su beneficiario debidamente acreditado, quien deberá presentar declaración jurada y certificado de defunción. EL MAGA a través de Recursos Humanos se compromete a elaborar un procedimiento para agilizar el pago anteriormente descrito.*"--

Asimismo, la parte apelante en relación al **ARTÍCULO 48. PRESTACIÓN DE ORDEN RECREATIVO**, indica que la aprobación de este artículo causa agravio a su representado, toda vez que tiene incidencia e impacto económico en el presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, el cual, actualmente como todas las entidades estatales, enfrenta una crisis económica, situación que fue demostrada mediante los informes financieros presentados por los delegados de la parte patronal, dejando de manifiesto la situación económica del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y la imposibilidad de dicho ministerio de enfrentar más cargas económicas. El Tribunal de Arbitraje determinó en el artículo cuarenta y ocho (48) del aludo cuestionado, una prestación de orden recreativo por un monto anual de **CUARENTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q. 45,000.00)** para "**apoyar las actividades recreativas y deportivas de los trabajadores**"; la cual se deberá entregar en el mes de marzo de

26



*[Handwritten signature]*

cada año. En el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (SITRAMAGA) y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, este beneficio estaba garantizado en el artículo cuarenta y siete (47), por un monto de **TREINTA MIL QUETZALES (Q. 30,000.00)**; empero, en atención a los informes financieros que obran en el legajo de primer grado, el Tribunal advierte que este beneficio económico para apoyar actividades recreativas y deportivas de los trabajadores debe incrementarse a la cantidad de **TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q. 35,000.00)**, en proporcionalidad al presupuesto del propio Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, así como a los ingresos del Estado y tomando en consideración que no generando riqueza el Estado, es el contribuyente quien absorber el costo de esta prestación en particular; de esa cuenta, este artículo queda de la siguiente forma: "**ARTÍCULO 48. PRESTACIÓN DE ORDEN RECREATIVO.** *El MAGA se compromete a otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q 35,000.00) para apoyar las actividades recreativas y deportivas de los trabajadores. Dicha cantidad se entregará al SITRAMAGA en el mes de MARZO de cada año, obligándose éste a presentar la liquidación correspondiente.*" -----

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Asimismo, en alusión al **ARTÍCULO 50. BONIFICACIÓN ANUAL**, la delegada de la Procuraduría General de la Nación aduce que la aprobación de este artículo causa agravio a su representado, toda vez que tiene incidencia e impacto económico en el presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, el cual, actualmente como todas las entidades estatales, enfrenta una crisis económica, situación que fue demostrada mediante los informes financieros presentados por los delegados de la parte patronal, dejando de manifiesto la situación económica del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y la imposibilidad de dicho ministerio de enfrentar más cargas económicas.



El Tribunal de Arbitraje decidió en el artículo cincuenta (50) de la sentencia arbitral impugnada, que se debía otorgar una bonificación anual por la suma de **DOCE MIL QUETZALES (Q. 12,000.00)** para los años **dos mil diecisiete (2017)** y **dos mil dieciocho (2018)**, a los trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación bajo los renglones presupuestarios cero once (011), cero veintidós (022) y cero treinta y uno (031), cuyo pago se fraccionara en tres (03) cuotas en los meses de marzo, julio y septiembre de los años indicados. En el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (SITRAMAGA) y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, este beneficio estaba reglado en el artículo cuarenta y nueve (49), por un monto de **SIETE MIL SETECIENTOS QUETZALES (Q. 7,700.00)** para el año **dos mil quince (2015)** y **OCHO MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 8,500.00)** para el año **dos mil dieciséis (2016)**, es por ello, que en atención a los informes financieros que obran en el legajo de primer grado, así como tomando en cuenta los montos en que esta prestación fue pagada durante los años dos mil quince y dos mil dieciséis, el Tribunal advierte que esta bonificación debe ser por **DIEZ MIL QUETZALES (Q. 10,000.00)**, en proporcionalidad al presupuesto del propio ministerio, ingresos del Estado y tomando en consideración que no generando riqueza el Estado, es el contribuyente quien absorber el costo de esta prestación en particular. Por lo que con fundamento en lo antes considerado, este artículo queda así: "**ARTÍCULO 50. BONIFICACIÓN ANUAL.** *El MAGA otorgará a todos sus trabajadores (as) bajo los renglones presupuestarios 011, 022 y 031 una bonificación anual de DIEZ MIL QUETZALES (Q. 10,000.00) en los años 2017 y 2018. El pago del bono se fraccionará en tres (3) cuotas en los meses de Marzo, Junio y Septiembre de los años indicados. Para todos aquellos trabajadores que no hayan laborado completo el período del año 2,017, percibirán proporcionalmente al tiempo*

