



Municipalidad de Villa Nueva

EL INFRASCRITO SECRETARIO DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA NUEVA, MUNICIPIO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

CERTIFICA:

Tener a la vista el libro de actas de sesiones públicas ordinarias de la Corporación Municipal en donde se encuentra el acta número tres mil trescientos noventa y siete guión dos mil trece (3,397-2013) de fecha veinte de marzo del año dos mil trece, la que en su punto quinto en su parte conducente copiado textualmente dice:

"QUINTO: . . . El Concejo Municipal **CONSIDERANDO:** Que corresponde con exclusividad al Concejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio y la iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales. **CONSIDERANDO:** Que le compete al Concejo Municipal la emisión y aprobación de acuerdos y ordenanzas municipales. **CONSIDERANDO:** Que de conformidad con la Ley de Servicio Municipal y demás leyes laborales, los derechos que establecen dichas normas jurídicas son garantías mínimas de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas, de conformidad con las posibilidades del Municipio, especialmente a través de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. **CONSIDERANDO:** Que el Concejo Municipal tiene como principal activo a sus trabajadores, por lo cual es necesario estimularlos mejorando las prestaciones y derechos laborales vigentes, para cuyo efecto se negoció la vigencia de un nuevo Pacto Colectivo de condiciones de trabajo con el Sindicato Municipal, el cual requiere para su vigencia, la aprobación de este Cuerpo Colegiado. **CONSIDERANDO:** Que la aprobación del presupuesto, las modificaciones al aprobado y la transferencia de partidas del mismo, requieren del voto favorable de las dos terceras partes de los miembros que integran el Concejo Municipal. **CONSIDERANDO:** Que en el presente caso, para darle cumplimiento al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Municipalidad de Villa Nueva, se hace necesario la aprobación de la transferencia presupuestaria que absorberá el pago de los bonos contemplados en el mismo, es procedente su aprobación. **POR TANTO:** Con base en lo considerado y lo que establecen los artículos 108 y 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 3, 7, y 35 del Código Municipal, 1º. de la Ley de Servicio Municipal y 49 y 50 del Código de Trabajo, el Concejo Municipal, por unanimidad, **ACUERDA: I)** Aprobar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que se negoció entre la Municipalidad de Villa Nueva y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Villa Nueva, siguiente: **"PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA NUEVA DEPARTAMENTO DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA NUEVA DEPARTAMENTO DE GUATEMALA"**.

**PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA NUEVA
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA NUEVA
DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA
DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.**

Call Center: 1531





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 2
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

CAPITULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1.- LAS PARTES. Las partes contratantes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, son las siguientes:

- a) La Municipalidad del Municipio de Villa Nueva, del Departamento de Guatemala, que en lo sucesivo se denominará la Municipalidad o la Institución;
- b) El Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Villa Nueva, del municipio de Villa Nueva del Departamento de Guatemala, S.T.M.V.N, que en lo sucesivo se denominará el Sindicato; y,
- c) Los Trabajadores, que son todas aquellas personas que estén al servicio de la Municipalidad y los que en el futuro ingresen a laborar a la misma en las partidas presupuestarias 011, 021, 022 y 031. No se consideran trabajadores a quienes presten servicios técnicos o profesionales para la Municipalidad y que sean contratados con cargo a las partidas 029 y 189.

ARTÍCULO 2.- LEY PROFESIONAL Y AMBITOS PERSONALES Y TERRITORIALES DE APLICACIÓN. Los ámbitos cubiertos por este Pacto se regulan de la siguiente manera:

- a) Ley Profesional: El presente Pacto tiene carácter de ley profesional entre la Municipalidad y los trabajadores de la misma que laboran en ella al momento de suscribirlo, así como para todos aquellos que ingresen a la misma en el futuro, como quedo establecido en la literal c) del artículo 1 del presente pacto.
- b) Ámbito Personal. El presente Pacto tendrá aplicación para todos los trabajadores que actualmente presten sus servicios y los que en el futuro ingresen a la Municipalidad, excepto los contratados con cargo a las partidas 029 y 189.
- c) Territorial: El Pacto es aplicable en todos los centros, secciones, unidades o departamento de trabajo con que actualmente cuenta la Municipalidad, así como en todos aquellos que en el futuro se creen.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL DE VALIDEZ (VIGENCIA). La vigencia de este Pacto será de tres años contados a partir de la suscripción del mismo y podrá denunciarse de acuerdo a lo previsto en la ley, debiéndose negociar en éste último caso desde el momento en que la autoridad administrativa de trabajo le haga llegar el nuevo proyecto a la Municipalidad o bien, el nuevo proyecto sea recibido en la Secretaría municipal en original y una copia.

ARTÍCULO 4.- DERECHOS ADQUIRIDOS Y LEYES FUTURAS. Todos los derechos establecidos en la Constitución, leyes o reglamentos vigentes, desde la firma del primer Pacto Colectivo suscrito entre las partes en marzo de 2010 y que queda derogado con la vigencia del presente Pacto, pero que favorecen a los trabajadores o los que dentro de la vigencia del presente Pacto Colectivo otorguen nuevas disposiciones legales quedarán incorporados y formando parte del mismo y no podrán ser limitados, disminuidos, restringidos o tergiversados, aunque leyes o reglamentos posteriores lo hagan o sean incompatibles con las anteriores disposiciones. Todo lo anterior de acuerdo a las Reglas del Principio del indubi pro-operario.





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 3
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

ARTÍCULO 5.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.- La Municipalidad reconoce al Sindicato como al único y legítimo representante de los trabajadores sindicalizados para defender los intereses económicos, sociales, culturales y jurídicos, tanto de carácter individual como colectivos. En caso de trabajadores individuales no afiliados, para los efectos de representación deberá hacer la petición por escrito o verbal al Comité Ejecutivo del Sindicato, a efectos de que éste pueda intervenir en su defensa, sin menoscabo del derecho que le asiste al trabajador afectado de concurrir por sí mismo ante la Municipalidad o las autoridades administrativas o judiciales competentes.

ARTÍCULO 6.- REPRESENTANTES DE LAS PARTES. La representación de las partes se rige por las siguientes disposiciones:

a) Representantes de la Municipalidad: La representación de la Institución la tiene el Alcalde y, según el caso, por los síndicos, concejales o mandatarios que designe la Corporación Municipal de conformidad con la ley, así como otros funcionarios que sean designados por la Alcaldía Municipal para integrar las comisiones o juntas de carácter mixto: -patrono y sindicato-;

b) Representantes del Sindicato: Los representantes del Sindicato son los miembros del Comité Ejecutivo inscritos en el registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y previsión Social. No obstante, en caso de causas ajenas al Sindicato que impidan la elección de nuevos miembros de dicho Comité y ya se haya concluido el período respectivo, el Comité Ejecutivo de que se trate podrá seguir ejerciendo la representación del Sindicato hasta la desaparición o cese del impedimento formal.

