



-1-



PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL MINISTERIO PÚBLICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

El Ministerio Público, institución autónoma del Estado, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, el primero, constituido como persona jurídica de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y su Ley Orgánica Decreto Legislativo 40-94 del Congreso de la República, y el segundo de conformidad con el Acuerdo Ministerial número 203 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha veintiséis de marzo de mil novecientos noventa y seis, en uso de las facultades que para el efecto les otorgan los artículos: 49, 50 y 53 del Código de Trabajo y, 5 inciso "A" del Decreto 71-86 del Congreso de la República,

Y,

CONSIDERANDO:

Que mediante la negociación colectiva patronos y trabajadores arribaron a la convicción de que los logros alcanzados en la negociación anterior fueron mejorados en cuanto a las condiciones de trabajo que rigen a ambas partes, principalmente lo relativo a un incremento salarial, un incremento en un seguro de vida colectivo, un nuevo seguro médico, y demás prestaciones, que por más de siete años no ocurría.

CONSIDERANDO:

Que el pacto anterior y las disposiciones que rigen al Ministerio Público, en materia disciplinaria, produjo contradicciones innecesarias y costosas para ambas partes, y que sirvieron de señalamientos por la sociedad civil como una de las causas de la problemática que enfrenta la institución, por lo que con ánimo de contar con una herramienta que transparente y garantice la estabilidad laboral, con criterios uniformes, basados en la experiencia, se dispone mejorar y modernizar el régimen disciplinario respectivo.

CONSIDERANDO:

Que los objetivos del Ministerio Público en cuanto a institución, deben ser procurados por ambas partes, el Ministerio Público y sus trabajadores, y que los mismos se alcanzarán en la medida que se realicen los ajustes y cambios en las



-2-



disposiciones legales que lo rigen, siendo una herramienta esencial la negociación de una nueva ley profesional motivada por la necesidad de darle soluciones integrales a la sociedad guatemalteca.

ACUERDAN:

Suscribir con carácter de Ley Profesional entre el MINISTERIO PÚBLICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, el siguiente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- DENOMINACIÓN DE LAS PARTES. Las partes contratantes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes:

1. El Ministerio Público, que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará como M.P. o la institución.
2. El Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-, que en lo sucesivo de este instrumento legal se denominará "El Sindicato".

ARTÍCULO 2.- REPRESENTACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO. Para todo lo relacionado con el presente pacto, el MINISTERIO PÚBLICO se hace representar, en la vía directa por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. Dicha institución comprende:

1. Económicamente: Todos los bienes, derechos y acciones que posee; y
2. Orgánicamente: El Ministerio, El Consejo del Ministerio Público, Fiscalías Distritales, Fiscalías de Sección, Fiscalías Municipales, Fiscalías Especiales y Oficinas Administrativas y/o Unidades Técnicas, de que consta actualmente y las que en el futuro fuesen creadas en función de las necesidades del país, con estricto apego a las leyes y al presente Pacto.

ARTÍCULO 3.- REPRESENTACIÓN PATRONAL. Son representantes del patrono y lo obligan en sus relaciones laborales con los trabajadores y el sindicato:

1. Las personas a quienes corresponda la representación del M.P.
2. Las personas en quienes se delegue válidamente la representación del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público conforme a las disposiciones legales que regulan la representación voluntaria; y,



-3-

3. Las personas que en relación con las labores y en las áreas de su respectiva competencia ejerzan, a nombre del M.P. funciones de dirección y/o administración.

El Ministerio Público deberá comunicar a los trabajadores por medio de circulares y al Sindicato por medio de oficio, dentro de los cinco días siguientes al nombramiento, el nombre de las autoridades y representantes, así como sus facultades.

En todo caso, se tendrá como representante del M.P. al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 4.- SINDICATO. El Sindicato es la persona jurídica integrada por trabajadores(as) afiliados del Ministerio Público, constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses económicos, sociales y culturales, cuya denominación es la de Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-

ARTÍCULO 5. PERSONEROS DEL SINDICATO. La representación legal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-, le corresponde de conformidad con la ley, al Comité Ejecutivo Nacional inscrito en el Registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En el caso que causas legales o políticas imperativas impidan la elección o inscripción de nuevos directivos del Sindicato, se reconoce que los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, que continúen ejerciendo provisionalmente tendrán la representación del Sindicato, hasta la desaparición del impedimento legal o político.

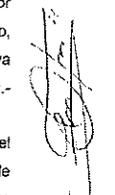
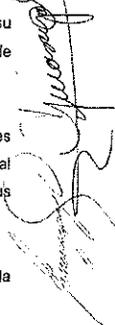
ARTÍCULO 6.- LOS TRABAJADORES. Para los efectos del presente Pacto, como trabajadores se comprende a la totalidad de personas individuales que prestan sus servicios al M.P., en virtud de un nombramiento o relación de trabajo.

ARTÍCULO 7.- REPRESENTACIÓN PROFESIONAL. El M.P. reconoce al Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.- como el representante legal de sus afiliados y de los trabajadores no afiliados que soliciten al mismo su representación, por escrito.

ARTÍCULO 8.- PROPÓSITOS DEL PRESENTE PACTO. El propósito general del presente pacto es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Ministerio Público y sus trabajadores representados a



4



-4-

través del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, -S.T.M.P.- con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo. Por consiguiente, sus relaciones deben regularse sobre principios de armonía y de respeto mutuo entre los trabajadores de El Ministerio Público, que permitan una operación técnica profesional eficiente y eficaz, así como la solución de los problemas con base en una bien entendida equidad.

ARTÍCULO 9.- LEY PROFESIONAL Y ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ. El presente Pacto, tiene carácter de Ley Profesional en el M.P. y en todos los lugares donde el mismo 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 él y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o a cualquier otra disposición legal que regule las relaciones entre los trabajadores y el M. P.

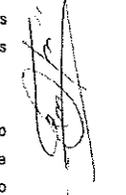
ARTÍCULO 10.- ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ. El presente Pacto establece garantías mínimas de las relaciones laborales dentro del M.P. y tiene fuerza de Ley para las partes y es de cumplimiento forzoso para las partes que lo suscriben, para todos los trabajadores que laboren en el M.P. al momento de entrar en vigencia este Pacto y para las que en el futuro ingresen a trabajar a la Institución.

ARTÍCULO 11. INDUBIO PRO OPERARIO. Conforme al principio Constitucional de aplicación de la norma legal más favorable al trabajador, El Sindicato y el M.P. 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 presente Instrumento Colectivo a favor de los trabajadores se aplicarán aquellos 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 Constitución y el Código de Trabajo o la norma que más favorezca al trabajador.

ARTÍCULO 12. CONDICIONES MÍNIMAS. Todas aquellas disposiciones, acuerdos, convenios y costumbres relativas a cuestiones que no estén expresamente reguladas o previstas en el presente Pacto Colectivo, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la ley y el presente Pacto, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la Ley y en el



5



 - 5 -

presente Pacto tienen calidad de garantías mínimas y por consiguiente sólo podrán ser superados y no disminuidos o tergiversados por ningún motivo.

ARTÍCULO 13. DERECHOS ADQUIRIDOS. El M.P. reconoce que cualesquiera condiciones de trabajo que a la vigencia del presente Pacto y que en lo futuro superen las normas aplicables a las relaciones laborales del M.P. con sus trabajadores constituyen derechos adquiridos para los mismos.

ARTÍCULO 14. ESTABILIDAD LABORAL. El M.P. garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores, salvo que éstos incurran en cualquiera de las causales justas de despido contempladas en la ley y de acuerdo al procedimiento disciplinario correspondiente. Cuando el despido no se debiera a una causa justa de las contempladas en la ley, el trabajador despedido podrá reclamar judicialmente su reinstalación y, en caso de proceder ésta y haber resolución judicial firme que ordene la reinstalación y el pago de las prestaciones correspondientes, al trabajador se le reinstalará de inmediato en el mismo puesto y condiciones en que se encontraba al momento de producirse su destitución o, en un puesto de similares condiciones al que desempeñaba, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Código de Trabajo y se le hará efectivo el pago de la suma de dinero ordenada judicialmente.

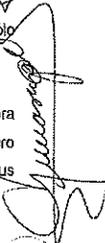
ARTÍCULO 15.- PLAZO PARA RESPONDER CORRESPONDENCIA. Las partes convienen en contestar, por escrito, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, a partir de su recepción, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí, y en caso de contravención a lo dispuesto, la parte interesada tendrá por contestada en sentido negativo su solicitud para el sólo efecto de continuar con el trámite de ley.

ARTÍCULO 16.- DENUNCIA DEL PACTO. Las partes podrán denunciar el presente Pacto por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia convenida. Si la denuncia no se plantea en tiempo, se prorrogará automáticamente la vigencia por igual período, salvo el caso de no haberla efectuado por causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas.

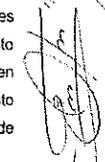
ARTÍCULO 17.- FORMAS DE LA DENUNCIA. Cuando la denuncia la efectúe el Sindicato podrá hacerla:

1. Por oficio entregado directamente al Despacho del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, comunicándole el Acuerdo de Asamblea General al respecto. De la entrega del oficio la autoridad

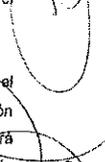
 16













JCF

 - 6 -

deberá estampar el sello de recepción en la copia que se le presente para el efecto. Dos días hábiles después de formulada la denuncia ante la Institución, el sindicato hará llegar copia de la misma a la autoridad administrativa de trabajo más cercana.

2. O manifestándolo expresamente ante la autoridad administrativa de trabajo más próxima, dependencia que hará llegar a la otra parte la documentación de inmediato y remitir la copia de la misma a la sección de información, Registro y Archivo de la Oficina Mayor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Gubernativo número 221-94.

La denuncia podrá hacerse como acto independiente de la entrega del proyecto para la negociación de un nuevo pacto (pliego de peticiones) a negociar con el Ministerio Público. Cuando se efectúen separadamente la denuncia y la entrega del Proyecto del Pacto, este último deberá hacerse en igual forma que la denuncia.

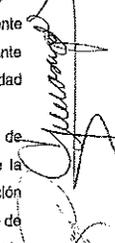
ARTÍCULO 18.- VIGENCIA DEL PACTO. El presente pacto tendrá una vigencia de tres (3) años contados desde el día de su homologación por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

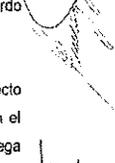
ARTÍCULO 19.- RENEGOCIACIÓN DEL PACTO. El Ministerio Público y el Sindicato, de mutuo acuerdo podrán, cuando haya causa justificada, renegociar parcialmente este Pacto antes del vencimiento de la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II DERECHOS Y GARANTÍAS DE ASOCIACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 20.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. Para los efectos del cumplimiento del presente Pacto y de las leyes, El M.P. reconoce al Sindicato como representante de los trabajadores que laboran en el mismo. En consecuencia el M.P. se compromete a tratar con el Sindicato, todos aquellos asuntos derivados de la relación laboral que se susciten con los trabajadores. Asimismo el M.P. 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 el M.P., los asuntos relativos a su interés individual, siempre que éste no afecte los derechos de terceros o intereses colectivos. El

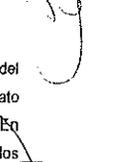
 17













JCF



- 7 -



M.P. a solicitud del Sindicato, extenderá copia del acuerdo a que se haya arribado. Si en algunos 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 21. ACCIÓN SINDICAL. En los términos contenidos en las leyes, las partes observarán el principio de libre sindicalización y, en consecuencia, el M.P. 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 aquél, en las labores cotidianas, tomen represalias en contra de aquellos por su militancia sindical, por ejercer o haber ejercido un cargo directivo dentro del Sindicato, o bien por ser afiliado al mismo. La acción sindical deberá ser ejercida con el debido apego a la ley y respeto a las autoridades del Ministerio Público.

ARTÍCULO 22.- INAMOVILIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. El Ministerio Público reconocerá y respetará la inamovilidad laboral de todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, a partir de su elección. La inamovilidad a que se refiere el presente artículo durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta 24 meses para los Miembros del Comité Ejecutivo, y hasta 12 meses para los miembros del Consejo Consultivo, contados a partir de la fecha en que hayan cesado en el desempeño de los mismos. La referida inamovilidad implica que no podrán ser cambiadas ni modificadas las condiciones de trabajo, salvo consentimiento expreso de quienes gozan de la misma o autorización judicial por juez competente de trabajo.

ARTÍCULO 23.- SEDE SINDICAL. El Ministerio Público, concederá al Sindicato, un local adecuado y seguro, con espacio suficiente no menor a 30 metros cuadrados, y una sala de sesiones con un espacio similar, dentro de las instalaciones del Ministerio Público, equipado con:

- a. Dos equipos de computación, integrado por monitor, CPU con procesador Intel actualizado y disco duro, mouse, teclado, bocinas, scanner, fax módem, quemadora de CD, una impresora de matriz de punto con carro ancho, una impresora de tinta para impresiones a colores. Dichos equipos deberán tener capacidad suficiente para operar con programas tipo Windows y Office de última generación, los cuales deberán estar instalados con las licencias respectivas.

JLF



- 8 -



- b. Un equipo de fotocopiado, tipo industrial para trabajo pasado.
- c. Un equipo de telefax.
- d. Un aparato telefónico y su respectiva línea telefónica.
- e. Una máquina para escribir mecánica, de escritorio.
- f. Dos megáfonos.
- g. Dos ventiladores de pedestal.
- h. Cinco estaciones de trabajo tipo modular.
- i. Cinco sillas secretariales giratorias.
- j. Una mesa de sesiones para 12 personas con sus respectivas sillas.
- k. Diez sillas plásticas color negro.
- l. Dos archivos de metal de 4 gavetas.
- m. Un archivo de metal de tres gavetas y 1 caja fuerte.
- n. Una librería de metal con puertas de vidrio corredizas.
- o. Una percoladora de 40 tazas.
- p. Un dispensador eléctrico de agua pura fría y caliente.
- q. Un perforador tipo Leitz 5180 o equivalente.
- r. Una engrapadora tipo Swingline modelo 39 o equivalente.
- s. Dos dispensadores de tape tipo Scotch C-38 o equivalente.
- t. Dos engrapadoras de escritorio tipo Swingline modelo 646 o equivalente.
- u. Un pizarrón de fórmica no menor de 2 x 1 metros.

El Ministerio Público velará por proporcionar colaboración al Sindicato, haciendo las coordinaciones respectivas, a efecto de que de manera programada, a través de la Unidad de Transportes, se les preste apoyo para su movilización, en la medida de sus recursos. Asimismo, se proporcionará teléfonos celulares a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, con la cuota máxima de doscientos quetzales mensuales de tiempo aire. Contarán también con el servicio de correo electrónico de la Institución (Webmail).

Aunado a lo anterior, se asignarán los recursos necesarios, para abastecer la sede sindical de materiales y útiles de oficina, los cuales serán proporcionados al delegado del Sindicato que los requiera de conformidad con los formularios que se utilizan para el efecto. Estos materiales y útiles, serán proporcionados en forma ordinaria una vez por mes calendario, y en forma extraordinaria cuando se requiera. El servicio de limpieza de la sede sindical y del local destinado para sala de sesiones, al igual que el resto del edificio, estará a cargo del Ministerio Público.

JLF

ARTÍCULO 24.- ESTRADOS INFORMATIVOS. El Ministerio Público proporcionará estrados informativos para ser utilizados por el Sindicato, y colocados de la siguiente manera:

- a) Uno en cada reloj para el control de ingresos y salidas del personal.
- b) Uno en cada nivel de los edificios que cuentan con mayor personal, y,
- c) Uno en cada Fiscalía Distrital.

Las dimensiones se acordarán entre las partes en atención a la capacidad física o real del inmueble y a las necesidades del Sindicato.

ARTÍCULO 25.- LICENCIAS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL. El Ministerio Público concederá a sus trabajadores, licencias con goce de salario por el tiempo que sea necesario para participar en cursillos, seminarios, talleres, congresos y otras actividades formativas de carácter sindical y/o gremial, tanto dentro como fuera del territorio nacional. El tiempo concedido será razonable en función del correcto desempeño de las funciones y necesidades del área de trabajo en donde se desempeña el participante.

ARTÍCULO 26.- PERMISOS POR ACTIVIDADES SINDICALES. Adicionalmente a las licencias establecidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, el Ministerio Público concederá licencias con goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, hasta por ochenta horas laborables mensuales a cada uno para que se dediquen exclusivamente al ejercicio de actividades sindicales. Las licencias mencionadas no son acumulables de un mes a otro.

ARTÍCULO 27.- LLAMADAS TELEFÓNICAS. El M.P. reconoce lo siguiente: Los trabajadores del M.P. tienen derecho a mensajes y llamadas personales de emergencia a los teléfonos de la institución, así como el M.P., gestionará por lo menos un teléfono público para cada centro de trabajo para las llamadas telefónicas que efectúen sus trabajadores por asuntos de emergencia.

ARTÍCULO 28.- CUOTA SINDICAL. El Ministerio Público deducirá del salario de los trabajadores afiliados las cuotas sindicales ordinarias en la forma que lo establecen los estatutos y leyes vigentes relativas al trabajo, así como las cuotas sindicales extraordinarias en casos especiales cuando lo requiera el Sindicato. Para los efectos del presente artículo el sindicato proporcionará la nómina de sus afiliados así como la certificación del punto de acta de la Asamblea General por la

que se autorizó el descuento, el monto total de lo descontado por concepto de cuota sindical será transferido al Sindicato, por medio de cheque, dentro de los primeros tres días de cada mes posterior de efectuado el descuento.

**CAPÍTULO III
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

ARTÍCULO 29.- JORNADA DE TRABAJO. La Jornada ordinaria de trabajo en las dependencias de que consta actualmente el Ministerio Público y las que en el futuro fuesen creadas será de 08:00 a 16:00 horas, gozando todos los trabajadores con una hora como período para ingerir sus alimentos. Asimismo, las autoridades de la institución, se comprometen a reglamentar lo relativo al sistema de turnos en las Fiscalías y demás unidades donde se utilice el mismo, para garantizar debidamente lo relativo al día de compensación. Este reglamento deberá ser aprobado por la autoridad correspondiente, a la brevedad posible.

ARTÍCULO 30.- DÍAS DE ASUETO (FERIADOS). Los trabajadores del Ministerio Público, gozarán de los siguientes feriados o días de asueto:

- a. El uno de enero.
- b. El miércoles, jueves y viernes santo.
- c. El veintiséis de marzo, aniversario del Sindicato, para los trabajadores afiliados al mismo.
- d. El uno de mayo.
- e. El treinta de junio.
- f. El día uno de julio, aniversario del M.P.
- g. El quince de septiembre.
- h. El veinte de octubre
- i. El uno de noviembre.
- j. El veinticuatro y treinta y uno de diciembre todo el día.

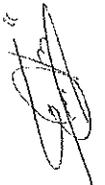
Los feriados o días de asueto que coincidan con día sábado se gozarán el día hábil anterior y los que coincidan con día domingo se gozarán el día hábil posterior, siempre que esto no afecte los servicios al público ni los compromisos judiciales. De darse cualquiera de los dos casos citados con anterioridad, el trabajador, para no perder este derecho, de común acuerdo con el jefe inmediato determinará el día en que el trabajador tomará su descanso.



- 11 -

ARTÍCULO 31.- LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO Y SIN GOCE DE SALARIO. El Ministerio Público concederá a sus trabajadores licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a. Por fallecimiento de padres, cónyuges o de la persona con la cual conviviere o estuviere unida de hecho o hijos del trabajador, cinco días hábiles.
- b. Por fallecimiento de abuelos o suegros del trabajador, tres días hábiles.
- c. Por matrimonio del trabajador, cinco días.
- d. Por alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, cinco días hábiles.
- e. Por fallecimiento de hermanos del trabajador, cuatro días hábiles.
- f. Por gravidez, 45 días prenatales y 90 días post natales, pudiéndose unificar ese período si no se hubiere gozado el período prenatal relacionado y ocurre el alumbramiento.
- g. Por enfermedad grave debidamente comprobada, de padres, cónyuge, hijos y/o hermanos del trabajador, de cinco días hábiles.
- h. Por citación administrativa, judicial y/o técnica, debidamente comprobada, por el tiempo necesario.
- i. Por exámenes generales: privado, examen técnico profesional o ejercicio profesional supervisado, o su equivalente en una carrera universitaria, 60 días calendario, los cuales se dividirán dependiendo del sistema implementado en cada una de las Universidades del país, lo cual deberá ser establecido por la autoridad administrativa competente para el efecto. Esta licencia se otorgará por una única oportunidad sin más requisitos que acreditar la fecha de evaluación señalada por la Universidad correspondiente, excepto que la persona justifique plenamente que existió una causa de fuerza mayor que le impidió sustentar el examen.
- j. Por examen general público, cinco días hábiles.
- k. El día del cumpleaños del trabajador, el cual si fuere día inhábil, feriado o asueto, se gozará el día hábil inmediato posterior, asimismo si tuviere que realizar diligencias el día de su cumpleaños, lo gozará posteriormente, dentro del plazo de un mes calendario.
- l. Hasta un día para inscribirse en cualesquiera Universidades y/o Centros de Estudios universitarios que funcionan en el país.
- m. Si alguno de los equipos de fútbol y básquetbol de las diferentes fiscalías departamentales, municipales o de la ciudad capital del Ministerio Público tienen que sostener un compromiso en día hábil o



- 12 -

campeonato ministerial o interministerial, el Ministerio Público concederá a los jugadores el permiso correspondiente.

El Ministerio Público podrá conceder licencias con goce de salario hasta por un máximo de tres (3) meses; y sin goce de salario de tres (3) meses en adelante, hasta por un máximo de dos (2) años; en los siguientes casos:

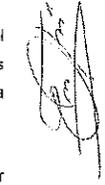
- a) Para capacitación académica en el interior o en el exterior de la República;
- b) Por enfermedad que requiera intervención quirúrgica en el interior o en el exterior de la República.

Se exceptúan de lo anterior, a los trabajadores que estén suspendidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), y a quienes la institución les conceda la beca correspondiente, tanto en el interior como en el exterior de la República.

ARTÍCULO 32.- REQUISITOS PARA TRÁMITE DE LICENCIA. Para solicitar licencia en los casos descritos en el artículo anterior, cuando no se trate de casos de urgencia, el trabajador presentará la solicitud escrita al jefe inmediato, quien abrirá expediente y lo enviará dentro de los tres días siguientes a su recepción a la oficina que corresponda, con las observaciones que estime pertinentes, según el caso. Dentro del mismo plazo de tres días, la autoridad que corresponda resolverá autorizando o denegando en forma razonada la solicitud de licencia. De lo resuelto dará constancia por escrito al solicitante y se entregará copia al Sindicato. Si por alguna razón justificada el trabajador no puede presentar la solicitud escrita, notificará al jefe inmediato por la vía más rápida que le sea posible la causa que motiva su ausencia, debiendo comprobarla al reincorporarse a su trabajo. Para justificar inasistencias imprevistas provocadas por enfermedad, el trabajador dará aviso a su jefe inmediato, indicando el lugar donde se encuentra recluso. Recibido el aviso se comunicará a la Dirección de Recursos Humanos para que un médico de la Institución se traslade a evaluar al enfermo al lugar que éste haya indicado, sin perjuicio de que el trabajador acredite su enfermedad con certificación médica extendida por un médico privado.

**CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DE INGRESO, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS**

ARTÍCULO 33.- INGRESO, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS. Para los ingresos, ascensos, traslados y permutas, el Ministerio Público se registrará por lo





- 13 -

establecido en el Acuerdo 3-96 del Consejo del Ministerio Público, que contiene el Reglamento de la Carrera del Ministerio Público, el cual tendrá aplicación para todos los trabajadores de la Institución, sin exclusión alguna y en tanto no se oponga a las disposiciones del presente Pacto.

ARTÍCULO 34.- ASCENSOS. Los trabajadores del Ministerio Público tendrán derecho a optar a los puestos vacantes definitivos que se produzcan conforme a un régimen basado en el cumplimiento de requisitos de escolaridad, experiencia, antigüedad y rendimiento laboral, con el objeto de garantizar las carreras fiscal y administrativa. Se exceptúan del párrafo anterior los Auxiliares Fiscales Uno que se gradúen como abogados en el desempeño de su puesto, quienes podrán ascender, preferentemente, al puesto de Auxiliares Fiscales Dos, como un incentivo laboral, siempre que acrediten su calidad de colegiado activo, conforme lo dispuesto en el artículo anterior.

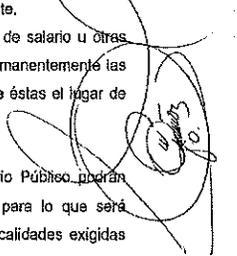
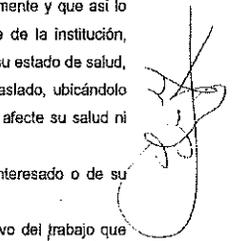
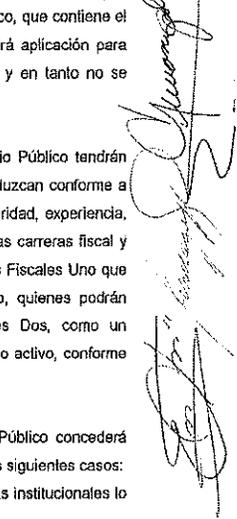
ARTÍCULO 35.- DERECHO DE TRASLADO. El Ministerio Público concederá traslado a los trabajadores, siempre que estos lo soliciten, en los siguientes casos:

- Por convenir al interesado y cuando las circunstancias institucionales lo permitan.
- Por alteración de la salud del trabajador debidamente comprobada. En el caso de que un trabajador comprobare fehacientemente y que así lo certifiquen dos médicos colegiados, preferentemente de la institución, que el clima del lugar donde realiza su trabajo afecta su estado de salud, inmediatamente el Ministerio Público, tramitará su traslado, ubicándolo en un lugar de clima diferente, siempre que éste no afecte su salud ni sus intereses familiares, económicos o sociales.
- Por peligro a la integridad física o psicológica del interesado o de su familia.

En el caso de amenazas que recibiere un trabajador con motivo del trabajo que desempeña, dichas amenazas deberán ser investigadas por la Institución y de comprobarse las mismas, el traslado se efectuará inmediatamente.

Los traslados no deben significar en ningún caso disminución de salario u otras prestaciones para los trasladados, ni alterar fundamental o permanentemente las condiciones de trabajo que rijan el contrato, incluyéndose entre éstas el lugar de ejecución del trabajo.

ARTÍCULO 36.- PERMUTAS. Los trabajadores del Ministerio Público podrán permutar de un puesto a otro, de igual clase o categoría, para lo que será necesario el mutuo consentimiento de las partes y llenar las calidades exigidas



- 14 -

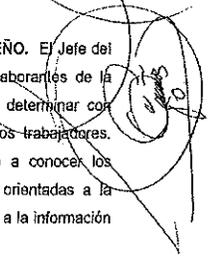
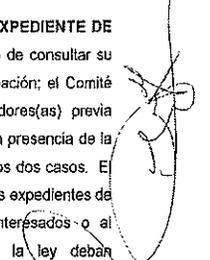
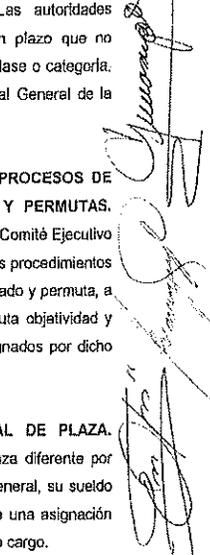
para el puesto, previa aprobación del Fiscal General. Las autoridades correspondientes tramitarán las solicitudes de permuta, en un plazo que no exceda de diez días. Cuando se trate de puestos de diferente clase o categoría, no puede efectuarse la permuta si no existe anuencia del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 37.- ACCESO A LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS. Como representante de los trabajadores del Ministerio Público, el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Institución tendrá acceso a los procedimientos relativos a la selección de aspirantes para ingreso, ascenso, traslado y permuta, a efecto de verificar que los mismos se lleven a cabo con absoluta objetividad y transparencia, que se hará representar por dos delegados designados por dicho Comité en calidad de observadores.

ARTÍCULO 38.- SALARIO POR TRASLADO TEMPORAL DE PLAZA. Cuando un trabajador sea trasladado temporalmente a una plaza diferente por disposición de su jefe inmediato, con la aprobación del Fiscal General, su sueldo no podrá ser menor al que esté devengando, y si la plaza tiene una asignación salarial superior, devengará ésta desde el día que asuma el nuevo cargo.

ARTÍCULO 39.- DERECHO DE CONSULTAR SU PROPIO EXPEDIENTE DE TRABAJO. Cada trabajador(a) interesado(a) goza del derecho de consultar su propio expediente de trabajo, solicitándolo con un día de anticipación; el Comité Ejecutivo, podrá hacerlo con los expedientes de los trabajadores(as) previa autorización escrita de los mismos, cuantas veces lo soliciten, en presencia de la persona responsable de la Dirección de Recursos Humanos en los dos casos. El Ministerio Público proporcionará informe escrito sobre datos de los expedientes de trabajo de sus laborantes, únicamente a los trabajadores interesados o al sindicato, sin perjuicio de los informes que, conforme a la ley deban proporcionarse a las autoridades competentes.

ARTÍCULO 40.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El Jefe del Ministerio Público, para la evaluación del desempeño de los laborantes de la Institución, pondrá en funcionamiento un sistema que permita determinar con objetividad e imparcialidad la eficiencia y rendimiento de dichos trabajadores. Todos los trabajadores del Ministerio Público tienen derecho a conocer los resultados de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia en el puesto. El Sindicato tendrá acceso a la información





- 15 -



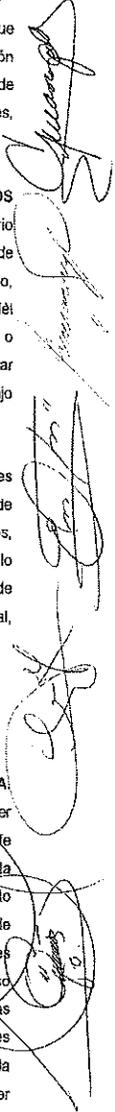
relacionada con las pruebas, evaluaciones y sus resultados y se permitirá que pueda ser observador en dicho proceso. El resultado de cada evaluación individual constituirá un parámetro a ser tomado en cuenta para los casos de ascensos, reubicaciones, incrementos salariales, bonificaciones y capacitaciones, deberá practicarse por lo menos una vez al año.

