

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO MAGA- SITRAMAGA

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

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 denominará “MAGA” y, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, que en la redacción del presente cuerpo normativo se denominará “SITRAMAGA”, con personalidades jurídicas reconocidas y debidamente registradas, convienen en celebrar el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, el cual en adelante se denominará simplemente como “Pacto”.

Artículo 2. PROPÓSITO DEL PACTO.

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

Artículo 3. LEY PROFESIONAL.

El presente Pacto tiene carácter de ley profesional entre el MAGA y sus trabajadores (as); en consecuencia, sus efectos se extienden a todos los lugares de la República de Guatemala, en donde el MAGA tenga establecidos o establezca en el futuro lugares o centros de trabajo.

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.

Artículo 6. RELACIONES RECÍPROCAS.

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

Artículo 7. REPRESENTANTES DEL SITRAMAGA.

Son representantes del SITRAMAGA ante el MAGA:

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

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

entrega de dichos cargos a sus sucesores.

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

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.

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 Administrativo (a) General;
- d) El Administrativo (as) Financiero;
- e) El Jefe de Presupuesto;
- f) Los Jefes (as) Departamentales;
- g) Directores (as) de Unidades de Ejecución, Programas, Proyectos y de Escuelas de Formación Agrícola; y,
- h) El Jefe o Jefa de la Unidad de Recursos Humanos.

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

la denominación de los puestos enlistados.

Artículo 9. ATENCIÓN RECÍPROCA.

Los representantes del MAGA atenderán previa cita a los representantes del SITRAMAGA, con la mayor brevedad posible y los representantes del SITRAMAGA a los llamados de los representantes del MAGA, para tratar asuntos de urgencia o que demanden solución rápida o inmediata; mediante visita al despacho correspondiente, previo aviso a la otra parte dentro de un plazo prudencial.

Artículo 10. RESPUESTA A SOLICITUDES.

En aquellos casos en los cuales no exista un plazo establecido en la Ley o en este Pacto, ambas partes se comprometen a dar respuesta por escrito a las solicitudes que se hagan, dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días, atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Asimismo, aquellos asuntos que por su naturaleza requieran respuesta pronta se gestionarán en el menor plazo posible.

Artículo 11. ASAMBLEA GENERAL.

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

El MAGA, como se ha acostumbrado, colaborará con el Sindicato para la realización de esa asamblea, para tal

efecto emitirá el acuerdo ministerial correspondiente que ampare el monto que otorgará en concepto de apoyo para: sonido, transporte y alimentación de los asambleístas, quienes se obligan a firmar los documentos que demuestren su participación en la Asamblea General, mismos que servirán de soporte a los comprobantes que respalden el gasto efectuado.

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

Artículo 12. DERECHOS ADQUIRIDOS.

Quedan vigentes todos los derechos, costumbres y/o beneficios establecidos a favor de los trabajadores (as) que no estén regulados expresamente en el 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 13. LEYES FUTURAS.

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

- a) Queda entendido que los derechos de los trabajadores (as) derivados de este Pacto o de la costumbre, no se verán afectados por cualquier cambio efectuado en la estructura organizativa del MAGA;
- b) Si como consecuencia de reformas a las leyes de trabajo, acordadas durante el período de vigencia del presente Pacto, se 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 14. DENUNCIA DEL PACTO.

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

Artículo 15. FORMA DE LA DENUNCIA.

El SITRAMAGA podrá denunciar el Pacto vigente, en la forma siguiente:

- a) Por medio de aviso entregado al MAGA; y,
- b) Por medio de aviso entregado a la Inspección General de Trabajo.

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

negociarse con el MAGA.

El MAGA podrá denunciar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la ley.

Artículo 16. AUSENCIA DE DENUNCIA.

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

Artículo 17. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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

Artículo 18. ESTABILIDAD LABORAL.

El MAGA garantiza la estabilidad laboral y en consecuencia, solamente cuando exista causa legal y justa de

Artículo 18. ESTABILIDAD LABORAL.

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

Artículo 19. NULIDAD DE ACTOS O ESTIPULACIONES.

