SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS,
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN
DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,
QUE SE DESEMPEÑAN COMO DELEGADOS DE MIGRACIÓN
"S.T.M."

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Guatemala, 19 de Agosto de 2,019

POR EL COMITÉ EJECUTIVO Y CONSEJO CONSULTIVO

ROSA MARINA GODINEZ HERRERA
SECRETARIA GENERAL

RAQUEL ANTONIO ANDRADE ELIZONDO
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

ALBA LORENA ESCOBAR ESCOBAR
SECRETARIA DE ACTAS, ACUERDOS Y CORRESPONDENCIA

HÉCTOR ADULIO CASTILLO ARGUETA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

ELIAS OTONIEL FUENTES LOPEZ
SECRETARIO DE FINANZAS

PABLO CUSH
SECRETARIO DE CULTURA Y PREVISION SOCIAL

JOSÉ CARLOS JUÁREZ AXPUAC
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

JOSÉ VICTOR PEREZ
SECRETARIO DE DIVULGACION Y PRENSA

EDGAR RUDY LÓPEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO DE FORMACIÓN

CONSEJO CONSULTIVO

EDGAR URIEL FUENTES MIRANDA

CÉSAR ARMANDO VILLEDA ERAZO

CÉSAR GODOY LÓPEZ

PACTO COLECTIVO

SINDICATO DE TECNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCION GENERAL DE MIGRACION DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, QUE SE DESEMPEÑAN COMO DELEGADOS DE MIGRACION "STM"

GUATEMALA, 19 DE AGOSTO DE 2019

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 633-2019
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA, TREINTA DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE

SE TIENE A LA VISTA LA CERTIFICACIÓN EMITIDA POR EL JUZGADO SEGUNDO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, DE FECHA DIECINUEVE DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE LA CUAL CONTIENE LA APROBACIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACIÓN Y EL SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA DENTRO DEL EXPEDIENTE DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL NÚMERO CERO UN MIL CIENTO SETENTA Y TRES GUIÓN DOS MIL DIECISIETE GUIÓN TRECE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y UNO (01173-2017-13661) SECRETARÍA.

CONSIDERANDO:

Que el Juzgado Segundo Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala constituido en Tribunal de Arbitraje aprobó el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre **EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACIÓN Y EL SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA** tal y como se hace constar con la certificación de fecha diecinueve de agosto del año dos mil diecinueve emitida por dicho juzgado dentro del **CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL NÚMERO CERO UN MIL CIENTO SETENTA Y TRES GUIÓN DOS MIL DIECISIETE GUIÓN TRECE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y UNO (01173-2017-13661) SECRETARÍA.**

CONSIDERANDO:

Que mediante oficio de fecha 19 de agosto de 2019, dirigida a la Secretaría de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social signada por la Secretaria del Juzgado Segundo Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social donde remite copia certificada del acta de audiencia de fecha 08 de agosto del año 2019, cuyo objeto fue la **APROBACIÓN DEFINITIVA Y FIRMA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO** dentro del pacto colectivo identificado en el considerando anterior, así mismo la Inspección General de Trabajo mediante providencia identificada como **No. SG-IGT-3710-2019 JAVA/smsg** de fecha cuatro de septiembre del año dos mil diecinueve en el numeral romanos II establece lo siguiente: "...II.) En consecuencia la Inspección General de Trabajo, se da por enterada y eleva a Secretaría General del Despacho Ministerial, el presente expediente de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para su registro, inscripción y custodia..."

CONSIDERANDO:

Que Con fecha 30 de septiembre del año 2019 la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibió dictamen número 531-2019 de fecha 30 de septiembre del año en curso remitido por Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde dictamina lo siguiente: "...De la lectura, estudio y análisis de los documentos contenidos dentro del expediente de mérito, como lo es el envío que hace el Juez Segundo Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social de esta ciudad capital, en cumplimiento la resolución de fecha 8 de agosto del 2019 y la Certificación extendida por la Secretaria del mismo Juzgado de esta ciudad Capital de fecha 19 de agosto del 2019, y Providencia emanada por el Inspector General de Trabajo y Subinspector General de Trabajo de fecha 4 de septiembre del 2019, en concordancia con la Aprobación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre el Instituto Guatemalteco de Migración y el Sindicato De Técnicos, Oficinistas y Operativos de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala, este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica estima que es procedente la inscripción en el Departamento de Registro Laboral en virtud que existe aprobación de Juez Competente, y el pronunciamiento respectivo de la Inspección General de Trabajo y Subinspección General de Trabajo de este Ministerio de Trabajo y Previsión Social..."

GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo que regulan los artículos 7, 9 y 10 del Acuerdo Gubernativo Número 221-94 Reglamento para el Tramite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado que establecen lo siguiente: "Artículo 7o. La Oficialía Mayor en el plazo de setenta y dos horas, hará llegar al Despacho Ministerial el Proyecto de resolución respectiva para su consideración y firma"; "Artículo 9o.- Practicadas las notificaciones, la Secretaria General, en el plazo de veinticuatro horas, deberá remitir copia de la resolución que homologue el pacto al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, para su inscripción y archivo.", y "Artículo 10o. El Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, recibida la resolución, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas, proceder a su inscripción y archivo ", por lo anterior se establece que es procedente el registro en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre **EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACIÓN Y EL SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.**

FUNDAMENTO LEGAL:

Constitución Política de la República de Guatemala:
Artículo 194: "Funciones del ministro: Cada ministerio estará a cargo de un ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones: a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio;...f) Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio..."

Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala:
Artículo 27: "ATRIBUCIONES GENERALES DE LOS MINISTROS. Además de las que asigna la Constitución Política de la República y otras leyes, los Ministros tienen las siguientes atribuciones: a) Cumplir y hacer que se cumpla el ordenamiento jurídico en los diversos asuntos de su competencia... m) Dictar los acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho de los asuntos de su ramo, conforme la ley..."
Artículo 40: "MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo..."

Acuerdo Gubernativo Número 221-94 Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado.
Artículo 7o. La Oficialía Mayor en el plazo de setenta y dos horas, hará llegar al Despacho Ministerial el Proyecto de resolución respectiva para su consideración y firma.
Artículo 9o.- Practicadas las notificaciones, la Secretaria General, en el plazo de veinticuatro horas, deberá remitir copia de la resolución que homologue el pacto al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, para su inscripción y archivo.
Artículo 10o. El Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, recibida la resolución, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas, proceder a su inscripción y archivo.