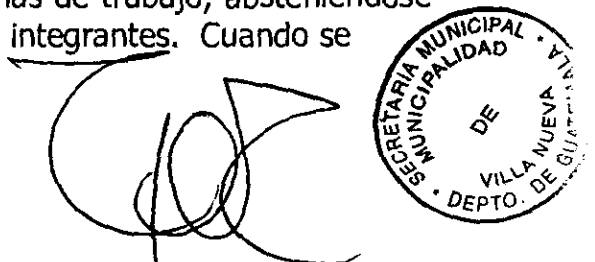
Para efectos de este artículo, las partes se obligan a comunicarse por escrito dentro de un plazo no mayor de diez (10) días, los cambios de titulares ocurridos en los cargos de sus representantes.

ARTÍCULO 7.- CONTESTACION DE CORRESPONDENCIA. Las partes se comprometen a acusar recibo y a contestar por escrito toda aquella correspondencia que por razones de índole laboral se crucen entre sí, en un plazo no mayor de cinco (5) días.

ARTÍCULO 8.- LIBERTAD DE SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA. La Municipalidad, el Sindicato y los trabajadores respetarán los derechos de libertad de sindicalización y negociación colectiva garantizados por la constitución y demás leyes; por consiguiente, se abstendrán en absoluto de ejercer medidas para que los trabajadores ingresen, permanezcan o se retiren del Sindicato o para retrasar el inicio o desarrollo de la negociación entre las partes.

ARTÍCULO 9.- INTERPRETACION DEL PACTO. Por su naturaleza de normatividad laboral, la interpretación de las disposiciones del presente pacto se efectuará de conformidad con la preceptuado en los artículos 15, 16, 17 del código de Trabajo; y, 106 último párrafo de la Constitución Política de la República.

ARTÍCULO 10.- RESPETO MUTUO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO. La Municipalidad, el Sindicato y los trabajadores están obligados a guardarse la debida consideración y respeto en las relaciones diarias de trabajo, absteniéndose de cualquier maltrato de palabra o de obra entre sus integrantes. Cuando se





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 4
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

incumpliere este precepto por cualquiera de las partes se impondrán al trasgresor las medidas disciplinarias correspondientes conforme al régimen disciplinario establecidas en la Ley de Servicio Municipal.

ARTÍCULO 11.- CONDICIONES DE TRABAJO. Las partes se obligan a que las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: materia y objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligada la Institución, y que rijan el contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamentalmente o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las mismas.

ARTÍCULO 12.- DENUNCIA Y NEGOCIACION DEL PACTO. Una vez hecha la denuncia por cualquiera de las partes, de la fecha en que concluirá el plazo del Pacto, las mismas se obligan a negociar otro, cuyo proyecto se presentará para tal efecto llenándose los requisitos de ley. La negociación del nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo podrá iniciarse con la anticipación que convenga a la parte laboral, después de que se haya realizado la denuncia a que se refiere el párrafo que antecede.

En caso de que ninguna de las partes denuncie la conclusión del plazo del presente pacto con la anticipación que establece la ley, se prorrogará automáticamente por otros 3 años, de la vigencia estipulada. El Pacto podrá denunciarse posteriormente si por razones de caso fortuito o fuerza mayor no fuera posible hacerlo dentro del plazo estipulado en el artículo 53 del Código de Trabajo.

CAPITULO II

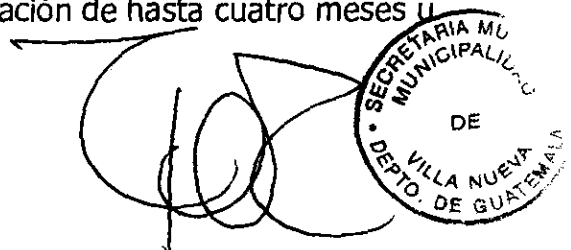
ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 13.- INAMOVILIDAD SINDICAL. La inamovilidad sindical para todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo será por todo el tiempo que duren en el desempeño de sus respectivos cargos y hasta dieciocho meses después de haber cesado en los mismos.

ARTÍCULO 14.- PERMISOS SINDICALES. La Municipalidad concederá licencia con goce de salario para comisiones sindicales a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato, sin que las mismas excedan de ocho (8) días en un mismo mes calendario. Para el disfrute de este derecho, los directivos lo harán saber al jefe inmediato por medio del formulario respectivo para que éste informe al Director de Recursos Humanos a efecto de llevarse el control correspondiente y se tomen las medidas pertinentes para no afectar la prestación del servicio.

Se conviene en que las licencias de permisos sindicales a que se refiere este artículo, podrán concederse simultáneamente hasta un máximo de seis (6) trabajadores, pero no podrán ser más de tres (3) de un mismo departamento o lugar de trabajo de los participantes, a efecto de no entorpecer el servicio.

ARTÍCULO 15.- BECAS PARA CAPACITACION SINDICAL. La Municipalidad concederá los permisos necesarios a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato para que asistan a eventos, congresos, conferencias o cursos sindicales, dentro o fuera del país, con duración de hasta cuatro meses u





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 5

Punto: 5º.

Acta: 3,397-2013

ochenta días hábiles en el año. Los citados permisos se otorgarán con goce de salario, mismo que se computará tomando como base el promedio que resulte de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador de que se trate, durante los últimos seis meses laborados con anterioridad.

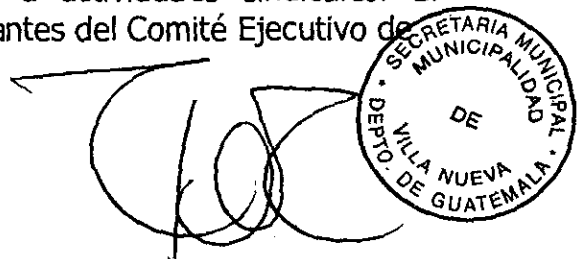
Se conviene en que las licencias de beca a que se refiere a este artículo, podrán concederse simultáneamente hasta un máximo de cinco trabajadores, pero no podrán ser más de tres de un mismo departamento o lugar de trabajo de los participantes, a efecto de no entorpecer el servicio. El Sindicato tramitará el permiso respectivo, adjuntando la invitación correspondiente ante la administración Municipal.

ARTÍCULO 16.- DESCUENTOS DE CUOTA SINDICAL. A solicitud del Sindicato, la Municipalidad deducirá del salario de los trabajadores afiliados, las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas en sus Estatutos y acordadas en Asamblea General, de conformidad con lo establecido en la ley. Queda entendido que el descuento de cuotas ordinarias y extraordinarias que la Municipalidad haga a los trabajadores, lo entregará con cheque a nombre del Sindicato en un plazo de tres días después de realizado el descuento, directamente en las oficinas del Sindicato de esta Institución.