27



*Linse*

*servido el pago del bono."*-----

En referencia al **ARTÍCULO 54. DÍA DEL TRABAJADOR**, la delegada de la Procuraduría General de la Nación indica en lo conducente: La aprobación de este artículo causa agravio a su representado, toda vez que tiene incidencia e impacto económico en el presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, el cual, actualmente como todas las entidades estatales, enfrenta una crisis económica, situación que fue demostrada mediante los informes financieros presentados por los delegados de la parte patronal, dejando de manifiesto la situación económica del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y la imposibilidad de dicho ministerio de enfrentar más cargas económicas. En el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (SITRAMAGA) y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, este beneficio estaba reglado en el artículo cincuenta y cuatro (54), por un monto de **DOS MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 2,500.00)** para hacerse efectivo en el **año dos mil dieciséis (2016)**, y en la sentencia arbitral, el mismo se fijó por un monto de **TRES MIL QUETZALES (Q.3,000.00)** para el año **dos mil diecisiete (2017)**, es decir, se acrecentó por **QUINIENTOS QUETZALES (Q.500.00)** esta prestación; sin embargo, en atención a los informes financieros que obran en el legajo de primer grado, así como el monto en que esta prestación fue fijada para el año aludido (2016); es por ello, que el Tribunal advierte que la prestación por el día del trabajo debe quedarse por el monto que estaba regulado para el año dos mil dieciséis (2016), en proporcionalidad al presupuesto del propio Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, así como a los ingresos del Estado y tomando en consideración que no generando riqueza el Estado, es el contribuyente quien debe absorber el costo de esta prestación en particular, de esa cuenta, el presente artículo queda de la siguiente manera: "**ARTÍCULO 54. DÍA DEL**

*2*

*ingrad*



**TRABAJADOR:** *El MAGA, en conmemoración del Día Internacional del Trabajo y reconociendo la importancia que tienen todos los trabajadores del Ministerio, se compromete a realizar las gestiones administrativas y presupuestarias que sean necesarias para otorgar un bono de DOS MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 2,500.00), para hacerse efectivo en la última semana del mes de abril del año 2017.*-----

Al referirse al seguro de vida reglado en el "**ARTÍCULO 55. SEGURO DE VIDA**", la parte alzadista expone que la aprobación de este artículo causa agravio a su representado, toda vez que tiene incidencia e impacto económico en el presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, el cual, actualmente como todas las entidades estatales, enfrenta una crisis económica, situación que fue demostrada mediante los informes financieros presentados por los delegados de la parte patronal, dejando de manifiesto la situación económica del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y la imposibilidad de dicho ministerio de enfrentar más cargas económicas. Consta en el laudo arbitral que es impugnado vía recurso de apelación, que en el artículo cincuenta y cinco (55) se estableció lo que a letra se copia a continuación: "*El MAGA contratará según sus posibilidades presupuestarias y financieras un servicio de SEGURO DE VIDA con la aseguradora de mejor conveniencia, con el propósito de cubrir a todos los trabajadores. El pago de dicha póliza será cubierta por el MAGA*". El Tribunal determina que este artículo no debe sufrir ninguna modificación, en virtud que el objetivo del mismo es que el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, atendiendo a las posibilidades presupuestarias y financieras que posea, contrate un seguro de vida para cubrir a todos sus trabajadores, lo que constituye una inversión que sirve de incentivo eficiente para el trabajador, toda vez éste estará sabido que contará con un seguro de vida durante el tiempo que trabaje para la autoridad nominadora, lo que le brindara tranquilidad, porque al tener personas que están a su cargo, resulta un consuelo saber

28



*[Handwritten signature]*

que estarán protegidos en el caso de su fallecimiento. Además, es del conocimiento público, que las compañías aseguradoras han desarrollado en los últimos años, una gran variedad de posibilidades de aseguramiento de vida para laborantes, que se ajustan al marco legal vigente y que cubren las necesidades de obligado cumplimiento para los empleadores en caso de fallecimiento; lo que sí puede adquirir el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación en estos momentos, de acuerdo a las constancias procesales.