CITA DE LEYES: Las normas citadas y los artículos 2, 28, 29 y 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala: artículos 49, 50, 51, 52, 53, 397, 398, 399, 401 y 402 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala: artículos 3, 4, 7, 8, 9 y 10 del Acuerdo Gubernativo Número 221-94 Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centros de Producción Determinado.

POR TANTO: Con fundamento en el análisis realizado y lo establecido en los artículos citados:

RESUELVE:

I. **DECLARAR PROCEDENTE LA INSCRIPCIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACIÓN Y EL**

9/16
5/6

SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, aprobado por el Juzgado Segundo Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala constituido en Tribunal de Arbitraje, de conformidad con la certificación de fecha diecinueve de agosto del año dos mil diecinueve extendida por la Secretaria del Juzgado en mención, **DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL NÚMERO CERO UN MIL CIENTO SETENTA Y TRES GUIÓN DOS MIL DIECISIETE GUIÓN TRECE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y UNO (01173-2017-13661) SECRETARÍA.**

II. El Pacto en referencia tendrá vigencia de un año de conformidad con el artículo 78 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por las entidades relacionadas en el numeral anterior.

III. **Notifíquese y hágase saber:** a las partes negociadoras del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en mención, a la Inspección General de Trabajo para que se le dé estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para la Inscripción correspondiente en el Registro Público y al Departamento de Estadística del Trabajo para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.

Jairo Vladimir Aguilera Bolaños
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SECRETARÍA GENERAL
GUATEMALA, C. A.

Licda. Mellina Beatriz Salvador Ajcuc
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE SE CELEBRARÁ ENTRE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA S.T.M. AHORA SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA QUE SE DESEMPEÑAN COMO DELEGADOS DE MIGRACIÓN, SEGÚN LA REFORMA A LOS ESTATUTOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. PROPÓSITOS DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo se celebra entre la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación y el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala -reconocido por sus siglas como S.T.M.- con el objetivo de regular, armonizar y desarrollar las relaciones laborales de la Dirección y sus trabajadores, en congruencia con los principios de conciliación, para la prevención y resolución de posibles conflictos, con el fin de lograr la dignificación de los trabajadores con base a una bien entendida justicia social y equidad.

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

a. El Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala, conocido y denominado también por sus siglas S.T.M., y a raíz de la reforma de los estatutos que modificó su denominación ahora Sindicato de técnicos, oficinistas y operativos de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala que se desempeñan como delegados de migración conformado por sus afiliados, se denominará simplemente en el presente pacto **"El Sindicato".**
b. La Dirección General de Migración, se denominará simplemente **"La dirección";**
c. **Las partes:** El sindicato y la Dirección;
d. **Trabajador, trabajadora, trabajadores, trabajadoras:** todos los que se encuentran trabajando para la Dirección General de Migración y cuyo régimen de contratación corresponda al renglón presupuestario cero once;
e. **Ley o leyes:** La Constitución Política de la República, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil (Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala), Reglamento de la Ley de Servicio Civil (Acuerdo Gubernativo 18-98 y sus reformas), Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas (Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala), Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala; y las demás leyes aplicables a las relaciones de trabajador-empleador.

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

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

ARTICULO 5. INDUBIO PRO OPERARIO. Conforme el principio Constitucional de aplicación de la norma más favorable al trabajador, El Sindicato y la Dirección acuerdan observar las disposiciones siguientes: Si como consecuencia de reformas a las leyes de trabajo, acordadas, durante el período de vigencia del presente Pacto se establecieran derechos y beneficios superiores a las contenidas en el mismo a favor de los trabajadores y las trabajadoras, se aplicarán aquéllos en sustitución de éstos; y, si por el contrario, las reformas referidas implican disminución o reducción de aquellos derechos o beneficios, seguirán vigentes las disposiciones del presente Pacto y, siempre se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, amparados bajo el régimen de contratación del renglón presupuestario cero once.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

RELACIONES ENTRE EL SINDICATO Y LA DIRECCIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 14. INAMOVILIDAD. Los miembros del Comité Ejecutivo y hasta tres miembros del Consejo Consultivo del Sindicato gozarán del derecho de inamovilidad en el trabajo que desempeñen hasta por un término de veinticuatro meses después de haber dejado el cargo en el Sindicato. En ningún caso se suprimirán las plazas o puestos de trabajo de dichos directivos y no podrá despedirse a los mismos sin antes habérseles seguido el procedimiento previo de despido regulado en el presente pacto

y el procedimiento de despido regulado en el artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo. La referida inamovilidad implica que no podrán ser cambiadas ni modificadas las condiciones ni lugar de trabajo, salvo consentimiento expreso de quienes gozan de la misma o autorización judicial por juez competente de trabajo.

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

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

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

ARTÍCULO 18. RÉGIMEN DE BECAS. El régimen de becas, tanto en el interior como en el exterior del territorio nacional, estará normado por el reglamento que para el efecto se elabore, con la participación de la Dirección y el Sindicato. Este debe elaborarse dentro de un plazo que no exceda de seis meses contados a partir de la vigencia del presente pacto.

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

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

ARTÍCULO 21. PRESTACIONES DE ORDEN RECREATIVO. La Dirección coadyuvará con el Sindicato, en la organización de dos fiestas anuales para su personal, una en el mes de junio con motivo de su aniversario como institución y otra en el mes de diciembre con motivo de la navidad y fin de año, programando anualmente en su presupuesto, la suma mínima de SETENTA Y CINCO MIL QUETZALES EXACTOS (Q.75,000.00); para cada una de estas actividades.

ARTÍCULO 22. APORTE PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES. La Dirección programará anualmente en su presupuesto, la suma mínima de DIECIOCHO MIL QUETZALES EXACTOS (Q.18.000.00), destinados para fomento del Deporte y la

Cultura para sus trabajadores, la cual será cancelada al proveedor o proveedores de los insumos para la celebración de dichas actividades por lo menos con cinco días de antelación al desarrollo de cada una de las actividades que el Sindicato presente a la Dirección dentro de su plan anual de actividades deportivas y recreativas que deberá ser presentado en el mes de enero de cada año. Así mismo la Dirección se obliga a prestar el servicio de vehículo a los equipos que representarán a las diversas Direcciones o Departamentos de la Dirección General de Migración en los eventos deportivos que se programen en la ciudad capital y en el interior de la misma.