ARTÍCULO 17.- ESTAFETAS INFORMATIVAS. La Municipalidad se compromete a proporcionar al Sindicato seis estafetas, que se utilizarán para colocar en su interior, boletines, circulares y otros medios de divulgación que se emplee para informar a los trabajadores sobre los diferentes tópicos del movimiento laboral, social y cultural. La estructura de dichas estafetas será de madera con vidrios para proteger los documentos allí contenidos, también contarán con iluminación y llave cada una. Las estafetas se colocarán en lugares más convenientes para el sindicato.

ARTÍCULO 18.- SEDE SINDICAL Y SALON DE USOS MULTIPLES. La Municipalidad proveerá al Sindicato de una instalación adecuada que sirva como sede de las oficinas del Sindicato, la cual se encontrará en el edificio central de la Institución, con su respectivo equipo de oficina, que incluye equipo de computación, línea telefónica, conexión a internet, utensilios de oficina y del equipo. El equipo de oficina al que se hace mención en este artículo, podrá ser renovado cada vez que la municipalidad proceda a actualizar el equipo en general de las oficinas; y, en todo caso, si se le hicieren readecuaciones a la sede o modificaciones a dichas instalaciones, correrán por cuenta de la Institución. Asimismo, permitirá el uso de locales de la Municipalidad, para la realización de foros, congresos, asambleas, seminarios, cursos, talleres y otras actividades que programe el Sindicato, siempre que se de aviso con anticipación a la autoridad encargada de reservar dichos locales.

ARTÍCULO 19.- VALE DE COMBUSTIBLE PARA MOVILIZACIÓN.- La Municipalidad proporcionará al Sindicato un vale mensual de combustible de gasolina hasta por un máximo de quince galones, los cuales serán utilizados por los directivos del Sindicato para su movilización a actividades sindicales. El combustible será solicitado por escrito por los integrantes del Comité Ejecutivo de





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 6
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

acuerdo a las actividades realizadas o por realizarse. Los vales se liquidarán según los requerimientos de la auditoría interna.

ARTÍCULO 20.- LIBERTAD Y FACILIDADES PARA LA LIBRE COMUNICACIÓN. La Municipalidad se compromete a respetar la información que sobre los diferentes tópicos –sindical, social y cultural- se proporcione a los trabajadores, ya sea por medio de boletines, circulares y otros medios de divulgación que se empleen, a nivel interno, nacional o internacional.

ARTÍCULO 21.- LICENCIA PARA ASISTIR A ASAMBLEAS. La Municipalidad se compromete a otorgar licencia con goce de salario a todos los trabajadores/as municipales afiliados al Sindicato, para que acudan a la realización de las Asambleas Ordinarias que sean convocadas por el Comité Ejecutivo del mismo, dos veces al año a partir de las quince horas, por lo que el Comité Ejecutivo deberá de informar de la fecha de la realización de la asamblea con diez días de anticipación.

ARTÍCULO 22.- AYUDA ECONOMICA PARA EL ANIVERSARIO DEL SINDICATO. La Municipalidad otorgará la cantidad de DIEZ MIL QUETZALES (Q.10,000.00) como ayuda económica para la celebración del aniversario del Sindicato. Dicha cantidad será entregada con treinta días de anticipación al veinte de marzo de cada año, fecha de dicho aniversario. Se deberá hacer la solicitud al tesorero municipal 30 días antes de dicho aniversario.

ARTÍCULO 23.- DERECHO DE LOS DIRECTIVOS A INGRESAR A LOS LUGARES DE TRABAJO. Para los efectos de velar por el estricto cumplimiento de las leyes, reglamentos, pacto y demás disposiciones aplicables a las cuestiones del trabajo, y con el objeto de conocer directamente de los conflictos, problemas o situaciones laborales individuales o colectivas que en un momento dado afecten los intereses económicos y sociales de los trabajadores, la Municipalidad permitirá a los directivos del Sindicato ingresar a todos los lugares o centros de trabajo. Para tal efecto será suficiente que los directivos que hagan uso de este derecho, se identifiquen y den aviso al jefe inmediato y al encargado del lugar donde entrarán.

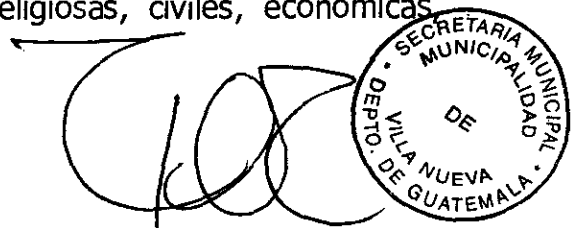
ARTÍCULO 24.- PERMISO PARA LA ELABORACIÓN DE NUEVO PROYECTO DE PACTO. La Municipalidad concederá a cuatro miembros de la comisión encargada de elaborar el nuevo proyecto de pacto del Sindicato, diez días hábiles con goce de salario con el exclusivo fin de trabajar en la elaboración de dicho proyecto.

ARTÍCULO 25.- DISCUSION DEL NUEVO PACTO. La Municipalidad negociará cada tres años con los miembros de la comisión de los trabajadores, el nuevo Pacto Colectivo a fin de mejorar las condiciones generales de trabajo y las Económicas y Sociales de los trabajadores.

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 26.- REQUISITOS PARA SER CONTRATADO POR LA MUNICIPALIDAD. Los requisitos para ser contratado por la Municipalidad serán únicamente los contenidos en el artículo 26 de la ley de Servicio Municipal, Decreto Legislativo 1-87. En ningún momento será considerado requisito todo aquello que indique discriminación, por situaciones sociales, religiosas, civiles, económicas raciales y/o culturales.





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 7

Punto: 5º.

Acta: 3,397-2013

ARTÍCULO 27.- PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será de dos meses calendario, después de corrido ese tiempo, el trabajador será tomado como empleado regular o de carrera, el reconocimiento del presente derecho podrá darse de manera expresa o tácita.

ARTÍCULO 28.- CREDENCIALES DE IDENTIFICACION Y CONTRATOS DE TRABAJO. La Municipalidad proporcionara una credencial de identificación, la cual se imprimirá con los siguientes datos: fecha de inicio de la relación laboral, puesto a desempeñar, nombres y demás información pertinente. Así mismo la Municipalidad debe cumplir con lo preceptuado en el artículo 18 del Código de Trabajo, por ello extenderá los contratos de trabajo en tres ejemplares: una para el trabajador, uno para la Municipalidad y el otro lo remitirá a la Dirección General de Trabajo.