ARTÍCULO 41.- DERECHO DEL TRABAJADOR A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. Todos los trabajadores del Ministerio Público tienen derecho a conocer los resultados de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia en el puesto. Asimismo, las partes convienen que en ningún caso los sistemas de evaluación del desempeño podrán ser utilizados como represalia en contra de los trabajadores o para impedirles el libre ejercicio de sus derechos, ni para incrementar responsabilidades o atribuciones que no forman parte del contrato de trabajo original, a menos que medie mutuo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 42.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. En cuanto al ingreso a las labores y faltas de puntualidad, así como la regulación y clase de sanciones, las causas de terminación de los contratos de trabajo, despidos directos y despidos indirectos, faltas laborales y suspensiones, los mismos se regularán en su orden conforme lo que dispone en ese sentido la Ley Orgánica del Ministerio Público, el Código de Trabajo, el presente Pacto Colectivo y demás normas de trabajo y previsión social, debiéndose aplicar en todo caso la norma mas garantista.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DE PREVISIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 43.- INTERVENCIÓN CONCILIATORIA DE LA JUNTA MIXTA: Los trabajadores, cuando lo estimen conveniente, y para tratar de resolver conciliatoriamente un conflicto laboral, podrán solicitar por escrito a su jefe inmediato la solución del problema, solicitando desde esa oportunidad la intervención de la Junta Mixta, para el caso de que el problema no sea resuelto por dicho jefe. La Junta Mixta se integrará, únicamente si ambas partes/están de acuerdo. Este requerimiento se remitirá a la Junta Mixta con los antecedentes dentro de las veinticuatro horas de haber sido recibida la solicitud. Cuando el caso hubiere tenido origen en las fiscalías y dependencias administrativas ubicadas fuera del departamento de Guatemala, el requerimiento con sus antecedentes deberá remitirse a la Junta Mixta dentro de un plazo de tres días por razón de la distancia. La Junta Mixta establecida en el presente capítulo deberá resolver



- 18 -



dentro del plazo de tres días, presentando directamente a las partes del conflicto su pliego de recomendaciones para solucionar el mismo. Si las partes aceptan las soluciones propuestas por la Junta Mixta se levantará acta dejando constancia de lo mismo y se dará por terminado el procedimiento. Si las partes no aceptaren ninguna de las soluciones propuestas por la Junta Mixta, quedan en libertad de hacer las gestiones que estimen pertinentes. En los procedimientos a los que se refiere el artículo 52 de este pacto, la Junta Mixta no tiene competencia.

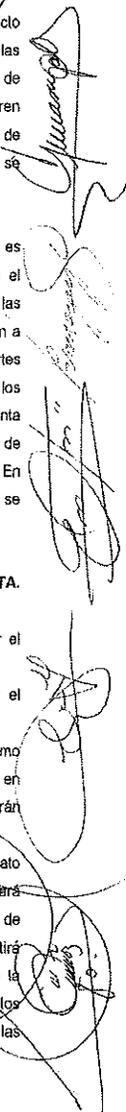
ARTÍCULO 44.- JUNTA MIXTA. La Junta Mixta es el órgano cuya función es conciliatoria, de negociación y de resolución de conflictos laborales, entre el Ministerio Público y sus trabajadores (as), a efecto de mantener armonía entre las partes, prevenir y resolver los conflictos que pudieran suscitarse o se sometan a su consideración en la relación de trabajo. Los acuerdos a que lleguen las partes ante la Junta Mixta son de cumplimiento obligatorio para las partes que los firmaron y deben ejecutarse inmediatamente en los plazos acordados. La Junta Mixta, también será un órgano de consulta y de vigilancia para los procesos de ingresos, ascensos, traslados, permutas, clasificaciones y reclasificaciones. En los casos en los que exista procedimiento disciplinario laboral, la Junta Mixta se inhibirá de conocer.

ARTÍCULO 45. INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integrará de la forma siguiente:

- a. Por parte del Ministerio Público: Dos funcionarios nombrados por el Fiscal General de la República;
- b. Por parte del Sindicato: Dos delegados titulares nombrados por el Comité Ejecutivo del mismo.

Por cada parte se nombrarán adicionalmente dos personas que fungirán como sus respectivos delegados suplentes, quienes podrán integrar la Junta Mixta en ausencia de los titulares. Los delegados designados por el Sindicato durarán en su cargo tres años.

Uno de los delegados titulares nombrados por el Comité Ejecutivo del Sindicato será designado para que funja como Secretario de la Junta Mixta, quien hará los trámites administrativos para la autorización de los libros para reuniones de la junta mixta y será depositario de dicho documento y quien también remitirá la certificación de los respectivos puntos de actas al Fiscal General de la República en donde consten las recomendaciones de la Junta Mixta en los asuntos que haya conocido y proporcionar fotocopia simple o certificada de las mismas a las partes.





La Junta Mixta se reunirá en el Departamento de Recursos Humanos del Ministerio Público, en la Oficina que se designe, debidamente equipada para tal fin, a partir de las ocho horas con treinta minutos, un día a la semana, martes o miércoles, sin necesidad de convocatoria ni notificación previa. En caso de urgencia o volumen de trabajo la propia Junta Mixta dispondrá reunirse en cualquier momento.

La conciliación, negociación y recomendaciones en cada caso se hará a través de deliberaciones sobre los antecedentes que le sean remitidos a la Junta Mixta, se escuchará por cualquier medio al trabajador y recabando de oficio o a solicitud de parte, los informes y pruebas que estime necesarias, fijando fecha de inicio, deliberación y recomendación de cada caso, dejando constancia en acta de lo anterior, debiendo ser firmada dicha acta por los delegados que hayan participado en la sesión.

Para que sean válidas las resoluciones de la Junta Mixta, deberán ser tomadas con el voto favorable de cuando menos tres de sus miembros que hayan participado en la sesión y, de no haber acuerdo se dejará constancia razonada de la postura de sus miembros. Los delegados designados por el Sindicato quedan autorizados a ausentarse de sus labores durante el tiempo que ejerciten su función en la Junta Mixta.

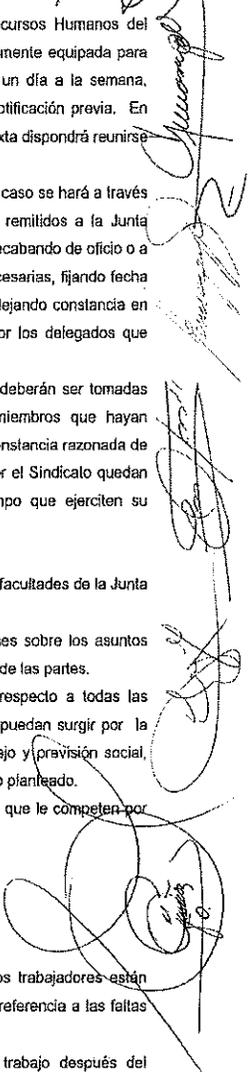
ARTÍCULO 46. FACULTADES DE LA JUNTA MIXTA. Son facultades de la Junta Mixta:

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

**CAPÍTULO VI
REGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 47.- INGRESO A LAS LABORES. Todos los trabajadores están obligados a presentarse puntualmente a sus labores. Con referencia a las faltas de puntualidad en el trabajo se observará lo siguiente:

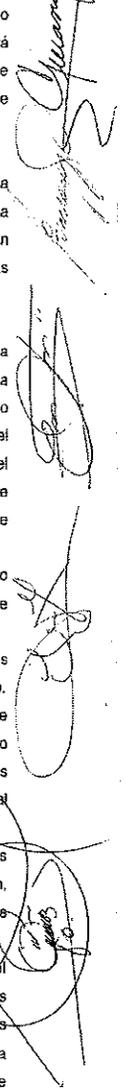
- 1. Llegada tarde se considera la presentación al trabajo después del horario de entrada; y



- 2. La presentación después del respectivo horario de entrada que no exceda de 60 minutos dentro del mismo mes calendario, no causará sanción alguna; sin embargo, si sobrepasare esa cantidad de tiempo se procederá de conformidad con lo dispuesto en los artículos de este capítulo, para la sanción que corresponda.

ARTÍCULO 48.- REGULACIÓN Y CLASES DE SANCIONES. Para garantizar la disciplina de los trabajadores (as) del M.P., así como sancionar las violaciones a las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Pacto y las demás faltas en que incurran durante el servicio, se establecen las siguientes disposiciones, las cuales deben imponerse en el siguiente orden:

- a. **AMONESTACIÓN VERBAL.** Que procede cuando el trabajador incumpla con las obligaciones que le imponen el artículo 60 de este Pacto. La amonestación verbal será impuesta por el Jefe inmediato del trabajador, o quien lo sustituya temporalmente, deberá hacerse en privado sin lesionar la dignidad del trabajador, y en todo caso, será necesario oír las explicaciones verbales del mismo. De la amonestación verbal y de las explicaciones del trabajador se levantará acta, que deberá titularse "Acta de Amonestación Verbal" contra la que podrá recurrir el trabajador mediante reconsideración al superior jerárquico;
- b. **AMONESTACIÓN POR ESCRITO.** Será impuesta por el Jefe inmediato o quien lo sustituya temporalmente, de la cual se enviará copia al Departamento de Recursos Humanos, y procede:
 - 1) Cuando el trabajador (a) incurra en dos (2) o más amonestaciones verbales, que hayan causado estado dentro de los (6) meses calendario.
 - 2) Cuando el trabajador (a) con conocimiento por razones del puesto que ocupa o habiendo recibido indicaciones, de manea comprobable no adopte las medidas preventivas o no siga los procedimientos indicados legalmente para la investigación de un expediente, sea pena administrativo.
 - 3) Cuando el trabajador (a) de manera comprobada no respete las disposiciones y procedimientos establecidos para mantener el orden, disciplina y seguridad contemplados en el presente Pacto o vinculados al mismo.
- c. **SUSPENSIÓN DE LABORES SIN GOCE DE SALARIO.** Cuando el trabajador hubiere sido amonestado por escrito dos o más veces dentro de los seis (6) meses calendario anteriores o incurra en cualquiera de las prohibiciones contenidas en el Artículo 60 de este Pacto que no sean causal de despido. Para la aplicación de la suspensión de trabajo se procederá de conformidad con lo que



para la forma de trámite establece el artículo 52 de este Pacto. Dicha suspensión podrá ser hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 49.- EFECTOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS. La imposición de las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo anterior, no tiene más consecuencias que las derivadas de su aplicación y por lo tanto no implican pérdidas de los derechos otorgados por el presente Pacto. Dichas medidas se anotarán en el expediente individual de cada trabajador (a) que contiene el récord de trabajo que lleva el Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 50.- CAUSALES DE DESPIDO. Son causas justas que facultan al M.P. para destituir a los trabajadores (as), sin responsabilidad de su parte siempre que las mismas sean comprobadas, las siguientes:

- I. Cuando el trabajador (a) se conduzca durante sus labores, en forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho en contra de sus Jefes, Funcionarios, Representantes del M.P. o cualquier otro trabajador (a);
- II. Cuando el trabajador (a) cause intencionalmente o por negligencia y en ambos casos de manera comprobada, daño con el servicio a las computadoras, herramientas, materias primas y equipo relacionado.
- III. Cuando el trabajador (a) deje de asistir a sus labores sin el permiso correspondiente o sin causa justificada durante dos (2) días laborales o seis (6) medios días laborales en un mismo mes calendario;
- IV. Cuando el trabajador (a) incurra en negligencia comprobada en el desempeño de sus funciones;
- V. Cuando el trabajador (a) se niegue de manera manifiesta y comprobada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados legalmente para la investigación de un expediente sea penal o administrativo; o cuando el trabajador (a) se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el M.P. o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores;
- VI. Cuando el trabajador (a) se presente a trabajar o labore en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes, de manera debidamente comprobada.
- VII. Cuando el trabajador (a), al celebrar el contrato de trabajo haya inducido a error al M.P., pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados

- personales cuya falsedad con posterioridad se compruebe, o ejecutando el trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad;
- VIII. Cuando el trabajador (a) sea condenado en sentencia firme por la comisión de delito doloso o de delito en contra del Estado, del M.P. o de alguno de sus trabajadores (as).
- IX. Usar los bienes muebles o inmuebles del M.P. para fines distintos de los que corresponden a la institución en provecho propio o de terceras personas;
- X. Portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, excepto cuando lo requiera la índole del servicio;
- XI. Hacer durante el trabajo o dentro de las oficinas del M.P. actividades políticas partidistas o religiosas;
- XII. Cuando se sancione al trabajador (a) tres (3) suspensiones de labores durante el mismo año. Dichas suspensiones no son acumulables de un año a otro;
- XIII. Cuando el trabajador (a) o funcionario (a) revele o proporcione información que conozca por razón de su puesto y que de conformidad con la ley tenga carácter de confidencial;
- XIV. Cuando el trabajador (a) pida dinero para la tramitación de un expediente, sea este de procedimiento penal o administrativo;
- XV. Cuando se viole lo estipulado en el Artículo 47, numeral 2), de este Pacto, dos o más veces, siempre que sean consecutivas, en un mismo período de seis (6) meses. La aplicación de esta sanción compete a la Dirección de Recursos Humanos, contra reporte de horarios.
- XVI. Destruir o manipular, ilegalmente, las evidencias recolectadas en las diligencias de investigación, judiciales y/o administrativas, sin perjuicio de las responsabilidades penales en las que incurriera.
- XVII. Falsificar o cambiar informes de dictámenes de evidencias sometidas a su conocimiento, por razón de puesto, así como introducir evidencia por medios prohibidos en la fase de investigación de un caso.
- XVIII. Sustraer evidencia.

ARTÍCULO 51.- CAUSALES DE DESPIDO INDIRECTO. Se consideran como causales de despido indirecto mediante las cuales el trabajador (a) se puede dar por despedido sin responsabilidad de su parte, las contenidas en el Código de Trabajo. En este caso el M.P. pagará al trabajador (a), la indemnización en la forma establecida en el presente pacto. En esta clase de despido se seguirá el procedimiento que contempla el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 52.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. En los procedimientos disciplinarios a que se refiere esta ley profesional y la Ley Orgánica del Ministerio Público, iniciados mediante denuncia hecha en contra de un trabajador o denuncia obligatoria, previa acta administrativa levantada por el superior jerárquico donde conste la falta que se indica, deberá conferirse audiencia por dos días al trabajador, quien podrá proponer prueba, la que será diligenciada por la Supervisión General del Ministerio Público, con citación de la parte interesada, dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, con la evacuación de la audiencia por parte del trabajador. Con la prueba diligenciada, el expediente se remitirá dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de lo actuado, según sea el caso, a: 1) El superior jerárquico (fiscal de distrito o de sección o jefes de dependencias del M.P.); 2) En el caso de suspensión o remoción, al Fiscal General; para que resuelvan dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente.

ARTÍCULO 53.- NOTIFICACIONES. Todas las notificaciones y las citaciones relativas al procedimiento de suspensión o despido, deben hacerse personalmente y por escrito al trabajador (a) en su lugar de trabajo, o donde estuviera prestando sus servicios. También se le podrá notificar en la dirección señalada por el trabajador (a) en el escrito o acta descargo.

ARTÍCULO 54.- CONSIDERACIONES PARA IMPONER SANCIONES. Para imponer una sanción cualquiera que sea, se debe tomar en consideración la capacidad del trabajador (a), su eficiencia, iniciativa, honradez, tiempo de servicio y demás factores de su record de trabajo.

ARTÍCULO 55. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. La terminación de la relación laboral se produce por los siguientes casos: a) Por renuncia del trabajador (a); b) Por despido; c) Por jubilación; d) Por muerte del trabajador (a); e) Por invalidez permanentemente, si lo incapacita para laborar; f) Por retiro voluntario, ofrecido por el patrono.

ARTÍCULO 56.- EXCEPCIÓN DE PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR (A). El despido justificado hace perder al trabajador (a) los derechos que le concede este pacto, excepto los derechos irrenunciables conforme la ley y los que este pacto le concede por terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 57. PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES. El M. P. al terminar la relación laboral con un trabajador (a) pagará la indemnización y las prestaciones laborales que corresponda de conformidad con las leyes

de trabajo y previsión social, la que se hará efectiva en un solo pago, previo cumplimiento y acreditación de las solvencias de Inventarios, Tesorería, Contabilidad, Biblioteca de la Unidad de Capacitación, Dirección de Recursos Humanos y Transportes. En el caso de los Fiscales, se requiere además, la solvencia del Departamento de Apoyo Logístico.

ARTÍCULO 58.- NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES DE SUSTITUTOS. Cuando el M. P. destituya o suspenda a un trabajador (a), nombrará de inmediato a un sustituto en forma interina y solo ratificará el nombramiento después de que la destitución quede firme; en caso contrario, el trabajador será restituido con todos sus derechos en el mismo puesto o en otro análogo, según resolución de Juez competente. De tal disposición se exceptúan específicamente los puestos de confianza que establecen los estatutos del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público. En los casos de ausencia temporal por causa justificada, se podrá nombrar personal provisional, sustituto, con el fin de no perjudicar, la eficacia en la prestación de los servicios, tanto en lo administrativo y/o el área de fiscalía para lo cual se tomarán las previsiones presupuestarias correspondientes.

ARTÍCULO 59.- DERECHO DE LA MUJER EMBARAZADA Y PERIODO DE LACTANCIA. Esta prohibido a la institución despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de gravidez o período de lactancia, gozan de inamovilidad, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato y el Ministerio Público debe gestionar la autorización del despido ante los tribunales de trabajo, y no podrán hacer efectivo despido alguno hasta no tener dicha autorización judicial. Al no cumplir el M. P. la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que dejó de percibirlos hasta su efectiva reinstalación.

**CAPÍTULO VII
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR (A) Y DEL MINISTERIO PÚBLICO**

ARTÍCULO 60.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES
Son obligaciones y prohibiciones del trabajador del M. P., las establecidas para los trabajadores en la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el presente Pacto y las demás leyes de Trabajo y Previsión Social.



- 23 -

ARTÍCULO 61.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO. Son obligaciones y prohibiciones del M. P., en tanto patrono, las establecidas para los patronos en la Constitución de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, el presente Pacto y las demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

**CAPÍTULO VIII
MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

ARTÍCULO 62.- MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES. Contra las resoluciones que se dicten en los procedimientos disciplinarios cabe el recurso de apelación, el que conocerá el superior jerárquico.

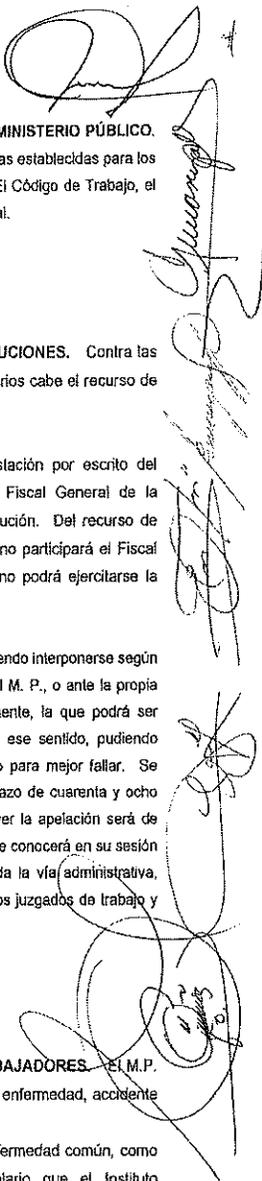
Se tendrá interpuesta la apelación, con la sola manifestación por escrito del interesado de su inconformidad con lo resuelto por el Fiscal General de la República, o en su caso, por quien haya emitido la resolución. Del recurso de apelación que conozca el Consejo del Ministerio Público, no participará el Fiscal General. En tanto no se encuentre firme la resolución, no podrá ejercitarse la sanción correspondiente.

El plazo para la interposición del recurso es de tres días, pudiendo interponerse según sea el caso, ante el superior jerárquico o ante el Consejo del M. P., o ante la propia autoridad recurrida, y donde podrá ofrecerse prueba pertinente, la que podrá ser admitida, sin que procedan recursos contra lo resuelto en ese sentido, pudiendo incluso, la autoridad que conozca, recabar prueba de oficio para mejor fallar. Se remitirán los antecedentes o se pedirán los mismos en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas. Recibido los antecedentes, el plazo para resolver la apelación será de cinco días, a excepción del Consejo del Ministerio Público, que conocerá en su sesión más inmediata. Resuelta la apelación se tendrá por agotada la vía administrativa, quedando a salvo el derecho del trabajador (a) de acudir a los juzgados de trabajo y previsión social competentes para lo que haya lugar.

**CAPÍTULO IX
PRESTACIONES DE SALUD**

ARTÍCULO 63. SERVICIO DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES. El M.P. otorgará a sus trabajadores y sus familiares por motivo de enfermedad, accidente o maternidad las siguientes prestaciones:

- a. Mientras dure la suspensión en los casos de enfermedad común, como los accidentes el pago de la parte del salario que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no reconoce al trabajador



- 24 -

suspendido, de conformidad con el Acuerdo número 28-98 de fecha 28 de agosto de 1998 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

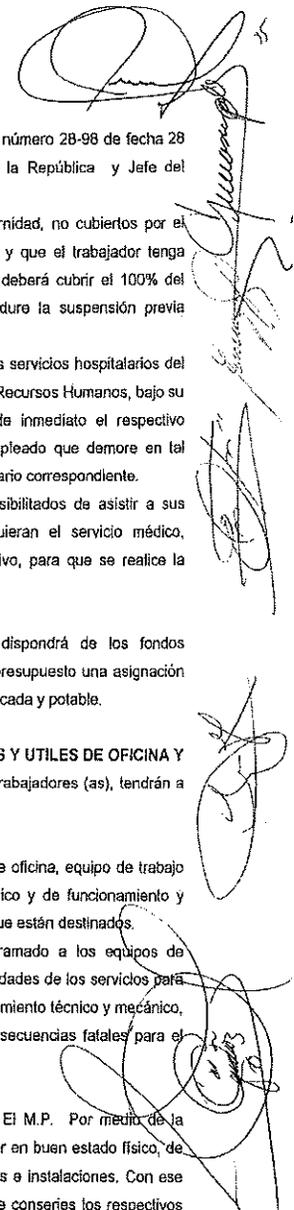
- b. En caso de enfermedad, accidente o maternidad, no cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que el trabajador tenga que dejar de asistir a sus labores, el M.P. deberá cubrir el 100% del salario y prestaciones por el tiempo que dure la suspensión previa evaluación de médico competente.
- c. Cuando el trabajador(a) requiera asistir a los servicios hospitalarios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Recursos Humanos, bajo su estricta responsabilidad, deberá entregar de inmediato el respectivo certificado de trabajo. El funcionario o empleado que demore en tal entrega, le será aplicable el régimen disciplinario correspondiente.
- d. Cuando los trabajadores(as) se vean imposibilitados de asistir a sus labores por causa de enfermedad y requieran el servicio médico, Recursos Humanos nombrará a un facultativo, para que se realice la visita médica domiciliaria correspondiente.

ARTÍCULO 64.- SERVICIO DE AGUA. El M.P. dispondrá de los fondos necesarios para que cada dependencia tenga en su presupuesto una asignación destinada a la adquisición de garrafones de agua purificada y potable.

ARTÍCULO 65.- MOBILIARIO, EQUIPO, MATERIALES Y ÚTILES DE OFICINA Y VEHÍCULOS. En lo que les concierne, el M.P. y sus trabajadores (as), tendrán a su cargo:

- a) Velar porque el mobiliario, materiales y útiles de oficina, equipo de trabajo en general, se mantengan en buen estado físico y de funcionamiento y sirvan de manera eficiente y segura, al trabajo que están destinados.
- b) El M.P. dará mantenimiento continuo y programado a los equipos de computación y vehículos, conforme a las necesidades de los servicios para mantenerlos en buen estado físico y de funcionamiento técnico y mecánico, con la finalidad de prevenir accidentes de consecuencias fatales para el trabajador (a).

ARTÍCULO 66.- MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS. El M.P. Por medio de la Dirección de Servicios Generales, se obliga a mantener en buen estado físico, de limpieza y funcionamiento todos sus edificios, servicios e instalaciones. Con ese propósito el M.P. suministrará a los distintos grupos de consejeros los respectivos



 - 25 -



Instrumentos de trabajo, mantenimiento, los materiales y equipos básicos y necesarios, a fin de que puedan cumplir con eficiencia sus respectivas tareas.

ARTÍCULO 67.- SEGURIDAD Y VIGILANCIA. El M.P. se obliga a proporcionar al Departamento de Seguridad, el equipo y armamento en buen estado de funcionamiento y su respectivo mantenimiento, necesario para el desarrollo de sus actividades. Este equipo deberá ser propiedad del M.P. el cual será para uso exclusivo de dicho Departamento. El personal será capacitado y adiestrado tanto intelectual, física y técnicamente para el manejo del equipo y armamento que se les provea.

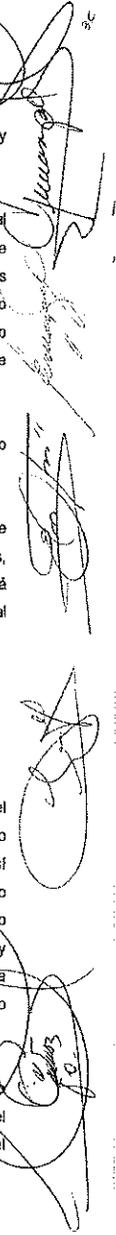
El empleado será responsable del uso del equipo y armamento durante el horario de sus funciones.

ARTÍCULO 68.- SEGURIDAD EN TRABAJO DE CAMPO. En las diligencias que participe el trabajador del M.P. fuera de la institución tales como allanamientos, inspecciones, levantamiento de cadáveres y reconstrucciones, el M.P. coordinará la presencia de elementos de la propia institución del M.P. o de la Policía Nacional Civil para la preservación de la integridad y seguridad física de los mismos.

**CAPÍTULO X
PRESTACIONES CULTURALES, PROFESIONALES, PRESTACIONES
SOCIALES Y ECONÓMICAS**

ARTÍCULO 69.- PRESTACIONES CULTURALES Y PROFESIONALES. Para el efecto se conviene que los trabajadores de la institución tendrán derecho preferente para su participación en las actividades culturales y de capacitación, así como de formación profesional en la Unidad de Capacitación del Ministerio Público y/o en el Centro Universitario para La Justicia y La Carrera Fiscal-CENUJ-, cuyo propósito es la Excelencia Profesional de los Trabajadores del Ministerio Público y de las Instituciones del Sector Justicia. El Ministerio Público se compromete a impulsar y crear el Centro Universitario relacionado al obtener los recursos dentro del presupuesto de gastos autorizado para el efecto.

ARTÍCULO 70.- PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO. El Ministerio Público otorgará a sus trabajadores que fallecieron, los beneficios contemplados en el Acuerdo del Fiscal General número 13-2001, de fecha 12 de julio de 2001 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público:



 - 26 -



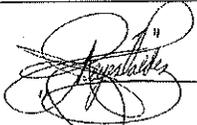
1. PRESTACIONES ESPECIALES POST MORTEM.

- a. En caso de muerte del trabajador (a), su cónyuge supérstite o conviviente de hecho, hijos, padres o hermanos del trabajador, en ese orden de prioridad tienen derecho a recibir del Ministerio Público, la indemnización y demás prestaciones que en vida del trabajador le correspondería si hubiere renunciado.
- b. Pago del seguro de vida del trabajador (a) que corresponde.
- c. Es obligación del Ministerio Público (Artículo 102 literal p, de la Constitución Política de la República de Guatemala) otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del Ministerio Público. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el Ministerio Público deberá pagar la diferencia.
- d. Pago de una beca de estudios para cada hijo (a) menor de edad, hasta la mayoría de edad, por una cantidad de un mil doscientos quetzales (Q.1,200.00) anuales, los que se entregarán a los beneficiarios en el mes de enero de cada año escolar, previa acreditación con fotocopias simples de estar inscrito en el establecimiento respectivo y haber estudiado el año escolar inmediato anterior.

2. GASTOS FUNERARIOS:

- a. En caso de fallecimiento del trabajador (a), el Ministerio Público pagará a su cónyuge supérstite o conviviente de hecho, hijos, padres o hermanos del trabajador en ese orden de prioridad la cantidad de veinte mil quetzales (Q.20, 000.00) como mínimo para los gastos de funeral o hasta un máximo de dos salarios ordinarios iguales al último devengado, si estos sumaran una cantidad mayor al mínimo fijado.
- b. En caso de fallecimiento del (a) cónyuge o conviviente siempre y cuando hayan procreado hijos o demuestre que vivían maritalmente y de sus hijos menores de 18 años o incapacitados legalmente, el trabajador recibirá la cantidad de tres mil quetzales (Q.3, 000.00) en concepto de gastos por servicios funerarios.



 -27-

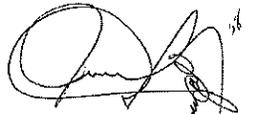
En los supuestos contenidos en el presente artículo, el Ministerio Público deberá facilitar sin mayores trámites administrativos, cada pago, debiendo el Departamento Financiero de la Institución, garantizar el pago de los fondos. En el caso de las prestaciones que se deban otorgar a los deudos de un trabajador, las mismas se entregarán a la persona o personas que el trabajador indique o haya indicado como sus beneficiarios mediante declaración presentada ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de no existir dicha declaración se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 85 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 71.- PRESTACIONES DE ORDEN RECREATIVO. El Ministerio Público otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones de orden recreativo:

- a. El Ministerio Público otorgará al Sindicato la cantidad de TREINTA MIL QUETZALES (Q.30, 000.00) anuales como apoyo al desarrollo del deporte y de otras actividades recreativas de los trabajadores. Dicho aporte se hará efectivo dentro de los primeros diez (10) días del mes de enero de cada año, para que el Sindicato pueda programar y organizar las actividades deportivas y recreativas pertinentes durante el año.
- b. El día de sueldo que se descuenta a todos los trabajadores en el mes de diciembre de cada año, para recreación, será absorbido por el Ministerio Público y queda bajo su responsabilidad hacer la liquidación correspondiente a la Tesorería Nacional de conformidad con lo que para el efecto establece el Acuerdo Número 218-99 de fecha veintidós de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 72.- PRESTACIONES DE ORDEN EDUCATIVO. El Ministerio Público otorgará a sus trabajadores:

- a. Por estudios Universitarios:
 - a.1 Cien Quetzales (Q.100.00) por concepto de matrícula anual
 - a.2 Un mil quinientos quetzales (Q.1,500.00) para impresión de tesis de graduación; y
 - a.3 Trescientos setenta y cinco quetzales (Q.375.00) por la aprobación de cada etapa que corresponde al examen general privado o práctica de campo del ejercicio supervisado. Esta prestación se pagará una sola vez.
- b. Por Estudios de Nivel Medio:
 - b.1. Reembolso de la matrícula anual;











 -28-

- b.2. Trescientos quetzales (Q.300.00) anuales por gastos de estudio. Estas prestaciones establecidas para estudiantes del nivel medio se les otorgarán siempre que hubieren aprobado el grado.