Todos los actos o acciones realizadas por las partes en contravención del presente Pacto o las demás disposiciones legales aplicables, serán nulos de pleno derecho.

Artículo 20. INTERPRETACIÓN.

Artículo 21. CONDICIONES DE INGRESO.

Son condiciones para ingresar al servicio del MAGA por oposición:

- a) Que se produzca una plaza vacante o se proceda a crear una plaza nueva, comunicando previamente esta situación al SITRAMAGA;
- b) Que el o la solicitante reúna los requisitos establecidos para la plaza y en su caso llenar las previsiones dispuestas en la Ley de Servicio Civil y sus Reglamentos;
- c) Satisfechas las condiciones anteriores el o la solicitante deberá presentar los siguientes documentos actualizados: 1. Hoja de Vida; 2. Fotocopia de documento válido de identidad; 3. Constancia de carencia de antecedentes penales; 4. Constancia de carencia de antecedentes policíacos; 5. Tres cartas de recomendación de carácter laboral. En el caso de los candidatos que no posean experiencia laboral, deberá presentar tres cartas de recomendación de carácter personal; y,
- d) El SITRAMAGA podrá proponer candidatos para llenar las plazas vacantes, y, los mismos deberán cumplir con los incisos anteriores del presente artículo.

Artículo 22. CREDENCIALES.

El MAGA extenderá a cada trabajador (a) una credencial de identificación revalidable anualmente.

Artículo 23. INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

El MAGA proporcionará anualmente a sus trabajadores (as) los instrumentos de trabajo siguientes:

- a) A todos los trabajadores con funciones de guardianes: Dos uniformes compuestos de camisa y pantalón, un par de zapatos para trabajo, una gorra con visera y una linterna con baterías;
- b) A todos los trabajadores de campo (peones y operativos): Un uniforme compuesto de camisa y pantalón, un par de botas de hule y una gorra con visera;
- c) A los trabajadores (as) no incluidos en las literales anteriores: Los útiles, instrumentos, equipo 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 una capa impermeable por la situación del lugar de trabajo y, se les repondrá siempre que la misma hubiera sufrido deterioro, para lo cual deberán devolver la que antes se les entregó;
- e) En los lugares donde existe departamento de mantenimiento y guardianes disponer de un casillero (locker) para su uso;
- f) Se asignarán a las Escuelas de Formación Agrícola los instrumentos necesarios para que los trabajadores y trabajadoras puedan realizar sus actividades de la mejor manera posible de conformidad con la disponibilidad presupuestaria del Ministerio, para lo cual las Escuelas deberán gestionar cada año la inclusión de sus requerimientos en el proyecto de presupuesto anual, con el acompañamiento del SITRAMAGA.

En caso no se realicen las gestiones por parte de la persona obligada de cada Escuela, el SITRAMAGA podrá informar al Ministerio para que se tome en consideración las necesidades de cada una de éstas.

Artículo 24. DISPOSITIVO PARA EL CONTROL DE ENTRADAS Y SALIDAS DEL PERSONAL.

El MAGA, se compromete a instalar un dispositivo para controlar el horario de entrada y salida del personal. Dicho dispositivo será colocado en la entrada de los centros de trabajo, por acuerdo de comisión mixta y a solicitud de cualquiera de las partes.

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

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

Artículo 25. 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. 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 26. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

El MAGA establecerá las medidas sobre higiene y seguridad laboral que cada centro de trabajo requiera, de conformidad con su reglamento y las normas generales establecidas sobre la materia en el Código de Trabajo y las que haya establecido o establezca el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para el efecto, el SITRAMAGA deberá presentar sus propuestas dentro de un plazo de tres meses, contados a partir de la

vigencia del presente Pacto, las cuales serán debidamente analizadas por el MAGA e implementadas.

Artículo 27. 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 28. 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 29. SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN.

El MAGA se compromete a seguir proporcionando para la cafetería de la planta central, un local, agua entubada y purificada, energía eléctrica y gas propano para que sean utilizados por quien preste este servicio a los trabajadores (as) de dicho centro de trabajo.