ARTICULO 29.- PROHIBICIONES DE SERVIRSE PERSONALMENTE DE LA FUERZA LABORAL. La Municipalidad se compromete a que ninguno de sus jefes o personeros se sirvan de la fuerza laboral, para tareas de beneficio personal, salvo que fuera de la jornada de trabajo existiere convenio de carácter privado entre ellos, y en todo caso teniendo en cuenta el precepto Constitucional de que todo trabajo debe ser remunerado. Asimismo los trabajadores efectuarán las labores propias de la Municipalidad y expresadas en leyes vigentes en el país, por lo que en ningún caso podrá exigirse a ningún trabajador que realice actividad alguna para la que no hubiera sido contratado, exceptuándose los casos especiales los casos especiales previstos en la ley o en el presente Pacto Colectivo.

ARTÍCULO 30.- JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS. La Municipalidad y el Sindicato se comprometen a readecuar los horarios y jornadas de Trabajo existentes, de la manera siguiente:

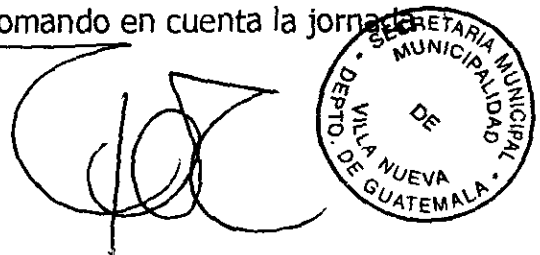
a) La Jornada Ordinaria de Trabajo diurno, de lunes a viernes no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta horas a la semana; equivalente a cuarenta y ocho horas para efectos exclusivos del pago de salarios. Según horario de la municipalidad.

b) La jornada ordinaria de trabajo mixta, de lunes a viernes no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para efecto exclusivo del pago de salarios. Según horario de la municipalidad.

c) La jornada ordinaria de trabajo nocturno de lunes a viernes no excederá de seis horas diarias ni de treinta horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho horas para efectos exclusivos del pago de salarios. Según horario de la municipalidad.

d) Queda entendido que en cada una de las jornadas ordinarias diurnas, mixtas y nocturnas los trabajadores tendrán cuarenta y cinco minutos para tomar sus alimentos, y quince para refacción dentro de los horarios que determine la Dirección de Recursos Humanos o en su defecto, por el Jefe o encargado inmediato superior, para no obstaculizar la prestación del servicio.

e) Queda claro que por ninguna razón se laborarán más horas al día que las estipuladas en los incisos a), b) y c) de este artículo, tomando en cuenta la jornada en que se trate.





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 8
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

f) Jornada Extraordinaria de Trabajo: Todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria de trabajo, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada de conformidad con la ley. Se entiende que las jornadas contempladas en los incisos a), b) y c) no afectarán el mejor derecho de aquel trabajador cuyo horario o jornada sea menor a esta.

Finalmente de acuerdo a nuestro ordenamiento Jurídico, los contratos de trabajo en que se incluyan jornadas ordinarias de las indicadas anteriormente con mayor número de horas, el horario será ajustado y por lo tanto se tendrán que hacer los reajustes correspondientes sin perjuicio para el contratado ya que el tiempo extraordinario para el contratado no puede ser obligado.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a dos días continuos de descanso remunerados después de cada jornada de trabajo ordinaria semanal, los que preferentemente se tomaran en sábado y domingo.

ARTICULO 31.- PERMUTAS EN LOS DIFERENTES TURNOS DE TRABAJO.

La Municipalidad permitirá que los trabajadores permuten de un turno a otro entre ellos, siempre que los permutantes estén completamente de acuerdo para realizarlas, debiendo para tal efecto, dirigirse solicitud al jefe del departamento o encargado correspondiente y se presente por escrito por lo menos con veinticuatro horas de anticipación al inicio de la jornada correspondiente, salvo casos especiales en que podrá hacerse al inicio de dicha jornada. Se entiende que las plazas en que se operen los cambios en este sentido deberán ser de la misma categoría laboral o salarial, exceptuándose los acuerdos específicos entre los trabajadores.

ARTICULO 32.- DIAS DE ASUETO POR CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR Y SU REMUNERACION.

Las partes convienen en que además de los días de asueto con goce de salario consignados en las leyes de trabajo, se tendrá como tal el día de cumpleaños de cada trabajador, que cada cual gozará en la fecha de su natalicio y en caso de que dicho día coincida con asueto, descanso o feriado, el mismo se gozará anterior o posterior al mismo.

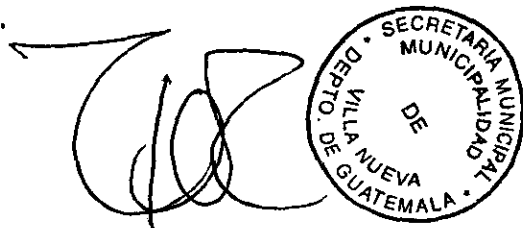
ARTÍCULO 33.- GOCE EFECTIVO DE ASUETOS. En cuanto a los asuetos oficiales considerados en el presente Pacto Colectivo u otras leyes será el Alcalde quien considere o determine dar un día adicional cuando este sirva de puente o para reponer cuando hubiese correspondido en día sábado o domingo.

ARTÍCULO 34.- VACACIONES, SU FORMA DE PAGO Y BONO VACACIONAL

Para el ejercicio y reenumeración de esta prestación, se atenderá a los siguientes:

- Veinte (20) días hábiles para los trabajadores, de 1 a 5 años;
- Veinticinco (25) días hábiles para los que tengan más de 5 años y un día de servicio.
- Treinta (30) días hábiles para los que tengan más de 10 años y un día de servicio.

Un bono vacacional por la suma de CIEN QUETZALES (Q.100.00) para todos los trabajadores, el que se hará efectivo un día antes de iniciarse el periodo vacacional. Se entiende que las vacaciones no son compensables en dinero salvo cuando cesare su relación laboral por cualquier motivo.





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 9
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

ARTÍCULO 35.- AGUINALDO. La Municipalidad pagará el aguinaldo a todos los trabajadores, el quince de diciembre en un cincuenta por ciento (50%) y el quince de enero el otro cincuenta por ciento (50%).

ARTÍCULO 36.- LICENCIAS O PERMISOS. Las partes convienen en que las licencias a que se refiere el presente artículo serán otorgadas inmediatamente por los jefes de departamento y las demás autoridades correspondientes y en todo caso con goce de salario, especialmente por: enfermedad, gravidez, necesidad familiar, accidente, duelo, estudio, becas de estudio, capacitación o adiestramiento.