Cuando el interesado lo solicite, el Ministerio Público hará efectivos los pagos a que se refiere el presente artículo, dentro del plazo de 30 días, debiendo previamente acreditar que se es sujeto del derecho que se reclama mediante las certificaciones o documentos legalizados correspondientes.

ARTÍCULO 73.- EDUCATIVAS. Para mejorar la capacidad de su personal, el M.P. a través de la Unidad de Capacitación, programará e impartirá de acuerdo a las necesidades de cada dependencia de la Institución, en forma periódica, cursos, seminarios, talleres u otros eventos de capacitación técnica, administrativa, operativa y científica, gestionando ante las diferentes entidades e instituciones estatales o del sector privado, para este propósito, especialmente con las Universidades del país.

ARTÍCULO 74.- PROGRAMA PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA. El Ministerio Público apoyará y gestionará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores que no posean vivienda, puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad, atendiendo el presupuesto constitucional contenido en el Artículo 105 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

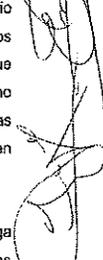
ARTÍCULO 75.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO. El Ministerio Público se obliga a mantener vigente una Póliza Colectiva de Seguro de Vida para todos los trabajadores de la Institución, de cualquiera de los renglones presupuestarios, por un monto de cien mil quetzales (Q.100, 000.00), con cualquiera de las Compañías de Seguros autorizadas para operar en el país, susceptible de mejorarla en beneficio de los trabajadores. El Ministerio Público, será solidariamente responsable del pago, en el caso de que la póliza o el seguro no se encuentre vigente en la fecha en que éste debería estar contratado, es decir, a partir del 1 de noviembre de 2006, por el monto de los gastos en que incurra el trabajador por esos rubros, pago que deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días.

ARTÍCULO 76.- FACULTAD PARA CONCURRIR A LAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO PÚBLICO. Los miembros del Comité Ejecutivo, quedan facultados para concurrir a cualquier dependencia del Ministerio Público, a fin de conocer de

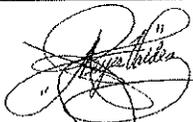












- 29 -

los conflictos o problemas de trabajo que afecten a los trabajadores sindicalizados, así como de otros asuntos de índole sindical. Para tales efectos deberá dar aviso previamente a su jefe inmediato sobre las circunstancias que obligan a separarse de su puesto, a efecto de que este tome las medidas necesarias para el normal desenvolvimiento del servicio. Así mismo, el o los delegados sindicales designados darán aviso al jefe de la dependencia donde hubiere surgido el problema o asunto a tratar, para que tenga conocimiento del motivo de su presencia en el lugar.

ARTÍCULO 77.- CAFETERÍA. El Ministerio Público habilitará un espacio físico en el Edificio Central de Gerona a efecto de instalar una cafetería que venderá alimentos a los trabajadores de la Institución a precios módicos.

ARTÍCULO 78.- SEGURO MÉDICO. La institución se compromete a adquirir un Seguro Médico, el cual incluirá: a) consultas médicas con médicos internistas, ginecólogos y traumatólogos; b) Exámenes de laboratorio: orina, cultivo de orina, heces, hematología, velocidad de sedimentación, glicemia pre y post; c) imágenes diagnósticas de Rayos X; d) Servicio médico de emergencia y traslados programados, ambos por un máximo de dos al año (emergencia por accidentes menores hasta Q.2,000.00); e) Servicio Odontológico consistente en: Evaluación, limpieza, flúor, rellenos y extracciones simples. Este seguro no cuenta con cobertura hospitalaria. El Ministerio Público, será solidariamente responsable del pago, en el caso de que la póliza o el seguro no se encuentre vigente en la fecha en que éste debería estar contratado, es decir, a partir del 1 de noviembre de 2006, por el monto de los gastos en que incurra el trabajador por esos rubros, pago que deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días. Adicional a la prestación del seguro médico aquí establecido se continuará con el servicio de consultas médicas de carácter preventivo que se proporciona en la actualidad por parte del Ministerio Público y con proporcionar la medicina de tratamiento inicial en esas mismas consultas al personal del M.P.

ARTÍCULO 79.- VIÁTICOS. El M.P. actualizará su reglamento de viáticos para su personal, que realiza comisiones oficiales en el interior o en el exterior de la República, el cual deberá ajustarse a sus necesidades.

ARTÍCULO 80. COOPERATIVA. El M.P. a través del Sindicato promoverá la creación de una cooperativa integral de servicios varios, a efecto de prestarles servicio a los empleados, sus familias y particulares, tomando en cuenta la situación económica por la que atraviesa el país. El M.P. se obliga a proporcionar



- 30 -

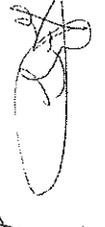
una oficina, equipada, en el edificio ubicado en la 8ª. Avenida 10-67 de la zona 1 a efecto de que en la misma tenga su sede la Cooperativa de Trabajadores del M.P. y contratará a un Asistente Financiero, a su costa, que será designado por el Sindicato, para que asesore y apoye la constitución, autorización y posterior funcionamiento de la Cooperativa en mención. Con el objetivo de hacer operativo y realidad la instalación de la Cooperativa se formará una Comisión de Acompañamiento (patronal y sindical) que facilitará su estructura, funcionamiento y coadyuvará en la consecución de sus objetivos.

**CAPÍTULO XI
RÉGIMEN DE SALARIOS**

ARTÍCULO 81.- REVISIÓN SALARIAL. El Ministerio Público se compromete anualmente a revisar los sueldos de sus trabajadores en proporción al costo de vida de acuerdo a la aprobación del presupuesto que haga el Congreso de la República a la institución.

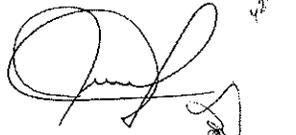
ARTÍCULO 82.- DE LOS BONOS LABORAL, EXTRAORDINARIO, ANTIGÜEDAD, VACACIONAL Y MÉRITO. El Ministerio Público otorga a sus trabajadores los Bonos siguientes:

- a. Bono Laboral: El cual está contenido en el Acuerdo No. 11-1998 de fecha 29 de diciembre de 1998 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.
- b. Bono Extraordinario: El cual está contenido en el Acuerdo Número 2-2000 de fecha 6 de enero de 2000 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.
- c. Bono de Antigüedad: El cual está contenido en el Acuerdo número 135-2000 de fecha 18 de diciembre de 2000 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.
- d. Bono Vacacional: El M.P. pagará al trabajador, en el momento en que inicie su período vacacional el equivalente a CUATROCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q.450.00.)
- e. Bono de mérito: El M.P. pagará al trabajador, la bonificación de carácter extraordinario denominada "bono de mérito laboral" al momento de finalizar su relación laboral con el M.P. que haya cumplido un mínimo de dos años y que es adicional al cien por ciento de las prestaciones que le corresponden por finalización de relación laboral y será calculado en función al tiempo de servicio prestado, de conformidad con el acuerdo 11-2001, de fecha 27 de julio del 2001, del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.





- 31 -



ARTÍCULO 83.- BONIFICACIÓN PROFESIONAL PARA AUXILIARES FISCALES I. Los Auxiliares Fiscales I gozan también del derecho de la bonificación Profesional de conformidad con el Acuerdo Número 7-99 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 84.- FONDO DE PENSIONES. El Ministerio Público en sustitución del Fondo de Inversión creado mediante los Acuerdos 117-99 y 136-99 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, mantendrá el sistema de retiro o fondo de pensiones propio del Ministerio Público con la contribución bipartita de la Institución y de sus empleados o funcionarios, cuando las condiciones financieras y legales del Ministerio Público lo permitan, como hasta la presente fecha.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

ARTÍCULO 85.- VIOLACIÓN DEL PACTO. Todas las disposiciones dictadas o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto, serán nulas de pleno derecho y no impedirán la aplicación de la norma que se hubiese eludido o tratado de eludir, y faculta a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales de trabajo, a efecto de que así se reconozca y se ordene la restitución de la situación jurídica afectada, reparación del daño o perjuicio causado.

ARTÍCULO 86.- CUMPLIMIENTO DEL PACTO. Toda disposición y prestación contemplada en el presente Pacto es de cumplimiento inmediato al entrar en vigencia el mismo, salvo plazos expresamente señalados.

ARTÍCULO 87.- ARREGLO DIRECTO. Las partes contratantes convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivada de las disposiciones de este pacto deberá agotarse la vía directa antes de pasar a la vía judicial.

ARTÍCULO 88.- GASTOS DE NEGOCIACIÓN DEL PACTO. El Ministerio Público se obliga a pagar la cantidad de DOSCIENTOS MIL QUETZALES EXACTOS (Q.200, 000.00) al asesor legal del Sindicato, en concepto de honorarios por los servicios de asesoría en esta negociación e incidencias, puesto que también ha



- 32 -



venido asesorando al sindicato en la elaboración del presente Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

ARTÍCULO 89.- IMPRESIÓN DEL PACTO. El Ministerio Público mandará a imprimir por su cuenta tantos ejemplares del Pacto como trabajadores estén prestando sus servicios y un número adicional para mantener en reserva y ser entregados a quienes ingresen al servicio. Además, el Ministerio Público cumplirá con lo que establece el artículo 52 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 90.- TRANSITORIO. INCREMENTO SALARIAL. Derivado de la presente negociación colectiva, el Ministerio Público conviene incrementar el salario base de los salarios de los trabajadores del M.P., con efectos a partir del uno de julio del dos mil seis, de la siguiente forma: a quienes devenguen un salario menor de cinco mil quetzales (Q. 5,000.00), un incremento del quince (15%) por ciento; a quienes devenguen un salario de cinco mil un quetzales (Q. 5,001.00) a siete mil quetzales (Q. 7,000.00), un incremento del doce (12%) por ciento; y, a quienes devenguen un salario de siete mil un quetzales (Q. 7,001.00) en adelante, un incremento del diez (10%) por ciento. Debiéndose emitir el acuerdo respectivo.

ARTÍCULO 91.- TRANSITORIO. RETIRO VOLUNTARIO. Adicionalmente a las prestaciones establecidas en esta ley profesional y las que les corresponda al trabajador conforme la ley, el Ministerio Público se compromete en forma anual, a aceptar el retiro voluntario de trabajadores que se acojan a dicho beneficio, de conformidad con el presupuesto de la misma, y en un número determinado por la entidad nominadora, en la forma que establezca el acuerdo respectivo.

Lic. Juan Luis Florido Sells
Fiscal General de la República y
Jefe del Ministerio Público

COMITÉ EJECUTIVO SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO

[Signature]
Carlos Ovidio Casasola Guerra
Secretario General

[Signature]
César Emiliano Aguilar Muñoz
Secretario de Organización y Propaganda

[Signature]
Licda. Elia del Carmen Meza López
Secretaria de Actas y Acuerdos

[Signature]
Lic. Mario Augusto Reyes Valdez
Secretario de Trabajo y Conflictos

[Signature]
Licda. Verónica del Carmen Mazariegos Herrera
Secretaria de Finanzas

[Signature]
Lic. Ricardo Anibal Masaya Gamboa
Asesor Jurídico del S.T.M.P.

Guatemala, 14 de septiembre de 2006.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
Guatemala, C.A.

REF: _____
NUM: _____

Alcance: Hasta wherever el número y referencia se indican.

RESOLUCIÓN NÚMERO 183-2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. GUATEMALA, DIECIOCHO DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.

Se tiene a la vista para resolver la solicitud de homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para determinar si se ajustan a las leyes que le son aplicables. En el presente caso, ha podido comprobarse que las disposiciones contenidas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo sujeto a estudio, se encuentran en concordancia con la legislación vigente.

POR TANTO:

Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo dispuesto por los artículos 52 y 53 del Código de Trabajo, al resolver **DECLARA:**

- I. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables.
- II. Que el Pacto en referencia tendrá una vigencia de tres años, conforme lo dispone su artículo 18. Quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran.
- III. Notifíquese y hágase saber a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de Estadísticas de Trabajo para que tome nota de los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.

[Signature]
Licda. Verónica del Carmen Mazariegos Herrera
SECRETARIA GENERAL
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

[Signature]
Rodrigo del Carmen Pineda
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
SECRETARIA GENERAL
GUATEMALA, C.A.

**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO 2012 – 2015
CELEBRADO ENTRE EL MINISTERIO PÚBLICO Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- DENOMINACIÓN DE LAS PARTES. Las partes contratantes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes: 1. El Ministerio Público, que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará como M.P., Ministerio Público o la Institución. 2. El Sindicato de Trabajador (a) es del Ministerio Público –S.T.M.P.-, que en lo sucesivo de este instrumento legal se denominará "El Sindicato o S.T.M.P.".

ARTÍCULO 2.- REPRESENTACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO. Para todo lo relacionado con el presente pacto, el MINISTERIO PÚBLICO se hace representar, en la vía directa por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. Dicha Institución comprende: 1. Económicamente: Todos los bienes y derechos que posee; y 2. Orgánicamente: El Ministerio, El Consejo del Ministerio Público, Fiscalías Distritales, Fiscalías de Sección, Fiscalías Municipales, Fiscalías Especiales y Oficinas Administrativas y/o Unidades Técnicas, de que consta actualmente y las que en el futuro fuesen creadas en función de las necesidades del país, con estricto apego a las leyes y al presente Pacto.

ARTÍCULO 3.- REPRESENTACIÓN PATRONAL. Son representantes del patrono y lo obligan en sus relaciones laborales con los trabajador (a) es y el sindicato: 1. Las personas a quienes corresponda la representación del Ministerio Público; 2. Las personas en quienes se delegue válidamente la representación del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público conforme a las disposiciones legales que regulan la representación voluntaria; y, 3. Las personas que en relación con las labores y en las áreas de su respectiva competencia



ejerzan, a nombre del Ministerio Público funciones de dirección y/o administración; 4. El Ministerio Público deberá comunicar a los trabajador (a) es por medio de circulares y al Sindicato por medio de oficio, dentro de los cinco días siguientes al nombramiento, el nombre de las autoridades y representantes, así como sus facultades. En todo caso, se tendrá como representante del Ministerio Público al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 4.- SINDICATO. El Sindicato es la persona jurídica integrada por trabajador (a) es(as) afiliados del Ministerio Público, constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses económicos, sociales y culturales, cuya denominación es la de Sindicato de Trabajador (a) es del Ministerio Público – S.T.M.P. -

ARTÍCULO 5. PERSONEROS DEL SINDICATO. La representación legal del Sindicato de Trabajador (a) es del Ministerio Público –S.T.M.P.-, le corresponde de conformidad con la ley, al Comité Ejecutivo inscrito en el Registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En el caso que por causas legales o políticas que impidan la elección o inscripción de nuevos directivos del Sindicato y que hayan concluido el período para el cual fueron elegidos, se acepta que los miembros del Comité Ejecutivo vigente, continúen ejerciendo provisionalmente la representación del Sindicato, hasta la desaparición del impedimento legal o político.

ARTÍCULO 6.- LOS TRABAJADOR (A) ES. Para los efectos del presente Pacto, como trabajador (a) es se comprende a la totalidad de personas individuales que prestan sus servicios al Ministerio Público, en virtud de un nombramiento o relación de trabajo.

ARTÍCULO 7.- REPRESENTACIÓN PROFESIONAL. El Ministerio Público reconoce al Sindicato de Trabajador (a) es del Ministerio Público –S.T.M.P.- como el representante legal de sus afiliados y de los trabajador (a) es no afiliados que soliciten al mismo su representación, por escrito y el SINDICATO lo comunique al Ministerio Público.

ARTÍCULO 8.- PROPÓSITOS DEL PRESENTE PACTO. El propósito general del presente pacto es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Ministerio Público y sus trabajador (a) es representados a través del Sindicato de Trabajador (a) es del Ministerio Público, -S.T.M.P.- con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo. Por consiguiente, sus relaciones deben regularse sobre principios de armonía y de respeto mutuo entre los trabajadores (as) y la administración del Ministerio Público, que permitan una operación técnica profesional eficiente y eficaz, así como la solución de los problemas con base en una bien entendida equidad.

ARTÍCULO 9.- LEY PROFESIONAL Y ÁMBITO ESPECIAL DE VALIDEZ. El presente Pacto, tiene carácter de ley profesional en el M.P. y en todos los lugares donde el mismo 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 él y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes a cualquier otra disposición legal que regule las relaciones entre los trabajador (a) es y el M.P.

ARTÍCULO 10.- ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ. El presente Pacto establece garantías mínimas de las relaciones laborales dentro del Ministerio Público y tiene fuerza de Ley para las partes y es de cumplimiento forzoso para las partes que los suscriben, para todos los trabajador (a) es que laboren en el Ministerio Público al momento de entrar en vigencia este Pacto y para las que en el futuro ingresen a trabajar a la Institución.

ARTÍCULO 11.- INDUBIO PRO OPERARIO. Conforme al principio Constitucional de aplicación de la norma legal más favorable al trabajador (a) , El Sindicato y el Ministerio Público acuerdan observar las disposiciones siguientes: Si como consecuencia de reformas a las leyes de trabajo, acordadas durante el periodo de vigencia del presente Pacto, se establecieran derechos y beneficios superiores a los contenidos en el presente Instrumento Colectivo a favor de los



trabajadores (a) se aplicarán aquellos 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 Constitución y el Código de Trabajo o la norma que más favorezca al trabajador (a).

ARTÍCULO 12.- CONDICIONES MÍNIMAS. Todas aquellas disposiciones, acuerdos, convenios y costumbres relativas a cuestiones que no estén expresamente reguladas o previstas en el presente Pacto Colectivo, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la ley y el presente Pacto, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la Ley y en el presente Pacto tienen calidad de garantías mínimas y por consiguiente sólo podrán ser superados y no disminuidos o tergiversados por ningún motivo.

ARTÍCULO 13. DERECHOS ADQUIRIDOS. El M.P. reconoce que cualesquiera condiciones de trabajo que a la vigencia del presente Pacto y que en lo futuro superen las normas aplicables a las relaciones laborales del M.P. con sus trabajador (a) es constituyen derechos adquiridos para los mismos.

ARTÍCULO 14. ESTABILIDAD LABORAL. El M.P. garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores (as), salvo que éstos incurran en cualquiera de las causales justas de despido contempladas en la ley y de acuerdo al procedimiento disciplinario correspondiente. Cuando el despido no se debiera a una causa justa de las contempladas en la ley, el trabajador (a) despedido podrá reclamar judicialmente su reinstalación y, en caso de proceder ésta y haber resolución judicial firme que ordene la reinstalación y el pago de las prestaciones correspondientes, al trabajador (a) se le reinstalará de inmediato en el mismo puesto y condiciones en que se encontraba al momento de producirse su destitución o, en un puesto de similares condiciones al que desempeñaba, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Código de Trabajo y se le hará efectivo el pago de la suma de dinero ordenada judicialmente.

ARTÍCULO 15.- PLAZO 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, y en caso de contravención a lo dispuesto, la parte interesada tendrá por contestada en sentido negativo su solicitud para el sólo efecto de tener por agotada la vía administrativa y continuar con el trámite de ley.

ARTÍCULO 16.- DENUNCIA DEL PACTO. El presente Pacto se podrá denunciar, en un plazo máximo de tres meses de anticipación o un plazo mínimo de un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia. Si la denuncia no se plantea en tiempo se prorrogará automáticamente la vigencia por igual periodo, salvo el caso de no haberla efectuado por causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas.

ARTÍCULO 17.- FORMAS DE LA DENUNCIA. Cuando la denuncia la efectúe el Sindicato podrá hacerla: 1) Por oficio entregado directamente al Despacho del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, comunicándole el Acuerdo de Asamblea General al respecto. De la entrega del oficio la autoridad deberá estampar el sello de recepción en la copia que se le presente para el efecto. Dos días hábiles después de formulada la denuncia ante la Institución, el sindicato hará llegar copia de la misma a la autoridad administrativa de trabajo más cercana. 2) Manifestándolo expresamente ante la autoridad administrativa de trabajo más próxima, dependencia que hará llegar a la otra parte la documentación de inmediato y remitir la copia de la misma a la sección de información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Gubernativo número 221-94. 3) La denuncia la podrá efectuar también el Ministerio Público de conformidad con la ley. La denuncia podrá hacerse como acto independiente de la entrega del proyecto para la negociación de un nuevo pacto (pliego de peticiones) a negociar con el Ministerio Público. Cuando se efectúe

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including names like 'García', 'Juan', and 'Cordero']



separadamente la denuncia y la entrega del Proyecto del Pacto, este último deberá hacerse en igual forma que la denuncia.

ARTÍCULO 18.- VIGENCIA DEL PACTO. El presente pacto tendrá una vigencia de treinta meses contados a partir del día de su suscripción.

ARTÍCULO 19.- RENEGOCIACIÓN DEL PACTO. El Ministerio Público y el Sindicato, de mutuo acuerdo podrán, cuando haya causa justificada, renegociar este Pacto antes del vencimiento de la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y GARANTÍAS DE ASOCIACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 20.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. Para los efectos del cumplimiento del presente Pacto y de las leyes, el Ministerio Público reconoce al Sindicato de Trabajador (a) es del Ministerio Público -STMP- como representante de los trabajadores (as) es que laboran en el mismo. En consecuencia el Ministerio Público se compromete a tratar con el Sindicato, todos aquellos asuntos derivados de la relación laboral que se susciten con los trabajado res (as). Asimismo el Ministerio Público acepta que el Sindicato represente a los trabajadores (as), 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 (a) de tratar directamente con el Ministerio Público, los asuntos relativos a su interés individual, siempre que éste no afecte los derechos de terceros o intereses colectivos. El Ministerio Público a solicitud del Sindicato, extenderá copia del acuerdo a que se haya arribado. Si en algunos 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 21. ACCIÓN SINDICAL. En los términos contenidos en las leyes, las partes observarán el principio de libre sindicalización y, en consecuencia, el Ministerio Público respetará la acción que el Sindicato desarrolle en defensa de los

intereses económicos, sociales, jurídicos y culturales de sus afiliados y los trabajadores (as) en general, así como el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores (as), evitando además que los representantes de aquél, en las labores cotidianas, tomen represalias en contra de aquellos por su militancia sindical, por ejercer o haber ejercido un cargo directivo dentro del Sindicato, o bien por ser afiliado al mismo. El sindicato puede realizar sus Asambleas generales Ordinarias y Extraordinarias, en su sede o en las instalaciones del Ministerio Público, o en cualquier lugar de la república, a partir de las ocho horas, dando simplemente el aviso al Señor Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público con tres días hábiles de anticipación. Los trabajadores (as) podrán acudir a la sede o subseces sindicales para ser asesorados y ejercer su derecho de defensa en materia laboral, circunstancia que deberán acreditar con la constancia expedida por el S.T.M.P., ante el superior jerárquico correspondiente. En este caso no podrán ser disciplinados aduciendo que se ausentaron de sus labores.

ARTÍCULO 22.- INAMOVILIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. El Ministerio Público reconocerá y respetará la inamovilidad laboral de todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, a partir de su elección. La inamovilidad a que se refiere el presente artículo durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta treinta y seis meses para los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo del Sindicato de Trabajadores (as) del Ministerio Público, contados a partir de la fecha en que hayan cesado en el desempeño de sus cargos sindicales. La referida inamovilidad implica que no podrán ser cambiadas ni modificadas las condiciones de trabajo, ni podrán ser trasladados de su puesto de trabajo, salvo solicitud y/o consentimiento expreso de quienes gozan de la misma o autorización judicial por juez competente de trabajo.

ARTÍCULO 23.- SEDE SINDICAL. El Ministerio Público, concederá al Sindicato, un local adecuado y seguro, con espacio suficiente no menor a treinta metros



cuadrados, y una sala de sesiones con un espacio similar, dentro de las instalaciones del Ministerio Público, equipado con:

- a. Cuatro equipos de computación que en la actualidad están asignados en la Sede Sindical, integrados por monitor (pantalla plana), CPU con procesador Intel actualizado y disco duro, mouse, teclado, bocinas, scanner, fax módem, quemadora de CD y de DVD, dos impresoras de matriz de punto con carro ancho, una impresoras de tinta para impresiones a colores. Dichos equipos deberán tener capacidad suficiente para operar con programas tipo Windows y Office de última generación, los cuales deberán estar instalados con las licencias respectivas. El Ministerio Público se obliga a instalar en la sede sindical servicio de internet.
- b. Un equipo de fotocopiadora con funciones de scanner, tipo industrial para trabajo pesado.
- c. Un equipo de telefax.
- d. Cuatro aparatos telefónicos y sus respectivas líneas telefónicas.
- e. Dos megáfonos.
- f. Dos ventiladores de pedestal.
- g. Cinco estaciones de trabajo tipo modular.
- h. Cinco sillas secretariales giratorias.
- i. Una mesa de sesiones para doce personas con sus respectivas sillas.
- j. Diez sillas plásticas color negro.
- k. Dos archivos de metal de cuatro gavetas.
- l. Un archivo de metal de tres gavetas y una caja fuerte.
- m. Una librería de metal con puertas de vidrio corredizas.
- n. Una percoladora de 40 tazas.
- o. Un dispensador eléctrico de agua pura fría y caliente.
- p. Un perforador tipo Leitz 5180 o equivalente
- q. Dos engrapadoras tipo Swingline modelo 39 o equivalente.
- r. Dos dispensadores de tape tipo Scotch C-38 o equivalente.
- s. Tres engrapadoras de escritorio tipo Swingline modelo 646 o equivalente.

- t. Una refrigeradora pequeña y un micro hondas, las cuales se proporcionaran a tener disponibilidad financiera;
- u. Un pizarrón de fórmica no menor de 2 x 1 metros.
- v. La chapa o cerradura de la puerta de la sede sindical será puesta por el M.P. y bajo ninguna causa la parte patronal tendrá copia de la llave de acceso a la misma.
- w. Un rotulo que identifique a la sede sindical de un cincuenta centímetros por un metro con la leyenda que identifique debidamente a la sede de conformidad con las especificaciones que indique el Comité Ejecutivo del S.T.M.P. el que deberá estar en un lugar visible para los visitantes.

El Ministerio Público velará por proporcionar colaboración al Sindicato, haciendo las coordinaciones respectivas, a efecto de que de manera programada, a través de la Unidad de Transportes, se les preste apoyo para su movilización y se le provea un vehículo, de preferencia pick up, el cual debe estar en buenas condiciones mecánicas de funcionamiento y será de uso exclusivo del Comité Ejecutivo del Sindicato. Para el uso de tal vehículo el Ministerio Público proporcionará combustible y el servicio de mantenimiento. Asimismo, se proporcionará teléfonos celulares y tiempo de aire a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato. Contarán también con el servicio de correo electrónico de la Institución (Webmail). Aunado a lo anterior, se asignarán los recursos necesarios, para abastecer la sede sindical de materiales y útiles de oficina, entre ellos hojas de papel bond (carta u oficio) especial para fotocopiadora e impresoras, sin distintivos, logos, leyendas o membretes que identifiquen a la parte patronal, los cuales serán proporcionados al delegado del Sindicato que los requiera de conformidad con los formularios que se utilizan para el efecto. Estos materiales y útiles, serán proporcionados en forma ordinaria una vez por mes calendario, y en forma extraordinaria cuando se requiera. La Jefatura Administrativa del Ministerio Público proporcionará los suministros citados, previa solicitud realizada por el Comité Ejecutivo a través de su Secretario General y del Secretario de Finanzas. El servicio de limpieza de la sede sindical y del local



destinado para sala de sesiones, al igual que el resto del edificio, estará a cargo del Ministerio Público.

ARTÍCULO 24.- ESTRADOS INFORMATIVOS. El Ministerio Público proporcionará estrados informativos para ser utilizados por el Sindicato, y colocados de la siguiente manera: a) Uno en cada reloj para el control de ingresos y salidas del personal, b) Uno en cada nivel de los edificios que cuentan con mayor personal, y, c) Una en cada Fiscalía Distrital. Las dimensiones se acordarán entre las partes en atención a la capacidad física o real del inmueble y a las necesidades del Sindicato.

ARTÍCULO 25.- LICENCIAS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL. El Ministerio Público concederá a sus trabajadores (as), cada año, licencias con goce de salario, debiendo autorizar entre uno a cincuenta trabajadores (as), como mínimo por el tiempo que sea necesario para participar en cursillos, seminarios, talleres, congresos y otras actividades formativas de carácter sindical y/o gremial, tanto dentro como fuera del territorio nacional. El tiempo concedido será razonable en función del correcto desempeño de las funciones y necesidades del área de trabajo en donde se desempeña el participante.

ARTÍCULO 26.- FUNCIÓN SINDICAL. El Ministerio Público concederá para el desempeño de las funciones sindicales, licencia por tiempo completo (tiempo liberado) con goce de salario hasta cinco miembros del Comité Ejecutivo. Si el Comité Ejecutivo excediere de tal número, éstos últimos tendrán las licencias establecidas en el Código de Trabajo. Para los miembros del Consejo Consultivo el Ministerio Público otorgará por función sindical treinta y dos horas durante cada mes calendario hasta tres miembros de dicho Consejo. Las licencias mencionadas no son acumulables de un mes a otro. El Ministerio Público bajo su estricta responsabilidad, se compromete a suplir al miembro del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo en las respectivas oficinas o dependencias en donde se ausente como consecuencia del uso de las licencias sindicales.