Asimismo se compromete a dar mantenimiento a las instalaciones de cafetería y conservarlas debidamente acondicionadas con las mesas, sillas, agua purificada, refrigeradora, horno micro ondas y cafetera, para lo cual también el SITRAMAGA se compromete a velar por que los trabajadores (as) den un buen uso a los bienes descritos anteriormente.

En los lugares donde se estime necesario y conveniente seguirán operando las casetas, bajo la supervisión de las Autoridades Administrativas del MAGA y la colaboración del SITRAMAGA.

El precio de venta de los alimentos preparados y otros servicios que se presten, dentro de las instalaciones del MAGA, se definirán en la Comisión Mixta. Cualquier controversia que surja con relación a la prestación de estos servicios, será resuelta, en forma definitiva, por la Comisión Mixta.

Si en otros centros de trabajo fuera necesario contar con esta prestación, las condiciones se definirán por los representantes locales del MAGA y del SITRAMAGA.

Artículo 30. 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 31. DIAS DE ASUETO Y LICENCIAS.

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

gubernativos específicos.

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

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

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

Artículo 32. 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 33. 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 34. 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, hasta un máximo de veinticuatro (24) meses de salario.

El pago anterior 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 35. 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 36. CAPACITACIÓN.

El MAGA por medio de Recursos Humanos elaborará 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.

La institución que imparta la capacitación, entregará a los trabajadores (as) constancia de participación correspondiente, una copia o fotocopia de ésta será presentada por el interesado a Recursos Humanos para incorporarla al expediente del trabajador (a).

Cuando la capacitación sea por cuenta del trabajador (a) a nivel medio o universitario, éste gozará de permiso con goce de salario acorde al tiempo necesario para asistir a sus evaluaciones finales, previa comprobación de ser estudiante regular.

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

Artículo 37. 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, cinco (5) 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 un (1) día hábil;
- e) Para el varón trabajador, por nacimiento de un hijo (a), en condiciones de viabilidad o no nato, tres (3) días hábiles. Este permiso, previa solicitud del trabajador, se podrá ampliar hasta un máximo de cinco (5) días hábiles, en caso surja una complicación que ponga en peligro la vida de la madre o hijo (a), lo que deberá ser debidamente comprobado, mediante certificación médica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o médico particular;
- f) Por matrimonio del trabajador (a) seis (6) días hábiles;
- g) Para asistir a las consultas con el médico del MAGA y/o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el tiempo que sea necesario, deberá presentarse la constancia correspondiente;
- h) En caso de hospitalización por enfermedad de los padres, cónyuge o conviviente o hijos (as) del trabajador, se podrá conceder hasta un máximo de tres (3) días hábiles, según informe o constancia del hospital respectivo; y,
- i) A los trabajadores del MAGA que estudien, una carrera universitaria sea esta de nivel técnico, licenciatura, maestría o doctorado, se les concederá licencia con goce de salario de 30 (treinta) días calendario, para la preparación de exámenes profesionales, con el fin de obtener el título académico

Artículo 37. 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, cinco (5) 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 un (1) día hábil;
- e) Para el varón trabajador, por nacimiento de un hijo (a), en condiciones de viabilidad o no nato, tres (3) días hábiles. Este permiso, previa solicitud del trabajador, se podrá ampliar hasta un máximo de cinco (5) días hábiles, en caso surja una complicación que ponga en peligro la vida de la madre o hijo (a), lo que deberá ser debidamente comprobado, mediante certificación médica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o médico particular;
- f) Por matrimonio del trabajador (a) seis (6) días hábiles;
- g) Para asistir a las consultas con el médico del MAGA y/o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el tiempo que sea necesario, deberá presentarse la constancia correspondiente;
- h) En caso de hospitalización por enfermedad de los padres, cónyuge o conviviente o hijos (as) del trabajador, se podrá conceder hasta un máximo de tres (3) días hábiles, según informe o constancia del hospital respectivo; y,
- i) A los trabajadores del MAGA que estudien una carrera universitaria sea esta de nivel técnico

Artículo 40. LACTANCIA MATERNA.