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

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

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

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

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

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 26. REQUISITOS DE PRIMER INGRESO Y PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES. Las personas interesadas en optar a cargos en la Dirección, que no estén comprendidos dentro de la clasificación de puestos de confianza o del servicio exento deberán reunir los requisitos establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento; y además deberán ser calificados por la Dirección y un delegado designado por el Comité Ejecutivo del Sindicato, que conformarán en conjunto, lo que se denominará: "Comisión Evaluadora", calificación que se realizará en base a la evaluación que seguirá el procedimiento establecido en el artículo 28 de presente pacto. Procedimiento que aplicará también para los casos en los que se requiera cubrir de manera temporal las plazas vacantes por necesidad de servicio.

La sustitución temporal por necesidad de servicio no implica el derecho al ascenso, ni la pérdida del derecho de volver a la plaza anterior, al finalizar el período temporal.

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

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

Los candidatos serán calificados por la Comisión Evaluadora conforme lo establecido en el literal d) de la presente norma, después del procedimiento siguiente:

La Dirección realizará una convocatoria interna, preferentemente para trabajadores permanentes del Departamento donde ocurra la vacante, para garantizar la eficiencia del servicio. La Dirección deberá convocar a solicitud del sindicato, dentro de los treinta días siguientes a la recepción de la misma. En el caso de que no se cumpla con hacer la convocatoria dentro del plazo antes señalado, el **sindicato deberá hacer una segunda solicitud a la Dirección, que impondrá la obligación para ésta de convocar dentro de los quince días siguientes de recibida la segunda solicitud**
El Sindicato y/o la Dirección presentarán a la Comisión Evaluadora el listado de aspirantes para ocupar las plazas para las que se ha convocado e inmediatamente trasladará los mismos a la Sub Gerencia de Recursos Humanos para lo que proceda;
Dentro de un plazo de cuarenta y cinco (45) días contados a partir de la recepción de los listados de los aspirantes, la Sub Gerencia de Recursos Humanos deberá realizar las pruebas y evaluaciones que servirán de base para la selección de la persona que ocupará la plaza, entre dichas pruebas, las de carácter sicométricas, de personalidad y de conocimientos específicos (teóricos y prácticos) y tomando en consideración los aspectos siguientes: a) Capacidad y eficiencia; b) Asistencia y puntualidad; c) Antigüedad y d) Experiencia.

Aspectos que se calificarán para el derecho de ascenso: 1. Capacidad y eficiencia; 2. Asistencia y puntualidad; 3. Antigüedad; y 4. Experiencia.

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

a. **CAPACIDAD Y EFICIENCIA:** Mediante evaluación del record laboral y créditos académicos.
b. **ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:** Basándose en los registros de la dependencia y el record personal.
c. **ANTIGÜEDAD:** Se medirá a partir del tiempo de laborar en la institución.
d. **EXPERIENCIA:** Derivado del análisis del rendimiento del trabajador en su historial de trabajo dentro de la Dirección.

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

a. **CAPACIDAD Y EFICIENCIA** de cero a treinta puntos
b. **ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD** de cero a diez puntos
c. **ANTIGÜEDAD** de cero a treinta puntos
d. **EXPERIENCIA** de cero a treinta puntos.

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

La Comisión Evaluadora utilizando los insumos recibidos de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, elegirá a la persona que haya llenado los requisitos y se considere idónea para ocupar la plaza, dicha selección será consignada en acta administrativa mediante la cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos iniciará el procedimiento de contratación.

ARTÍCULO 29. RÉGIMEN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. La Dirección reconoce la existencia de la carrera administrativa y por ello se compromete a crear conjuntamente con el sindicato en Junta Mixta, el reglamento que regule la misma en un plazo no mayor de seis meses a partir de haberse suscrito entre las partes y homologado ante la autoridad respectiva, el presente pacto, para lo cual se aplicarán las disposiciones que para el efecto están contempladas en la Ley de Migración y su Reglamento, Ley de Servicio Civil y su Reglamento y lo establecido en el presente Pacto.

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

ARTÍCULO 31. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN. La Dirección y el Sindicato con el objeto de superar las deficiencias existentes y hacer eficaces, eficientes y oportunos los servicios que a la Dirección le corresponde prestar de conformidad con la ley, convienen realizar en un plazo no mayor de seis meses, luego de haberse suscrito entre las partes el presente pacto y homologado ante la autoridad respectiva, el procedimiento de Reclasificación de puestos de la institución, creando una comisión conformada por un delegado de la Dirección y un delegado que el Comité Ejecutivo del Sindicato designe. La reclasificación no podrá afectar los derechos adquiridos de los trabajadores al

momento de producirse el proceso re clasificatorio. En todo caso, la Comisión de Reclasificación de Puestos deberá elaborar los instrumentos y los procedimientos que aseguren en el menor tiempo posible la profesionalización de los trabajadores de la Dirección General de Migración, con el propósito fundamental de superar las debilidades de formación que existan en el recurso humano con que ésta cuenta y en general fortalecer el recurso humano existente y asegurar el ingreso de un nuevo recurso humano formado conforme las exigencias establecidas para cada puesto.

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

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

Jornada Extraordinaria: El trabajo ejecutado por los trabajadores de la Dirección General de Migración en las áreas de la administración, así como en las delegaciones fronterizas, puertos, aeropuertos y albergue, fuera de los límites establecidos para las jornadas ordinarias de trabajo efectivo, será remunerado con el equivalente al cien por ciento (100%) del salario nominal, cuando reporten hasta ciento sesenta horas extraordinarias trabajadas, y en su caso en forma proporcional al tiempo laborado extraordinariamente. El pago del tiempo extraordinario deberá hacerse dentro de los quince días siguientes al mes al que corresponda el tiempo extraordinario laborado. Para el efecto de comprobar el tiempo de trabajo efectivo, que se entiende como todo el tiempo que el trabajador permanezca a disposición del empleador, los trabajadores deberán registrar el ingreso y egreso de sus labores, bajo el sistema que crea conveniente la Dirección General de Migración.