ARTÍCULO 27.- LLAMADAS TELEFÓNICAS. El Ministerio Público reconoce lo siguiente: Los trabajadores (as) del Ministerio Público tienen derecho a mensajes y llamadas personales de emergencia a los teléfonos de la institución, así como el Ministerio Público, gestionará por lo menos un teléfono público para cada centro de trabajo para las llamadas telefónicas que efectúen sus trabajadores (as) por motivos de emergencia.

ARTÍCULO 28.- CUOTA SINDICAL. El Ministerio Público deducirá del salario de los trabajadores (as) afiliados (as) las cuotas sindicales ordinarias en la forma que lo establecen los estatutos y leyes vigentes relativas al trabajo, así como las cuotas sindicales extraordinarias en casos especiales cuando lo requiera el Sindicato. Para los efectos del presente artículo el sindicato proporcionará a la Dirección de Recursos Humanos del M.P. el padrón de sus afiliados y la certificación del punto de acta de la Asamblea General por la que se autorizó el descuento. El monto total de lo descontado por concepto de cuota sindical será transferido al Sindicato, por medio de cheque, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes posterior al de efectuado el descuento. EL S.T.M.P. podrá pedir que se suspendan o reanuden los descuentos por concepto de cuota sindical por medio de su Comité Ejecutivo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 29.- JORNADA DE TRABAJO. La Jornada ordinaria de trabajo en las dependencias de que consta actualmente el Ministerio Público y las que en el futuro fuesen creadas será de 08:00 a 16:00 horas, gozando todos los trabajadores (as) con una hora como período para ingerir sus alimentos. Asimismo, las autoridades de la institución, se comprometen a reglamentar lo relativo al sistema de turnos en las Fiscalías y demás unidades donde se utilice el mismo, para de esta manera poder garantizar debidamente lo relativo al día de compensación. Este reglamento deberá ser aprobado por la autoridad



correspondiente, dentro de los seis meses posteriores a la fecha de vigencia del presente pacto.

ARTÍCULO 30.- DÍAS DE ASUETO Y FERIADOS. Los trabajadores (as) del Ministerio Público, gozarán de los siguientes feriados o días de asueto: a) El uno de enero. b) El miércoles, jueves y viernes santo. c) El veintiséis de marzo, aniversario del Sindicato, para los trabajador (a) es afiliados al mismo. d) El uno de mayo. e) El 10 de mayo para las madres trabajadoras. f) El 17 de junio para los padres trabajadores. g) El treinta de junio. h) El día uno de julio, aniversario del M.P. i) El quince de septiembre. j) El veinte de octubre. k) El uno de noviembre. l) El veinticuatro y treinta y uno de diciembre todo el día. m) El día patronal o el día de la feria de la localidad. Los feriados o días de asueto que coincidan con día sábado se gozarán el día hábil anterior y los que coincidan con día domingo se gozarán día hábil posterior, siempre que esto no afecte los servicios al público ni los compromisos judiciales. De darse cualquiera de los dos casos citados con anterioridad, el trabajador (a), para no perder este derecho, en común acuerdo con el jefe inmediato determinará el día en que el trabajador (a) tomará su descanso.

ARTÍCULO 31.- LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO Y SIN GOCE DE SALARIO. El Ministerio Público concederá a sus trabajadores (as) es licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a. Por fallecimiento de los padres, cónyuges o de la persona con la cual conviviese o estuviese unida de hecho o hijos del trabajador (a), cinco días hábiles.
- b. Por fallecimiento de abuelos o suegros del trabajador (a), tres días hábiles.
- c. Por matrimonio del trabajador (a), cinco días hábiles.
- d. Por alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador (a), cinco días hábiles.
- e. Por fallecimiento de hermanos del trabajador (a), cuatro días hábiles.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including names like "Sandoval" and "García".

- f. Por gravidez, cuarenta y cinco (45) días prenatales y noventa (90) días post natales, pudiéndose unificar ese período si no se hubiere gozado el período prenatal relacionado y ocurre el alumbramiento.
- g. Por enfermedad grave debidamente comprobada, de padres, cónyuge, hijos y/o hermanos del trabajador (a), de cinco días hábiles.
- h. Por citación administrativa, judicial y/o técnica, debidamente comprobada, por el tiempo necesario.
- i. Por exámenes generales: Examen Técnico Profesional (privado), ejercicio profesional supervisado o su equivalente en una carrera universitaria, sesenta (60) días calendario, los cuales se dividirán dependiendo del sistema implementado en cada una de las Universidades del país, lo cual deberá ser establecido por la autoridad administrativa competente para el efecto. Esta licencia se otorgará por una única oportunidad sin más requisitos que acreditar la fecha de evaluación señalada por la Universidad correspondiente sin necesidad de visto bueno o aprobación de jefe inmediato o superior jerárquico, a menos que la persona justifique plenamente que existió una causa de fuerza mayor que le impidió sustentar el examen.
- j. Por examen general público, cinco días hábiles.
- k. El día del cumpleaños del trabajador (a), el cual si fuere día inhábil, feriado o asueto, se gozará el día hábil inmediato posterior, asimismo si tuviera que realizar diligencias el día de su cumpleaños, lo gozará posteriormente, dentro del plazo de un mes calendario.
- l. Hasta un día para inscribirse en cualesquiera Universidades y/o Centros de Estudios universitarios que funcionan en el país, más el término de la distancia cuando corresponda.
- m. Si alguno de los equipos de fútbol y básquetbol de las diferentes fiscalías departamentales, municipales o de la ciudad capital del Ministerio Público tienen que sostener un compromiso en día hábil,



campeonato ministerial o interministerial, el Ministerio Público concederá a los jugadores el permiso correspondiente.

El Ministerio Público podrá conceder licencia con goce de salario hasta por un máximo de tres (3) meses; y sin goce de salario de tres (3) meses en adelante, hasta por un máximo de dos (2) años, en los siguientes casos:

- a) Para capacitación académica en el interior o en el exterior de la República;
- b) Por enfermedad que requiera intervención quirúrgica en el interior o en el exterior de la República.

Se exceptúan de lo anterior, los trabajadores (as) que opten por los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), y a quienes la institución les conceda la beca correspondiente, tanto en el interior como en el exterior de la República.

ARTÍCULO 32.- REQUISITOS PARA TRÁMITE DE LICENCIA. Para solicitar licencia en los casos descritos en el artículo anterior, cuando no se trate de casos de urgencia, el trabajador (a) presentará la solicitud escrita al jefe inmediato, quien abrirá expediente y lo enviará dentro de los tres días siguientes a su recepción a la oficina que corresponda, con las observaciones que estime pertinentes, según el caso. Dentro del mismo plazo de tres días, la autoridad que corresponda resolverá autorizando en forma razonada la solicitud de licencia. De lo resuelto dará constancia por escrito al solicitante y se entregará copia al Sindicato. Si por alguna razón justificada el trabajador (a) no puede presentar la solicitud escrita, notificará al jefe inmediato por la vía más rápida que le sea posible la causa que motiva su ausencia, debiendo comprobarla al reincorporarse a su trabajo. Para justificar inasistencias imprevistas provocadas por enfermedad, el trabajador (a) dará aviso a su jefe inmediato, indicando el lugar donde se encuentra recluido. El mencionado jefe dará aviso inmediato a la jefatura de la Dirección de Recursos Humanos para que un médico de la institución se presente

a la brevedad posible a evaluar al enfermo, sin perjuicio de que el trabajador (a) acredite su enfermedad con la constancia o con la certificación extendida por un médico privado.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE INGRESO, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS

ARTICULO 33.- INGRESO, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS. Para los ingresos, ascensos, traslados y permutas, el Ministerio Público se regirá por lo establecido en el Acuerdo 3-96 del Consejo del Ministerio Público, que contiene el Reglamento de la Carrera del Ministerio Público, el cual tendrá aplicación para todos los trabajadores (as) de la Institución, sin exclusión alguna y en tanto no se oponga a las disposiciones del presente Pacto. En el caso de traslados se tomará en cuenta para el cumplimiento de la instrucción el término de la distancia y el tiempo necesario para la entrega del cargo.

ARTÍCULO 34.- ASCENSOS. El trabajador (a) del Ministerio Público tendrá derecho a optar a los puestos vacantes definitivos que se produzcan conforme a un régimen basado en el cumplimiento de requisitos de escolaridad, experiencia, antigüedad y rendimiento laboral con el objeto de garantizar la carrera fiscal y administrativa. Se exceptúan del párrafo anterior los Auxiliares Fiscales Uno, que se gradúen como abogados en el desempeño de su puesto, quienes podrán ascender, preferentemente, al puesto de Auxiliares Fiscales Dos, como un incentivo laboral, siempre que acrediten su calidad de colegiado activo.

ARTÍCULO 35.- DERECHO DE TRASLADO. El Ministerio Público concederá traslado al trabajador (a), en los siguientes casos:

a) Por convenir al interesado al lugar que indique y cuando las circunstancias institucionales lo permitan.



[Handwritten signatures and notes on the left margin, including 'Carreras', 'Carreras', and 'Carreras' written vertically.]

b) Por alteración de la salud del trabajador (a) debidamente comprobada. En el caso de que un trabajador (a) comprobare fehacientemente y que así lo certifiquen un médico de la institución y dos colegiados activos, que el clima del lugar donde realiza su trabajo afecta su estado de salud, inmediatamente el Ministerio Público, tramitará su traslado, ubicándolo en un lugar de clima diferente, siempre que éste no afecte su salud ni sus intereses familiares, económicos o sociales.

c) Por peligro a la integridad física o psicológica del interesado o de su familia.

En el caso de amenazas que recibiere un trabajador (a) con motivo del trabajo que desempeña, dichas amenazas deberán ser investigadas por la Institución. En este caso deberá disponerse un traslado cautelar en tanto se determina la veracidad de la denuncia, de confirmarse la misma deberá trasladársele. Los traslados no deben significar en ningún caso disminución de salario u otras prestaciones para los trasladados, ni alterar fundamental o permanentemente las condiciones de trabajo que rijan el contrato, incluyéndose entre éstas el lugar de ejecución del trabajo.

ARTÍCULO 36.- PERMUTAS. Los trabajadores (as) del Ministerio Público podrán permutar de un puesto a otro, de igual clase o categoría, para lo que será necesario el mutuo consentimiento de las partes solicitantes y llenar las calidades exigidas para el puesto, previa aprobación del Fiscal General. Las autoridades correspondientes tramitarán las solicitudes de permuta, en un plazo que no exceda de treinta días y en el caso de silencio administrativo se tendrá por aprobada la permuta sin más trámite y para el solo efecto de exigir su ejecución, los interesados deberán presentarse a la Dirección de Recursos Humanos a requerir el cumplimiento de la permuta y la negativa a ejecutar la permuta se tendrá por agotada la vía administrativa. Cuando se trate de puestos de diferente clase o categoría, no puede efectuarse la permuta si no existe anuencia del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 37.- ACCESO A LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS.

Como representante de los trabajadores del Ministerio Público, el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Institución tendrá acceso a los procedimientos relativos a la selección de aspirantes para ingreso, ascenso, traslado y permuta, a efecto de verificar que los mismos se lleven a cabo con absoluta objetividad y transparencia, que se hará representar por dos delegados designados por dicho Comité en calidad de observadores quienes podrán hacer sus observaciones y hacerlas constar en los expedientes respectivos y podrán rendir informe de las mismas a los interesados que lo requieran. Los delegados deberán acreditarse y consultar el expediente en la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 38.- SALARIO POR TRASLADO TEMPORAL DE PLAZA. Cuando un trabajador (a) sea trasladado temporalmente a una plaza diferente por disposición de su jefe inmediato, con la aprobación del Fiscal General, su sueldo no podrá ser menor al que esté devengando, y si la plaza tiene una asignación salarial superior, devengará ésta desde el día que asuma el nuevo cargo, plaza, puesto o categoría.

ARTÍCULO 39.- DERECHO DE CONSULTAR SU PROPIO EXPEDIENTE DE TRABAJO. Cada trabajador (a) interesado (a) goza del derecho de consultar su propio expediente de trabajo, solicitándolo con un día de anticipación. El Comité Ejecutivo, podrá hacerlo con los expedientes de los trabajadores (as) previa autorización escrita de los mismos, cuantas veces lo soliciten, en presencia de la persona responsable de la Dirección de Recursos Humanos en los dos casos. El Ministerio Público proporcionará informe escrito sobre datos de los expedientes de trabajo de sus laborantes, únicamente a los trabajadores interesados o al sindicato, sin perjuicio de los informes que, conforme a la ley deban proporcionarse a las autoridades competentes. Será obligación del M.P. otorgar constancia de la relación laboral al trabajador (a) durante la misma o al concluir



por cualquier causa, y regular esta disposición en el articulado que corresponda a la terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 40.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El M.P., para la evaluación del desempeño de los laborantes de la Institución, pondrá en funcionamiento un sistema que permita determinar con objetividad e imparcialidad la eficiencia y rendimiento de dichos trabajadores. Todos los trabajadores (as) del Ministerio Público tienen derecho a conocer los resultados de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia en el puesto. El Sindicato tendrá acceso a la información relacionada con las pruebas, evaluaciones y sus resultados y se permitirá que pueda ser observador en dicho proceso. El resultado de cada evaluación individual constituirá un parámetro a ser tomado en cuenta para los casos de ascensos, reubicaciones, incrementos salariales, bonificaciones y capacitaciones, deberá practicarse por lo menos una vez al año.

ARTÍCULO 41.- DERECHO DEL TRABAJADOR (A) A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. Todos los trabajadores (as) del Ministerio Público tienen derecho a conocer los resultados de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia en el puesto. Asimismo, las partes convienen que en ningún caso los sistemas de evaluación del desempeño podrán ser utilizados como represalia en contra de los trabajadores o para impedirles el libre ejercicio de sus derechos, ni para incrementar responsabilidades o atribuciones que no forman parte del contrato de trabajo original, a menos que medie mutuo acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO V.

RÉGIMEN DE PREVISIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 42.- CONTROVERSIAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS. Será norma del M.P. y el Sindicato prevenir, regular y resolver las controversias de orden laboral que surjan con motivo de la relación laboral en la vía conciliatoria, de

acuerdo a lo establecido en este pacto y el artículo 374 primer párrafo del Código de Trabajo. Por consiguiente el presente capítulo tiene por objeto regular y prevenir lo relativo a problemas de orden individual y conflictos laborales de trascendencia colectiva, con el fin de mantener armonía entre el Ministerio Público y sus trabajadores, sobre las bases de justicia social y equidad. En caso de fracasar la vía conciliatoria, el M.P. y los trabajadores, colectiva o individualmente considerados, podrán ejercitar las acciones que estimen necesarias ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 43.- GESTIÓN INICIAL PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Los trabajadores (as) cuando lo estimen conveniente y para tratar de resolver conciliatoriamente un conflicto laboral podrán solicitar por escrito a su jefe inmediato la solución del problema. De este requerimiento conocerá el Director de Recursos Humanos a quien corresponde tomar la decisión, considerando la opinión que sobre el particular previamente le envíe la jefatura de que se trate al remitirle los antecedentes. Este trámite no podrá durar más de cinco días hábiles y la resolución respectiva deberá notificarse al siguiente día hábil de emitido. Vencido el mismo sin resolverse o resuelto dentro del plazo previsto, la parte que se considere afectada podrá someter el asunto al conocimiento de la Junta Mixta establecida en el presente capítulo, para que recomiende lo procedente.

ARTÍCULO 44.- JUNTA MIXTA. La Junta Mixta es el órgano cuya función es conciliatoria y deberá acordar las recomendaciones necesarias para el Ministerio Público y sus trabajadores (as), a efecto de mantener armonía entre las partes, prevenir y recomendar la resolución de los conflictos que pudieran suscitarse o se sometan a su consideración en la relación de trabajo. Los acuerdos de la Junta Mixta, son de cumplimiento obligatorio para ambas partes y deben ejecutarse inmediatamente en los plazos fijados por dicha Junta.

ARTÍCULO 45.- INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integrará de la forma siguiente: a) Tres delegados propietarios y tres suplentes representantes del Ministerio Público, nombrados por el Fiscal General de la

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



República y Jefe del Ministerio Público. b) Tres delegados propietarios y tres suplentes que podrán ser del Comité Ejecutivo o del Concejo Consultivo del Sindicato, nombrados por éste. Los delegados suplentes tendrán el derecho a participar en cualquier reunión en caso de que el propietario no pueda asistir. Las reuniones podrán efectuarse con la presencia de por lo menos dos de los miembros de cada parte.

ARTÍCULO 46.- REUNIONES DE JUNTA MIXTA. La Junta Mixta celebrará reuniones ordinarias; el día, hora y lugar que convengan sus integrantes, por lo menos una vez cada quince días.

ARTÍCULO 47.- REUNIONES EXTRAORDINARIAS. La Junta Mixta podrá celebrar reuniones extraordinarias para tratar problemas de carácter urgente, a solicitud de una de las partes en el día y hora que el solicitante indique.

ARTÍCULO 48.- FACULTADES DE LA JUNTA MIXTA. Son facultades de la Junta Mixta: a) Conocer, analizar, discutir y recomendar soluciones sobre los asuntos que se sometan a su consideración por cualquiera de las partes. b) Intervenir con carácter de órgano conciliador, respecto a todas las diferencias que con motivo de la relación laboral puedan surgir por la aplicación de este pacto, y demás leyes de trabajo y previsión social, proponiendo las acciones que resuelvan el conflicto planteado. c) Conocer, intervenir y mediar en todos los asuntos que le competen por la naturaleza del caso o por sus propios fines.

ARTÍCULO 49.- REGLAMENTO DE REUNIONES DE LA JUNTA MIXTA. Para su funcionamiento la Junta Mixta se regirá por el reglamento que ambas partes convengan a propuesta del Sindicato, el cual quedará aprobado por ambas partes, a más tardar 60 días después de la suscripción del presente Pacto.

ARTÍCULO 50.- INTERVENCIÓN CONCILIATORIA. Cuando no haya acuerdo entre las delegaciones de la Junta Mixta las partes quedan en libertad de acudir a los tribunales de trabajo competentes. Queda establecido que desde el momento que un asunto es sometido al conocimiento de la Junta Mixta, la prescripción legal

quedará interrumpida comenzando a correr desde el momento en que la Junta Mixta haya notificado su última actuación.

ARTÍCULO 51.- OBLIGACIÓN DE LEVANTAR ACTAS. En toda reunión que celebre la Junta Mixta, deberá suscribirse el Acta correspondiente, conforme lo determine el reglamento de reuniones de la Junta Mixta.

ARTÍCULO 52.- EXCLUSIÓN DE COMPETENCIA. El procedimiento disciplinario establecido en este Pacto o en la Ley Orgánica del Ministerio Público no será competencia de la Junta Mixta.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 53.- PRINCIPIOS. El sistema disciplinario de la carrera profesional del Ministerio Público se rige conforme los siguientes principios:

a) Principio de Legalidad. Los funcionarios y empleados del Ministerio Público están sujetos a responsabilidad disciplinaria. Sólo podrá imponérseles sanción disciplinaria cuando realicen acciones u omisiones previstas como falta en la ley y siguiendo el procedimiento establecido en esta ley y sus reglamentos. El personal contratado por servicios personales y profesionales, se regirá por las cláusulas contractuales con el Ministerio Público y demás leyes vigentes en el país.

b) Non bis in idem. Nadie puede ser sancionado administrativamente dos veces por el mismo hecho.

c) Independencia del Procedimiento Disciplinario. El inicio de persecución penal no interrumpe ni impide el procedimiento administrativo disciplinario. El procedimiento disciplinario se realizará y aplicará sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales y no impedirá la sustanciación de dichos procesos.



d) Derecho de Defensa. Nadie podrá ser sancionado, ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en el sistema disciplinario de la carrera profesional.

e) Proporcionalidad. En todo el procedimiento disciplinario y al momento de imponer las sanciones administrativas, se atenderá el principio de proporcionalidad, tomando en cuenta: 1. La naturaleza del servicio afectado. 2. Grado de responsabilidad; 3. El grado de perturbación efectiva del servicio. 4. La naturaleza de los bienes jurídicos afectados; 5. Las circunstancias en las que sucedió el hecho; 6. Los antecedentes laborales del trabajador (a) de la institución.

La inobservancia de uno, algunos o todos los principios antes citados, dará derecho al trabajador (a) afectado a solicitar la reinstalación en juicio ordinario laboral por violación al Pacto Colectivo. Para imponer la sanción se atenderá únicamente a la gravedad de la falta. No obstante, el Ministerio Público podrá aplicar una sanción más benigna, atendiendo a los principios citados, en lugar del despido.

ARTÍCULO 54.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. En cuanto al ingreso a las labores y faltas de puntualidad, así como la regulación y clase de sanciones, las causas de terminación de los contratos de trabajo, despidos directos y despidos indirectos, faltas laborales y suspensiones, los mismos se regularán en su orden conforme lo que dispone en ese sentido la Ley Orgánica del Ministerio Público, el Código de Trabajo, el presente Pacto Colectivo y demás normas de trabajo y previsión social, debiéndose aplicar en todo caso la norma protectora y favorable al trabajador (a).

ARTÍCULO 55.- 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 observará lo siguiente: Llegada tarde se considera la presentación después del respectivo horario de entrada si no existe por parte del trabajador (a) causa justificada previamente o inmediatamente reincorporado a sus labores; y La presentación después del respectivo horario de entrada que no

exceda de 60 minutos dentro del mismo mes calendario, no causará sanción alguna; sin embargo, si sobrepasare esa cantidad de tiempo se procederá de conformidad con lo dispuesto en los artículos de este capítulo, para la sanción que corresponda.

ARTÍCULO 56. REGULACIÓN Y CLASES DE SANCIONES. Para garantizar la disciplina de los trabajadores (as) del M.P., así como sancionar las violaciones a las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Pacto y las demás faltas en que incurran durante el servicio, se establecen las siguientes disposiciones, las cuales deben imponerse en el siguiente orden: a. AMONESTACIÓN VERBAL. Que procede cuando el trabajador (a) incumpla con las obligaciones a las que se refieren este Pacto o el Código de Trabajo. La amonestación verbal será impuesta por el Jefe inmediato del trabajador (a), o quien lo sustituya temporalmente, deberá hacerse en privado sin lesionar la dignidad del trabajador (a), y en todo caso, será necesario oír las explicaciones verbales del mismo. De la amonestación verbal y de las explicaciones del trabajador (a) se levantará acta, que deberá titularse "Acta de Amonestación Verbal". b. AMONESTACIÓN POR ESCRITO. Será impuesta por el Jefe inmediato o quien lo sustituya temporalmente, de la cual se enviará copia a la Dirección de Recursos Humanos, y procede: 1. Cuando el trabajador (a) incurra en tres (3) o más amonestaciones verbales, que hayan causado estado dentro de los seis (6) meses calendario. 2. Cuando el trabajador (a) con conocimiento por razones del puesto que ocupa o habiendo recibido instrucciones, de preferencia por escrito, de manera comprobable, no adopte las medidas preventivas o no siga los procedimientos indicados legalmente para la investigación de un expediente, sea penal o administrativo. 3. Cuando el trabajador (a) de manera comprobada no respete las disposiciones y procedimientos establecidos para mantener el orden, disciplina y seguridad contemplados en el presente Pacto o vinculados al mismo. - b. SUSPENSIÓN DE LABORES SIN GOCE DE SALARIO HASTA POR UN MÁXIMO DE OCHO (8) DÍAS. Cuando el trabajador (a) hubiere sido amonestado por escrito dos o más veces dentro de los seis (6) meses calendario anteriores.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the bottom that appears to read "Juan" and another that says "se paró".



incurra en cualquiera de las prohibiciones contenidas en este Pacto o el Código de Trabajo, que no sean causal de despido o remoción contempladas en este Pacto.

ARTÍCULO 57.- CAUSALES DE DESPIDO. Son causas justas que facultan al M.P. para destituir a los trabajadores (as) sin responsabilidad de su parte, siempre que las mismas sean comprobadas, las siguientes: I. Cuando el trabajador (a) se conduzca durante sus labores, en forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria, a la calumnia, a las amenazas, o acciones discriminatorias o a las vías de hecho en contra de sus Jefes, Funcionarios, Representantes del M.P., cualquier otro trabajador (a), usuario del servicio y/o víctimas; II. Cuando el trabajador (a) cause intencionalmente o por negligencia, daños o destrucción de bienes esenciales para el funcionamiento de la institución, entre otros computadoras, herramientas y equipo relacionado con el trabajo; III. Cuando el trabajador (a) deje de asistir a sus labores sin el permiso correspondiente o sin causa justificada durante dos (2) días laborales o seis (6) medios días laborales en un mismo mes calendario; IV. Requerir, hostigar, acosar, agredir o intentar agredir sexualmente a trabajadores (as) de la institución, víctimas, partes procesales o usuarios del servicio, en el ejercicio de sus funciones durante la jornada laboral. V. Cuando el trabajador (a) afectando gravemente el servicio, no adopte las medidas preventivas o siga los procedimientos indicados legalmente para la investigación de un expediente sea penal o administrativo; o cuando el trabajador (a) se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el M.P. o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores, incluyendo funciones o labores indelegables hacia subalternos; VI. Cuando el trabajador (a) se presente a trabajar o labores en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes, causando daño en el servicio o la atención al usuario. VII. Cuando el trabajador (a), al celebrar el contrato de trabajo haya inducido a error al M.P., pretendiendo tener cualidades, ocultando causas de incompatibilidad, condiciones o conocimientos que no posee, o presentando referencias o documentos personales cuya falsedad con posterioridad se compruebe, o ejecutando el trabajo en forma que demuestre

claramente su incapacidad; VIII. Cuando el trabajador (a) sea condenado en sentencia firme por la comisión de delito doloso o de delito en contra del Estado, del M.P. o de alguno de sus trabajadores (as). IX. Usar los bienes muebles o inmuebles del M.P. para fines distintos de los que corresponden a la institución en provecho propio de terceras personas, imposibilitando su uso para los fines previstos por la institución. Además, para el caso de los funcionarios del Ministerio Público, usar las facultades o prerrogativas que le confieren su cargo para fines ajenos al ejercicio de su función; X. Portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, excepto cuando lo requiera la índole del servicio; XI. Hacer durante el trabajo o dentro de las oficinas del M.P. actividades políticas partidistas o religiosas; XII. Cuando se impongan al trabajador (a) tres (3) suspensiones de labores durante el mismo año. Dichas suspensiones no son acumulables de un año a otro; XIII. Cuando el trabajador (a) o funcionario (a) revele o proporcione información que conozca por razón de su puesto y que de conformidad con la ley tenga carácter de reservado; XIV. Cuando el trabajador (a) solicite dinero o dádivas para la tramitación de un expediente, sea este de procedimiento penal o administrativo; XV. Cuando se viole lo estipulado en el Artículo 61, numeral 2), de este Pacto, dos o más veces, siempre que sean consecutivas, en un mismo período de seis (6) meses. La aplicación de esta sanción compete al Departamento de Recursos Humanos, contra reporte de horarios. XVI. Destruir o manipular, las evidencias recolectadas en las diligencias de investigación, judiciales y/o administrativas, sin perjuicio de las responsabilidades penales en las que incurriera. XVII. Falsificar o cambiar informes de dictámenes de evidencias sometidas a su conocimiento, por razón de puesto, así como introducir evidencia por medios prohibidos en la fase de investigación de un caso. Así como intencionalmente ocultar o dar información errónea, a las partes procesales o a la víctima. No es necesario para imponer esta sanción, haber sido sancionado con anterioridad, porque se atenderá a la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 58.- CAUSAS DE DESPIDO INDIRECTO. Se consideran como causas de despido indirecto mediante las cuales el trabajador (a) se puede dar

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



por despedido sin responsabilidad de su parte, las contenidas en el Código de Trabajo. En este caso el M.P. pagará al trabajador (a), la indemnización en la forma establecida en el presente pacto. En esta clase de despido se seguirá el procedimiento que contempla el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 59.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. Para iniciar los procedimientos disciplinarios a que se refiere esta ley profesional y la Ley Orgánica del Ministerio Público, el superior jerárquico del trabajador (a) que será sujeto a procedimiento disciplinario, deberá faccionar un acta en la cual se harán constar las acciones u omisiones en que incurrió la persona a quien se implica en la comisión de hechos que son constitutivos de procedimiento disciplinario, debiendo señalar la disposición legal en la que encuadran los mismos. De dicha acta y de todas las pruebas de cargo que acrediten los hechos que constan en la misma, deberá darse conocimiento al trabajador (a), debiéndosele conferir audiencia por dos (2) días para el trabajador (a) de la región metropolitana y un día más para trabajadores (as) del interior del país, por razón de distancia, oportunidad en la podrá ofrecer la prueba pertinente. La Supervisión General del Ministerio Público, con citación del trabajador (a) interesado, recibirá las pruebas ofrecidas en su oportunidad y/o diligenciará aquellas que le indique el trabajador (a), dentro de los tres (3) días siguientes para los trabajadores (as) del área Metropolitana y cinco (5) días para los trabajadores (as) del interior del país, plazo que deberá contarse a partir del día siguiente de la citación. Con la prueba diligenciada, el expediente se remitirá dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de lo actuado, según sea el caso a: 1) El superior jerárquico (fiscal de distrito o de sección o jefes de dependencias del M.P. para los casos de amonestación verbal o escrita, para que resuelva en el plazo de tres días; 2) En el caso de suspensión o despido, al Fiscal General, para que resuelvan dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente. En los casos que el trabajador (a) no evacue audiencia y/o no proponga prueba, el expediente deberá ser remitido a la Supervisión General, que al constatar este extremo remitirá el expediente en forma inmediata a donde corresponda. En todos los casos se

valorará toda la prueba aportada por el trabajador (a). Asimismo, los plazos establecidos en el presente artículo se computaran como días hábiles, y de todo lo actuado se dejará constancia escrita.

ARTÍCULO 60.- NOTIFICACIONES. Todas las notificaciones y las citaciones relativas al procedimiento de suspensión o despido, deben hacerse personalmente y por escrito al trabajador (a): en su lugar de trabajo, o donde estuviera prestando sus servicios. También se le podrá notificar en la dirección señalada por el trabajador (a) en el escrito, oficio o acta de descargo.

ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. La terminación de la relación laboral se produce por los siguientes casos: a) Por renuncia del trabajador (a); b) Por despido directo e indirecto; c) Por jubilación; d) Por muerte del trabajador (a); e) Por invalidez permanentemente, si lo incapacita para laborar; f) Por retiro voluntario, ofrecido por el patrono.

ARTÍCULO 62. EXCEPCIÓN DE PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR (A). El despido justificado hace perder al trabajador (a) los derechos que le concede este pacto, excepto los derechos irrenunciables conforme la ley y los que este pacto le concede por terminación de la relación laboral.

ARTICULO 63. PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES. El M.P. al terminar la relación laboral con un trabajador (a) pagará la indemnización y las prestaciones laborales que correspondan, de conformidad con las leyes de trabajo y previsión social, la que se hará efectiva en un solo pago, previo cumplimiento y acreditación de las solvencias de Inventario, Tesorería, Contabilidad, Biblioteca de la Unidad de Capacitación, Dirección de Recursos Humanos y Transportes. En el caso de los Fiscales, se requiere además la solvencia del Departamento de Apoyo Logístico.



Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'C. Ramos' and '2015'.

ARTICULO 64. DE LA PRESCRIPCIÓN: Los plazos y términos de la prescripción en la relación laboral del Ministerio Público serán los establecidos en el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 65.- EFECTOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y HABILITACIÓN. La imposición de las medidas disciplinarias no tiene más consecuencias que las derivadas de su aplicación y por lo tanto no implican pérdidas de los derechos otorgados por el presente Pacto. Dichas medidas se anotarán en el expediente individual de cada trabajador (a) que contiene el récord de trabajo que lleva la Dirección de Recursos Humanos. La habilitación es un procedimiento mediante el cual un trabajador (a) sancionado por faltas tiene el derecho de ser rehabilitado. El trabajador (a), podrá pedir la habilitación por la sanción correspondiente a partir de haber cumplido las sanciones descritas, una vez transcurrido: el plazo de tres meses si se tratare de amonestación verbal; el plazo de doce meses si se tratare de amonestación escrita; y, el plazo de dieciocho meses si se tratare de suspensión de labores. La habilitación puede ser solicitada por el trabajador (a) o acordada de oficio, deberá ser tramitada en la Dirección de Recursos Humanos, que emitirá resolución en el plazo de treinta días, en la que conste la habilitación. Una vez habilitado no podrá servir para disminuir o tergiversar los derechos del trabajador (a), y deberá extender a solicitud de la parte interesada certificación en donde no aparezca en el record de servicio la sanción correspondiente. Constituye falta laboral, la no tramitación y resolución del procedimiento de habilitación dentro de los plazos establecidos, su reincidencia será sancionada con suspensión de labores.

ARTÍCULO 66.- NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES DE SUSTITUTOS. Cuando el M.P. destituya o suspenda a un trabajador (a), nombrará de inmediato a un sustituto en forma interina y solo ratificará el nombramiento después de que la destitución quede firme; en caso contrario, el trabajador (a) será restituido con todos sus derechos en el mismo puesto o en otro análogo, según resolución de Juez competente. De tal disposición se exceptúan específicamente los puestos de

confianza que establecen los estatutos del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público. En los casos de ausencia temporal por causa justificada, se podrá nombrar personal provisional, sustituto, con el fin de no perjudicar, la eficacia en la prestación de los servicios, tanto en lo administrativo y/o el área de fiscalía para lo cual se tomarán las previsiones presupuestarias correspondientes.

ARTÍCULO 67.- DERECHO DE LA MUJER EMBARAZADA Y PERIODO DE LACTANCIA. Está prohibido a la institución despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de gravidez o período de lactancia, gozan de inamovilidad, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato y el Ministerio Público debe gestionar la autorización del despido ante los tribunales de trabajo, y no podrán hacer efectivo despido alguno hasta no tener dicha autorización judicial. Dicho derecho incluye la prohibición de ser trasladadas mientras dure su estado de gravidez y el período de lactancia. Al no cumplir el M. P. la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que dejó de percibirlos hasta su efectiva reinstalación.

CAPÍTULO VII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR (A) Y DEL MINISTERIO PÚBLICO

ARTÍCULO 68.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES (AS). Son obligaciones y prohibiciones del trabajador (a) del M. P., las establecidas para los trabajador (a) es en la Constitución de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, el presente Pacto y las demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 69.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO. Son obligaciones y prohibiciones del M. P., en tanto patrono



establecidas para los patronos en la Constitución de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, el presente Pacto y las demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

CAPÍTULO VIII

MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

ARTÍCULO 70.- MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES. Contra las amonestaciones verbales procede el recurso de reconsideración, ante el superior jerárquico, que deberá resolver dentro de los tres días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que se interpuso el recurso. Contra las resoluciones que se dicten en los otros procedimientos disciplinarios y contra los acuerdos del Fiscal General de la República en materia de traslados, cabe el recurso de apelación, el que conocerá el superior jerárquico. En el procedimiento disciplinario en el que resuelva el Fiscal General de la República y en materia de traslados, cabe el recurso de apelación ante el Consejo del M.P. en cuyo conocimiento no participará el Fiscal General. En tanto no se encuentre firme la resolución del Fiscal General no podrá ejecutarse la sanción correspondiente. Se tendrá interpuesta la apelación con la sola manifestación por escrito del interesado de su inconformidad con lo resuelto por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público o en su caso por quien haya emitido la resolución. El plazo para la interposición del recurso es de tres días hábiles, pudiendo interponerse según sea el caso, ante el superior jerárquico o ante el Consejo del M.P., o ante la propia autoridad recurrida, y donde podrán ofrecerse prueba pertinente, la que deberá ser admitida, en cualquier caso el trabajador (a) tiene derecho a expresar agravios en forma verbal y directa a quién conozca en alzada. El órgano administrativo que conozca de la apelación podrá recabar prueba de oficio para mejor fallar. El plazo para resolver el recurso interpuesto será de cinco días hábiles. Resuelta la apelación se tendrá por agotada la vía administrativa, quedando a salvo el derecho del trabajador (a) de acudir a los juzgados de trabajo

y previsión social competentes para plantear la acción que estime conveniente para sus intereses, incluyendo su reinstalación cuando ésta corresponda.

CAPÍTULO IX

PRESTACIONES DE SALUD

ARTÍCULO 71. SERVICIO DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES. El M.P. otorgará a sus trabajadores (as) y familiares, por motivo de enfermedad, accidente o maternidad, las siguientes prestaciones: a. Mientras dure la suspensión en los casos de enfermedad común, como los accidentes el pago de la parte del salario que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no reconoce al trabajador (a) suspendido, de conformidad con el Acuerdo número 28-98 de fecha 28 de agosto de 1998 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. b. En caso de enfermedad, accidente o maternidad, no cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que el trabajador (a) tenga que dejar de asistir a sus labores, el M.P. deberá cubrir el 100% del salario y prestaciones por el tiempo que dure la suspensión previa evaluación de médico competente. c. Cuando el trabajador (a) requiera asistir a los servicios hospitalarios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Recursos Humanos, bajo su estricta responsabilidad, deberá entregar de inmediato el respectivo certificado de trabajo. El funcionario o empleado que demore en tal entrega, le será aplicable el régimen disciplinario correspondiente. d. Cuando los trabajadores (as) se vean imposibilitados de asistir a sus labores por causa de enfermedad y requieran el servicio médico, la Dirección de Recursos Humanos nombrará a un facultativo, para que se realice la visita médica domiciliaria correspondiente.

ARTÍCULO 72. SERVICIO DE AGUA. El M.P. dispondrá de los fondos necesarios para que cada dependencia tenga en su presupuesto una asignación destinada a la adquisición de garrafones de agua purificada y potable.



Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin of page 33.

ARTÍCULO 73. MOBILIARIO, EQUIPO, MATERIALES Y ÚTILES DE OFICINA Y VEHÍCULOS. En lo que les concierne, el M.P. y sus trabajadores (as), tendrán a su cargo: a) Velar porque el mobiliario, materiales y útiles de oficina, equipo de trabajo en general, se mantengan en buen estado físico y de funcionamiento y sirvan de manera eficiente y segura, al trabajo que están destinados. b) El M.P. dará mantenimiento continuo y programado a los equipos de computación y vehículos, conforme a las necesidades de los servicios para mantenerlos en buen estado físico y de funcionamiento técnico y mecánico, con la finalidad de prevenir accidentes de consecuencias fatales para el trabajador (a).

ARTÍCULO 74. MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS. El M.P. Por medio de la Dirección de Servicios Generales, se obliga a mantener en buen estado físico, de limpieza y funcionamiento todos sus edificios, servicios e instalaciones. Con ese propósito el M.P. suministrará a los distintos grupos de conserjes los respectivos instrumentos de trabajo, mantenimiento, los materiales y equipos básicos y necesarios, a fin de que puedan cumplir con eficiencia sus respectivas tareas.

ARTÍCULO 75. SEGURIDAD Y VIGILANCIA. El M.P. se obliga a proporcionar al Departamento de Seguridad, el equipo y armamento en buen estado de funcionamiento y su respectivo mantenimiento, necesario para el desarrollo de sus actividades. Este equipo deberá ser propiedad del M.P. el cual será para uso exclusivo de dicho Departamento. El personal será capacitado y adiestrado tanto intelectual, física y técnicamente para el manejo del equipo y armamento que se les provea. El empleado será responsable del uso del equipo y armamento durante el horario de sus funciones.

ARTÍCULO 76. SEGURIDAD EN TRABAJO DE CAMPO. En las diligencias que participe el trabajador (a) del M.P. fuera de la institución tales como allanamientos, inspecciones, levantamiento de cadáveres y reconstrucciones, el M.P. coordinará la presencia de elementos de la propia institución del M.P. o de la Policía Nacional Civil para la preservación de la integridad y seguridad física de los mismos.

CAPÍTULO X

PRESTACIONES CULTURALES, PROFESIONALES, PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS

ARTÍCULO 77. PRESTACIONES CULTURALES Y PROFESIONALES. Para el efecto se conviene que los trabajadores de la Institución tendrán derecho preferente para su participación en las actividades culturales y de capacitación, así como de formación profesional en la Unidad de Capacitación del Ministerio Público y/o en el Centro Universitario para La Justicia y La Carrera Fiscal -CENUJ-, cuyo propósito es la Excelencia Profesional de los Trabajadores del Ministerio Público y de las Instituciones del Sector Justicia. El Ministerio Público se compromete a impulsar y crear el Centro Universitario relacionado al obtener los recursos dentro del presupuesto de gastos autorizado para el efecto.

ARTÍCULO 78. PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO. El Ministerio Público otorgará a sus trabajadores que fallecieron, los beneficios contemplados en el Acuerdo del Fiscal General número 13-2001, de fecha 12 de julio de 2001:

1. PRESTACIONES ESPECIALES POST MORTEM. a. En caso de muerte del trabajador (a), su cónyuge supérstite o conviviente de hecho, hijos, padres o hermanos del trabajador (a), en ese orden de prioridad tienen derecho a recibir del Ministerio Público, la indemnización y demás prestaciones que en vida del trabajador (a) le correspondiera si hubiere renunciado. b. Al pago del seguro de vida del trabajador (a) que corresponde. c. Es obligación del Ministerio Público (artículo 102 literal p, de la Constitución Política de la República de Guatemala y artículo 85 del Código de Trabajo) otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador (a) que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador (a). Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del Ministerio Público. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la



Vertical text on the left margin containing several handwritten signatures and initials.

prestación, el Ministerio Público deberá pagar la diferencia. d. Pago de una beca de estudios para cada hijo (a) menor de edad, hasta la mayoría de edad, por una cantidad de un mil doscientos quetzales (Q.1,200.00) anuales, los que se entregarán a los beneficiarios en el mes de enero de cada año escolar, previa acreditación con fotocopias simples de estar inscrito en el establecimiento respectivo y haber estudiado el año escolar inmediato anterior. Esta acreditación no será necesaria para los que ingresan a su primer año de estudios escolares.

2. GASTOS FUNERARIOS: a. En caso de fallecimiento del trabajador (a), el Ministerio Público pagará a su cónyuge supérstite o conviviente de hecho, hijos, padres o hermanos del trabajador (a) en ese orden de prioridad la cantidad de veinte mil quetzales (Q.20,000.00) como mínimo para los gastos de funeral o hasta un máximo de dos salarios ordinarios iguales al último devengado, si estos sumaran una cantidad mayor al mínimo fijado. b. Para el caso de fallecimiento del (la) cónyuge o conviviente siempre y cuando hayan procreado hijos o demuestre que vivían maritalmente o de sus hijos menores de 18 años o incapacitados legalmente o padres del trabajador (a), el trabajador (a) recibirá la cantidad de tres mil quetzales (Q.3,000.00) en concepto de gastos por servicios funerarios. En los supuestos contenidos en el presente artículo, el Ministerio Público deberá facilitar sin mayores trámites administrativos, cada pago, debiendo la Dirección Financiera de la Institución, garantizar el pago de los fondos. En el caso de las prestaciones que se deban otorgar a los deudos de un trabajador (a), las mismas se entregarán a la persona o personas que el trabajador (a) indique o haya indicado como sus beneficiarios mediante declaración presentada ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de no existir dicha declaración se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 85 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 79. PRESTACIONES DE ORDEN RECREATIVO. El Ministerio Público otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones de orden recreativo: a. El Ministerio Público otorgará al Sindicato la cantidad de SESENTA MIL QUETZALES (Q.60,000.00) anuales como apoyo al desarrollo de actividades

culturales y de otras actividades recreativas de los trabajadores. Dicho aporte se hará efectivo dentro de los primeros diez (10) días del mes de enero de cada año, para que el Sindicato pueda programar y realizar las actividades culturales y recreativas pertinentes durante el año. Dicho aporte se hará efectivo, contra recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que extenderá el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público. b. El día de sueldo que se descuenta a todos los trabajadores en el mes de diciembre de cada año, para recreación, será absorbido por el Ministerio Público y queda bajo su responsabilidad hacer la liquidación correspondiente a la Tesorería Nacional de conformidad con lo que para el efecto establece el Acuerdo Número 218-99 de fecha veintidós de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. c. El Ministerio Público otorgará apoyo al Sindicato para la realización conjunta del desarrollo del deporte, hasta por un monto de quince mil quetzales (Q.15,000.00) anuales. Dicho aporte se gestionará, de acuerdo a las actividades planificadas por el Sindicato.

30. PRESTACIONES DE ORDEN EDUCATIVO. El Ministerio Público otorgará a sus trabajadores: a. Por estudios Universitarios: a.1 Cien Quetzales (Q.100.00) por concepto de matrícula anual. a.2 Un mil quinientos quetzales (Q.1,500.00) para impresión de tesis de graduación; a.3 Trescientos setenta y cinco quetzales (Q.375.00) por la aprobación de cada etapa que corresponde al examen general privado o práctica de campo del ejercicio supervisado. Esta prestación se pagará una sola vez. b. Por Estudios de Nivel Medio: b.1. Reembolso de la matrícula anual; b.2. Trescientos quetzales (Q.300.00) anuales por gastos de estudio. Estas prestaciones establecidas para estudiantes del nivel medio se les otorgaran siempre que hubieren aprobado el grado. Cuando el interesado lo solicite, el Ministerio Público hará efectivos los pagos a que se refiere el presente artículo, dentro del plazo de 30 días, deblendo previamente acreditar que se es sujeto del derecho que se reclama mediante las certificaciones o documentos legalizados correspondientes.



ARTÍCULO 81. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN. Para mejorar la capacidad de su personal, el M.P. a través de la Unidad de Capacitación, programará e impartirá de acuerdo a las necesidades de cada dependencia de la Institución, en forma periódica, cursos, seminarios, talleres u otros eventos de capacitación técnica, administrativa, operativa y científica, gestionando ante las diferentes entidades e instituciones estatales o del sector privado, para este propósito, especialmente con las Universidades del país.

ARTÍCULO 82. PROGRAMA PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA. El Ministerio Público apoyará y gestionará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores que no posean vivienda, puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad, atendiendo el presupuesto constitucional contenido en el Artículo 105 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 83.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO. El Ministerio Público se obliga a mantener vigente una Póliza Colectiva de Seguro de Vida para todos los trabajadores de la Institución, de cualquiera de los renglones presupuestarios, por un monto de cien mil quetzales (Q.100, 000.00), con cualquiera de las Compañías de Seguros autorizadas para operar en el país, susceptible de mejorarla en beneficio de los trabajadores. El Ministerio Público, será solidariamente responsable del pago, en el caso de que la póliza o el seguro no se encuentre vigente en la fecha en que éste debería estar contratado, es decir, a partir de la vigencia del presente pacto, por el monto de los gastos en que incurra el trabajador (a) por esos rubros, pago que deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días.

ARTÍCULO 84. FACULTAD PARA CONCURRIR A LAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO PÚBLICO. Los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, quedan facultados para concurrir a cualquier dependencia del Ministerio Público, a fin de conocer de los conflictos o problemas de trabajo que afecten a los

trabajadores sindicalizados, así como de otros asuntos de índole sindical. El Consejo Consultivo deberá dar aviso previamente a su jefe inmediato sobre las circunstancias que obligan a separarse de su puesto, a efecto de que este tome las medidas necesarias para el normal desenvolvimiento del servicio. Así mismo, el o los delegados sindicales designados darán aviso al jefe de la dependencia donde hubiere surgido el problema o asunto a tratar, para que tenga conocimiento del motivo de su presencia en el lugar.

ARTÍCULO 85. CAFETERÍA. El Ministerio Público habilitará un espacio físico en el Edificio Central de Gerona para instalar una cafetería para los trabajadores de la Institución y habilitará un espacio físico destinado para el comedor. La administración y prestación del servicio de cafetería es responsabilidad del sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, que venderá alimentos a los trabajadores de la Institución a precios módicos.

ARTÍCULO 86. SEGURO MEDICO. La institución se compromete a adquirir un Seguro Médico, el cual incluirá: a) consultas médicas con médicos internistas, ginecólogos y traumatólogos; b) Exámenes de laboratorio: orina, cultivo de orina, heces, hematología, velocidad de sedimentación, glicemia pre y post parto; c) Imágenes diagnósticas de Rayos X; d) Servicio médico de emergencia y traslados programados, ambos por un máximo de dos al año (emergencia por accidentes menores hasta Q.2,000.00); e) Servicio Odontológico consistente en: Evaluación, limpieza, flúor, rellenos y extracciones simples. Este seguro no cuenta con cobertura hospitalaria. El Ministerio Público, será solidariamente responsable del pago, en el caso de que la póliza o el seguro no se encuentre vigente en la fecha en que éste debería estar contratado, por el monto de los gastos en que incurra el trabajador (a) por esos rubros, pago que deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días. Adicional a la prestación del seguro médico aquí establecido se continuará con el servicio de consultas médicas de carácter preventivo que proporciona en la actualidad por parte del Ministerio Público y con proporción a la medicina de tratamiento inicial en esas mismas consultas al personal del M.P.

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including names like 'Carpes' and 'Carpes' written vertically.]



Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, tendrá derecho a ser informado del proceso de contratación y de la forma de prestación del servicio proporcionado por el Seguro Médico, y con base a esas informaciones, emitir opinión al Ministerio Público, para el mejoramiento del cumplimiento de esta prestación. El Ministerio Público informará a la Institución que presta el servicio, la opinión del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público.

ARTICULO 87. GUARDERÍA INFANTIL. El M.P. se obliga a crear y mantener en el Edificio Central de Gerona del Ministerio Público, una guardería infantil para las trabajadoras (es) de la institución, con el objeto que proporcione dicho servicio de cuidado de los menores hijos de edad de los mismos durante la jornada de trabajo. Los gastos de dicha guardería en cuanto a personal, mobiliario y todo lo necesario para su funcionamiento serán por cuenta del M.P. y que empezará a funcionar en el primer año de vigencia de este pacto. El Ministerio Público realizará los estudios de prefactibilidad para implementar este servicio a nivel nacional en el futuro de la forma en que se determine.

ARTÍCULO 88. VIÁTICOS. El M.P. actualizará su reglamento de viáticos para su personal, que realiza comisiones oficiales en el interior o en el exterior de la República, el cual deberá ajustarse a sus necesidades.

ARTÍCULO 89. COOPERATIVA. El M.P. a través del Sindicato promoverá la creación de una cooperativa integral de servicios varios, a efecto de prestarles servicio a los empleados, sus familias y particulares, tomando en cuenta la situación económica por la que atraviesa el país. El M.P., además, se obliga a proporcionar una oficina, equipada, en el edificio ubicado en la 8ª. Avenida 10-67 de la zona 1 a efecto de que en la misma tenga su sede la Cooperativa de Trabajadores del M.P. y contratará a un Asistente Financiero, a su costa, que será designado por el Sindicato, para que asesore y apoye la constitución, autorización y posterior funcionamiento de la Cooperativa en mención. Con el objetivo de hacer operativo y realidad la instalación de la Cooperativa se formará una Comisión de

Acompañamiento (patronal y sindical) que facilitará su estructura, funcionamiento y coadyuvará en la consecución de sus objetivos.

**CAPÍTULO XI
RÉGIMEN DE SALARIOS**

ARTÍCULO 90. REVISIÓN SALARIAL. El Ministerio Público se compromete a partir del año dos mil catorce a revisar los sueldos de sus trabajadores (as) en proporción al costo de vida de acuerdo a la aprobación del presupuesto que haga el Congreso de la República. Los estudios respectivos deberán hacerse en el mes de enero de cada año, a partir del año dos mil catorce, y en caso que se apruebe, hacer efectivo el ajuste salarial en el mes de febrero de cada año, debiendo para el efecto rendir los informes necesarios y calendarizar las reuniones correspondientes con el Comité Ejecutivo del S.T.M.P. para el efectivo cumplimiento de este compromiso.

ARTÍCULO 91. DE LOS BONOS LABORAL, EXTRAORDINARIO, ANTIGÜEDAD, VACACIONAL Y MERITO LABORAL. El Ministerio Público otorga a sus trabajadores los Bonos siguientes:

a. Bono Laboral: El cual está contenido en el Acuerdo No. 11-1998 de fecha 29 de diciembre de 1998 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

b. Bono Extraordinario: El cual está contenido en el Acuerdo Número 2-2000 de fecha 6 de enero de 2000 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, a partir de la vigencia de este pacto este bono deberá ser incrementado en un cien por ciento, para el efecto, se emitirá el Acuerdo de Fiscalía General correspondiente (se pacta que el incremento citado es por 50% efectivamente del bono de marzo y 50% del bono de septiembre).



Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Carpal' and 'Quiana'.

c. Bono de Antigüedad: El cual está contenido en el Acuerdo número 135-2000 de fecha 18 de diciembre de 2000 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

d. Bono Vacacional: El M.P. pagará al trabajador (a), en el momento en que inicie su período vacacional el equivalente a cuatrocientos cincuenta quetzales (Q.450.00).

e. Bono de mérito: El M.P. pagará al trabajador (a), la bonificación de carácter extraordinario denominada "bono de mérito laboral" al momento de finalizar su relación laboral con el M.P. que haya cumplido un mínimo de dos años y que es adicional al cien por ciento de las prestaciones que le corresponden por finalización de relación laboral y será calculado en función al tiempo de servicio prestado, de conformidad con el acuerdo 11-2001, de fecha 27 de julio del 2001, de El Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

f. Bono de Noviembre: El Ministerio Público, pagará el Bono de Noviembre establecido en el Acuerdo Número 115-2011 de Fiscalía General de fecha 25 de noviembre del año 2011 y anteriores, el cual se pacta que a partir de la vigencia de este Pacto Colectivo será de un monto de ocho mil quetzales, (Q.8,000.00), que se pagará en el mes de Noviembre de cada año, a partir del presente año.

ARTÍCULO 92. BONIFICACIÓN PROFESIONAL PARA AUXILIARES FISCALES
I. Los Auxiliares Fiscales I gozan también del derecho de la bonificación Profesional de conformidad con el Acuerdo Número 7-99 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 93. FONDO DE INVERSIÓN: El Ministerio Público mantendrá el sistema de retiro o fondo de inversión propio del Ministerio Público con la contribución bipartita de la institución y de sus empleados o funcionarios, en los porcentajes estipulados en el Acuerdo de Fiscalía General Número 117-99 y 136-99, que son cuatro por ciento que aporta el trabajador (a) y seis por ciento que aporta el Ministerio Público. Se formará un comité de acompañamiento de este

fondo, el cual estará integrado por dos miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, Jefe Administrativo y el Director Financiero del Ministerio Público, cuyas funciones son: coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de esta prestación, resolver las solicitudes de devolución del fondo de inversión que en forma justificada formulen los trabajadores, recibir las informaciones financieras pertinentes y realizar todas las sugerencias para el buen funcionamiento del fondo de inversión.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO. VIOLACIÓN DEL PACTO. Todas las disposiciones dictadas o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto, serán nulas de pleno derecho y no impedirán la aplicación de la norma que se hubiese eludido o tratado de eludir; y faculta a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales de trabajo, a efecto de que así se reconozca y se ordene la restitución de la situación jurídica afectada, reparación del daño o perjuicio causado.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO. CUMPLIMIENTO DEL PACTO. Toda disposición y prestación contemplada en el presente Pacto es de cumplimiento inmediato al entrar en vigencia el mismo, salvo plazos expresamente señalados.

ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO. ARREGLO EN LA VÍA DIRECTA. Las partes convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivada de las disposiciones de este pacto deberá agotarse la vía directa antes de pasar a la vía judicial conforme lo dispuesto para cada caso en este pacto, la Ley Orgánica del Ministerio Público, y demás leyes de trabajo y previsión social.

ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO. GASTOS DE NEGOCIACIÓN DEL PACTO. Por única vez y de la cantidad fijada para pagar el incremento del bono



extraordinario que corresponde al mes de marzo del presente año, el Ministerio Público se obliga a descontar a los trabajadores de la institución, la cuota extraordinaria, autorizada por la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, cantidad que será entregada al Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público para pagar los gastos de Negociación del Pacto, de conformidad con el punto del acta certificada de la Asamblea General Extraordinaria respectiva.

ARTÍCULO QUINTO TRANSITORIO. IMPRESIÓN DEL PACTO. El Ministerio Público mandará a imprimir por su cuenta tantos ejemplares del Pacto como trabajadores estén prestandole sus servicios y un número adicional para mantener en reserva y ser entregados a quienes ingresen al servicio, dándole intervención al sindicato para proponer de conformidad con la ley al editor, diseñar y revisar la impresión definitiva. Además, el Ministerio Público cumplirá con lo que establece el artículo 52 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO SEXTO TRANSITORIO. BONO EXTRAORDINARIO MARZO. En razón que las negociaciones del presente Pacto iniciaron el veinte de agosto del año dos mil diez y se formalizaron a partir del siete de abril del año dos mil once, el aumento al Bono Extraordinario correspondiente al mes de marzo del año dos mil doce, convenido en el presente pacto, se hará efectivo a los trabajadores en forma retroactiva dentro de los quince días después de la suscripción del presente pacto.

ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO. RETIRO VOLUNTARIO. Adicionalmente a las prestaciones establecidas en la ley y este pacto, el Ministerio Público de conformidad con el presupuesto de la institución, se compromete a otorgar a un número máximo de diez trabajadores por año, en el orden de presentación de la solicitud y que se acojan al RETIRO VOLUNTARIO, cinco salarios adicionales. Para gozar de este beneficio los solicitantes deberán acreditar: a) Haber laborado para el Ministerio Público por los menos quince años de forma continua. b) Tener

39

más de cincuenta y cinco años de edad, c) No haber sido sancionado durante los últimos tres años.

ARTICULO OCTAVO TRANSITORIO. PLAZOS Y EPÍGRAFES. Los plazos señalados en este pacto colectivo se regirán por las disposiciones de la ley del organismo judicial. Los epígrafes que preceden a los artículos de este pacto, no tienen validez interpretativa y no pueden ser citados con respecto al contenido y alcances de las normas.

SUSCRITO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA EL CUATRO DE SEPTIEMBRE DEL AÑOS DOS MIL DOCE.

Claudia
DRA. CLAUDIA PAZ Y PAZ BAILEY
FISCAL GENERAL DE LA REPÚBLICA Y
JEFA DEL MINISTERIO PÚBLICO



POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO (STMP):

COMITÉ EJECUTIVO

Marco Antonio Esquivel Hernández
MARCO ANTONIO ESQUIVEL HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL



43

Cesar Echebano Aguilár Muñoz
CESAR EMBIANO AGUILAR MUÑOZ
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA

Carlos Enrique Mejía Mejía
LIC. CARLOS ENRIQUE MEJÍA MEJÍA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

William René Morales Ruano
WILLIAN RENÉ MORALES RUANO
SECRETARIO DE FINANZAS

Lic. Luis Alberto Recinos Soto
LIC. LUIS ALBERTO RECINOS SOTO
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS

Lic. Ricardo Aníbal Masaya Gamboa
LIC. RICARDO ANÍBAL MASAYA GAMBOA
ASESOR SINDICATO

44

22



CONSEJO TECNICO Y ASESORIA JURIDICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: GUATEMALA, VEINTICUATRO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DOCE.

DICTAMEN No. 220-2011

ASUNTO: HOMOLOGACIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PUBLICO -STMP- Y EL MINISTERIO PÚBLICO.

LICENCIADA ELSA MARINA AVALOS LEPE PRIMERA VICEMINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SU DESPACHO.

En relación al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo identificado en el acápite, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica se permite dictaminar:

I. ANALISIS:

Con los documentos que obran en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público-STMP-, y el Ministerio Público, y en virtud de lo estipulado para el efecto por el segundo párrafo del artículo 52 del Código de Trabajo y el artículo 6° del Acuerdo Gubernativo número 221-94, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica de este Ministerio establece que se acreditó: a) La Representación Legal de la parte empleadora; b) Que el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público y su respectivo Comité Ejecutivo están debidamente inscritos en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio del Ramo; c) Que los miembros tanto de la parte patronal y sindical que negociaron y suscribieron el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo objeto de este dictamen, están debidamente acreditados para ese efecto y d) Que la señora Doctora CLAUDIA PAZ Y PAZ BAILEY Fiscal General de la República Y JEFA DEL MINISTERIO PÚBLICO de Guatemala ha dado su visto bueno con su firma en el Pacto referido, por lo que se arriba a la siguiente:

II. CONCLUSION:

Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio del Ministerio Público -STMP- con la Jefa del Ministerio Público y Fiscal General de la República, con fundamento en el análisis formulado y las disposiciones legales citadas, está ajustado a derecho. En consecuencia puede procederse a su homologación.