El MAGA se compromete a conceder a las madres trabajadoras, en época de lactancia, una hora diaria, para que puedan lactar a sus hijos, por un período de dieciocho meses. Dicha hora se distribuirá en la forma más conveniente para la interesada, de común acuerdo con el jefe inmediato, quien informará a Recursos Humanos de lo convenido. El permiso se concederá a partir del día en que la madre retorne a sus labores de su descanso post-natal salvo que por prescripción médica dicho período de lactancia deba prolongarse.

Artículo 41. 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.

Artículo 42. SUSPENSIÓN DE TRABAJO POR ACCIDENTE.

El MAGA se compromete a pagar a los trabajadores (as), en caso de suspensión acordada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, una tercera parte del salario ordinario y las bonificaciones o cualquier otro ingreso que tenga el trabajador bajo cualquier otro concepto. Siempre y cuando esté sujeto a descuento por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; las otras dos terceras partes del salario serán cubiertas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Artículo 43. SERVICIOS MÉDICOS.

El MAGA mantendrá la Clínica Medica ocupacional que presta servicios a los trabajadores (as) que lo requieran dentro de las instalaciones del MAGA en el edificio central de la Ciudad de Guatemala, con los servicios profesionales de un Medico 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. Esta clínica deberá estar equipada con los medicamentos mínimos necesarios para estas eventualidades y para realizar cirugías menores.

El MAGA contratará los servicios de otro Medico y Cirujano 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.

Artículo 44. GASTOS FUNERARIOS.

El MAGA se compromete a pagar en caso de fallecimiento del trabajador (a) en concepto de gastos funerarios, la cantidad de DIEZ MIL QUETZALES EXACTOS (Q.10,000.00) a favor de su beneficiario debidamente acreditado, quien deberá presentar declaración jurada y certificado de defunción.

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

Artículo 45. PRESTACIÓN DE ORDEN RECREATIVO.

El MAGA se compromete a otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de VEINTICINCO MIL QUETZALES (Q. 25,000.00), para apoyar las actividades recreativas y deportivas de los trabajadores.

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

El SITRAMAGA presentará oportunamente los proyectos para estas actividades y el MAGA entregará los recursos con la mayor celeridad posible. Así también, el MAGA hará los trámites necesarios para poner al día las entregas pendientes de otorgar.

Artículo 46. BONO ESCOLAR.

El MAGA se compromete a otorgar la suma de Q.2,500.00 en el mes de noviembre de 2012 a todos sus trabajadores en concepto de bono escolar.

De igual forma se otorgará este bono en el mes de noviembre de 2014 por la suma de Q.2,500.00.

En el año 2013 no se otorgará este beneficio en virtud de encontrarse el proceso de reclasificación de puestos y salarios.

Artículo 47. BONIFICACIONES ANUALES.

El MAGA otorgará a todos sus trabajadores (as) una bonificación anual de carácter único, de conformidad con la siguiente tabla:

Renglón Presupuestario	Año 2013	Año 2014
011, 022, 031	Q.7,200.00	Q.7,200.00

El pago del bono se fraccionará en tres (3) cuotas en los meses de Marzo, Junio y Septiembre de los años 2,013 y 2,014.

Para todos aquellos trabajadores que no hayan laborado completo el período de los años 2,013 y 2,014, percibirán proporcionalmente al tiempo servido el pago del bono.

En el caso de que se autorice un incremento generalizado para todos los trabajadores del sector público, diferente al establecido en este Pacto, se aplicará el que sea más beneficioso para los trabajadores (as).

Artículo 47. BONIFICACIONES ANUALES.

El MAGA otorgará a todos sus trabajadores (as) una bonificación anual de carácter único, de conformidad con la siguiente tabla:

Renglón Presupuestario	Año 2013	Año 2014
011, 022, 031	Q.7,200.00	Q.7,200.00

El pago del bono se fraccionará en tres (3) cuotas en los meses de Marzo, Junio y Septiembre de los años 2,013 y 2,014.