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

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

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

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

a. **POR ENFERMEDAD O POR ACCIDENTE**: Por el término que establezca el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante orden de suspensión. En los casos en que los trabajadores no gocen de cobertura del seguro social por no existir el programa de que se trate en la región geográfica dentro de la cual preste sus servicios el trabajador, la suspensión se acreditará con certificado de médico particular.
b. **POR GRAVIDEZ:** Por el término de treinta y cinco días en concepto de descanso prenatal y sesenta días en concepto de descanso post-natal, salvo los casos, en que por prescripción médica se amplíen dichos períodos.
c. **POR FALLECIMIENTO:** Del cónyuge o conviviente de hecho, hijos, padre, madre o hermanos del trabajador, por el plazo de ocho días hábiles, debiendo el trabajador acreditar la defunción al momento de reanudar sus labores, mediante la certificación respectiva.
d. **POR ENFERMEDAD GRAVE:** Del cónyuge o conviviente de hecho, padres o hijos, por el plazo de ocho días hábiles, debiendo el trabajador acreditar el motivo de la licencia con las constancias médicas expedidas por facultativo.
e. **POR MATRIMONIO:** diez días hábiles, debiendo el trabajador acreditar con certificación de matrimonio en donde conste la fecha en que contrajo matrimonio, dentro de los diez días siguientes a la reanudación de sus labores.
f. **POR CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR**: Un día hábil, y si la fecha de cumpleaños coincide con un día inhábil, el disfrute de la licencia se trasladará al día hábil siguiente posterior.
g. **POR NACIMIENTO DE HIJO**: Tres días hábiles. En este caso, el trabajador deberá acreditar el nacimiento al momento de reanudar sus labores.
h. **POR ASUNTOS DE CARÁCTER OFICIAL:** La Dirección concederá licencia a sus trabajadores por el tiempo necesario, para atender citaciones comprobadas documentalmente que les fueran formuladas por las autoridades competentes de la República de Guatemala, incluyendo el tiempo de traslado por la distancia.
i. **POR LACTANCIA:** dos horas diarias por diez meses, posteriores a la reanudación de las labores al concluir el período postnatal.
j. **POR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:** La Dirección concederá licencia a sus trabajadores dentro de un mismo año calendario por tres meses con goce de salario para que realicen su Ejercicio Profesional Supervisado, Examen Técnico Profesional y Trabajo de Tesis. Para este efecto, los trabajadores deberán acreditar mediante la documentación respectiva el objeto para el que se solicita la licencia. Asimismo los trabajadores que se encuentren cursando estudios universitarios en plan diario, tendrán derecho a retirarse de sus labores una hora antes de la hora de salida. Los trabajadores que no laboren en la planta central y que estudien en plan fin de semana tendrán derecho de retirarse de sus lugares de trabajo, desde el día viernes a las doce horas y hasta las ocho horas del día domingo, en el caso de los trabajadores cuya prestación de servicios se desarrolle en turnos, pero dentro del área metropolitana, podrán retirarse de sus lugares de trabajo solo el horario indispensable que corresponda a su jornada de estudios, debiendo reincorporarse a sus labores al término de la misma. La presente licencia se concederá con el simple aviso a la Sub Gerencia de Recursos Humanos o al superior inmediato, éste último quien deberá pasar el aviso correspondiente.
k. **POR ESTUDIOS A NIVEL PRIMARIO O MEDIO:** La Dirección concederá licencia a sus trabajadores, previo a la acreditación documental, media hora diaria antes que termine la jornada de trabajo, para que puedan trasladarse a cursar sus estudios en cualquiera de los grados de nivel primario, secundario o nivel medio en los diferentes centros educativos del país.
l. **POR REUNIONES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS:** Los trabajadores de la Dirección tienen derecho a asistir a reuniones en los establecimientos educativos en donde estudian sus hijos o encargados, por el plazo de cuatro horas, una vez al mes, debiendo el trabajador al reanudar sus labores presentar la justificación documental de la licencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

RÉGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 44. BONO TRABAJO. Con el propósito de superar los ingresos que como contraprestación a la prestación de sus servicios reciben periódicamente los trabajadores de la Dirección General de Migración y tomando en consideración que los salarios que actualmente devengan éstos, son insuficientes para obtener una retribución que corresponda con la definición de trabajo decente aceptado por la Organización Internacional de Trabajo, que les permita aspirar a tener una existencia digna, la Dirección programará dentro de su prepuesto un bono denominado: **BONO TRABAJO**, el cual deberá crearse y hacerse efectivo a los trabajadores cuya contratación se encuentra sujeta a la partida cero once (011); a partir de la vigencia acordada en la presente negociación; el **BONO TRABAJO** será asignado dependiendo del tiempo de antigüedad del trabajador, según la siguiente escala:

No.	Descripción	Bono Trabajo asignado
1.	Empleados con antigüedad de ocho años un mes en adelante	Q.2,500.00
2.	Empleados con antigüedad de cuatro años un mes, hasta ocho años	Q.2,000.00
3,	Empleados con antigüedad de dos años un mes hasta cuatro años	Q.1,500.00
4.	Empleados con antigüedad de siete meses hasta dos años	Q.1,000.00

Los trabajadores irán alcanzando la escala inmediata superior conforme vayan alcanzando el tiempo de servicio que requiere cada una de éstas, por lo que se deberá entender que al completar el tiempo de servicio para promover a la siguiente escala,

la promoción será automática y deberá hacerse efectiva la cantidad que por concepto de **bono trabajo** corresponda al nuevo tiempo de servicio en sustitución de la anterior.

El cumplimiento de lo anterior queda bajo la absoluta responsabilidad de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Dirección General de Migración, la que una vez alcanzado el tiempo de servicio de cada trabajador deberá hacer las gestiones administrativas que correspondan para efecto de modificar la escala del **bono trabajo** que corresponda, sin necesidad que exista requerimiento por parte del trabajador.

ARTÍCULO 44 BIS. BONO FAMILIAR. Tomando en consideración el alto costo de la vida y que el desarrollo de las actividades de la Dirección General de Migración, imponen la realización de las labores dentro y fuera de las instalaciones ubicadas en la ciudad de Guatemala, con el consiguiente desgaste económico que hasta ahora se ha encontrado a cargo del bolsillo de los trabajadores y que diezma sus ingresos destinados al cumplimiento de sus obligaciones familiares, la Dirección programará dentro de su presupuesto un bono denominado: **BONO FAMILIAR**, el cual deberá crearse y hacerse efectivo a los trabajadores cuya contratación se encuentra sujeta a la partida cero once (011); a partir de la vigencia acordada en la presente negociación; el **BONO FAMILIAR** será asignado según la siguiente escala:

No.	Descripción	Bono familiar asignado
1.	Trabajadores contratados en serie operativa	Q.1 ,200.00
2.	Trabajadores contratados en serie oficina	Q.1, 350.00
3.	Trabajadores contratados en serie técnica	Q.1,500.00
4.	Trabajadores contratados en serie técnico Profesional	Q1,650.00
5.	Trabajadores contratados en serie ejecutiva	Q.1,800.00

ARTÍCULO 45. DÍA Y FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS. La Dirección efectuará el pago de los salarios a sus trabajadores mediante acreditación en cuenta de depósitos monetarios, habilitada para cada uno de los trabajadores en las entidades del sistema bancario, el último día hábil de cada mes calendario.