Atentamente,

Lic. Raúl Armando Bucaro López Consejo Técnico y Asesoría Jurídica Ministerio de Trabajo y Previsión Social



cl



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. GUATEMALA, VEINTICUATRO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DOCE.

RESOLUCION No. 272-2012

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público y el Ministerio Público.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo prescrito por el Código de Trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para determinar si se ajustan a las leyes que les son aplicables. En el presente caso se ha comprobado que las disposiciones contenidas en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sujeto a estudio, se encuentran en concordancia con la legislación vigente.

POR TANTO:

Este Ministerio, con fundamento en lo considerado y en lo previsto por los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo; 5 y 6 del Acuerdo Gubernativo número 221-94 al resolver:

DECLARA:

- 1. Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -STMP- y el Ministerio Público se encuentra ajustado a las disposiciones legales que le son aplicables, en consecuencia se tiene por homologado para los efectos legales consiguientes.
2. El Pacto en referencia tendrá una vigencia de TREINTA MESES A PARTIR DE LA FECHA DE SUSCRIPCIÓN contados a partir del día de su firma de conformidad con el artículo dieciocho del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por las partes referidas en el numeral anterior quedando las partes advertidas de las responsabilidades en que incurrirán por el incumplimiento de las normas que lo integran.
3. Notifíquese y hágase saber: a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento; al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción 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.

Elsa Marina Avalos Lepe Primera Viceministra de Trabajo y Previsión Social



Clara Paola Martín García Secretaria General Ministerio de Trabajo y Previsión Social



cl



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
Guatemala, C.A.

REF: _____
NUM.: _____

Al contestar, sírvase mencionar el número y referencia de esta cédula.

En la ciudad de Guatemala ubicado en la séptima avenida tres guion treinta y tres de la zona nueve oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo las once horas del día cuatro del mes de octubre de dos mil doce, notifiqué la Resolución con número 272-2012 de fecha veinticuatro de septiembre de dos mil doce a SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, por medio de cédula de notificación que entregue a LUIS ALBERTO RECINOS SOTO, quien de enterado sí firmó.



Carlos Roberto Romero R.
Carlos Roberto Romero R.
Oficial Notificador
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

[Handwritten signature]



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
Guatemala, C.A.

REF: _____
NUM.: _____

Al contestar, sírvase mencionar el número y referencia de esta cédula.

En la ciudad de Guatemala ubicado en la séptima avenida tres guion treinta y tres de la zona nueve oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo las once horas del día veinticinco del mes de septiembre de dos mil doce, notifiqué la Resolución con número 272-2012 de fecha veinticuatro de septiembre de dos mil doce a MINISTERIO PÚBLICO, por medio de cédula de notificación que entregue a Evelyn Rossana Recinos Contreras, quien de enterada sí firmó.



Carlos Roberto Romero R.
Carlos Roberto Romero R.
Oficial Notificador
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

[Handwritten signature]
Yo así confirmo.
26 septiembre 2012.



DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
RECIBIDO
 25 SET. 2012
 HORA: _____
 DEPTO. REGISTRO LABORAL

REF: _____
 NUM: _____

Al constar sin la mención del número y la fecha de esta lista.

Guatemala, 25 de Septiembre de 2012

EL INFRASCRITO OFICIAL NOTIFICADOR DEL
 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

-----HACE CONSTAR QUE-----

SE NOTIFICO A:

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO
 MINISTERIO PÚBLICO

SE AVISO A:

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO
 DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
 DIRECCION DE ESTADISTICAS DEL TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
RECIBIDO
 15 27
 09 OCT 2012
 Dirección de Estadísticas Laborales
 DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS LABORALES

Del contenido de la Resolución número 272-2012 con fecha veinticuatro de septiembre de dos mil doce dictada por este Ministerio, relacionada con la Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre las partes pactantes.



Carlos Roberto Romero R.
 Carlos Roberto Romero R.
 Oficial Notificador
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO
 SECRETARIA GENERAL
 GUATEMALA, C.A.
RECIBIDO
 25 SEP 2012
 RECIBIDO
 HORA: 17:45
 POR: _____
 HOJAS: _____

ACTA NÚMERO NUEVE (9). En la ciudad de Guatemala, el dieciocho (18) de marzo de dos mil veintiuno (2021), siendo las catorce horas, nos encontramos reunidos en el Salón Mayor del Ministerio Público, ubicado en la quince avenida quince guion dieciséis de la zona uno, octavo nivel, Barrio Gerona de esta ciudad capital, la Comisión Negociadora del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por la parte patronal los delegados titulares: Rony Eulalio López Contreras, Secretario General, Liliam Antonieta Menéndez de Carías, Directora de Recursos Humanos, Fulvia Liseth Ruiz Palacios, Directora Financiera, César Isaac Payés Reyes, Asesor del Despacho de la Fiscal General de la República. Como suplentes: Jonas Rodolfo Hernández Pérez, Director Administrativo, y, Yohana Carolina Granados Villatoro, Encargada del Despacho del Departamento Jurídico. Por parte de los trabajadores: los miembros del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -STMP- integrado por: Marco Antonio Esquivel Hernández, Secretario General, Luis Alberto Racinos Soto, Secretario de Actas y Acuerdos y William René Morales Ruano, Secretario de Finanzas; con el objeto de hacer constar la continuación de la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala, y para los efectos se procede de la siguiente manera: PRIMERO: Se hace constar que las comisiones convienen que en la presente acta, a partir del punto SEGUNDO, sea insertado en su totalidad el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual fue consensuado y aprobado entre las partes a la presente fecha, que consta de ciento tres (103) artículos y un (1) artículo transitorio, por lo que una vez firmada por las comisiones, se procederá de conformidad con la ley. SEGUNDO: ARTICULO 1.- DENOMINACIÓN DE LAS PARTES. Las partes contratantes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes: 1. El Ministerio Público, que en lo sucesivo de este instrumento legal también se denominará como M.P., Ministerio Público o la Institución. 2. El Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-, que en lo sucesivo de este instrumento legal se denominará "El Sindicato o S.T.M.P.". ARTICULO 2.- REPRESENTACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO. Para todo lo relacionado con el presente pacto, el MINISTERIO PÚBLICO se hace representar, en la vía directa por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. Dicha Institución comprende: 1. Económicamente: todos los bienes y derechos que posee; y 2. Orgánicamente: El Ministerio, Fiscalías de Distrito, Fiscalías de Sección, Fiscalías Municipales, Fiscalías Especiales y Oficinas Administrativas y/o Unidades Técnicas, de que consta actualmente y las que en el futuro fuesen creadas en función de las necesidades del país, con estricto apego a las leyes y al presente Pacto. ARTICULO 3.- REPRESENTACIÓN PATRONAL. Son representantes del patrono y lo obligan en sus relaciones laborales con los trabajadores (as) y el Sindicato: 1. Las personas a quienes corresponda la representación del Ministerio Público; 2. Las personas en quienes se delegue válidamente la representación del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público conforme a las disposiciones legales que regulan la representación voluntaria; y, 3. Las personas que en relación con las labores y en

las áreas de su respectiva competencia ejerzan, a nombre del Ministerio Público funciones de dirección y/o administración; 4. El Ministerio Público deberá comunicar a los trabajadores por medio de circulares y al Sindicato por medio de oficio, dentro de los cinco días siguientes al nombramiento, el nombre de las autoridades y representantes, así como sus facultades. En todo caso, se tendrá como representante del Ministerio Público al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. ARTICULO 4.- SINDICATO. El Sindicato es la persona jurídica integrada por trabajadores (as) afiliados del Ministerio Público, constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus intereses económicos, sociales y culturales, cuya denominación es la de Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-. ARTICULO 5.- PERSONEROS DEL SINDICATO. La representación legal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-, le corresponde de conformidad con la ley al Comité Ejecutivo inscrito en el Registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En el caso que por causas legales o políticas que impidan la elección o inscripción de nuevos directivos del Sindicato y que haya concluido el período para el cual fueron elegidos, se acepta que los miembros del Comité Ejecutivo vigente, continúen ejerciendo provisionalmente la representación del Sindicato, hasta la desaparición del impedimento legal o político. ARTICULO 6.- LOS TRABAJADORES (AS). Para los efectos del presente Pacto, como trabajador (a) se comprende a la totalidad de personas individuales que prestan sus servicios al Ministerio Público, en virtud de un nombramiento o relación de trabajo. ARTICULO 7.- REPRESENTACIÓN PROFESIONAL. El Ministerio Público reconoce al Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.- como el representante legal de sus afiliados y de los trabajadores (as) no afiliados que soliciten al mismo su representación por escrito y el Sindicato lo comunique al Ministerio Público. En cualquier caso, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público podrá representar a los trabajadores ante la Supervisión General y las Juntas Disciplinarias. ARTICULO 8.- PROPÓSITOS DEL PRESENTE PACTO. El propósito general del presente Pacto es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Ministerio Público y sus trabajadores (as) representados a través del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-, con el objeto de lograr el bienestar de estos y la optimización en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo. Por consiguiente, sus relaciones deben regularse sobre principios de armonía y de respeto mutuo entre los trabajadores (as) y la administración del Ministerio Público, que permitan una operación técnica profesional eficiente y eficaz, así como la solución de los problemas con base en una bien entendida equidad. ARTICULO 9.- LEY PROFESIONAL Y ÁMBITO ESPECIAL DE VALIDEZ. El presente Pacto tiene carácter de ley profesional en el M.P. y en todos los lugares donde el mismo 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 él y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes a cualquier otra disposición legal que regule las relaciones entre los trabajadores (as) y el M.P. ARTICULO 10.- ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ. El presente

Pacto establece garantías mínimas de las relaciones laborales dentro del Ministerio Público y tiene fuerza de Ley para las partes y es de cumplimiento forzoso para las partes que los suscriben, para todos los trabajadores (as) que laboren en el Ministerio Público al momento de entrar en vigencia este Pacto y para los (as) que en el futuro ingresen a trabajar a la Institución. **ARTÍCULO 11.- INDUBIO PRO OPERARIO.** Conforme al principio Constitucional de aplicación de la norma legal más favorable al trabajador (a), el -S.T.M.P.- y el Ministerio Público acuerdan observar las disposiciones siguientes: Si como consecuencia de reformas a las leyes de trabajo, acordadas durante el periodo de vigencia del presente Pacto, se establecieran derechos y beneficios superiores a los contenidos en el presente Instrumento Colectivo a favor de los trabajadores (as) se aplicarán aquellos en sustitución de estos; 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 Constitución y el Código de Trabajo o la norma que más favorezca a los trabajadores (as). **ARTÍCULO 12.- CONDICIONES MÍNIMAS.** Todas aquellas disposiciones, acuerdos, convenios y costumbres relativas a cuestiones que no estén expresamente reguladas o previstas en el presente Pacto Colectivo, mantendrán su vigencia. Los derechos actualmente consignados en la Ley y en el presente Pacto llenan calidad de garantías mínimas por consiguiente sólo podrán ser superados y no disminuidos o tergiversados por ningún motivo. **ARTÍCULO 13.- DERECHOS ADQUIRIDOS.** El M.P. reconoce que cualesquiera condiciones de trabajo que a la vigencia del presente Pacto y que en lo futuro superen las normas aplicables a las relaciones laborales del M.P. con sus trabajadores (as) constituyen derechos adquiridos para los mismos. **ARTÍCULO 14.- ESTABILIDAD LABORAL.** El M.P. garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores (as), salvo que estos incurran en cualquiera de las causales justas de despido contempladas en la Ley y de acuerdo al procedimiento disciplinario correspondiente. Cuando el despido no se debiera a una causa justa de las contempladas en la Ley, el trabajador (a) despedido podrá reclamar judicialmente su re instalación y, en caso de proceder ésta y haber resolución judicial firme que ordene la re instalación y el pago de las prestaciones correspondientes, al trabajador (a) se le reinstalará de inmediato en el mismo puesto y condiciones en que se encontraba al momento de producirse su destitución o, en un puesto de similares condiciones al que desempeñaba, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Código de Trabajo y se le hará efectivo el pago de la suma de dinero ordenada judicialmente. **ARTÍCULO 15.- PLAZO 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, y en caso de contravención a lo dispuesto, la parte interesada tendrá por contestada en sentido negativo su solicitud para el sólo efecto de tener por agotada la vía administrativa y continuar con el trámite de Ley. **ARTÍCULO 16.- DENUNCIA DEL PACTO.** El presente Pacto se podrá denunciar en un plazo máximo de tres meses de anticipación o un plazo mínimo de un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia. Si la denuncia no se plantea

en tiempo se prorrogará automáticamente la vigencia por igual periodo, salvo en caso de no haberla efectuado por causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas. **ARTÍCULO 17.- FORMAS DE LA DENUNCIA.** Cuando la denuncia la efectúe el Sindicato podrá hacerla: 1) Por oficio entregado directamente al Despacho del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, comunicándole el acuerdo de Asamblea General al respecto. De la entrega del oficio la autoridad deberá estampar el sello de recepción en la copia que se le presente para el efecto. Dos días hábiles después de formulada la denuncia ante la Institución, el Sindicato hará llegar copia de la misma a la autoridad administrativa de trabajo más cercana; 2) Manifestándolo expresamente ante la autoridad administrativa de trabajo más próxima, dependencia que hará llegar a la otra parte la documentación de inmediato y remitir la copia de la misma a la sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Gubernativo número 221-94; 3) La denuncia la podrá efectuar también el Ministerio Público de conformidad con la Ley. La denuncia podrá hacerse como acto independiente de la entrega del proyecto para la negociación de un nuevo pacto (pliego de peticiones) a negociar con el Ministerio Público. Cuando se efectúen separadamente la denuncia y la entrega del Proyecto del Pacto, este último deberá hacerse en igual forma que la denuncia. **ARTÍCULO 18.- VIGENCIA DEL PACTO.** El presente Pacto tendrá una vigencia de treinta meses contados a partir del día de su suscripción. **ARTÍCULO 19.- RENEGOCIACIÓN DEL PACTO.** El Ministerio Público y el -S.T.M.P.-, de mutuo acuerdo podrán, cuando haya causa justificada, renegociar este Pacto antes del vencimiento de la vigencia del mismo. **ARTÍCULO 20.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.** Para los efectos del cumplimiento del presente Pacto y de las leyes, el Ministerio Público reconoce al Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -STMP-, como representante de los trabajadores (as) que laboran en el mismo. En consecuencia, el Ministerio Público se compromete a tratar con el Sindicato, todos aquellos asuntos derivados de la relación laboral que se susciten con los trabajadores (as). Asimismo, el Ministerio Público acepta que el Sindicato represente a los trabajadores(as), 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 (a) de tratar directamente con el Ministerio Público, los asuntos relativos a su interés individual, siempre que éste no afecte los derechos de terceros o intereses colectivos. El Ministerio Público a solicitud del Sindicato, extenderá copia del acuerdo a que se haya arribado. Si en algunos 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 21.- ACCIÓN SINDICAL.** En los términos contenidos en las leyes, las partes observarán el principio de libre sindicalización y, en consecuencia, el Ministerio Público respetará la acción que el Sindicato desarrolle en defensa de los intereses económicos, sociales, jurídicos y culturales de sus afiliados y los trabajadores (as) en general, así como el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores (as), evitando

además que los representantes de aquél, en las labores cotidianas, tomen represalias en contra de aquellos por su militancia sindical, por ejercer o haber ejercido un cargo directivo dentro del Sindicato, o bien por ser afiliado al mismo. El Sindicato puede realizar sus Asambleas generales Ordinarias y Extraordinarias, en su sede o en las instalaciones del Ministerio Público, o en cualquier lugar de la República, a partir de las ocho horas, dando simplemente el aviso al señor Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio con tres días hábiles de anticipación. Los trabajadores (as) podrán acudir a la sede o subse-des sindicales para ser asesorados y ejercer su derecho de defensa en materia laboral, circunstancia que deberán acreditar con la constancia expedida por el -S.T.M.P.-, ante el superior jerárquico correspondiente. En este caso no podrán ser disciplinados aduciendo que se ausentaron de sus labores. **ARTÍCULO 22.- INAMOVILIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES.** El Ministerio Público reconocerá y respetará la inamovilidad laboral de todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, a partir de su elección. La inamovilidad a que se refiere el presente artículo durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta treinta y seis meses para los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo del Sindicato de Trabajadores (as) del Ministerio Público, contados a partir de la fecha en que hayan cesado en el desempeño de sus cargos sindicales. La referida inamovilidad implica que no podrán ser cambiadas ni modificadas las condiciones de trabajo, ni podrán ser trasladados de su puesto de trabajo, salvo solicitud y/o consentimiento expreso de quienes gozan de la misma o autorización judicial por juez competente de trabajo. **ARTÍCULO 23.- SEDE SINDICAL.** El Ministerio Público concederá al Sindicato un local adecuado y seguro, con espacio suficiente no menor a treinta metros cuadrados, y una sala de sesiones con un espacio similar dentro de las instalaciones del Ministerio Público equipado con: a. Cuatro equipos de computación que en la actualidad están asignados en la Sede Sindical, integrados por monitor (pantalla plana), CPU con procesador Intel actualizado y disco duro, mouse, teclado, bocinas, scanner, fax módem, quemadora de CD y de DVD, dos impresoras de matriz de punto con carro ancho, una impresora de tinta para impresiones a colores. Dichos equipos deberán tener capacidad suficiente para operar con programas tipo Windows y Office de última generación, los cuales deberán estar instalados con las licencias respectivas. El Ministerio Público se obliga a instalar en la sede sindical servicio de internet. b. Un equipo de fotocopiadora con funciones de scanner, tipo industrial para trabajo pesado. c. Un equipo de telefax. d. Cuatro aparatos telefónicos y sus respectivas líneas telefónicas. e. Dos megáfonos. f. Dos ventiladores de pedestal. g. Cinco estaciones de trabajo tipo modular. h. Cinco sillas secretariales giratorias. i. Una mesa de sesiones para doce personas con sus respectivas sillas. j. Diez sillas plásticas color negro. k. Dos archivos de metal de cuatro gavetas. l. Un archivo de metal de tres gavetas y una caja fuerte. m. Una librera de metal con puertas de vidrio corredizas. n. Una percoladora de 40 tazas. ñ. Un dispensador eléctrico de agua pura fría y caliente. o. Un perforador tipo Leitz 5180 o equivalente. p. Dos engrapadoras tipo Swingline modelo 39 o equivalente. q. Dos dispensadores de tape tipo Scotch C-38 o equivalente. r. Tres engrapadoras de escritorio tipo

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

Swingline modelo 646 o equivalente. s. Una refrigeradora pequeña y un micro hondas. t. Un pizarrón de fórmica no menor de 2x1 metros. u. La chapa o cerradura de la puerta de la sede sindical será puesta por el M.P. cuando se solicite el cambio y bajo ninguna causa la parte patronal tendrá copia de la llave de acceso a la misma. v. Un rotulo que identifique a la sede sindical de un metro cincuenta centímetros por un metro con la leyenda que identifique debidamente a la sede de conformidad con las especificaciones que indique el Comité Ejecutivo del -S.T.M.P.- el que deberá estar en un lugar visible para los visitantes. El Ministerio Público proporcionará colaboración al Sindicato, cuando realice las visitas a las fiscalías distritales, municipales y dependencias administrativas a efecto de que se les proporcione un espacio adecuado para llevar a cabo su actividad sindical; asimismo, un vehículo de preferencia pick up, lo cual incluye combustible y servicio de mantenimiento, debiendo estar en buenas condiciones de funcionamiento, para el uso exclusivo del Comité Ejecutivo del Sindicato. Asimismo, se proporcionará teléfonos celulares y tiempo de aire a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato. Contarán también con el servicio de correo electrónico de la Institución (Webmail). Aunado a lo anterior, se asignarán los recursos necesarios para abastecer la sede sindical de materiales y útiles de oficina, entre ellos hojas de papel bond (carta u oficio) especial para fotocopiadora e impresoras, sin distintivos, logos, leyendas o membretes que identifiquen a la parte patronal, los cuales serán proporcionados al delegado del Sindicato que los requiera de conformidad con los formularios que se utilizan para el efecto. Estos materiales y útiles serán proporcionados en forma ordinaria una vez por mes calendario, y en forma extraordinaria cuando se requiera. La Jefatura Administrativa del Ministerio Público proporcionará los suministros citados, previa solicitud realizada por el Comité Ejecutivo a través de su Secretario General o Secretario de Finanzas. El servicio de limpieza de la sede sindical y del local destinado para sala de sesiones, al igual que el resto del edificio, estará a cargo del Ministerio Público. **ARTÍCULO 24.- ESTRADOS INFORMATIVOS.** El Ministerio Público proporcionará estrados informativos para ser utilizados por el Sindicato, y colocados de la siguiente manera: a) Uno en cada reloj para el control de ingresos y salidas del personal; b) Uno en cada nivel de los edificios que cuentan con mayor personal y; c) Una en cada Fiscalía Distrital. Las dimensiones se acordarán entre las partes en atención a la capacidad física o real del inmueble y a las necesidades del Sindicato. **ARTÍCULO 25.- LICENCIAS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL.** El Ministerio Público concederá a sus trabajadores (as), cada año, licencias con goce de salario, debiendo autorizar entre uno a cincuenta trabajadores (as), como mínimo por el tiempo que sea necesario para participar en cursillos, seminarios, talleres, congresos y otras actividades formativas de carácter sindical y/o gremial, tanto dentro como fuera del territorio nacional. El tiempo concedido será razonable en función del correcto desempeño de las funciones y necesidades del área de trabajo en donde se desempeña el participante. **ARTÍCULO 26.- FUNCIÓN SINDICAL.** El Ministerio Público concederá para el desempeño de las funciones sindicales, licencia por tiempo completo (tiempo liberado) con goce de salario hasta cinco miembros del Comité

Ejecutivo. Si el Comité Ejecutivo excediere de tal número, éstos últimos tendrán las licencias establecidas en el Código de Trabajo. Para los miembros del Consejo Consultivo el Ministerio Público otorgará por función sindical treinta y dos horas durante cada mes calendario hasta tres miembros de dicho Consejo. Las licencias mencionadas no son acumulables de un mes a otro. El Ministerio Público bajo su estricta responsabilidad, se compromete a suplir al miembro del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo en las respectivas oficinas o dependencias en donde se presente, como consecuencia del uso de las licencias sindicales. **ARTÍCULO 27.- LLAMADAS TELEFÓNICAS.** El Ministerio Público reconoce lo siguiente: Los trabajadores (as) del Ministerio Público tienen derecho a mensajes y llamadas personales de emergencia a los teléfonos de la institución, así como el Ministerio Público, gestionará por lo menos un teléfono público para cada centro de trabajo para las llamadas telefónicas que efectúen sus trabajadores (as) por motivo de emergencia. **ARTÍCULO 28.- CUOTA SINDICAL.** El Ministerio Público deducirá del salario de los trabajadores (as) afiliados (as) las cuotas sindicales ordinarias en la forma que lo establecen los estatutos y leyes vigentes relativas al trabajo, así como las cuotas sindicales extraordinarias en casos especiales cuando lo requiera el Sindicato. Para los efectos del presente artículo el Sindicato proporcionará a la Dirección de Recursos Humanos del M.P., el padrón de sus afiliados y la certificación del punto de acta de la Asamblea General por la que se autorizó el descuento. El monto total de lo descontado por concepto de cuota sindical será transferido al Sindicato, por medio de cheque, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes posterior al de efectuado el descuento. El -S.T.M.P.- podrá pedir que se suspenda o reanuden los descuentos por concepto de cuota sindical por medio de su Comité Ejecutivo. **ARTÍCULO 29.- JORNADA DE TRABAJO.** La jornada ordinaria de trabajo en las dependencias de que consta actualmente el Ministerio Público y las que en el futuro fuesen creadas será de 08:00 a 16:00 horas, gozando todos los trabajadores (as) con una hora como período para ingerir sus alimentos. Asimismo, las autoridades de la institución, se comprometen a reglamentar lo relativo al sistema de turnos en las Fiscalías y demás unidades donde se utilice el mismo, para de esta manera poder garantizar debidamente lo relativo al día de compensación. Este reglamento deberá ser aprobado por la autoridad correspondiente dentro de los seis meses posteriores a la fecha de vigencia del presente Pacto. **ARTÍCULO 30.- DÍAS DE ASUETO Y FERIADOS.** Los trabajadores (as) del Ministerio Público gozarán de los siguientes feriados o días de asueto: a) El uno de enero; b) El miércoles, jueves y viernes santo; c) El veintiséis de marzo, aniversario del Sindicato, para los trabajadores afiliados al mismo; d) El uno de mayo; e) El 10 de mayo para las madres trabajadoras; f) El 17 de junio para los padres trabajadores; g) El treinta de junio; h) El día uno de julio, aniversario del M.P.; i) El quince de septiembre; j) El día del profesional de las diversas carreras universitarias k) El veinte de octubre; l) El uno de noviembre; m) El veinticuatro y treinta y uno de diciembre todo el día; n) El día patronal o el día de la feria de la localidad. Los feriados o días de asueto que coincidan con día sábado se gozarán el día hábil anterior y los que coincidan con día domingo se gozarán el día hábil posterior, siempre que esto no afecte los servicios al público ni

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

los compromisos judiciales. De darse cualquiera de los dos casos citados con anterioridad, el trabajador (a), para no perder este derecho, en coordinación con el jefe inmediato determinará el día en que el trabajador (a) tomará su descanso. **ARTÍCULO 31.- LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO Y SIN GOCE DE SALARIO.** El Ministerio Público concederá a sus trabajadores (as) licencias con goce de salario en los siguientes casos: a. Por fallecimiento de los padres, cónyuges o de la persona con la cual conviviese o estuviese unida de hecho o hijos del trabajador (a), cinco días hábiles. b. Por fallecimiento de abuelos o suegros del trabajador (a), tres días hábiles. c. Por matrimonio del trabajador (a), cinco días hábiles. d. Por alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador (a), cinco días hábiles. e. Por fallecimiento de hermanos del trabajador (a), cuatro días hábiles. f. Por gravidez, cuarenta y cinco (45) días prenatales y noventa (90) días postnatales, pudiéndose unificar ese período sino se hubiere gozado el período prenatal relacionado y ocurre el alumbramiento. g. Por enfermedad grave debidamente comprobada, de padres, cónyuge, hijos y/o hermanos del trabajador (a), de cinco días hábiles. h. Por citación administrativa, judicial y/o técnica, debidamente comprobada por el tiempo necesario. i. Por exámenes generales: Examen Técnico Profesional (privado), ejercicio profesional supervisado o su equivalente en una carrera universitaria sesenta (60) días calendario, los cuales se dividirán dependiendo del sistema implementado en cada una de las Universidades del país, lo cual deberá ser establecido por la autoridad administrativa competente para el efecto. Esta licencia se otorgará por única oportunidad sin más requisitos que acreditar la fecha de evaluación señalada por la Universidad correspondiente, sin necesidad de visto bueno o aprobación de jefe inmediato o superior jerárquico. Salvo que la persona justifique plenamente que existió una causa de fuerza mayor que le impidió gozar de dicha licencia. Este derecho le asiste a todo trabajador que curse una carrera a nivel universitario, independientemente si cuenta con una profesión anterior. j. Por examen general público, cinco días hábiles. k. El día del cumpleaños del trabajador (a), el cual, si fuere día inhábil, feriado o asueto, se gozará el día hábil inmediato posterior, asimismo si tuviera que realizar diligencias el día de su cumpleaños, lo gozará posteriormente, dentro del plazo de 30 días calendario. l. Hasta un día para inscribirse en cuales quiera Universidades y centros que funcionan en el país, más el término de la distancia cuando corresponda. m. Si alguno de los equipos de fútbol y básquetbol de las diferentes fiscalías departamentales, municipales o de la ciudad capital del Ministerio Público tienen que sostener un compromiso en día hábil o campeonato ministerial o interministerial, el Ministerio Público concederá a los jugadores el permiso correspondiente. ñ. Por enfermedad del trabajador, los médicos del Ministerio Público, podrán suspender hasta por dos (2) días hábiles. El Ministerio Público podrá conceder licencia con goce de salario hasta por un máximo de tres (3) meses; y sin goce de salario de tres (3) meses en adelante, hasta por un máximo de dos (2) años, en los siguientes casos: a) Para capacitación académica en el interior o en el exterior de la República; b) Por enfermedad que requiera intervención quirúrgica en el interior o en el exterior de la República. c) Por casos de necesidades debidamente justificadas por el

16.