En alusión al "**ARTÍCULO 56. ANIVERSARIO DEL SINDICATO**", la parte recurrente expresó que la aprobación de este artículo causa agravio a su representado, toda vez que tiene incidencia e impacto económico en el presupuesto del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, el cual, actualmente como todas las entidades estatales, enfrenta una crisis económica, situación que fue demostrada mediante los informes financieros presentados por los delegados de la parte patronal, dejando de manifiesto la situación económica del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y la imposibilidad de dicho ministerio de enfrentar más cargas económicas. El Tribunal de Arbitraje estableció en el artículo cincuenta y seis (56) del laudo cuestionado, que el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación debía otorgar al Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (SITRAMAGA), anualmente, la cantidad de **SESENTA MIL QUETZALES (Q. 60,000.00)** para la celebración de su aniversario el 13 de junio de cada año, prestación que ya estaba normada en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (SITRAMAGA) y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, empero por una suma de **TREINTA MIL QUETZALES (Q.30,000.00)**. El Tribunal en atención a los informes financieros que obran en el legajo de primer grado, así como el monto que para tal efecto estaba

*[Handwritten signature]*



establecido previamente en la ley profesional aludida, considera que la cantidad debe ser modificada a **TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q. 35,000.00)**, en proporcionalidad al presupuesto del propio ministerio, ingresos del Estado y tomando en consideración que no generando riqueza el Estado, es el contribuyente quien debe absorber el costo de esta celebración por aniversario; por ello, este artículo queda así:

**"ARTÍCULO 56. ANIVERSARIO DEL SINDICATO:** *El MAGA se compromete otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q. 35,000.00), para la celebración de su aniversario el 13 de junio de cada año, contra la presentación de la documentación de soporte requerida por la Administración Financiera del MAGA".* -----

Por último, expone la delegada de la Procuraduría General de la Nación, en cuanto al **"ARTÍCULO 60. COMPETENCIA DE LA COMISIÓN MIXTA"**, que considera que debería eliminarse el último párrafo del artículo aludido, el cual establece: *"La Comisión Mixta conocerá de asuntos o conflictos en los cuales la autoridad nominadora del Ministerio hubiese emitido acuerdo o resolución definitiva, cuando afecte intereses de los trabajadores, sin perjuicio de hacer uso de las impugnaciones mediante los recursos y acciones señaladas en la ley"*, porque la Comisión Mixta ya tiene intervención, de conformidad con el artículo cincuenta y ocho (58) del proyecto de pacto. Por lo que se considera que si cuando interviene la Comisión Mixta de acuerdo con el artículo aludido, vendría hacer una primera instancia y después, de conformidad con el artículo cincuenta y nueve (59) se le estaría dando otra o una doble intervención a la Comisión Mixta, aún después de que el Ministerio haya emitido una resolución al respecto, lo cual, viene a ser una entidad supra ministerial o una instancia revisora, es decir, la Comisión Mixta va a revisar lo que el Ministro resuelva o emita en resolución final, que a la postre no sería final, estando sujeto a lo que decida la Comisión Mixta. El Tribunal de Arbitraje en el

20



*[Handwritten signature]*

laudo de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, en el artículo sesenta (60) fijó entre la competencia de la Comisión Mixta, inciso e) lo que a letra se copia a continuación: "e) *Conocer y resolver sobre procedimientos de despido de trabajadores que sean sometidos a su conocimiento por éstos o el SITRAMAGA, previo a emitir la resolución definitiva. La Comisión Mixta conocerá de asuntos o conflictos en los cuales la autoridad nominadora del Ministerio hubiese dictado acuerdo o resolución definitiva, cuando afecte intereses de los trabajadores, sin perjuicio de hacer uso de las impugnaciones mediante los recursos y acciones señaladas en la ley*". Asimismo, en el artículo cincuenta y nueve (59) del laudo aludido, se estableció en lo conducente: "(...) *La Comisión Mixta tratará los asuntos que se le presenten buscando la conciliación de los intereses de las partes o de los trabajadores (as) interesados (as), emitiendo sus resoluciones o recomendaciones por consenso y en los casos cuando no exista acuerdo, se podrá prorrogar el plazo para seguir conociendo del asunto, en una próxima reunión; si no existe acuerdo se dará por agotado el procedimiento de Comisión Mixta, quedando a salvo el derecho del trabajador o de las partes de acudir a las instancias correspondientes*". Y en el artículo cincuenta y ocho (58) se reguló: "**ARTÍCULO 58. COMISIÓN MIXTA.** *La Comisión Mixta tiene la finalidad de estudiar y solucionar las discrepancias en la interpretación de la ley, de este Pacto y de los Conflictos individuales o colectivos derivados de la prestación de servicios personales o ejecución concreta de trabajo*". Al analizar el contenido de las normas en referencia, el Tribunal arriba a la conclusión que el inciso e) del artículo sesenta (60) de la sentencia arbitral debe suprimirse, en virtud que dicha competencia o atribución ya está conferida a la Comisión Mixta en los artículos cincuenta y ocho (58) y cincuenta y nueve (59); además, no debe olvidarse que si bien, la Comisión Mixta es un ente de conciliación, las decisiones administrativas en última instancia, corresponden al poder de dirección patronal,