ARTÍCULO 46. BONIFICACIÓN INCENTIVO. La Dirección se obliga a cancelar en forma mensual a todos los trabajadores una cantidad de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q. 250.00) por concepto de bonificación incentivo de conformidad con el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 47. BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD. La Dirección se obliga a cancelar en forma mensual a cada trabajador un bono por responsabilidad, por un monto de seiscientos quetzales exactos (Q.600.00). Éste bono pasará a formar parte del salario personal del trabajador.

ARTÍCULO 48. BONIFICACIÓN POR TRANSPORTE. La Dirección se obliga a pagar en forma mensual a todos los trabajadores una cantidad de trescientos quetzales (Q.300.00) por concepto de bonificación por transporte.

ARTÍCULO 49. PRIMA VACACIONAL. La Dirección continuará otorgando a sus trabajadores, a más tardar, el quince de diciembre de cada año una prima vacacional de quinientos quetzales (Q. 500.00).

ARTÍCULO 50. BONO ANUAL INCENTIVO. La Dirección pagará a cada trabajador un bono anual de cinco mil quetzales el cual deberá ser cancelado en dos pagos de dos mil quinientos quetzales cada uno. El primer pago, a más tardar el treinta de junio de cada año; y el segundo pago, a más tardar el quince de diciembre de cada año.

CAPITULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 51. REQUISITOS DE LAS MEDIDAS: PROPÓSITOS DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. Las medidas disciplinarias que se impongan a los trabajadores sin llenar los requisitos previstos en este Pacto o bien, sin haber notificado al Sindicato, no surtirán efectos jurídicos y por consiguiente no afectarán al trabajador.

ARTÍCULO 52. INFORME E INSPECCIÓN DE HOJAS DE SERVICIO. La Dirección proporcionará informe por escrito sobre cualquier dato de las hojas de servicio de sus trabajadores, a los interesados y al sindicato, a quien se le permitirá la inspección ocular de los respectivos expedientes.

ARTÍCULO 53. DERECHO DE DEFENSA. Salvo casos de amonestación verbal, las demás sanciones disciplinarias que corresponda imponer a los trabajadores de conformidad con la Ley y el presente Pacto, se impondrán previa audiencia al trabajador por el plazo de cinco días, debiendo notificar al Comité Ejecutivo del Sindicato, para que puedan apersonarse al trámite del expediente si lo desea.

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

ARTÍCULO 54. PRINCIPIO DE INOCENCIA. Todo trabajador es inocente hasta que se le pruebe lo contrario. Mediante el debido proceso regulado en el presente Pacto, ningún trabajador podrá ser disciplinado o despedido sin antes habérsele oído y vencido en un debido procedimiento en el que se observen las garantías mínimas reguladas a favor del trabajador.

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

ARTÍCULO 55. CRITERIO PARA GRADUAR LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. Previo a imponer una sanción a un trabajador La Dirección tomará en cuenta las cualidades del afectado, tales como capacidad, eficiencia, iniciativa, honradez, antigüedad, responsabilidad, asistencia y puntualidad a sus labores. Además deberá tomar en cuenta las consideraciones de carácter legal. Para la aplicación de estas sanciones, La Dirección deberá fundarse en los principios de la equidad y justicia, y no en criterios o consideraciones subjetivas.

ARTÍCULO 56. REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS. Las medidas disciplinarias que proceda imponer a los trabajadores, se regularán por lo dispuesto

en el presente Pacto y supletoriamente por lo regulado en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

La imposición de las medidas disciplinarias se gradará de las formas siguientes:

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

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

ARTÍCULO 57. DERECHO DE REVISIÓN. Cuando el trabajador estime por alguna razón o circunstancia que sus derechos han sido vulnerados por la aplicación de cualquiera de las sanciones establecidas en el presente Pacto, así como por despido, podrá pedir dentro de un plazo de cinco días hábiles posteriores a la imposición de la medida disciplinaria la revisión de la misma.

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

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

ARTÍCULO 58. RÉGIMEN DE DESPIDO. El despido de un trabajador sólo puede producirse con causa justa, derivado de que el trabajador encuadre su conducta en alguna o algunas de las causales que justifican la terminación del contrato de trabajo. En todo caso, la causa que justifique la terminación de la relación laboral deberá probarse previamente a resolverse la terminación del contrato de trabajo, para lo cual deberá imputarse cargos, conferir audiencia al trabajador para que se manifieste en

relación a los cargos imputados y pueda proponer los medios de prueba que estime convenientes para desvanecer los cargos que le han sido imputados, conforme los plazos que al respecto norma el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

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

El plazo para resolver la impugnación será de quince días y dentro del mismo la Junta Mixta puede citar y escuchar al trabajador afectado y recabar cuanto elemento de convicción estime conveniente para resolver. Si la resolución es favorable al trabajador, se entenderá que éste ha sido absuelto de los cargos formulados en su contra en el proceso disciplinario y por lo tanto se ordenará el archivo del expediente; Si por el contrario, la resolución fuere desfavorable al trabajador, el mismo gozará del derecho de acudir ante los tribunales de trabajo y previsión social a promover las acciones que estime pertinentes.

En los casos en los que se le impute al trabajador la comisión de una falta (penal) o delito, la Dirección deberá esperar que concluya el proceso que se derive de los actos del trabajador, toda vez que el Ministerio Público tendrá que realizar la investigación correspondiente y deberá ser un órgano jurisdiccional el encargado de dictar sentencia. En todo el proceso, el trabajador goza de su derecho constitucional de inocencia, hasta ser condenado en sentencia y de esa cuenta no se puede solicitar el despido del trabajador.

CAPITULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 59. TRANSPORTE. La Dirección se obliga a proporcionar al sindicato en caso de emergencia comprobada, la utilización de un vehículo automotor. De igual forma para las actividades sindicales, previa solicitud presentada por el sindicato al responsable de transportes de la Dirección, con dos días de anticipación.

ARTÍCULO 60. PARQUEO PARA LOS VEHÍCULOS DE LOS TRABAJADORES. La Dirección se compromete, dentro de un plazo de un mes a partir de la vigencia del presente pacto, a ejecutar una solución al problema de estacionamiento para los vehículos de los trabajadores de la Dirección, representando esa solución un beneficio que no representará ninguna especie de gasto para los trabajadores, para el efecto, la Dirección estudiará la factibilidad de rentar espacios de estacionamiento que puedan resolver la problemática planteada.