trabajador, lo cual será analizado y resuelto por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. Se exceptúan de lo anterior, los trabajadores (as) que opten por los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), y a quienes la institución les conceda la beca correspondiente, tanto en el interior como en el exterior de la República. **ARTÍCULO 32.- REQUISITOS PARA TRÁMITE DE LICENCIA.** Para solicitar licencia en los casos descritos en el artículo anterior en sus literales: c), h), i), j), k), l), m), el trabajador (a) presentará la solicitud escrita al jefe inmediato, quien abrirá expediente y lo enviará dentro de los tres días siguientes a su recepción a la oficina que corresponda, con las observaciones que estime pertinentes. En los casos de las literales i), j), k), el trabajador presentará su solicitud a la Dirección de Recursos Humanos, sin necesidad de visto bueno de jefe inmediato, debiendo darle aviso a este por lo menos con 5 días de anticipación al inicio de la misma. **ARTÍCULO 33. - DERECHO DE PETICIÓN.** Los trabajadores del Ministerio Público tienen el derecho a dirigir peticiones a cualquier dependencia del Ministerio Público, las cuales deberán ser recibidas y resueltas de conformidad con la Ley. **ARTÍCULO 34.- APREHENSIÓN, DETENCIÓN Y PRISIÓN PREVENTIVA.** Son causas de suspensión individual total de la relación laboral: "la detención" o prisión provisional dictada en contra del trabajador o cuando se dicte auto de procesamiento en contra del trabajador, aún cuando se le otorgue medida sustitutiva, únicamente en delitos contenidos en el Título XII de los delitos contra el orden institucional, Título XIII de los delitos contra la administración pública, y Título XIV de los delitos contra la administración de justicia del Código Penal y los delitos contemplados en la Ley Contra la Delincuencia Organizada. **ARTÍCULO 35.- INGRESO, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS.** Para los ingresos, ascensos, traslados y permutas, el Ministerio Público se regirá por lo establecido en el Acuerdo 3-96 del Consejo del Ministerio Público, que contiene el Reglamento de la Carrera del Ministerio Público, el cual tendrá aplicación para todos los trabajadores (as) de la Institución, sin exclusión alguna y en tanto no se oponga a las disposiciones del presente Pacto. En el caso de traslados se tomará en cuenta para el cumplimiento de la instrucción el término de la distancia y el tiempo necesario para la entrega del cargo. Asimismo, para el ingreso del personal del Ministerio Público, éste deberá someterse y superar todos aquellos procesos de probidad, pruebas de confiabilidad, estudios socioeconómicos y todos aquellos que se consideren necesarios para establecer la honradez del personal. **ARTÍCULO 36. VACACIONES.** El Ministerio Público para los efectos del disfrute, otorgará anualmente a los trabajadores que hayan adquirido el derecho, el siguiente período vacacional: a) De un año a quince años, veinte días hábiles. b) De quince años un día en adelante, veintidós días hábiles. **ARTÍCULO 37. PUESTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** Se consideran como puestos administrativos de confianza, de libre nombramiento y remoción, los siguientes: a) Secretarios; b) Subsecretarios; c) Coordinador Nacional; d) Fiscal Regional; e) Jefe Administrativo; f) Directores; g) Subdirectores; h) Auditor interno; i) Asesores legales y/o profesionales; j) Jefes del Ministerio Público, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio Público; k) Subjefe

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

de departamento u otras unidades; l) Coordinadores o Subcoordinadores de Unidades Administrativas; m) Supervisor General; n) Supervisores; ñ) Auxiliares de Supervisión; o) Auditores; p) Auxiliares de Auditoría; q) Personal nombrado o asignado al Despacho del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; r) Personal de la Asesoría en Análisis y Verificación. **ARTÍCULO 38.- ASCENSOS.** El trabajador (a) del Ministerio Público tendrá derecho a optar a los puestos vacantes definitivos que se produzcan conforme a un régimen basado en el cumplimiento de requisitos de escolaridad, experiencia, antigüedad y rendimiento laboral con el objeto de garantizar la carrera fiscal y administrativa. Se exceptúan del párrafo anterior los Auxiliares Fiscales I, que se gradúan como abogados en el desempeño de su puesto, quienes podrán ascender, preferentemente, al puesto de Auxiliares Fiscales II, como un incentivo laboral, siempre que acrediten su calidad de colegiado activo, y superen las evaluaciones de probidad correspondientes. **ARTÍCULO 39.- DERECHO DE TRASLADO.** El Ministerio Público concederá traslado al trabajador (a), en los siguientes casos: a) Por convenir al interesado al lugar que indique y cuando las circunstancias institucionales lo permitan. b) Por alteración de la salud del trabajador (a) debidamente comprobada. En el caso de que un trabajador (a) comprobare fehacientemente y que así lo certifiquen un médico de la institución y dos colegas activos, que el clima del lugar donde realiza su trabajo afecta su estado de salud, inmediatamente el Ministerio Público tramitará su traslado, ubicándolo en un lugar de clima diferente, siempre que éste no afecte su salud ni sus intereses familiares, económicos o sociales. c) Por peligro a la integridad física o psicológica del interesado o de su familia. En el caso de amenazas que recibiere un trabajador (a) con motivo del trabajo que desempeña, dichas amenazas deberán ser investigadas por la institución. En este caso deberá disponerse un traslado cautelar en tanto se determina la veracidad de la denuncia, de confirmarse la misma deberá trasladársele. Los traslados no deben significar en ningún caso disminución de salario u otras prestaciones para los trasladados, ni alterar fundamental o permanentemente las condiciones de trabajo que rijan el contrato, incluyéndose entre éstas el lugar de ejecución del trabajo. **ARTÍCULO 40. DESIGNACIÓN:** El Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, a solicitud o no del trabajador, podrá designarlo en otro lugar para desempeñar sus funciones. **ARTÍCULO 41.- PERMUTAS.** Los trabajadores (as) del Ministerio Público podrán permutar de un puesto a otro, de igual clase o categoría, para lo que será necesario el mutuo consentimiento de las partes solicitantes y llenar las calidades exigidas para el puesto, sin necesidad de visto bueno del jefe inmediato, previa aprobación del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. Las autoridades correspondientes tramitarán las solicitudes de permuta, en un plazo que no exceda de treinta días y en el caso de silencio administrativo se tendrá por aprobada la permuta sin más trámite y para el solo efecto de exigir su ejecución, los interesados deberán presentarse a la Dirección de Recursos Humanos a requerir el cumplimiento de la permuta y la negativa a ejecutar la permuta se tendrá por agotada la vía administrativa. Cuando se trate de puestos de diferente clase o categoría, no puede efectuarse la permuta si no existe

8

anuencia del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

ARTÍCULO 42.- ACCESO A LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS. Como representante de los trabajadores del Ministerio Público, el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Institución tendrá acceso a los procedimientos relativos a la selección de aspirantes para ingreso, ascenso, traslado y permuta, a efecto de verificar que los mismos se lleven a cabo con absoluta objetividad y transparencia, que se hará representar por dos delegados designados por dicho Comité en calidad de observadores quienes podrán hacer sus observaciones y hacerlas constar en los expedientes respectivos y podrán rendir informe de las mismas a los interesados que lo requieran. Los delegados deberán acreditarse y consultar el expediente en la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 43.- SALARIO POR TRASLADO TEMPORAL DE PLAZA. Cuando un trabajador (a) sea trasladado temporalmente a una plaza diferente por disposición de su jefe inmediato, con la aprobación del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, su sueldo no podrá ser menor al que esté devengado, y si la plaza tiene una asignación salarial superior, devengará ésta desde el día que asuma el nuevo cargo, plaza, puesto o categoría.

ARTÍCULO 44.- CAMBIO DE RENGLÓN PRESUPUESTARIO: El Ministerio Público como un incentivo y para brindar estabilidad al personal que está contratado bajo el renglón presupuestario 022 (personal por contrato), luego de tres años de servicio continuo deberá ser nombrado bajo el renglón presupuestario 011 (personal permanente), siempre que exista la disponibilidad presupuestaria y supere la evaluación del desempeño que se realizará cada año.

ARTÍCULO 45.- DERECHO DE CONSULTAR SU PROPIO EXPEDIENTE DE TRABAJO. Cada trabajador (a) interesado (a) goza del derecho de consultar su propio expediente de trabajo, solicitándolo con un día de anticipación. El Comité Ejecutivo podrá hacerlo con los expedientes de los trabajadores (as) previa autorización escrita de los mismos, cuantas veces lo soliciten, en presencia de la persona responsable de la Dirección de Recursos Humanos en los dos casos. El Ministerio Público proporcionará informe escrito sobre datos de los expedientes de trabajo de sus laborantes, únicamente a los trabajadores interesados o al sindicato, sin perjuicio de los informes que, conforme a la Ley deban proporcionarse a las autoridades competentes. Será obligación del M.P. otorgar constancia de la relación laboral al trabajador (a) durante la misma o al concluir por cualquier causa, y regular esta disposición en el articulado que corresponda a la terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 46.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El Sindicato tendrá acceso a la información relacionada con las pruebas, evaluaciones y sus resultados y se permitirá que pueda ser observador en dicho proceso a solicitud del trabajador.

ARTÍCULO 47.- DERECHO DEL TRABAJADOR (A) A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. Todos los trabajadores (as) del Ministerio Público tienen derecho a conocer los resultados de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia en el puesto. Asimismo, las partes convienen que en ningún caso los sistemas de evaluación del desempeño podrán ser utilizados como represalia en contra de los trabajadores o para impedirles el

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

libre ejercicio de sus derechos, ni para incrementar responsabilidades o atribuciones que no forman parte del contrato de trabajo original a menos que medie mutuo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 48.- CONTROVERSIAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS. Será norma del M.P. y el Sindicato prevenir, regular y resolver las controversias de orden laboral que surjan con motivo de la relación laboral en la vía conciliatoria, de acuerdo a lo establecido en este Pacto y el artículo 374 primer párrafo del Código de Trabajo. Por consiguiente, el presente capítulo tiene por objeto regular y prevenir lo relativo a problemas de orden individual y conflictos laborales de transcendencia colectiva, con el fin de mantener armonía entre el Ministerio Público y sus trabajadores, sobre las bases de justicia social y equidad. En caso de fracasar la vía conciliatoria, el M.P. y los trabajadores, colectiva o individualmente considerados, podrán ejercitar las acciones que estimen necesarias ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 49.- GESTIÓN INICIAL PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Los trabajadores (as) cuando lo estimen conveniente y para tratar de resolver conciliatoriamente un conflicto laboral podrán solicitar por escrito a su jefe inmediato la solución del problema. De este requerimiento conocerá el Director de Recursos Humanos a quien corresponde tomar la decisión, considerando la opinión que sobre el particular previamente le envíe la jefatura de que se trate al remitirle los antecedentes. Este trámite no podrá durar más de cinco días hábiles y la resolución respectiva deberá notificarse al siguiente día hábil de emitida. Vencido el mismo sin resolverse o resuelto dentro del plazo previsto, la parte que se considere afectada podrá someter el asunto al conocimiento de la Junta Mixta establecida en el presente capítulo, para que recomiende lo procedente.

ARTÍCULO 50.- JUNTA MIXTA. La Junta Mixta es el órgano cuya función es conciliatoria y deberá acordar las recomendaciones necesarias para el Ministerio Público y sus trabajadores (as), a efecto de mantener armonía entre las partes, prevenir y recomendar la resolución de los conflictos que pudieran suscitarse o se sometan a su consideración en la relación de trabajo. Los acuerdos de la Junta Mixta, son de cumplimiento obligatorio para ambas partes y deben ejecutarse inmediatamente en los plazos fijados por dicha Junta.

ARTÍCULO 51.- INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta se integrará de la forma siguiente: a) Tres delegados propietarios y tres suplentes representantes del Ministerio Público, nombrados por el Fiscal General de la República y Jefe de Ministerio Público; b) Tres delegados propietarios y tres suplentes que podrán ser del Comité Ejecutivo o del Concejo Consultivo del S.T.M.P., nombrados por éste. Los delegados suplentes tendrán el derecho a participar en cualquier reunión en caso de que el propietario no pueda asistir. Las reuniones podrán efectuarse con la presencia de por lo menos dos de los miembros de cada parte.

ARTÍCULO 52.- REUNIONES DE JUNTA MIXTA. La Junta Mixta celebrará reuniones ordinarias el día, hora y lugar que convengan sus integrantes, por lo menos una vez cada quince días.

ARTÍCULO 53.- REUNIONES EXTRAORDINARIAS. La Junta Mixta podrá celebrar reuniones extraordinarias para tratar problemas de carácter urgente, a solicitud de una de las partes en el día y hora que el solicitante indique.

ARTÍCULO 54.- FACULTADES DE LA

JUNTA MIXTA. Son facultades de la Junta Mixta: a) Conocer, analizar, discutir y recomendar soluciones sobre los asuntos que se sometan a su consideración por cualquiera de las partes; b) Intervenir con carácter de órgano conciliador, respecto a todas las diferencias que con motivo de la relación laboral puedan surgir por la aplicación de este pacto, y demás leyes de trabajo y previsión social, proponiendo las acciones que resuelvan el conflicto planteado, y; c) Conocer, intervenir y mediar en todos los asuntos que le competen por la naturaleza del caso o por sus propios fines. **ARTÍCULO 55.- REGLAMENTO DE REUNIONES DE LA JUNTA MIXTA.** Para su funcionamiento la Junta Mixta se regirá por el reglamento que ambas partes convengan a propuesta del Sindicato, el cual quedará aprobado por ambas partes, a más tardar 60 días después de la suscripción del presente Pacto. **ARTÍCULO 56.- INTERVENCIÓN CONCILIATORIA.** Cuando no haya acuerdo entre las delegaciones de la Junta Mixta las partes quedan en libertad de acudir a los tribunales de trabajo competentes. Queda establecido que desde el momento que un asunto es sometido al conocimiento de la Junta Mixta, la prescripción legal quedará interrumpida comenzando a correr desde el momento en que la Junta Mixta haya notificado su última actuación. **ARTÍCULO 57.- OBLIGACIÓN DE LEVANTAR ACTAS.** En toda reunión que celebre la Junta Mixta, deberá suscribirse el Acta correspondiente, conforme lo determine el reglamento de reuniones de la Junta Mixta. **ARTÍCULO 58.- COMPETENCIA DE LA JUNTA MIXTA.** El procedimiento disciplinario establecido en este Pacto o en la Ley Orgánica del Ministerio Público no será competencia de la Junta Mixta. **ARTÍCULO 59.- PRINCIPIOS.** El sistema disciplinario de la carrera profesional del Ministerio Público se rige conforme los siguientes principios: a) Principio de Legalidad. Los funcionarios y empleados del Ministerio Público están sujetos a responsabilidad disciplinaria. Sólo podrá imponérseles sanción disciplinaria cuando realicen acciones u omisiones previstas como falta en la ley y siguiendo el procedimiento establecido en esta ley y sus reglamentos. El personal contratado por servicios personales y profesionales, se regirá por las cláusulas contractuales con el Ministerio Público y demás leyes vigentes en el país. b) Non bis in idem. Nadie puede ser sancionado administrativamente dos veces por el mismo hecho. c) Independencia del Procedimiento Disciplinario. El inicio de persecución penal no interrumpe ni impide el procedimiento administrativo disciplinario. El procedimiento disciplinario se realizará y aplicará sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales y no impedirá la sustanciación de dichos procesos. d) Derecho de Defensa. Nadie podrá ser sancionado, ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en el sistema disciplinario de la carrera profesional. e) Proporcionalidad. En todo el procedimiento disciplinario y al momento de imponer las sanciones administrativas, se atenderá el principio de proporcionalidad, tomando en cuenta: 1. La naturaleza del servicio afectado; 2. Grado de responsabilidad; 3. El grado de perturbación efectiva del servicio; 4. La naturaleza de los bienes jurídicos afectados; 5. Las circunstancias en las que sucedió el hecho; 6. Los antecedentes laborales del trabajador (a) de la institución. La inobservancia de uno, algunos o todos los principios antes citados, dará derecho al trabajador (a) afectado a solicitar la re instalación en juicio ordinario laboral por

violación al Pacto Colectivo. Para imponer la sanción se atenderá únicamente a la gravedad de la falta. No obstante, el Ministerio Público podrá aplicar una sanción más benigna, atendiendo a los principios citados, en lugar del despido. **ARTÍCULO 60.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.** En cuanto al ingreso a las labores y faltas de puntualidad, así como la regulación y clase de sanciones, las causas de terminación de los contratos de trabajo, despidos directos y despidos indirectos, faltas laborales y suspensiones, los mismos se regularán en su orden conforme lo que dispone en ese sentido la Ley Orgánica del Ministerio Público, el Código de Trabajo, el presente Pacto Colectivo y demás normas de trabajo y previsión social, debiéndose aplicar en todo caso la norma protectora y favorable al trabajador (a). **ARTÍCULO 61.- INGRESO A LAS LABORES.** Todos los trabajadores (as) están obligados a presentarse puntualmente a sus labores. Con referencia a las fallas de puntualidad en el trabajo se observará lo siguiente: llegada tarde se considera la presentación después del respectivo horario de entrada si no existe por parte del trabajador (a) causa justificada previamente o inmediatamente reincorporado sus labores; y la presentación después del respectivo horario de entrada que no exceda de 60 minutos dentro del mismo mes calendario, no causará sanción alguna; sin embargo, si sobrepasare esa cantidad de tiempo se procederá de conformidad con lo dispuesto en los artículos de este capítulo, para la sanción que corresponda. **ARTÍCULO 62.- REGULACIÓN Y CLASES DE SANCIONES.** Para garantizar la disciplina de los trabajadores (as) del M.P., así como sancionar la inobservancia de las obligaciones y la comisión de prohibiciones contenidas en este Pacto, así como las demás faltas en que incurran durante el servicio, se atenderá a lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio Público, contenido en el Título V, Capítulo I. Lo anterior, sin menoscabo de los derechos adquiridos por los (as) trabajadores (as) del Ministerio Públicos. **ARTÍCULO 63.- CAUSAS DE DESPIDO INDIRECTO.** Se consideran como causales de despido indirecto mediante las cuales el trabajador (a) se puede dar por despedido sin responsabilidad de su parte, las contenidas en el Código de Trabajo. En este caso el M.P. pagará al trabajador (a), la indemnización en la forma establecida en el presente Pacto. En esta clase de despido se seguirá el procedimiento que contempla el Código de Trabajo. **ARTÍCULO 64.- NOTIFICACIONES.** Todas las notificaciones y las citaciones relativas al procedimiento de suspensión o despido, deben hacerse personalmente y por escrito al trabajador (a); en su lugar de trabajo, o donde estuviera prestando sus servicios. También se le podrá notificar en la dirección señalada por el trabajador (a) en el escrito, oficio o acta de descargo. **ARTÍCULO 65.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.** La terminación de la relación laboral se produce por los siguientes casos: a) por renuncia del trabajador (a); b) por despido directo e indirecto; c) por jubilación; d) por muerte del trabajador (a); e) por invalidez permanente, si lo incapacita para laborar; f) por retiro voluntario, ofrecido por el patrono. **ARTÍCULO 66.- EXCEPCIÓN DE PERDIDA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR (A).** El despido justificado hace perder al trabajador (a) los derechos que le concede este Pacto, excepto los derechos irrenunciables conforme la Ley y los que este Pacto le concede por terminación de la relación laboral. **ARTÍCULO 67.- DE LA**

PRESCRIPCIÓN. Los plazos y términos de la prescripción en la relación laboral del Ministerio Público serán los establecidos en el Código de Trabajo. **ARTÍCULO 68.- EFECTOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y HABILITACIÓN.** La imposición de las medidas disciplinarias no tiene más consecuencias que las derivadas de su aplicación y por lo tanto no implican pérdidas de los derechos otorgados por el presente Pacto. Dichas medidas se anotarán en el expediente individual de cada trabajador (a) que contiene el récord de trabajo que lleva la Dirección de Recursos Humanos. La habilitación es un procedimiento mediante el cual un trabajador (a) sancionado por faltas tiene el derecho de ser rehabilitado. El afectado (a), podrá pedir la habilitación por la sanción correspondiente a partir de haber cumplido las sanciones descritas, una vez transcurrido: el plazo de tres meses si se tratare de amonestación verbal; el plazo de doce meses si se tratare de suspensión de labores. La habilitación puede ser solicitada por el interesado (a), la cual deberá ser tramitada y resuelta por la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo de treinta días. Una vez habilitado (a), no podrá servir para disminuir o tergiversar los derechos del trabajador (a), y la Dirección de Recursos Humanos deberá extender certificación a solicitud de la parte interesada, en donde no aparezca en el record de servicio la sanción correspondiente. Constituye falta laboral, la no tramitación y resolución del procedimiento de habilitación dentro de los plazos establecidos, su reincidencia será sancionada con suspensión de labores. **ARTÍCULO 69.- PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES.** El M.P. al terminar la relación laboral con un trabajador (a) pagará la indemnización y las prestaciones laborales que correspondan, de conformidad con las leyes de trabajo y previsión social, la que se hará efectiva en un solo pago, previo cumplimiento y acreditación de las solvencias de Inventario, Tesorería, Contabilidad, Biblioteca de la Unidad de Capacitación, Dirección de Recursos Humanos y Transportes, según corresponda, al puesto y/o cargo que desempeñe. En el caso de los Fiscales, se requiere además la solvencia de la Oficina de Protección de Sujetos Procesales. Las mismas deberán ser extendidas de la forma más expedita. Todas las solvencias y acreditaciones deberán ser tramitadas de oficio por las unidades encargadas. **ARTÍCULO 70.- NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES DE SUSTITUTOS.** Cuando el M.P. destituya o suspenda a un trabajador (a), nombrará de inmediato a un sustituto en forma interina y solo ratificará el nombramiento después de que la destitución quede firme; en caso contrario, el trabajador (a) será restituido con todos sus derechos en el mismo puesto o en otro análogo, según resolución de Juez competente. De tal disposición se exceptúan específicamente los puestos de confianza que establecen los estatutos del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público. En los casos de ausencia temporal por causa justificada, se podrá nombrar personal provisional, sustituto, con el fin de no perjudicar la eficacia en la prestación de los servicios, tanto en lo administrativo y/o el área de fiscalía para lo cual se tomarán las previsiones presupuestarias correspondientes. **ARTÍCULO 71.- DERECHO DE LA MUJER EMBARAZADA Y PERIODO DE LACTANCIA.** Está prohibido a la institución despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de gravidez o período de lactancia, gozan de inamovilidad,

[Handwritten signatures and initials in the left margin]

[Handwritten signature and initials in the right margin]

salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato y el Ministerio Público debe gestionar la autorización del despido ante los tribunales de trabajo y no podrán hacer efectivo despido alguno hasta no tener dicha autorización judicial. Dicho derecho incluye la prohibición de ser trasladadas mientras dure su estado de gravidez y el período de lactancia. Al no cumplir el M.P. la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de re instalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que dejó de percibirlos hasta su efectiva re instalación. **ARTÍCULO 72.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES (AS).** Son obligaciones y prohibiciones del trabajador (a) del M.P. las establecidas para los (as) trabajadoras (as) en la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, el presente Pacto y las demás leyes de Trabajo y Previsión Social. **ARTÍCULO 73.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO.** Son obligaciones y prohibiciones del M.P. en tanto patrono, las establecidas para los patronos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, el presente Pacto y las demás leyes de trabajo y previsión social. **ARTÍCULO 74.- NATURALEZA.** La vía recursiva establecida en la Ley Orgánica del Ministerio Público, será aplicada para todos los trabajadores del área fiscal, técnica y administrativa que integren la institución. **ARTÍCULO 75.- RECURSO DE RECONSIDERACIÓN.** Contra las resoluciones administrativas dictadas por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, podrá interponerse recurso de reconsideración, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación. El recurso se interpondrá directamente ante la autoridad recurrida, en memorial u oficio dirigido al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, quien deberá resolver la petición formulada en el plazo de 30 días. **ARTÍCULO 76.- SERVICIO DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES.** El M.P. otorgará a sus trabajadores (as) y familiares, por motivo de enfermedad, accidente o maternidad, las siguientes prestaciones: a. Mientras dure la suspensión en los casos de enfermedad común, como los accidentes el pago de la parte del salario que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no reconoce al trabajador (a) suspendido, de conformidad con el Acuerdo número 28-98 de fecha 28 de agosto de 1998 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; b. En caso de enfermedad, accidente o maternidad, no cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que el trabajador (a) tenga que dejar de asistir a sus labores, el M.P. deberá cubrir el 100% del salario y prestaciones por el tiempo que dure la suspensión previa evaluación de médico competente; c. Cuando el trabajador (a) requiera asistir a los servicios hospitalarios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Dirección de Recursos Humanos, bajo su estricta responsabilidad, deberá entregar de inmediato el respectivo certificado de trabajo. El funcionario o empleado que demore en la entrega, le será aplicable el régimen disciplinario correspondiente; d. Cuando los trabajadores (as) se vean imposibilitados de asistir a sus labores por causa de enfermedad y requieran el servicio médico, la Dirección de Recursos Humanos nombrará a un facultativo, para que se realice la

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

visita médica domiciliaría correspondiente. **ARTÍCULO 77.- SERVICIO DE AGUA.** El M.P. dispondrá de los fondos necesarios para que cada dependencia tenga en su presupuesto una asignación destinada a la adquisición de garrafones de agua purificada y potable. **ARTÍCULO 78.- MOBILIARIO, EQUIPO, MATERIALES Y ÚTILES DE OFICINA Y VEHÍCULOS.** En lo que les concierne, el M.P. y sus trabajadores (as), tendrán a su cargo: a) Velar porque el mobiliario, materiales y útiles de oficina, equipo de trabajo en general, se mantengan en buen estado físico y de funcionamiento y sirvan de manera eficiente y segura, al trabajo que están destinados; b) El M.P. dará mantenimiento continuo y programado a los equipos de computación y vehículos, conforme a las necesidades de los servicios para mantenerlos en buen estado físico y de funcionamiento técnico y mecánico, con la finalidad de prevenir accidentes de consecuencias fatales para el trabajador (a). **ARTÍCULO 79.- MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.** El M.P. por medio del Departamento de Servicios Generales, se obliga a mantener en buen estado físico, la limpieza y funcionamiento de todos sus edificios, servicios e instalaciones. Con ese propósito el M.P. suministrará a los distintos grupos de consejeros los respectivos instrumentos de trabajo, mantenimiento, los materiales y equipos básicos y necesarios, a fin de que puedan cumplir con eficiencia sus respectivas tareas. **ARTÍCULO 80.- SEGURIDAD Y VIGILANCIA.** El M.P. se obliga a proporcionar al Departamento de Seguridad, el equipo y armamento en buen estado de funcionamiento y su respectivo mantenimiento, necesario para el desarrollo de sus actividades. Este equipo deberá ser propiedad del M.P. el cual será para uso exclusivo de dicho Departamento. El personal será capacitado y adiestrado tanto intelectual, física y técnicamente para el manejo del equipo y armamento que se les provea. El empleado será responsable del uso del equipo, armamento y uniforme durante el horario de sus funciones. Además, proveerá el uniforme para el desempeño de las labores de seguridad de los agentes. **ARTÍCULO 81.- SEGURIDAD EN TRABAJO DE CAMPO.** En las diligencias que participe el trabajador (a) del M.P. fuera de la institución tales como allanamientos, inspecciones, levantamiento de cadáveres y reconstrucciones, el M.P. coordinará la presencia de elementos de la propia Institución del M.P. o de la Policía Nacional Civil para la preservación de la integridad y seguridad física de los mismos. **ARTÍCULO 82.- PRESTACIONES CULTURALES Y PROFESIONALES.** Para el efecto se conviene que los trabajadores de la Institución tendrán derecho para su participación en las actividades culturales y de capacitación, así como de formación profesional en la Unidad de Capacitación del Ministerio Público y/o en el Centro Universitario para la Justicia y la Carrera Fiscal -CENUJ-, cuyo propósito es la Excelencia Profesional de los Trabajadores del Ministerio Público y de las Instituciones del Sector Justicia. El Ministerio Público se compromete a impulsar y crear el Centro Universitario relacionado al obtener los recursos dentro del presupuesto de gastos autorizado para el efecto. El Ministerio Público otorgará a los funcionarios y trabajadores un reconocimiento honorífico por la antigüedad en la prestación de sus servicios o por jubilación. Este reconocimiento se hará anualmente a aquellos trabajadores que en cada quinquenio cumplan aniversario de su relación laboral, en actos públicos, en lugares adecuados o en los propios

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

centros de trabajo por medio de diplomas, botones, distintivos, obsequios, premios o cualquier otra forma que se disponga. **ARTÍCULO 83.- PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO.** El Ministerio Público otorgará a sus trabajadores que fallecieron, los beneficios contemplados en el Acuerdo del Fiscal General Número 13-2001, de fecha 12 de julio de 2001: 1. **PRESTACIONES ESPECIALES POST MORTEM.** a. En caso de muerte del trabajador (a) su cónyuge superviviente o conviviente de hecho, hijos, padres o hermanos del trabajador (a), en ese orden de prioridad tienen derecho a recibir del Ministerio Público, la indemnización y demás prestaciones que en vida del trabajador (a) le correspondiera si hubiere renunciado; b. Al pago del seguro de vida del trabajador (a) que corresponde; c. Es obligación del Ministerio Público (artículo 102 literal p, de la Constitución Política de la República de Guatemala y artículo 85 del Código de Trabajo) otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador (a) que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador (a). Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del Ministerio Público. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el Ministerio Público deberá pagar la diferencia; d. Pago de una beca de estudios para cada hijo (a) menor de edad, hasta la mayoría de edad, por una cantidad un mil doscientos quetzales (Q. 1,200.00) anuales, los que se entregarán a los beneficiarios en el mes de enero de cada año escolar, previa acreditación con fotocopias simples de estar inscrito en el establecimiento respectivo y haber estudiado el año escolar inmediato anterior. Esta acreditación no será necesaria para los que ingresan a su primer año de estudios escolares. 2. **GASTOS FUNERARIOS:** a. En caso de fallecimiento del trabajador (a), el Ministerio Público pagará a su cónyuge superviviente o conviviente de hecho, hijos, padres o hermanos del trabajador (a) en ese orden de prioridad la cantidad de veinte mil quetzales (Q.20,000.00) como mínimo para los gastos de funeral o hasta un máximo de dos salarios ordinarios iguales al último devengado, si estos sumaran una cantidad mayor al mínimo fijado; b. Para el caso de fallecimiento del (a) cónyuge o conviviente siempre y cuando hayan procreado hijos o demuestre que vivían maritalmente o de sus hijos menores de 18 años o incapacitados legalmente o padres del trabajador (a), el trabajador (a) recibirá la cantidad de tres mil quetzales (Q.3,000.00) en concepto de gastos por servicios funerarios. En los supuestos contenidos en el presente artículo, el Ministerio Público deberá facilitar sin mayores trámites administrativos, cada pago, debiendo la Dirección Financiera de la Institución, garantizar el pago de los fondos. En el caso de las prestaciones que se deban otorgar a los deudos de un trabajador (a), las mismas se entregarán a la persona o personas que el trabajador (a) indique o haya indicado como sus beneficiarios mediante declaración presentada ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de no existir dicha declaración se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 85 del Código de Trabajo. **ARTÍCULO 84.- PRESTACIONES DE ORDEN RECREATIVO.** El Ministerio Público otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones de

orden recreativo: a. El Ministerio Público otorgará al Sindicato la cantidad de setenta y cinco mil quetzales (Q. 75,000.00) anuales como apoyo al desarrollo de actividades culturales y de otras actividades recreativas de los trabajadores. Dicho aporte se hará efectivo en el mes de enero de cada año, para que el Sindicato pueda programar y realizar las actividades culturales y recreativas pertinentes durante el año. Dicho aporte se hará efectivo, contra recibo debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que extenderá el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público; b. El día de sueldo que se descuenta a todos los trabajadores en el mes de diciembre de cada año, para recreación, será absorbido por el Ministerio Público y queda bajo su responsabilidad hacer la liquidación correspondiente a la Tesorería Nacional de conformidad con lo que para el efecto establece el Acuerdo Número 218-99 de fecha veintidós de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; c. Además, el Ministerio Público otorgará apoyo al Sindicato para la realización del desarrollo del deporte y actividades culturales a nivel de fiscalías distritales, un monto de veinticinco mil quetzales (Q. 25,000.00) anuales. **ARTÍCULO 85.- PRESTACIONES DE ORDEN EDUCATIVO.** El Ministerio Público otorgará a sus trabajadores: a. Por estudios Universitarios: a.1 Cien Quetzales (Q. 100.00) por concepto de matrícula anual, a.2 Mil quinientos quetzales (Q. 1,500.00) para impresión de tesis de graduación, informe de graduación, trabajo de graduación o cualquier otro documento que las diversas universidades autorizadas, implementen como requisito, previo a otorgar el grado académico correspondiente a.3 Trescientos setenta y cinco quetzales (Q. 375.00) por la aprobación de cada etapa que corresponde al examen general privado o práctica de campo del ejercicio supervisado. Esta prestación se pagará una sola vez; b. Por Estudios de Nivel Medio: b.1 Reembolso de la matrícula anual; b.2 Trescientos quetzales (Q. 300.00) anuales por gastos de estudio. Estas prestaciones establecidas para estudiantes del nivel medio se les otorgarán siempre que hubieren aprobado el grado. Cuando el interesado lo solicite, el Ministerio Público hará efectivos los pagos a que se refiere el presente artículo, dentro del plazo de 30 días, debiendo previamente acreditar que se es sujeto del derecho que se reclama mediante las certificaciones o documentos correspondientes. **ARTÍCULO 86.- ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.** Para mejorar la capacidad de su personal, el M.P. programará e impartirá de acuerdo a las necesidades de cada dependencia de la Institución, en forma periódica, cursos, seminarios, talleres, u otros eventos de capacitación técnica, administrativa, operativa y científica, gestionando ante las diferentes entidades e instituciones estatales o del sector privado, para este propósito, especialmente con las Universidades del país. **ARTÍCULO 87.- PROGRAMA PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.** El Ministerio Público apoyará y gestionará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores que no posean vivienda, puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad, atendiendo el presupuesto constitucional contenido en el Artículo 105 de la