Todos los permisos y/o licencias serán solicitados por escrito y su otorgamiento debe de constar en oficio que será entregada a los interesados para que les sirva de comprobante. Las licencias o permisos serán con goce de salario, tomando en cuenta para su cómputo el salario ordinario y la bonificación; además de lo anterior dará permiso con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Por cinco días hábiles, en caso de muerte del cónyuge o conviviente debidamente comprobado, hijos, progenitores y hermanos.
- b) Dos días hábiles, en caso de fallecimiento de los padres o hermanos (as) del cónyuge o conviviente del trabajador.
- c) Dos días hábiles por fallecimiento de abuelos.
- d) Por cinco días hábiles, en caso de contraer matrimonio del trabajador.
- e) Por tres días hábiles, por nacimiento del hijo/o del trabajador (debidamente comprobada).
- f) Quince días en caso de detención simple, arresto menor, siempre que se obtenga libertad mediante pago de multa o fianza.

ARTÍCULO 37.- LICENCIAS O PERMISO ESPECIAL PARA ESTUDIANTES. En los casos que el permiso, y/o licencia sea referente a estudios, capacitación o becas de estudio, el tiempo mínimo o máximo será de acuerdo a lo solicitado por la institución u organización que proporcione tales oportunidades. En caso de fraude, mal uso o engaño para hacerse de este beneficio, el trabajador queda sujeto a las normas disciplinarias correspondientes.

ARTICULO 38.- DEL CONTROL EXACTO DEL TIEMPO. La Municipalidad se compromete a instalar un reloj marcador de tarjetas de asistencia, asimismo debe mantener un control estricto sobre éste, para controlar el ingreso de las diversas jornadas laborales existentes, para ello diariamente sincronizará el citado reloj con la hora oficial. Se entiende como hora oficial la proporcionada por el servicio telefónico.

ARTICULO 39.- ORDENES ESPECIALES DE TRABAJO. Cuando se dieren ordenes que alteren o modifiquen los sistemas fundamentales de trabajo establecidos, en la Municipalidad, o si se realizaren trabajos con maquinaria o elementos de trabajos nuevos, se darán informes por escrito a los trabajadores con el objeto de evitar equivocaciones innecesarias. De igual manera deberá impartirse por escrito toda aquella orden que modifique la anterior existente a la misma. Se entiende que el presente artículo no se refiere al cambio de condiciones de trabajo, ya que en ese caso se deberá contar con el acuerdo

Call Center: 1531



Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 10
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

voluntario y expreso, previo del trabajador o del sindicato, de lo contrario no se llevará a cabo el citado cambio.

ARTÍCULO 40.- CAPACITACION DEL PERSONAL. La Municipalidad se compromete a velar por la capacitación de los trabajadores, con el propósito de prestar un mejor servicio, por medio de cursos relacionados con las diferentes actividades de la Municipalidad a través de las instituciones públicas existentes y otras que se creen para el efecto, para lo cual la Municipalidad establecerá el orden de prioridades de acuerdo con el requerimiento de los trabajadores de los distintos departamentos y secciones que recibirán la capacitación con base en lo siguiente:

- a) Cuando los cursos se realicen dentro de la Municipalidad o en sus instalaciones esta proporcionará local y transporte;
- b) Dentro del turno o jornada concederá permiso con goce de salario por el tiempo necesario.
- c) Fuera de las instalaciones de la Municipalidad, se buscará la forma más adecuada que permita la capacitación. Se entiende que estas actividades de desarrollarán sin perjuicio del salario que devengan los trabajadores.

En todo caso, la Municipalidad dará el aviso correspondiente con 2 semanas de anticipación al Comité Ejecutivo del Sindicato, de las actividades formativas a las que se hacen referencia en este artículo.

ARTÍCULO 41.- GARANTIA Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO. La Municipalidad se compromete a no terminar ningún contrato de trabajo sino por causa justificada. En todo caso para proceder en ese sentido deberá previamente llenar el procedimiento indicado en el capítulo referente a la imposición de medidas disciplinarias y sanciones en lo que fuere procedente, de otra manera toda terminación de trabajo al margen del citado procedimiento es nulo de pleno Derecho. Al trabajador se le deberán pagar todos los salarios no devengados por habersele impedido laborar, o por haber sido despedido contra el derecho establecido.

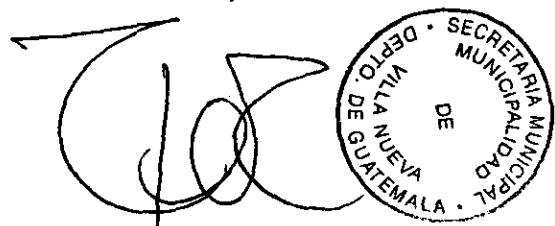
ARTÍCULO 42.- RELACIONES DE ORDEN TECNICO ADMINISTRATIVO. La Municipalidad conviene en ejercitar sus facultades de administración en las labores atendiendo en forma estricta las limitaciones contenidas en la Constitución Política de la Republica, en las leyes de trabajo, este pacto y leyes atinentes, con el fin de asegurar el desarrollo normal de las relaciones que con ocasión del trabajo se dan entre ella y los trabajadores representados por el Sindicato.

ARTÍCULO 43.- SUPRESION DE PLAZAS. La Municipalidad no suprimirá plazas con el solo efecto de despedir a un trabajador.

CAPITULO IV

PRESTACIONES ECONOMICAS Y/O SOCIALES:

ARTICULO 44.- COMPLEMENTACION DEL SALARIO POR SUSPENSION EN CASO DE INVALIDEZ, ENFERMEDAD O ACCIDENTE. En los casos de suspensión temporal del contrato de trabajo por causas de enfermedad o accidente cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Municipalidad pagará al trabajador afectado, un tercio de su salario y las





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 11

Punto: 5º.

Acta: 3,397-2013

bonificaciones y demás prestaciones ordinarias que correspondan durante el tiempo que dure la suspensión.

ARTICULO 45.- INDEMNIZACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS A LA MUNICIPALIDAD. La Municipalidad se compromete a pagar a cada trabajador que finalice la relación laboral por cualquier causa, excepto que el despido sea por causa justificada, el equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado. La presente indemnización por servicios prestados se rige, además, por estas reglas: a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97 del Código de Trabajo; b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o por el tiempo que haya trabajado; c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según el Código de Trabajo suspenden y no terminan el contrato de trabajo; y, d) El pago a que se refiere el presente artículo se hará efectivo de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y financiera con que cuente la Municipalidad al momento de la finalización de la relación laboral, pero en ningún caso tardará más de 60 días hábiles para hacerse efectiva.

ARTÍCULO 46.- BONO DE ANTIGÜEDAD. La Municipalidad se compromete a proporcionar a cada trabajador que haya laborado:

- a) De 1 a 5 años de servicio, un bono por antigüedad equivalente a trescientos quetzales (Q.300.00);
- b) De 5 años más un día a 10 años de servicios, quinientos quetzales (Q.500.00); y
- c) De 10 años más un día en adelante, ochocientos quetzales (Q800.00).