ARTÍCULO 61. COMEDORES. La Dirección se obliga a habilitar dentro de las instalaciones de su sede central, un comedor para que sus trabajadores puedan ingerir sus alimentos. Dicho comedor deberá equiparse con dos microondas, una refrigeradora, mesas y sillas tomando en cuenta el número de trabajadores que laboren en esa sede.

ARTÍCULO 62. SERVICIOS MÉDICOS. La Dirección se obliga a establecer la prestación de servicios médicos gratuitos a favor de los trabajadores, mediante la creación de una clínica de consulta externa que deberá funcionar en el horario

ordinario de labores. Para el efecto de la prestación de estos servicios la Dirección proveerá de los medicamentos y demás insumos indispensables para el funcionamiento de los mismos. A solicitud del sindicato, los médicos encargados del servicio deberán informar de la existencia de medicamentos, a efecto de que éstos no hagan falta y haya una existencia inmediata, para suministrársele al trabajador que lo necesite sin previa o posterior autorización, sino que comprobada la necesidad no se podrá negar la aplicación o suministro al trabajador, sin afectar esto los derechos que se puedan tener en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se entiende que la clínica es para casos de emergencia ocurridos dentro de las instalaciones de la Dirección.

ARTÍCULO 63. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO. Cuando se concluya un contrato o relación de trabajo por decisión unilateral del trabajador, la Dirección se obliga a pagar la indemnización por el tiempo de servicio en forma íntegra y en un sólo pago o en pagos fraccionados por todo el tiempo laborado, no pudiendo exceder de tres pagos en el plazo máximo de seis meses a un año, una vez el expediente haya superado el trámite en las oficinas o dependencias externas a la Dirección y el mismo se encuentre en poder de ésta a través de la Sub Dirección de Recursos Humanos.

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

ARTÍCULO 64. GASTOS FUNERARIOS. La Dirección se obliga a pagar la cantidad de nueve mil quetzales en concepto de gastos funerarios en caso de fallecimiento de un trabajador. El pago se hará efectivo a quien acredite haber incurrido en dichos gastos.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 65. SEGURIDAD E HIGIENE. La Dirección se obliga a observar estrictamente las normas contenidas en las leyes de la materia, con el fin de evitar riesgos, accidentes y/o enfermedades en los trabajos que desarrollen sus trabajadores, debiendo conformarse la comisión de Higiene y Seguridad por tres delegados del Sindicato y tres delegados de la Dirección para que se reúnan por lo menos tres veces al año, para evaluar riegos de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y evitar accidentes y/o enfermedades derivadas de su trabajo.

ARTÍCULO 66. EQUIPOS DE SEGURIDAD. La Dirección otorgará a sus trabajadores el equipo necesario para prevenir enfermedades o accidentes de trabajo, tomando en cuenta lo siguiente:

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

ARTÍCULO 67. SERVICIO DE TRANSPORTE PARA ACCIDENTADOS Y ENFERMOS. La Dirección se obliga a proporcionar servicio de transporte para trasladar al centro médico más próximo a los trabajadores que durante las horas de trabajo, sufran accidente o enfermedades que requieran de atención médica inmediata en

la planta central y que no requieran una atención pre hospitalaria, en éste último caso la Dirección requerirá el apoyo de los cuerpos de socorro competentes.

ARTÍCULO 68. VIOLACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE. La violación de éstas medidas de Seguridad e Higiene serán sancionadas de acuerdo con lo establecido por los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo vigentes y las demás leyes relacionadas con la materia.

CAPITULO VIII

JUNTA MIXTA

ARTÍCULO 69. DEFINICIÓN. La Junta Mixta es un Órgano creado por la Dirección y el Sindicato, con el objeto de mantener la armonía y comprensión entre las partes; prevenir y resolver los conflictos que pudieran suscitarse entre las partes, entre los trabajadores y la Dirección, derivados de la relación de trabajo y de la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social.

ARTÍCULO 70. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integrará con dos delegados titulares y dos suplentes, con voz y voto, por cada una de las partes que la conforman al momento de la celebración del presente pacto. Cada una de las delegaciones, acreditadas ante la Junta Mixta, puede hacerse acompañar de un asesor, en los casos en que los puntos a tratar se refieran a asuntos de orden técnico, económicos y/o jurídicos.

ARTÍCULO 71. ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS. Son atribuciones específicas de la Junta Mixta, las siguientes:

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

ARTÍCULO 72. SESIONES EXTRAORDINARIAS. No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Junta Mixta podrá celebrar reuniones extraordinarias para tratar problemas de carácter urgente a solicitud de cualquiera de las partes, con la simple convocatoria por escrito de la parte interesada, con doce horas de anticipación.

ARTÍCULO 73. VISITAS A DEPENDENCIAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN. La Junta Mixta podrá acordar visitas a las dependencias de la Dirección, cuando sea necesario o cuando hubiere surgido algún conflicto en alguna de ellas, con el objeto de resolver el mismo a la brevedad posible.

ARTÍCULO 74. ACUERDOS. Los acuerdos dentro de la Junta Mixta se adoptarán por votación unánime de sus miembros, alcanzados por medio del dialogo, lo cual hará constar en acta que deberá faccionarse y suscribirse por todos los miembros de la Junta Mixta en el libro respectivo. Las actas y resoluciones constituirán plena prueba en caso de incumplimiento de los acuerdos a que se arribe.

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

Los acuerdos adoptados por la Junta Mixta surtirán sus efectos a partir de la fecha en que se acordaron, salvo que las partes dispongan una vigencia diferente.

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

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

ARTÍCULO 75. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. La prescripción se interrumpe desde que el asunto es sometido a conocimiento de la Junta Mixta.

ARTICULO 76. MESA DE TRABAJO. Es un órgano paritario creado por la Dirección, el Sindicato y el Sindicato adherente, con el objeto exclusivo de conocer y resolver todo lo relacionado con los traslados y rotaciones periódicas del personal de la Dirección General de Migración que se desempeña en los distintos puestos de servicio. Se reconoce por consiguiente la existencia de este órgano paritario adoptado por convenciones colectivas suscritas por la Dirección y el sindicato, además de un sindicato adherente que expresamente lo constituye el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración del Ministerio de Gobernación de la República de Guatemala (SITRAMMIG), con fechas diecisiete de enero de dos mil cinco y veinticinco de abril de dos mil seis, vigentes al momento de celebrar la negociación del presente pacto y por lo tanto lo normado en aquellas en relación a este órgano pasan a ser parte de lo normado en el presente pacto, por lo cual, el funcionamiento de este órgano continuará rigiéndose conforme lo normado en las convenciones citadas y lo normado en el presente pacto.