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

Constitución Política de la República de Guatemala, para lo cual se conformará una comisión integrada por la parte patronal y el -S.T.M.P.-. **ARTÍCULO 88.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.** El Ministerio Público se obliga a mantener vigente una Póliza Colectiva de Seguro de Vida para todos los trabajadores de la institución, de cualquiera de los renglones presupuestarios, por un monto de cien mil quetzales (Q. 100,000.00), con cualquiera de las compañías de seguros autorizadas para operar en el país, susceptible de mejorarla en beneficio de los trabajadores. El Ministerio Público, será solidariamente responsable del pago, en el caso de que la póliza o el seguro no se encuentre vigente en la fecha en que éste debería estar contratado, es decir, a partir de la vigencia del presente pacto, por el monto de los gastos en que incurra el trabajador (a) por esos rubros, pago que deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días. **ARTÍCULO 89.- FACULTAD PARA CONCURRIR A LAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO PÚBLICO.** Los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, quedan facultados para concurrir a cualquier dependencia del Ministerio Público, a fin de conocer de los conflictos o problemas de trabajo que afecten a los trabajadores sindicalizados, así como de otros asuntos de índole sindical. El Consejo Consultivo deberá dar aviso previamente a su jefe inmediato sobre las circunstancias que obligan a separarse de su puesto, a efecto de que éste tome las medidas necesarias para el normal desenvolvimiento del servicio. Asimismo, el o los delegados sindicales designados darán aviso al jefe de la dependencia donde hubiere surgido el problema o asunto a tratar, para que tenga conocimiento del motivo de su presencia en el lugar. **ARTÍCULO 90.- CAFETERÍA.** El Ministerio Público habilitará un espacio físico en el Edificio Central de Gerona para instalar una cafetería para los trabajadores de la institución y habilitará un espacio físico destinado para el comedor. La administración y prestación del servicio de cafetería es responsabilidad del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, que venderá alimentos a los trabajadores de la Institución a precios módicos. **ARTÍCULO 91.- SEGURO MÉDICO.** La institución se compromete a adquirir un Seguro Médico, el cual incluirá: a) consultas médicas con médicos internistas, ginecólogos, neurólogos, pediatras y traumatólogos; b) Exámenes de laboratorio: orina, cultivo de orina, heces, hematología, velocidad de sedimentación, glicemia pre y post parto; c) Imágenes diagnósticas de Rayos X; d) Servicio médico de emergencia y traslados programados, ambos por un máximo de dos al año (emergencia por accidentes menores hasta Q. 2,000.00); e) Servicio Odontológico consistente en: Evaluación, limpieza, flúor, rellenos y extracciones simples; f) servicio de neurología. Este seguro no cuenta con cobertura hospitalaria. El Ministerio Público, será solidariamente responsable del pago, en el caso de que la póliza o el seguro no se encuentre vigente en la fecha en que éste debería estar contratado, por el monto de los gastos en que incurra el trabajador (a) por esos rubros, pago que deberá hacerse efectivo dentro del plazo de 30 días. Adicional a la prestación del seguro médico aquí establecido se continuará con el servicio de consultas médicas de carácter preventivo que se proporciona en la actualidad por parte del Ministerio Público y con proporcionar la medicina de tratamiento inicial en esas mismas consultas al personal del M.P. El Sindicato de Trabajadores del

Ministerio Público, tendrá derecho a ser informado del proceso de contratación y de la forma de prestación del servicio proporcionado por el Seguro Médico, y con base a esas informaciones, emitir opinión al Ministerio Público para el mejoramiento del cumplimiento de esta prestación. **ARTÍCULO 92.- GUARDERÍA INFANTIL.** El M.P. se obliga a crear y mantener en el Edificio Central de Gerona del Ministerio Público, una guardería infantil para las trabajadoras (es) de la institución, con el objeto que proporcione dicho servicio de cuidado de los menores hijos de edad de los mismos durante la jornada de trabajo. Los gastos de dicha guardería en cuanto a personal, mobiliario y todo lo necesario para su funcionamiento serán por cuenta del M.P. El Ministerio Público realizará los estudios para implementar este servicio a nivel nacional en el futuro de la forma en que se determine. **ARTÍCULO 93.- VIÁTICOS.** El M.P. actualizará su reglamento de viáticos para su personal, que realiza comisiones oficiales en el interior o en el exterior de la República, el cual deberá ajustarse a sus necesidades. El M.P. deberá actualizar su reglamento de viáticos, en un plazo de 90 días contados a partir de la vigencia del presente Pacto. **ARTÍCULO 94.- COOPERATIVA.** El M.P. a través del Sindicato promoverá la creación de una cooperativa integral de servicios varios, a efecto de prestarles servicio a los empleados, sus familias y particulares, tomando en cuenta la situación económica por la que atraviesa el país. El M.P., además, se obliga a proporcionar una oficina, equipada, en el edificio ubicado en la 8ª. Avenida 10-67 de la zona 1, a efecto de que en la misma tenga su sede la Cooperativa de Trabajadores del M.P. y contratará a un Asistente Financiero, a su costa, que será designado por el Sindicato, para que asesore y apoye la constitución, autorización y posterior funcionamiento de la Cooperativa en mención. Con el objetivo de hacer operativo y realidad la instalación de la Cooperativa se formará una comisión de acompañamiento (patronal y sindical) que facilitará su estructura, funcionamiento y coadyuvará en la consecución de sus objetivos. **ARTÍCULO 95.- RETIRO VOLUNTARIO.** Adicionalmente a las prestaciones establecidas en la Ley y este Pacto, el Ministerio Público de conformidad con el presupuesto de la institución, se compromete a otorgar a un número máximo de veinte (20) trabajadores por año, en el orden de presentación de la solicitud y que se acojan al RETIRO VOLUNTARIO, cinco salarios adicionales. Para gozar de este beneficio los solicitantes deberán acreditar: a) Haber laborado para el Ministerio Público por lo menos quince años de forma continua; y; b) Tener como mínimo cincuenta años de edad. Asimismo, dicho beneficio podrá otorgarse a aquellas personas que acrediten por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social padecer una enfermedad grave y/o terminal. El presente beneficio podrá ser ampliado de conformidad con la capacidad presupuestaria y financiera del Ministerio Público. **ARTÍCULO 96.- REVISIÓN SALARIAL.** El Ministerio Público se compromete a revisar los sueldos de sus trabajadores (as) en proporción al costo de vida de acuerdo a la aprobación del presupuesto que haga el Congreso de la República de Guatemala. Los estudios respectivos deberán hacerse en el mes de enero de cada año, y en caso que se apruebe, hacer efectivo el ajuste salarial en el mes de febrero de cada año, debiendo para el efecto rendir los informes necesarios y calendarizar las reuniones

correspondientes con el Comité Ejecutivo del S.T.M.P. para el efectivo cumplimiento de este compromiso. **ARTÍCULO 97.- DE LOS BONOS LABORAL, EXTRAORDINARIO, ANTIGÜEDAD, VACACIONES Y MERITO LABORAL.** El Ministerio Público otorga a sus trabajadores los Bonos siguientes: a. **Bono laboral:** El cual está contenido en el Acuerdo No.11-1998 de fecha 29 de diciembre de 1998 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. b. **Bono Extraordinario:** El cual está contenido en el Acuerdo Número 2-2000 de fecha 6 enero de 2000 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. c. **Bono Extraordinario de Mayo.** En relación al incremento de la canasta básica, el Ministerio Público se obliga a cancelar un bono extraordinario equivalente a tres mil quinientos quetzales (Q.3,500.00), a otorgarse en el mes de mayo de cada año, a partir de la vigencia del presente Pacto. Se emitirá el Acuerdo de Fiscalía General correspondiente. d. **Bono de Antigüedad:** El cual está contenido en el Acuerdo número 135-2000 de fecha 18 de diciembre de 2000 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. e. **Bono Vacacional** El M.P. pagará al trabajador (a), en el momento en que inicie su período vacacional el equivalente a novecientos (Q. 900.00), a partir de la vigencia del presente pacto. Se emitirá el Acuerdo de Fiscalía General correspondiente. f. **Bono de Mérito:** El M.P. pagará al trabajador (a), la bonificación de carácter extraordinario denominada "bono de mérito laboral" al momento de finalizar su relación laboral con el M.P. que haya cumplido un mínimo de dos años y que es adicional al cien por ciento de las prestaciones que le corresponden por finalización de relación laboral y será calculado en función al tiempo de servicio prestado, de conformidad con el Acuerdo 11-2001, de fecha 27 de julio del 2001, del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. g. **Bono de Noviembre:** El Ministerio Público, pagará el Bono de Noviembre establecido en el Acuerdo Número 115-2011 de Fiscalía General de fecha 25 de noviembre del año 2011 y anteriores, el cual es por un monto de ocho mil quetzales (Q 8,000.00), que se pagará el diez de noviembre de cada año, a partir del presente año. h. **Bono de Riesgo:** El Ministerio Público, pagará el Bono de Riesgo en el mes de diciembre, el cual será una retribución a la exposición riesgosa de la vida del trabajador y su familia, al realizar su tarea como miembro de una Institución auxiliar de la administración de justicia, el cual será por un monto de seis mil quetzales (Q 6,000.00). i. **Bono Trabajador:** El Ministerio Público se compromete a pagar un bono mensual por la cantidad de dos mil quetzales (Q. 2,000.00), el cual será pagado juntamente con el salario, y se iniciará a pagar a partir del mes de abril del año 2021. Dicho bono no será aplicable al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, Secretarios y Subsecretarios del Ministerio Público. **ARTÍCULO 98.- BONIFICACION PROFESIONAL PARA AUXILIARES FISCALES I.** Los Auxiliares Fiscales gozan también del derecho de la bonificación Profesional de conformidad con el Acuerdo Número 7-99 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. **ARTÍCULO 99.- FONDO DE INVERSIÓN.** El Ministerio Público mantendrá el sistema de retiro o fondo de inversión propio del Ministerio Público con la contribución bipartita de la Institución y de sus empleados o funcionarios, en los porcentajes estipulados en el Acuerdo de Fiscalía General

Número 117-99 y 136-99, que será un 4% por ciento que aporta el trabajador (a) y un 6% por ciento que aporta el Ministerio Público. Se formará un comité de vigilancia de este fondo, el cual estará integrado por dos miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, Jefe Administrativo y el Director Financiero del Ministerio Público, cuyas funciones son: coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de esta prestación, resolver las solicitudes de devolución del fondo de inversión que en forma justificada formulen los trabajadores, recibir las informaciones financieras pertinentes y realizar todas las sugerencias para el buen funcionamiento del fondo de inversión. **ARTÍCULO 100.- VIOLACIÓN DEL PACTO.** Todas las disposiciones dictadas o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto, serán nulas de pleno derecho y no impedirán la aplicación de la norma que se hubiese eludido o tratado de eludir; y faculta a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales de trabajo, a efecto de que así se reconozca y se ordene la restitución de la situación jurídica afectada, reparación del daño o perjuicio causado. **ARTÍCULO 101.- CUMPLIMIENTO DEL PACTO.** Toda disposición y prestación contemplada en el presente Pacto es de cumplimiento inmediato al entrar en vigencia el mismo, salvo plazos expresamente señalados. **ARTÍCULO 102.- ARREGLO EN LA VÍA DIRECTA.** Las partes convienen que para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectivo derivada de las disposiciones de este Pacto deberá agotarse la vía directa antes de pasar a la vía judicial conforme lo dispuesto para cada caso en este Pacto, la Ley Orgánica del Ministerio Público y demás leyes de trabajo y previsión social. **ARTÍCULO 103.- PLAZOS Y EPÍGRAFES.** Los plazos señalados en este Pacto Colectivo se registrarán por las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial. Los epígrafes que preceden a los artículos de este Pacto, no tienen validez interpretativa y no pueden ser citados con respecto al contenido y alcances de las normas. **ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO. IMPRESIÓN DEL PACTO.** El Ministerio Público mandará a imprimir por su cuenta tantos ejemplares del Pacto como trabajadores estén prestandole sus servicios y un número adicional para mantener en reserva y ser entregados a quienes ingresen al servicio, dándole intervención al Sindicato para proponer de conformidad con la Ley al editor, diseñar y revisar la impresión definitiva. Además, el Ministerio Público cumplirá con lo que establece el Artículo 52 del Código de Trabajo. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar, se da por terminada la presente, en el mismo lugar y fecha indicados, siendo las quince horas, la cual queda contenida en doce hojas de papel bond, impresas en anverso y reverso, la que luego de haber sido leída por los que en ella intervenimos, la ratificamos, aceptamos y firmamos de conformidad.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Por la parte patronal

[Signature]
 Rony Enrique López Contreras
 Secretario General

[Signature]
 Yohana Carolina Granados Villatoro
 Encargada del Despacho del Departamento Jurídico

[Signature]
 Liliam Antonieta Manérez de Cajas
 Directora de Recursos Humanos

[Signature]
 Fulvia Inés Ruiz Páez
 Directora Financiera

[Signature]
 Jonas Rodolfo Hernández Pérez
 Director Administrativo

[Signature]
 César Isaac Payés Reyes
 Asesor del Despacho de la Fiscalía General de la República

Por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público

[Signature]
 Marco Roberto Esquivel Hernández
 Secretario General

[Signature]
 Luis Alberto Recinos Soto
 Secretario de Actas y Acuerdos

[Signature]
 William René Morales Buano
 Secretario de Finanzas

[Signature]
 Director General de la República
 del Ministerio Público

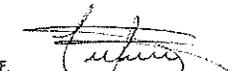


83

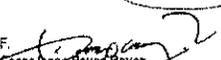
ARTÍCULO 32.- REQUISITOS PARA TRAMITE DE LICENCIA. Para solicitar licencia en los casos descritos en el artículo anterior, en sus literales: c) h) i) j) k) l) m), el trabajador (a) presentará la solicitud escrita al jefe inmediato, quien abrirá expediente y lo enviará dentro de los tres días siguientes a su recepción a la oficina que corresponda, con las observaciones que estime pertinentes. En los casos de las literales a) b) d) e) f) g) ñ), el trabajador presentará su solicitud a la Dirección de Recursos Humanos, sin necesidad de visto bueno de jefe inmediato, debiendo darle aviso a este por lo menos con 5 días de anticipación al inicio de la misma.

Parte patronal

F. 
Estelita Valdez Pirada

F. 
Lilian Antonieta Meléndez-Díaz De Carías

F. 
Fátima Liseth Ruiz Palacios

F. 
César Isaac Payán Rayos

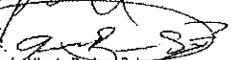
F. 
Claudia Lisette Arechú Méndez

F. 
Jonas Rodrigo Hernández Pérez

Parte sindical

F. 
Marco Antonio Escobar Hernández

F. 
William René Morales Ruano

F. 
Luis Alberto Ríos Coto

84

CONSEJO TÉCNICO Y ASESORIA JURÍDICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

DICTAMEN No. 125-2022

ASUNTO: Solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Negociado y Suscrito entre el MINISTERIO PÚBLICO y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, -STMP-.

SECRETARÍA GENERAL
09 FEB 2022
13:55

**DESPACHO SUPERIOR
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SU DESPACHO**

Habiéndose evacuado los previos establecidos en la Providencia Número 3-2022 emitida el 7 de enero de 2022, referente a la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Negociado y Suscrito entre el MINISTERIO PÚBLICO y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, -STMP-, este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica procede a emitir el Dictamen siguiente:

I. COMPETENCIA:

De conformidad con lo normado en los artículos 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 274 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y 18 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 215-2012; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene en forma exclusiva la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social, que no sean competencia de los tribunales, velando por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referente a la materia, asimismo, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica como dependencia de apoyo técnica de este Ministerio, tiene la función de emitir opiniones y dictámenes técnicos y jurídicos, así como evacuar consultas y audiencias cuando sean requeridas.

II. FUNDAMENTO LEGAL:

Constitución Política de la República de Guatemala:

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

Artículo 102. "...a) Derecho a la libre elección de trabajo. ...q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley..."

Artículo 107: "Trabajadoras del Estado. Las trabajadoras del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna."

Artículo 113. "Derecho a optar a empleos o cargos públicos. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez."

Artículo 154: "...Función Pública; sujeción a la ley. Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella... La función pública no es delegable..."



13



**GOBIERNO de
GUATEMALA**
DE LAS AMÉRICAS CENTRALES

**MINISTERIO
DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

Artículo 184: "Funciones del ministro: Cada ministro estará a cargo de un ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones: a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio; b) Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio..."

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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 asigne 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..."

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

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

Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala:

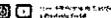
Artículo 3: "Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes: 1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno pueda impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez..."

Ley de lo Contencioso Administrativo, Decreto Número 119-96 del Congreso de la República de Guatemala:

Artículo 3: "FORMA. Las resoluciones administrativas serán emitidas por autoridad competente, con cita de las normas legales o reglamentarias en que se fundamenta. Es prohibido tener como resolución los dictámenes que haya emitido un órgano de asesoría técnica o legal..."

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

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



**GOBIERNO de
GUATEMALA**
DE LAS AMÉRICAS CENTRALES

**MINISTERIO
DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

85

III. ANÁLISIS DEL CASO:

Con los documentos que constan y que acompañan al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el MINISTERIO PÚBLICO y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, -STMP-, se procedió a realizar el análisis correspondiente del presente expediente y en virtud de lo que determina para el efecto la Constitución Política de la República de Guatemala, el segundo párrafo del Artículo 62 del Código de Trabajo así como los artículos 3 y 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo número 221-94, y demás leyes aplicables al sector público, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica de este Ministerio establece que se acreditó debidamente: a) La Representación Legal del MINISTERIO PÚBLICO; b) Que el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, -STMP-, y su Comité Ejecutivo están debidamente inscritos en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; c) Que los miembros tanto de la parte patronal y sindical que negociaron y suscribieron el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo objeto de este dictamen, están debidamente acreditados para tal efecto.

Del estudio del presente expediente, este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica considera que los previsos establecidos fueron cumplidos por las partes, tomándose en consideración la representación a nivel nacional que tiene el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, -STMP-, por la cual debe atender los distintos asuntos planteados por sus afiliados en todo el territorio de la República, por lo que necesitan la flexibilidad para realizar su función sindical, haciendo la salvedad que el otorgamiento de la licencia sindical no limita la obligación de prestación de servicio al Ministerio Público.

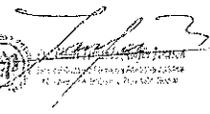
De acuerdo al análisis y consideraciones anteriores, y al existir un acuerdo entre las partes suscriptoras que respeta y cumple las disposiciones legales aplicables y derechos adquiridos en pactos anteriores, conforme el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala, se considera procedente la Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

IV. DICTAMEN JURÍDICO:

En base a los antecedentes, fundamento legal y análisis efectuado, este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, DICTAMINA: a) Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito entre el MINISTERIO PÚBLICO y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, -STMP-, cumple con las disposiciones legales aplicables, por lo que este Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, considera que debe ser homologado; y, b) Se remite el presente expediente a la Secretaría General de este ministerio, a efecto elabore el proyecto de resolución correspondiente, de conformidad con el artículo 17 numeral 3 del Acuerdo Gubernativo Número 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Constán 85 folios.

Guatemala, ocho de febrero de dos mil veintidós.


Elaborado por Licenciado Francisco José Fuentes Lucero
Asesor Jurídico
Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Vo.Bo.  



14

RESOLUCIÓN NÚMERO 101-2022
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA, CATORCE DE FEBERO DE DOS MIL VEINTIDÓS

SE TIENE A LA VISTA PARA RESOLVER LA SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO Y NEGOCIADO ENTRE EL MINISTERIO PÚBLICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, -S.T.M.P.-.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 104, es función de cada ministro, dirigir, tramitar y resolver los negocios relacionados a su ministerio, asimismo, de conformidad con lo establecido en los artículos 27 literal m) y 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala y lo regulado por el Código de Trabajo y el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio y análisis del contenido normativo de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, para determinar si se ajustan a las leyes que le son aplicables.

CONSIDERANDO

Que el día veintidós de diciembre de dos mil veintiuno Ángel Arnoldo Pineda Ávila quien actúa en su calidad de Secretario General del Ministerio Público presentó la solicitud de Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito en marzo de 2021, entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.- y el Ministerio Público.

CONSIDERANDO

Que los solicitantes acompañaron al expediente presentado la documentación que se detalla a continuación: a) Solicitud que cumple con el requisito básico de señalar lugar para recibir notificaciones de ambas partes; b) Las acreditaciones de las representaciones correspondientes: i) Certificación del acta número 1452-2021 del Libro de Actas de Nombramientos, Registros y Acclones de Personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio Público; ii) La Certificación emitida por el Departamento del Registro Laboral de fecha tres de octubre de dos mil diecinueve sobre la constancia de la personalidad jurídica del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, y iii) Certificación de la Resolución número doscientos trece guion dos mil diecinueve de fecha cinco de septiembre de dos mil diecinueve emitida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo que contiene la inscripción del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público; c) Certificación del Oficio DFG 468-2019 de fecha 5 de junio de 2019 en la que se designa a los representantes patronales para la negociación y sus facultades y certificación del Acta de Asamblea General del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público número diez de fecha dos de agosto de dos mil diecinueve, en la que se nombra e indica que los negociadores de la parte sindical tienen amplias facultades para negociar, aprobar y suscribir en definitiva el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; d) El ejemplar del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, firmado en todos y cada uno de sus folios, tal como está establecido en ley; e) Los dictámenes correspondientes: i) Dictamen Técnico DRHMP/G 2021 - 000001/dmga emitido por la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio Público el veinte de diciembre de dos mil veintiuno; ii) Dictamen Financiero DP-DFMP/G Número 000123 - 2021/

2

cash emitido por Departamento de Presupuesto del Ministerio Público el veinte de diciembre de dos mil veintiuno; y iii) Dictamen Administrativo DAMP/G 2021 - 004074 de fecha diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno emitido por la Dirección Administrativa del Ministerio Público el diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno; y el Dictamen Jurídico DJMP/G 2021 - 001541/sagp de fecha diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno emitido por el Departamento Jurídico del Ministerio Público; f) Resolución RE.DFG/2021-00504, emitida por la Fiscal General y Jefe del Ministerio Público donde se aprueba en definitiva la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo por la parte patronal.

CONSIDERANDO

Que el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitió la Providencia Número 3-2022, de fecha siete de enero de dos mil veintidós, en la que se señaló que previamente a proceder a la homologación del pacto, se debía cumplir con adecuar los siguientes artículos: Artículo 22. INMOVILIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES; Artículo 26. FUNCIÓN SINDICAL; Artículo 32. REQUISITOS PARA TRÁMITE DE LICENCIA dicha providencia fue notificada el veintidós de enero de dos mil veintidós a las nueve horas con cuarenta minutos. En consecuencia, ocho de febrero de dos mil veintidós, los miembros titulares y suplentes de la parte patronal Estelita Valdez Pineda; Lilian Antonieta Menéndez Díaz de Casas; Fulvia Liseth Ruiz Palacios; Cesar Isaac Payos Reyes; Claudia Lisette Arrecia Mena y Jonas Rodolfo Hernández Pérez; y los miembros titulares de la parte sindical Marco Antonio Esquivel Hernández; William René Morales Ruano y Luis Alberto Recinos Soto presentaron memorial pronunciándose sobre los previos referidos y solicitaron en ese sentido que se homologara el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Dictamen Número 125-2022 de fecha ocho de febrero de dos mil veintidós del Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estableció que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -S.T.M.P.-, se encuentra ajustado a derecho, por lo que es procedente su Homologación, ya que los previos establecidos fueron cumplidos; además debe tomarse en consideración la representación que a nivel nacional tiene el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público considerando que debe atender los distintos asuntos planteados por sus afiliados en todo el territorio de la República, por lo que necesitan movilizarse sin restricciones y limitaciones para realizar su función sindical, con la salvedad que el otorgamiento de la licencia sindical no limita la obligación de prestación de servicio al Ministerio Público. De igual manera al existir un acuerdo entre las partes suscriptoras que respeta y cumple las disposiciones legales aplicables y los derechos adquiridos en pactos anteriores, conforme el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94, del Presidente de la República de Guatemala, se considera procedente la Homologación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CITA DE LEYES: Las normas citadas y los Artículos: 102 literal q), 154, 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 49, 50, 51, 52 y 53 del Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala; 27 y 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República; 3, 4 y 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Presidente de la República de Guatemala; 8 del Convenio sobre la Libertad Sindical

y la Protección del Derecho de Sindicación, Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

POR TANTO

Habiéndose agotado las diligencias internas y encontrándose el expediente en estado de resolver, se proceda a emitir la resolución que en derecho corresponde; y con base en lo considerado y legislación aplicable citada:

DECLARA:

- I. HOMOLOGAR el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público - S.T.M.P.-.
II. La vigencia del pacto en referencia será de conformidad con el artículo dieciocho (18) del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito por las partes indicadas en el numeral que precede.
III. Notifíquese: a las partes negociantes del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, ya identificado.
IV. Hágase saber el contenido de la presente resolución a: a) Inspección General de Trabajo para que se le dé estricto cumplimiento; b) Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para la inscripción correspondiente en el Registro Público; y, c) Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.

Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Llida Irma Peránica Meléndez Ariza
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, ubicada en la quince avenida, quince guión dieciséis, zona una, Barrio Gerona, octavo nivel, sede del Despacho General del Ministerio Público, siendo las once horas con treinta y nueve minutos, del día Veintiseis de Febrero del año dos mil veintidós, NOTIFICO AL: MINISTERIO PÚBLICO, la RESOLUCIÓN NÚMERO CIENTO UNO GUÍÓN DOS MIL VEINTIDÓS (101-2022), DE FECHA CATORCE DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la presente Cédula de Notificación que contiene las copias de ley y que entrego a: Germa Gozalez, quien de entiendo(a) NO firma. DOY FE.

Mindy Yvonne Meléndez Perilla
Notificadora
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

81

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, ubicada en la quince avenida, quince guión dieciséis, zona uno, Barrio Gerona, Sótano Uno del Ministerio Público, siendo las 11:45 horas con Cincuenta y cinco minutos, del día Veintitres de Febrero del año dos mil veintidós, NOTIFICO AL: SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, S.T.M.P., la RESOLUCIÓN NÚMERO CIENTO UNO GUIÓN DOS MIL VEINTIDÓS (101-2022), DE FECHA CATORCE DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la presente Cédula de Notificación que contiene las copias de ley y que entrego a: Mrs. Arana, quien de enterado(a) SI firma. DOY FE.

[Handwritten signature]

[Signature]
Mindy Socio Montenegro Portillo
 Notificadora
 Secretaria General
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social



7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial
 Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

90

EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, UBICADA EN LA SÉPTIMA AVENIDA TRES GUION TREINTA Y TRES, ZONA NUEVE, EDIFICIO TORRE EMPRESARIAL, EN LAS INSTALACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA INFRASCRIPTA NOTIFICADORA DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, HACE CONSTAR QUE EL VEINTITRES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS, NOTIFICA LA RESOLUCIÓN NÚMERO CIENTO UNO GUION DOS MIL VEINTIDÓS (101-2022) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE FECHA CATORCE DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS, A:

1. INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

[Stamp: RECEBIDO 23 FEB 2022]
[Handwritten: 11:45]
[Handwritten: 23 FEB]

2. DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

[Stamp: RECEBIDO 23 FEB 2022]
[Handwritten: 10:47]

3. DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS LABORALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

[Stamp: RECEBIDO 23 FEB 2022]
[Handwritten: 10:00]

[Signature]
Mindy Socio Montenegro Portillo
 Notificadora
 Secretaria General
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social



7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial
 Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

17