Para todos aquellos trabajadores que no hayan laborado completo el período de los años 2,013 y 2,014, percibirán proporcionalmente al tiempo servido el pago del bono.

En el caso de que se autorice un incremento generalizado para todos los trabajadores del sector público, diferente al establecido en este Pacto, se aplicará el que sea más beneficioso para los trabajadores (as).

Artículo 48. APLICABILIDAD. Es de entenderse que los bonos establecidos en el artículo anterior serán aplicables uno en 2013 y otro en 2014, y que no incrementará durante la vigencia de este Pacto el salario ordinario mensual, por lo tanto no se tomará en cuenta para cálculo de indemnización por tiempo de servicio, Aguinaldo y Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público; ni queda sujeto a descuento alguno, tales como cotizaciones al IGSS y al Régimen de Clases Pasivas y Civiles del Estado.

Artículo 50. ANIVERSARIO DEL SINDICATO.

El MAGA se compromete a otorgar al SITRAMAGA anualmente la cantidad de VEINTICINCO MIL QUETZALES (Q. 25,000.00), para la celebración de su aniversario el 13 de junio de cada año.

Dicha prestación se entregara al SITRAMAGA en el mes de MAYO de cada año, obligándose éste a presentar la liquidación correspondiente.

Artículo 51. PREFERENCIA A LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES.

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

Artículo 52. 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 53. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA.

La Comisión Mixta está integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes, nombrados por el MAGA; y dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes, nombrados por el Comité Ejecutivo del

SITRAMAGA. Dichos miembros serán sustituidos cuando las partes que los hayan nombrado lo crean conveniente.

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

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

Artículo 54. 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) Como órgano de consulta no vinculante de asuntos laborales; y,
- c) Estudiar y resolver, todos aquellos asuntos laborales que planteen las partes o los trabajadores.

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 55. REUNIONES DE LA COMISION MIXTA.

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

En caso de urgencia, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito una sesión extraordinaria para conocer los asuntos que la motiven; dicha sesión se podrá realizar ese mismo día o dentro de los dos (2) días siguientes de presentada la solicitud.

Las sesiones de Comisión Mixta no excederán de 2 horas, excepto acuerdo de las partes.

Artículo 56. 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 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 a 413 del Código de Trabajo y demás disposiciones legales aplicables

Artículo 57. 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 58. VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO.

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

Artículo 59. 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 60. REQUISITOS DE LAS ACTAS DE COMISIÓN MIXTA.

Los integrantes de la Comisión Mixta dejarán constancia de los puntos tratados y en su caso, de los acuerdos alcanzados, por medio de acta lacónica suscrita por ambas partes, en cuatro ejemplares, que contendrá los requisitos siguientes:

- a) Determinación del lugar, fecha de la sesión y del lapso de tiempo dentro del cual se haya celebrado;
- b) Los nombres completos de los delegados asistentes y de las personas que participen y la calidad con que lo hacen;

- c) Los asuntos tratados;
- d) Los acuerdos alcanzados;
- e) En caso de no alcanzar acuerdos, se hará constar tal circunstancia y las partes por separado y fuera de sesión podrán dirigir expresamente los argumentos en que sustente su desacuerdo a la otra parte; y,
- f) Firmas de los delegados los 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 61. 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 diez (10) minutos después de la hora señalada para el ingreso, de conformidad con el respectivo horario de labores

Artículo 62. SANCIONES.

En caso de incumplimiento de los trabajadores de las normas y reglamentos establecidos, con relación a la prestación del servicio o trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley del Servicio civil, su Reglamento y este Pacto.

Mientras dure el procedimiento disciplinario que corresponda, al evacuar la audiencia conferida para presentar sus justificaciones y aportar las pruebas pertinentes a su defensa, el trabajador podrá pedir la intervención y conocimiento de su caso por la comisión Mixta, caso en el cual, Recursos Humanos con informe resumido de lo

actuado y con su recomendación o dictamen, lo trasladará a la comisión Mixta para los efectos correspondientes

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

Artículo 63. 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 64. 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 65. 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 66. ACCIÓN SINDICAL.