Para el efecto de la celebración de las sesiones de la mesa de trabajo, las partes que la conforman, deberán enviar con por lo menos cuarenta y ocho horas de anticipación a la fecha en que ésta deba celebrarse los puntos relacionados con los traslados y rotación de personal que desean se conozca dentro de la misma, a efecto que se incluyan dentro de la agenda que se deba conocer. Sólo deberán conocerse los puntos que se hayan propuesto para ser conocidos por la mesa de trabajo en la oportunidad antes señalada, cualquier otro punto propuesto fuera del plazo mínimo normado con anterioridad, deberá conocerse en la próxima sesión.

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

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

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

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 77. IMPRESIÓN DEL PACTO. La Dirección se obliga a imprimir quinientos ejemplares escritos del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y quinientos ejemplares en digital en disco compacto, una vez homologado el mismo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de hacer entrega de los mismos al Sindicato dentro del plazo de sesenta días a partir de la presente fecha.

ARTÍCULO 78. VIGENCIA DEL PACTO. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá vigencia por un año contado a partir de la presente fecha.
Si por cualquier circunstancia se produjera la Institución del patrono por razón de modificarse la estructura orgánica de la actual Dirección General de Migración, o bien por la desaparición de esta y la creación de otro ente al que la ley atribuya las funciones que hoy corresponden a la Dirección General de Migración, el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, conservará plena vigencia y las condiciones de la prestación de los servicios originadas de los contratos y relaciones de trabajo existentes al momento de producirse esa sustitución patronal se mantendrán inalterables.

Si por cualquier circunstancia se produjera la reforma a los estatutos del Sindicato y esto modificará su denominación, su naturaleza o cualquier otro aspecto de los establecidos en estos, presente Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo conservará plena vigencia y las condiciones de la presentación de los servicios originadas de este se mantendrá inalterables

ARTÍCULO 79. PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE PACTO. Toda disposición o prestación aquí contemplada, que no tenga señalado un plazo especial para su ejecución, se entenderá que es de inmediato cumplimiento al cobrar vigencia el presente Pacto. Asimismo el Pacto, una vez

homologado, constituye título ejecutivo del cual podrá demandarse su cumplimiento ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 80. NULIDAD DE LAS CONTRAVENCIONES AL PACTO. Toda contravención a las disposiciones contenidas en el presente pacto, es nula de pleno derecho, por lo consiguiente no genera efecto legal alguno, ni obliga a la parte afectada. En todo caso, la parte afectada por la contravención tendrá el derecho de acudir ante los tribunales de trabajo y previsión social, a fin de obtener la declaración de nulidad de las contravenciones y la reparación de los daños causados con éstas.

ARTICULO 81. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. La Dirección reconoce al sindicato como representante legal de los intereses de los trabajadores a los que representa, por lo que se compromete a tratar con los personeros legales del mismo todos los asuntos de índole laboral, individual o colectivo que surjan de la prestación de sus servicios y de lo normado en el presente pacto. Sin embargo, las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que individualmente le asiste a cada trabajador para gestionar directamente ante la Dirección o ante las autoridades de la República en defensa de sus intereses personales.

ARTÍCULO 82. ADECUACIÓN DE LAS NORMAS DEL PACTO. Si como consecuencia de la reforma o sustitución de las Leyes de Trabajo y Previsión Social, se determinara en el futuro mejores derechos a favor de los trabajadores, éstos quedarán de inmediato incorporados al presente Pacto. Si por el contrario, la reforma o sustitución implicase disminución o tergiversación a derechos aquí contemplados, se entenderá que continúan vigentes las disposiciones del presente Pacto.

ARTICULO 83. CASOS NO PREVISTOS. Las partes acuerdan que todo lo que no hubiere quedado previsto en la presente Convención Colectiva será resuelto en Junta Mixta. En caso de duda en la aplicación de las normas contenidas en este pacto y las demás leyes de trabajo y previsión social, se resolverá lo que resulte más favorable al trabajador de conformidad con lo que dispone el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

ARTICULO 84. FORTALECIMIENTO FINANCIERO PARA ASEGURAR EL FUTURO DE LA PRESENTE CONVENCIÓN. Con base en que los fondos con los que se financiará el pago de las prestaciones económicas pactadas en la presente negociación son de orden privativo de la Dirección General de Migración, y que para los efectos de asegurar el financiamiento que sostenga el pago de las mismas a futuro, que haga posible el eventual retiro voluntario de aquellos trabajadores que deseen dar por terminado su contrato de trabajo por renuncia y sostener el proceso de reformas y modernización que se genera en la Dirección, las partes acuerdan gestionar ante quien corresponda, con efectos del mes siguiente a la vigencia del Pacto, aumento al pago de los servicios y documentos migratorios que presta y expide la Dirección sobre las tasas que actualmente están en vigencia. El análisis, estudio y demás gestiones que permitan concretar el aumento a los servicios y documentos migratorios se desarrollarán y completará durante el año de vigencia del Pacto.

ARTICULO 85. ESTABILIDAD LABORAL DURANTE Y CULMINADO EL PROCESO DE TRANSICION DE LA DIRECCION GENERAL DE MIGRACION AL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACION. El proceso de transición de la **DIRECCION GENERAL DE MIGRACION AL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACION,** como dependencia descentralizada con competencia exclusiva, no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio de los trabajadores. Los derechos a licencias, vacaciones, descansos pre y post natal, jornadas de trabajo, remuneraciones y demás

derechos de trabajo individual o provenientes de la negociación colectiva conservarán su plena vigencia de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Al finalizar la transición de **DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACION AL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACIÓN,** de conformidad con los artículos 222 y 226 del Código de Migración, Decreto 44-2016 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley profesional permanecerá vigente.