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



pudiendo cualquier afectado acceder a la competencia de los órganos privativos de trabajo a manifestar su desacuerdo con la disposición, orden o decisión que le afecte. Ello porque la Comisión Mixta ya ha conocido de tales situaciones y al no haber arreglo a ese respecto, atañe a la dirección patronal como se dijo, la resolución del problema suscitado, sin que ello implique limitar el derecho de acción de cualquier afectado. Debe tomarse en consideración también, que la Comisión Mixta actúa a nivel de componedora en una instancia prevista en la ley profesional, no pudiendo crearse otra instancia de revisión de lo ya actuado. Además, tal como está redactado el inciso e) del artículo sesenta (60), se entiende que la Comisión Mixta volverá a conocer de algo que podría determinar "cosa juzgada" para ese ente en particular, y por ello, es que ese inciso debe suprimirse.-----

Este Tribunal con fundamento en lo considerado precedentemente, estima procedente declarar con lugar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la delegada de la Procuraduría General de la Nación, y en consecuencia, confirma parcialmente el laudo arbitral venido en apelación, con las modificaciones a las que se ha hecho referencia con antelación.-----

Por su parte, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, a través de su Ministro, fue omiso en relación a su obligación procesal de fundar el recurso de apelación opuesto, ya que se limitó a indicar concretamente: "*Lo resuelto por ese órgano jurisdiccional perjudica de gran manera a mi representado, cuyos agravios expresaremos oportunamente ante la Honorable Sala Jurisdiccional quien luego del estudio y análisis que efectúe de este caso, proceda a declarar CON LUGAR el presente RECURSO DE APELACIÓN, REVOCANDO la SENTENCIA ARBITRAL impugnada y DICTE la que en DERECHO corresponde*", por lo que no existen reclamos de hecho y de Derecho formulados por la parte recurrente en contra de la sentencia arbitral subida en grado, no hay exposición de argumentos sustanciales de inconformidad por la parte apelante, y



*[Handwritten signature]*

siendo así, deviene procedente declarar sin lugar el recurso de apelación presentado.-----

**CITA DE LEYES:** Los artículos citados y los siguientes: 2, 12, 28, 102, 106, 108, 110 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 326, 327, 328, 365, 377, 382, 383, 386, 389, 390, 391, 392, 403, 404, 405, 406, 408, 410 del Código de Trabajo, 141, 142, 143 y 148 de la Ley del Organismo Judicial.-----

**POR TANTO:** Este Tribunal con base en lo considerado y leyes citadas, al resolver

**DECLARA: I) SIN LUGAR** el recurso de apelación presentado por el **MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN**, por intermedio de su Ministro, en contra de la sentencia arbitral proferida por el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Arbitraje, en fecha **diecisiete de octubre de dos mil diecisiete**. **II) CON LUGAR PARCIALMENTE** el recurso de apelación opuesto por el **ESTADO DE GUATEMALA**, a través de la delegada de la Procuraduría General de la Nación, en contra del laudo arbitral emitido con fecha **diecisiete de octubre del año dos mil diecisiete**, por el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Arbitraje. **III)** En virtud de las declaratorias anteriores, **CONFIRMA PARCIALMENTE** la sentencia arbitral impugnada, con las únicas modificaciones que a continuación se detallan: -----

**"ARTÍCULO 9. PERSONAL DE CONFIANZA Y DE LIBRE REMOCIÓN.** *Se considerarán puestos de confianza y de libre remoción en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, aquellos que puntualmente establezca la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, después de realizar una evaluación científica de las atribuciones o funciones que desempeñan los trabajadores del MAGA, para lo cual, se le fija un plazo máximo de seis (06) meses, a partir de la vigencia del presente pacto. El listado que para tal*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