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

Artículo 67. INFORMACIÓN.

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

Artículo 68. 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 por la Asamblea General, para el efecto el SITRAMAGA deberá entregar una copia de la nómina de sus afiliados a de 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 69. 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, hasta para un máximo de tres (3) miembros del SITRAMAGA y hasta por cuatro meses, en un mismo año.

Artículo 70. SEDE SINDICAL.

El MAGA se compromete a remodelar las oficinas y salones destinados para la sede sindical del SITRAMAGA y sus filiales, dotándolas de mejor equipo e insumos, situadas en la doce avenida, diecinueve guión cero uno de la zona uno de la ciudad capital de Guatemala y en el interior del país. En todo caso, el MAGA se compromete a que en ningún momento el SITRAMAGA se quede sin su respectiva Sede Sindical.

Artículo 71. APOYO SINDICAL.

El MAGA reemplazara 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, cambiara anualmente el juego de llantas de cada vehículo, incluyendo la llanta de repuesto si se comprueba su desgaste.

En casos de reparación de los vehículos, se repararán en un plazo no mayor de treinta días. Asimismo, prestará el mantenimiento necesario y, entregará una cuota mensual de combustible para todos los vehículos asignados de CUATRO MIL DOSCIENTOS QUETZALES (Q. 4,200.00), a partir del mes de enero del año dos mil trece.

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 72. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (AS).

Son obligaciones de los trabajadores (as):

- a) Colaborar eficazmente en el cumplimiento de las funciones y objetivos del MAGA, previstos en cualquier disposición legal, a través de una actitud positiva hacia el trabajo y la práctica de buenas costumbres;
- b) Cumplir con las normas establecidas en el presente Pacto, además de las obligaciones inherentes al cargo determinadas por disposiciones legales laborales, aplicables al MAGA;
- c) Atender las instrucciones que les impartan las autoridades superiores del MAGA y/o sus jefes inmediatos, en todo caso se dará prioridad a las instrucciones emitidas por el Despacho Ministerial, cuando estén basadas en ley;
- d) Observar el debido respeto y cordialidad en el trato al público, así como a las autoridades superiores y demás trabajadores (as) del MAGA;
- e) Asistir con puntualidad a sus labores, ejecutar el trabajo que les sea asignado con eficiencia, eficacia, cuidado y esmero; guardar la confidencialidad correspondiente sobre los asuntos propios del trabajo que desarrollan o los asuntos propios del MAGA y mantener una buena apariencia personal;
- f) Participar en los programas de adiestramiento que sean organizados para su capacitación y someterse a las pruebas que en ellos se establezcan;
- g) Proporcionar dentro de un término prudencial, la información relacionada con asuntos laborales a las Unidades: Administrativa, Financiera y a la Comisión Mixta o por requerimiento de autoridad competente dentro de su área de trabajo; así como, lo que sea requerido conforme lo que establece la Ley de Acceso a la Información Pública;
- h) Atender correcta y eficientemente las solicitudes de prestación de servicios para el público dentro del límite de sus atribuciones;
- i) Prestar el auxilio y colaboración necesarios en caso de siniestro o emergencias, cuando las personas y/o los

bienes del MAGA se encuentren en peligro;

- j) Cumplir todas las medidas preventivas de higiene y seguridad en el trabajo, que prescribe el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el MAGA, este Pacto y cualquier otra disposición legal al respecto;
- k) Velar por el cuidado, mantenimiento y buena conservación de la maquinaria, vehículos y equipo del MAGA;
- l) Restituir al MAGA los bienes y materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles, que se les proporcionen para el trabajo, salvo desgaste producido por el uso normal y prudente de los mismos; y
- m) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres que afecten el prestigio del MAGA

Artículo 73. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES (AS).