Dicho pago deberá hacerse efectivo dentro de los quince días siguientes al cumplimiento del año de labores.

ARTÍCULO 47.- SERVICIOS MEDICOS EN GENERAL. La Municipalidad contratará los servicios de un médico colegiado, quien atenderá a los trabajadores, cónyuge o conviviente y a hijos de los trabajadores. Los hijos de los trabajadores para gozar de este servicio deberán estar comprendidos entre las edades de seis (6) años de edad hasta un día antes de cumplir los dieciocho (18) años. El médico los atenderá en su clínica particular durante las horas de consulta que tenga estipulada o en una clínica dentro de algún edificio municipal, de cualquier manera la atención médica se prestará por lo menos de lunes a viernes y en horarios de ocho (8) a diecisiete (17) horas; la Municipalidad hará las gestiones necesarias a efecto de que algún expendio de medicinas venda los medicamentos a un precio favorable para el trabajador.

ARTICULO 48. BONO NAVIDEÑO. La Municipalidad otorgará a cada trabajador municipal durante el mes de diciembre de cada año, la cantidad de quinientos quetzales en concepto de bono navideño, el cual se pagará el 15 de diciembre o el día hábil anterior. Este mismo bono será pagado a los Jubilados de esta municipalidad en la cantidad y fecha indicada en este artículo.





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 12
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

ARTÍCULO 49.- PRESTACIONES PARA PAGO DEL FUNERAL DEL SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. La Municipalidad pagará a los beneficiarios del trabajador fallecido, adicionalmente de las prestaciones que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Plan de Prestaciones del empleado Municipal y las establecidas en el literal "n" del artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal, un salario más para gastos funerarios, computando para ello, las bonificaciones y reajustes salariales, la cual se hará efectiva en un cincuenta por ciento (50%), al momento que las autoridades Municipales se enteren del fallecimiento del trabajador (a) y el resto conforme se convenga con los familiares. Dicha prestación únicamente se podrá hacer efectiva para el familiar o familiares designados como beneficiarios en el expediente personal, previa identificación respectiva. Además la Municipalidad se compromete a que en un plazo menor a cuarenta días hábiles, cancelará a la misma persona una compensación económica por tiempo de servicio del extrabajador, la cantidad equivalente a una indemnización completa por el tiempo de servicio, la cual se calculará de la misma forma como se tendría que calcular una indemnización por despido injustificado como la que establece el artículo 82 del Código de Trabajo.

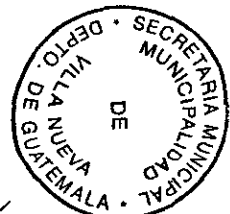
ARTICULO 50.- AYUDA PARA EL TRABAJADOR MUNICIPAL POR MUERTE DE FAMILIAR. La Municipalidad proporcionará al trabajador en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge o conviviente, hijos y abuelos, una ayuda por la cantidad de UN MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.1,500.00) este pago deberá hacerse en forma inmediata contra la presentación del certificado de defunción.

ARTÍCULO 51.- TRANSPORTE A LOS LUGARES DE TRABAJO. La Municipalidad proporcionará transporte gratuito de ida y vuelta a aquellos trabajadores que deban movilizar herramienta y/o materiales a los frentes de trabajo. En el caso de los trabajadores no contemplados en el párrafo anterior la Municipalidad proporcionará los pasajes y/o los medios de transporte que fueren necesarios.

La Municipalidad además se compromete a velar porque el servicio de transporte municipal se preste en forma adecuada y que las unidades a utilizar se encuentren en buenas condiciones de funcionamiento para seguridad de los usuarios.

ARTICULO 52.- IMPLEMENTOS DE USO PERSONAL PARA EL TRABAJO. La Municipalidad se compromete a proporcionar a los trabajadores, las herramientas e implementos necesarios para el desempeño habitual de las labores atinentes; como también todos aquellos enseres que ordena el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se entiende que los mismos serán de buena calidad para cada uno de los departamentos y dependencias y serán repuestos cuando se deterioren por el uso. Quienes usan el equipo e implementos descritos anteriormente, no serán considerados responsables por el deterioro normal, ni por el ocasionado por caso fortuito, o fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

ARTICULO 53.- VIATICOS, COMBUSTIBLE Y DEPRECIACION DE VEHICULOS. La Municipalidad pagará a todos aquellos trabajadores que por motivo de realizar trabajos o comisiones oficiales, fuera de las instalaciones de las oficinas o centros de trabajo de la institución, lo siguiente:





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 13
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

a) Viáticos: Para quienes utilizan transporte público, cien quetzales (Q.100.00) semanales; b) Combustible: Para quienes se transportan en motocicleta propiedad de la Municipalidad, el equivalente a cinco galones de gasolina superior, semanales; y,

c) Para quienes se transportan en vehículos propios para realizar su trabajo designado diariamente, además del combustible establecido en la literal anterior, cuatrocientos quetzales (Q.400.00) quetzales en concepto de depreciación del vehículo.

Para hacer efectivo el pago de depreciación y combustible el trabajador deberá contar con la autorización de la Alcaldía

ARTICULO 54.- AYUDA PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS. La Municipalidad proporcionará al Sindicato la cantidad de siete mil quinientos quetzales (Q.7,500.00) anuales, para organización de actividades deportivas y/o culturales, los cuales se deberán de entregar la última quincena de abril.

ARTÍCULO 55.- BONO DE ESTUDIO. La Municipalidad otorgará durante los primeros cinco días del mes de enero de cada año una bonificación escolar de TRESCIENTOS QUETZALES (Q.300.00) por trabajador. La ayuda se le proporcionará al momento que el trabajador presente la constancia de inscripción de su hijo (s) menor de dieciocho años en cualquier establecimiento educativo a partir del inicio de la educación pre primaria.

ARTICULO 56.- CONVIVIO INFANTIL NAVIDEÑO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES. La Municipalidad realizará cada año un convivio infantil navideño, para agasajar únicamente a los hijos de los trabajadores que tengan hasta doce años. El convivio se realizará dentro de los ocho días previos a la Navidad.

ARTICULO 57.- FIANZA POR ACCIDENTE DE TRANSITO. Cuando por consecuencia del desempeño de las labores, los trabajadores que conduzcan vehículos para la Municipalidad, sufran un accidente de tránsito y como consecuencia del mismo, los trabajadores, se vean privados de su libertad; la Municipalidad proporcionará la fianza correspondiente y se proporcionará en forma gratuita la asesoría legal pertinente. La municipalidad queda relegada de este compromiso en caso de que el trabajador se conduzca en estado de ebriedad, bajo el efecto de estupefacientes o que no porte licencia de conducir vigente.