GUATEMALA, C.A.

efecto, elabore la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ser incorporada al presente artículo, formando parte integral de esta ley profesional."-----

**"ARTÍCULO 20. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES", SUPRIMIDO.**-----

**"ARTÍCULO 37. INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA O POR DESPIDO**

**INJUSTIFICADO.** Cuando un trabajador renuncie o sea despedido, en forma injustificada, el MAGA le otorgará una prestación en dinero, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados y la parte proporcional que corresponda. El trabajador, en el caso de renuncia, deberá notificar su decisión a Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato, en un plazo no menor de quince (15) días previos a que se haga efectiva la misma. El pago de la indemnización que corresponda se hará efectivo, previa solicitud del trabajador hasta en un plazo máximo de sesenta (60) días posteriores a la fecha de la formal entrega del puesto y de los bienes a su cargo conforme su tarjeta de responsabilidad. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario."--

**"ARTÍCULO 47. GASTOS FUNERARIOS.** El MAGA se compromete a otorgar en caso de fallecimiento del trabajador (a) en concepto de prestación por gastos funerarios, la cantidad de TRECE MIL QUETZALES (Q. 13,000.00) a favor de su beneficiario debidamente acreditado, quien deberá presentar declaración jurada y certificado de defunción. EL MAGA a través de Recursos Humanos se compromete a elaborar un procedimiento para agilizar el pago anteriormente descrito."-----

**"ARTÍCULO 48. PRESTACIÓN DE ORDEN RECREATIVO.** El MAGA se compromete a otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q 35,000.00) para apoyar las actividades recreativas y deportivas de los trabajadores. Dicha cantidad se entregará al SITRAMAGA en el mes de

señaladas en la ley".-----

perjuicio de hacer uso de las impugnaciones mediante los recursos y acciones  
acuerdo o resolución definitiva, cuando afecte intereses de los trabajadores, sin  
conflictos en los cuales la autoridad nominadora del Ministerio hubiese emitido  
último párrafo, el cual se refería a que: "La Comisión Mixta conocerá de asuntos o

**"ARTICULO 60. COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA (...)** SUPRIME el  
Administración Financiera del MAGA".-----

cada año, contra la presentación de la documentación de soporte requerida por la  
QUETZALES (Q. 35,000.00), para la celebración de su aniversario el 13 de junio de  
otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de TREINTA Y CINCO MIL  
**"ARTICULO 56. ANIVERSARIO DEL SINDICATO:** El MAGA se compromete

del mes de abril del año 2017."-----  
QUINIENTOS QUETZALES (Q. 2,500.00), para hacerse efectivo en la última semana

Y presupuestas que sean necesarias para otorgar un bono de DOS MIL  
trabajadores del Ministerio, se compromete a realizar las gestiones administrativas  
Internacional del Trabajo y reconociendo la importancia que tienen todos los  
**"ARTICULO 54. DIA DEL TRABAJADOR:** El MAGA, en conmemoración del Día

tiempo servido el pago del bono."-----  
hayán laborado completo el periodo del año 2,017, percibirán proporcionalmente al

Junio y Septiembre de los años indicados. Para todos aquellos trabajadores que no  
2018. El pago del bono se fraccionará en tres (3) cuotas en los meses de Marzo,  
bonificación anual de DIEZ MIL QUETZALES (Q. 10,000.00) en los años 2017 y  
trabajadores (as) bajo los renglones presupuestarios 011, 022 Y 031 una

**"ARTICULO 50. BONIFICACION ANUAL.** El MAGA otorgará a todos sus  
MARZO de cada año, obligándose éste a presentar la liquidación correspondiente."

GUATEMALA, C.A.



31



IV. **NOTIFÍQUESE** y con certificación de lo resuelto, devuélvanse las actuaciones a su lugar de origen. -----

**CARLOS RONALDO PAIZ XULÁ**  
MAGISTRADO PRESIDENTE

**INGRID JOHANA ROMERO ESCRIBÁ**  
MAGISTRADA VOCAL I

**MARCO TULIO PÉREZ LEMUS**  
MAGISTRADO VOCAL II

**OBDULIO HERNÁNDEZ ROSALES**  
SECRETARIO