Son prohibiciones para los trabajadores (as), y actos sujetos de sanción de acuerdo a la ley, los siguientes:

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

- perjuicio de lo que al respecto establezca la ley;
- f) Usar el equipo, herramientas y vehículos del MAGA para fines particulares, personales o diferentes de aquellos a que estén normalmente destinados;
 - g) Utilizar el tiempo de labores a 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, mientras se desempeñe un puesto; y
 - j) Eliminar o manipular inadecuadamente la información digital que se genere en el equipo propiedad del MAGA, destruir o alterar la información física a la que el trabajador (a) tenga acceso en el desempeño de sus funciones.
- Las prohibiciones anteriores, se establecen sin perjuicio de otras reguladas en las disposiciones legales aplicables.

Artículo 74. 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 75. 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.

Artículo 76. 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 77. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS.

El MAGA, promoverá la actualización de la clasificación de puestos y salarios que corresponde a su personal técnico, administrativo y operativo según las disposiciones legales.

Para el cumplimiento del presente artículo, el MAGA conformará una Comisión con el Sindicato a más tardar los primero diez días del mes de diciembre del año dos mil doce, con el fin de apoyar esta reclasificación e implementar la carrera administrativa.

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

Artículo 78. PERSONAL POR JORNALES.

El MAGA analizará los casos de los trabajadores (as) que se ubican actualmente en el sistema de jornales, y con base en los resultados de los análisis correspondientes en cada caso en particular, los reubicará dentro del personal permanente, con cargo al Renglón Presupuestario 011 del MAGA.

Artículo 79. PREFERENCIA PARA EJECUTAR PROGRAMAS ESPECIALES.

El MAGA dará prioridad a sus trabajadores, de acuerdo a su capacidad y ubicación laboral para trabajar en la ejecución de programas especiales, cuando existan y cuando de conformidad con la ley se establezcan unidades especiales de ejecución.

Artículo 80. 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.

Artículo 81. 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 82. 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 83. POLÍTICA DE ASCENSOS.

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

- a) Se dará prioridad a las solicitudes para ocupar la plaza vacante entre los empleados de la misma unidad que cumplan con los requisitos que el puesto requiera. El primer criterio será a la persona que ocupe el puesto inmediato inferior, en caso de haber varias, el segundo criterio será determinado por el de más antigüedad dentro del Ministerio. En caso de no haber candidatos (as) dentro de la misma unidad se calificarán las solicitudes de todo el personal utilizando los dos criterios mencionados anteriormente;
- b) El candidato o aspirante deberá aprobar la evaluación que practique la Oficina Nacional de Servicio Civil cuando sea necesario;
- c) Cuando exista un puesto vacante, la Unidad de 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 84. 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 85. CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA.

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

Artículo 86. PROGRAMAS DE APOYO.

El MAGA, de acuerdo a los proyectos presentados por el SITRAMAGA implementará previa evaluación de viabilidad de los Programas de Apoyo a los trabajadores, tales como:

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

e) Cualquier otro que las partes acuerden.

Artículo 87. 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 88. 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 89. 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

Artículo 89. 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 90. NEGOCIACIÓN.

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

Artículo 91. 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 92. UNICIDAD DE PRESTACIONES Y/O DERECHOS.

Artículo 93. ARREGLO DIRECTO.

Las partes contratantes de este pacto 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 pasar a la vía judicial.

ARTICULO 94 PRESTACION EN ESPECIE

El **MAGA** gestionará ante el Ministerio de Desarrollo Social que su personal sea incorporado al Programa de Alimentos en forma mensual para minimizar el impacto del incremento en la canasta básica.

Artículo 95. 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 para acreditar el descuento, el cual se depositará en la cuenta registrada ante la Tesorería Nacional del Ministerio de Finanzas Públicas a nombre del SITRAMAGA, una vez recibida la solicitud correspondiente y el acta de Asamblea General donde consta el acuerdo de descuento.

Artículo 95. 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 para acreditar el descuento, el cual se depositará en la cuenta registrada ante la Tesorería Nacional del Ministerio de Finanzas Públicas a nombre del SITRAMAGA, una vez recibida la solicitud correspondiente y el acta de Asamblea General donde consta el acuerdo de descuento.