ARTÍCULO 58.- CENTRO RECREATIVO. La Municipalidad se compromete a buscar un lugar para establecer un centro recreativo para los empleados municipales y sus familias.

CAPITULO V REGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 59.- A IGUAL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD, SALARIO IGUAL. A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y condiciones dentro y fuera de la Municipalidad, corresponderá igual salario, según la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y este Pacto Colectivo. La Municipalidad buscará la justicia salarial como un propósito

Call Center: 1531





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 14
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

institucional, para ello velará porque los puestos, responsabilidades, atribuciones y demás factores propios del trabajo realizado, sean equitativamente remunerados, buscando que las diferencias que se den, únicamente obedezcan a factores como experiencia y formación.

ARTÍCULO 60.- SALARIO MÍNIMO. Con relación al salario mínimo las partes convienen que el salario mínimo a devengar en la MUNICIPALIDAD será el decretado por el Gobierno Central y que afecte a los trabajadores no agrícolas.

CAPITULO VI

REGIMEN ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES Y SELECCIÓN DE NUEVO PERSONAL

ARTÍCULO 61.- DERECHO ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES. La Municipalidad reconoce a los trabajadores el derecho de ocupar las plazas mediante el sistema escalafonario, conforme las normas contenidas en este capítulo, con el fin de fomentar una fuerza laboral especializada, de ambiente armonioso, la seguridad en el trabajo y fundamentalmente dar a todos los trabajadores igualdad en las oportunidades para mejorar salarios, lograr la equidad, la justicia e incentivar la carrera administrativa. En consecuencia, las presentes normas escalafonarias, deben de constituir un método que asegure, mediante un buen sistema selectivo del personal, que las plazas nuevas o definitivas vacantes sean ocupadas por los trabajadores más idóneos, de acuerdo con las calidades, que determinen el derecho de ascenso.

ARTICULO 62.- DEFINICION DE PLAZAS VACANTES DEFINITIVAS, TEMPORALES Y/O EVENTUALES. Se establecen las siguientes definiciones sobre plazas vacantes definitivas, temporales y/o eventuales que se den en la Municipalidad:

a) Plazas vacantes definitivas: Son aquellas causadas por la ausencia de los titulares de las plazas, debido al ascenso, retiro u otra causa de terminación de los contratos de trabajo o relación laboral, estimando también para su ocupación como vacantes definitivas las plazas nuevas creadas por la Municipalidad, regidas por este capítulo y demás artículos del pacto que sean aplicables.

b) Plazas Temporales y/o eventuales: Son aquellas causadas por ausencia temporal mayores de 2 meses de los titulares en los puestos, debido a: ausentarse, licencias y/o permisos, enfermedad o cualquier causa análoga que tenga por efecto la suspensión, también temporal, de los contratos de trabajo, ya sea con o sin goce de salario o bien las que se produzcan por traslado de los trabajadores a otras plazas para cubrir sustituciones temporales de otros trabajadores u otra causa mencionada en este cuerpo legal. Estas plazas serán ocupadas por aquellos trabajadores a quienes corresponda por derecho escalafonario según el presente pacto, en todo caso el sustituto devengará el salario correspondiente a la plaza vacante temporalmente si este fuera mayor al que devenga, de lo contrario continuará devengando su salario original. Tampoco podrá exigirse a un trabajador el cumplimiento de tareas ajenas a la plaza ocupada.



Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 15
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

c) Los cargos ocupados por interinato tendrán una duración máxima de doce meses, luego de dicho plazo se evaluará el desempeño y se tomarán las decisiones administrativas que correspondan.

d) Al momento de que un trabajador deje de cubrir el cargo de interino, regresará a su anterior puesto de trabajo, con las condiciones que corresponden al cargo al que regresa.

ARTICULO 63.- FACTORES DETERMINANTES DEL DERECHO DE ASCENSO.

Se tendrán en cuenta, por las partes, como factores determinantes en el derecho de ascenso, los siguientes:

- a) Capacidad.
- b) Eficiencia.
- c) Antigüedad.
- d) Proximidad al cargo.

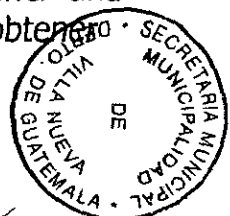
ARTÍCULO 64.- DEFINICION DE FACTORES. Para los efectos del artículo anterior establecemos las siguientes definiciones, respecto de los factores enumerados allí:

- a) Capacidad: Es el conocimiento de las funciones de la plaza en cuestión, que da a los trabajadores la aptitud necesaria para comprender la forma en que ha de desenvolverse satisfactoriamente.
- b) Eficiencia: Es la mayor o menor habilidad material o práctica, que para desempeñar sus labores, tiene en particular cada trabajador.
- c) Antigüedad: Es el tiempo que el trabajador ha laborado ininterrumpidamente al servicio de la Municipalidad.
- d) Proximidad al cargo: Se hará mediante el análisis de las actividades que correspondan a las plazas de los trabajadores aspirantes y las propias de la plaza que quede vacante. En el anterior sentido el aspirante tendrá derecho prioritario si la plaza corresponde al mismo departamento y en todo caso los trabajadores Municipales tendrán prioridades sobre personas que no lo sean.

ARTÍCULO 65.- VALORACION DE FACTORES. Queda establecido el siguiente sistema de evaluación de los factores que determinen el derecho de ascenso:

- a) Capacidad y eficiencia: La valoración de capacidad y eficiencia se hará mediante exámenes teóricos y prácticos, que traten sobre las actividades propias de la plaza a la cual se aspira.
- b) Antigüedad: La valoración de la antigüedad se hará mediante el estudio comparativo de los contratos de trabajo.
- c) Proximidad al cargo: Se hará de la manera que dicta el artículo anterior en su literal d) y teniendo a la vista el organigrama correspondiente, si lo hubiere.
- d) Sistema de puntuación: La correcta valoración de los factores se llevará a cabo mediante el siguiente sistema de puntuación:
 - 1) Capacidad de 0 a 35 puntos.
 - 2) Eficiencia de 0 a 25 puntos.
 - 3) Antigüedad de 0 a 15 puntos.
 - 4) Proximidad al cargo de 0 a 25 puntos.

ARTÍCULO 66.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS. Para obtener una plaza se requiere una calificación no menor de setenta (70) puntos. Para obtener





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 16
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

el punteo de los aspirantes se seguirá el siguiente procedimiento: al que posea mayor antigüedad, se le asignará automáticamente el mayor punteo establecido en el artículo respectivo y se irá restando un punto a cada participante por cada año menos que tenga de trabajar en la Municipalidad; la proximidad al cargo, la eficiencia y la capacidad serán calificados por la Junta Mixta respectiva.