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

APROBACIÓN: En virtud del arreglo manifestado por las partes, la Dirección General de Migración y el Sindicato de Técnicos, Oficinistas y Operativos de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala, resuelve:

CONSIDERANDO: Que la Constitución Política de Guatemala, establece: Tutelaridad de las Leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, titulares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes… Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica "Los derechos consignados a esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptible de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores de la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores". El Código de Trabajo, establece: "…El Código de Trabajo establece que EL DERECHO de TRABAJO es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente … el DERECHO de TRABAJO constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual ó colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo…", "Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en el se termine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que en él se determine es de un año……

CONSIDERANDO: En el presente caso, las partes han arribado a un arreglo en el sentido que se apruebe el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo, conforme los puntos indicados en acta de esta misma fecha, por lo que el Tribunal de Arbitraje

considera que el arreglo arribado entre ambas partes, está ajustado a derecho, toda vez que si bien es cierto, os dictámenes de la Dirección Técnica del Presupuesto y la Oficina Nacional de Servicio Civil, son contrarios ya que indican que no existe presupuesto para otorgar aumento, también lo es que las partes no están discutiendo aumento de tipo salarial, ni que se aprueben nuevos bonos, únicamente que quede vigente el Pacto anterior y se establezca la estabilidad laboral de los trabajadores, hechos que están acordes a convenios Internacionales y en la Constitución Política de la República de Guatemala, y no es responsabilidad de ellos, que actualmente se haya creado un nuevo Código de Migración. Así también queda establecido que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, queda modificado en el sentido que la nueva la entidad patronal es el Instituto Guatemalteco de Migración, sin embargo, la Dirección General de Migración, es la que se compromete con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo arribado mientras dure el periodo de transición. Por otra parte, el nombre del Sindicato de Trabajadores queda con el mismo nombre, toda vez que así quedo Registrado ante la entidad administrativa correspondiente, ya que por el momento no se puede modificar sus estatutos, así mismo no afecta el convenio que se está aprobando, por virtud de los artículos 221 y 222 del Código de Migración, los cuales establecen: "Los sindicatos de la Dirección General de Migración no serán menoscabados en sus capacidades como persona jurídica, durante el proceso de transición al Instituto Guatemalteco de Migración (…)" "(…) El Pacto Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Técnicos, Oficinistas y Operativos de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala y la Dirección General de Migración, permanece vigente ante la conformación del Instituto Guatemalteco de Migración (…)". En ese sentido el Tribunal de Arbitraje, por unanimidad considera procedente aprobar el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo celebrado entre Sindicato de Técnicos, Oficinistas y Operativos de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Migración, convenio celebrado entre las partes. Por lo anterior se debe resolver lo que en derecho corresponde----------

POR TANTO: El Tribunal resuelve: I) SE APRUEBA el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. Celebrado entre el Instituto Guatemalteco de Migración y el Sindicato de Técnicos, Oficinistas y Operativos de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala en la forma ya indicada. II) Así mismo, se hace constar que quien se obliga a cumplir con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es la Dirección General de Migración, mientras dure el proceso de transición a Instituto Guatemalteco de Migración: por lo que al finalizar la vigencia de la misma, quien queda obligado es el Instituto Guatemalteco de Migración. III) El Tribunal de Arbitraje da por concluida su intervención, debiendo remitirse copia certificada de la presente acta a la Inspección General de Trabajo para los efectos administrativos correspondientes y a las partes para que proceda a realizar las impresiones, con las modificaciones ya indicadas.----------

EL JUZGADO SEGUNDO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVENCION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA RESUELVE: I) LEVANTAR LAS PREVENCIONES decretadas por el Juzgado Primero de Trabajo y Prevención Social para la Admisión de Demandas, con fecha veintinueve de diciembre del dos mil diecisiete y como consecuencia se deja sin efecto el emplazamiento formulado por el Sindicato de Técnicos, Oficinistas y Operativos de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala, en contra del Instituto Guatemalteco de Migración II) Quedan notificadas las partes de la resolución emitida en este momento. Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio cuando son las quince horas, la cual es leída por las personas que en ella intervienen, quienes enterado de su contenido, objeto, validez y de más efectos legales, la aceptan, rectifican y firman----------

ABOGADO MARCO TULIO PEREZ LEMUS
JUEZ PRESIDENTE

CARLOS ENRIQUE VASQUEZ ORTIZ
VOCAL LABORAL

MONICA FERNANDA BETHANCOURTH DIEGUEZ
VOCAL PATRONAL

ALBA LORENA ESCOBAR ESCOBAR
DELEGADO DE LA PARTE LABORAL

ROSA MARINA GODINEZ HERRERA
DELEGADO DE LA PARTE LABORAL

RAQUEL ANTONIO ANDRADE ELIZONDO
DELEGADO DE LA PARTE LABORAL

OLIVIA DORANDINA MALIN LEONARDO
DELEGADA DE LA PARTE PATRONAL

JORGE ANTHONY VILLATORO ESTEBAN
DELEGADO

GUSTAVO ADOLFO PINEDA CRUZ
DELEGADO DE LA PARTE PATRONAL

AUGUSTO ROLANDO DE LEON NOWELL
ABOGADO ASESOR. PARTE PATRONAL

RICARDO ANIBAL MASAYA GAMBOA
ABOGADO ASESOR. PARTE PATRONAL

ABOGADA HEIDY ANDREA OVALLE ARGUETA
REPRESENTANTE DEL ESTADO DE GUATEMALA

FRANCISCA MADILANIER VASQUEZ IGNACIO
SECRETARIA

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
MODULO DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS
17 FEB 2020
SECRETARIA GENERAL
HORA 11:00

ORGANISMO JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

007372

Guatemala, 14 de febrero de 2020

SECRETARÍA DE TRABAJO
DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
7ª AVENIDA 3-33 ZONA 9 EDIFICIO TORRE EMPRESARIAL
SU DESPACHO.-

Deseandole exitos en sus labores diarias, me dirijo a usted a efecto de informar que en resolución de fecha 08 de agosto del año 2019 dictada en audiencia de esa misma fecha, cuyo objeto fue la APROBACIÓN DEFINITIVA Y FIRMA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACIÓN Y EL SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE SE DESEMPEÑAN COMO DELEGADOS DE MIGRACIÓN "S.T.M.", celebrada dentro del Conflicto Colectivo 01173-2017-13661, a cargo de la secretaria de esta judicatura, promovido por EL SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE SE DESEMPEÑAN COMO DELEGADOS DE MIGRACIÓN "S.T.M.", en contra de la DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN dependencia del MINISTERIO DE GOBERNACIÓN por error involuntario se consignó erroneamente el nombre del sindicato emplazante, siendo el nombre correcto SINDICATO DE TÉCNICOS, OFICINISTAS Y OPERATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE SE DESEMPEÑAN COMO DELEGADOS DE MIGRACIÓN "S.T.M.".-

Le agradezco de antemano que sirva tomar nota de lo anteriormente manifestado;

Deferentemente;

ABOGADA. FRANCISCA MADILANIER VÁSQUEZ IGNACIO SECRETARIA
JUZGADO SEGUNDO PLURIPERSONAL DE TRAB. Y PREV. SOCIAL