ARTÍCULO 67.- SELECCIÓN Y PROMOCION DE PERSONAL. El procedimiento se regirá por las disposiciones siguientes:

a) Emisión de boletín: al momento de decidirse llenar un plaza nueva vacante definitiva, deberá llenarse mediante el procedimiento escalafonario, el Sindicato será notificado por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes de ocurrida tal circunstancia, y en el mismo día de manera siguiente a todos los trabajadores municipales, mediante boletín que se colocará en la Municipalidad en las estafetas informativas.

b) Presentación de solicitudes: Aquellos trabajadores que consideren tener las condiciones necesarias para poder optar a la plaza especificada en el boletín, podrán formular su solicitud ante la dependencia correspondiente de la Municipalidad, dentro de los cinco días siguientes a la convocatoria publicada en las estafetas. Si la solicitud se hiciera en forma verbal, la Municipalidad proporcionará constancia escrita de lo mismo al solicitante.

c) Después de cinco días siguientes a la fecha en que haya vencido el tiempo señalado para recibir solicitudes, la Municipalidad cumplirá con los requisitos indicados en el artículo anterior; la Junta Mixta calificadora realizará los exámenes teóricos y prácticos correspondientes, observará la valoración de los factores, formular las calificaciones parciales y finales y notificará en el transcurso del mismo día a los participantes los puntos obtenidos por cada uno, en cada uno de los factores que determinen el derecho de ascenso, así como la resolución que designe al adjudicatario de la plaza en forma definitiva.

d) A la falta de solicitudes para optar a la plaza se procederá así: la Municipalidad cumple con lo establecido por el inciso a) de este artículo y transcurridos los cinco días para la presentación de solicitudes, sin que ningún trabajador opte por la plaza, o si como resultado de los exámenes teóricos y prácticos; si ninguno de los solicitantes llenó los requisitos necesarios, la Municipalidad decidirá que personas ajenas a la entidad llenarán las vacantes en cuestión, previo a llenar los requisitos correspondientes. Se entiende que para los efectos de esta última disposición el Sindicato podrá proponer a los candidatos que considere convenientes dentro de los cinco días hábiles siguientes.

e) La Municipalidad y el Sindicato procederá a integrar la **JUNTA MIXTA** calificadora para efectuar los exámenes teóricos y prácticos, la valoración de las calidades y demás atribuciones comprendidas en el inciso c) de este artículo. Sustentados los exámenes correspondientes se procederá a adjudicar la plaza en cuestión al aspirante ganador, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de las notas obtenidas.

f) Si fuera el caso que las plazas vacantes definitivas dieran lugar a promoción de personal, se declarará en este caso, vacante la plaza del promovido.

Call Center: 1531





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 17
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

ARTÍCULO 68.- INVIOABILIDAD DE LOS DERECHOS ESCALAFONARIOS.

Se entiende que no podrán ser violados los derechos escalafonarios de ningún trabajador.

ARTÍCULO 69.- COMISION EVALUADORA. Esta comisión evaluadora estará integrada por dos representantes de la Administración Municipal y dos representantes de los trabajadores, los cuales estarán designados por el Comité Ejecutivo del Sindicato, del cual serán miembros y delegados si este lo considera conveniente para algún caso. La función de la Comisión Evaluadora consistirá en realizar los exámenes teóricos y prácticos correspondientes a los aspirantes a las plazas vacantes; efectuar valoración de los factores determinados para el caso, realizar la calificación final y trasladar el resultado al Alcalde Municipal para que haga la correspondiente adjudicación y ordene a quien corresponda elabore el acuerdo respectivo, para que el ganador de la evaluación obtenga la plaza en cuestión. Se exceptúan de este procedimiento, el Secretario Municipal, Tesorero Municipal, el Auditor, Gerente Municipal, Jefe de la Policía Municipal, Coordinador de Comunicación Social, Director Financiero, Juez de Asuntos Municipales, Asesores y Directores. La Municipalidad informará al trabajador y al Sindicato, con la debida anticipación, el día, la hora y lugar de los exámenes a efecto de que los representantes sindicales puedan cumplir con su cometido en la junta, sin menoscabo de sus salarios correspondientes.

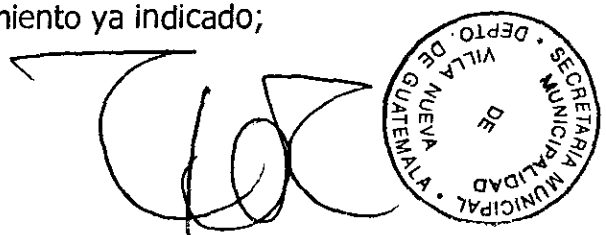
ARTICULO 70.- CONTENIDO DEL BOLETIN. El boletín a que se refiere el artículo sesenta y siete (67) en su inciso a) deberá contener:

- a) Designación de la plaza, ya sea nueva o vacante definitiva;
- b) Departamento a que pertenece la plaza;
- c) Actividades fundamentales que corresponden a la plaza;
- d) Salario correspondiente a la plaza;
- e) Condiciones para el desempeño de las labores correspondiente;
- f) Todo dato adicional que se presuma necesario para la información de los interesados.

Se entiende por actividades que corresponden a la plaza a aquellas funciones necesarias para el desempeño de la misma en el entendido de que a ningún trabajador se le asignará tareas adicionales de ninguna índole, por ello si hubiere inconformidad al respecto por parte de algún interesado, deberá arreglarse de común acuerdo entre la Municipalidad y el Sindicato en una Junta Mixta. Los boletines se colocarán en lugares visibles a los trabajadores, en la misma fecha de emisión, a parte de tres ejemplares que la Municipalidad entregará al Sindicato.

ARTICULO 71.- DISPOSICIONES ESCALAFONARIAS FINALES.

- a) Para computar los plazos establecidos en el presente capítulo se tomarán en cuenta únicamente los días hábiles de la Municipalidad.
- b) El hecho de ocupar interinamente una plaza no implica perder el derecho a regresar a su plaza, al desaparecer el motivo de su interinato.
- c) Toda promoción de trabajadores a plazas nuevas, vacantes o de cualquier índole, sin llenar los requisitos establecidos en el presente capítulo es completamente nula y de consiguiente deberá dejarse sin efecto inmediatamente, procediéndose a adjudicarse al tenor del procedimiento ya indicado;





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 18
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

d) Se entiende que todo trabajador al ocupar una plaza, devengará en ella el salario que a esta corresponda y que en ningún caso recibirá un salario menor al que devenga normalmente; y,

e) En todo proceso en el cual se otorgue una plaza aplicando el régimen escalafonario, el trabajador tendrá el derecho de mantener el renglón presupuestario, si este fuere 011, o acceder a ese si la plaza adquirida ya esta presupuesta en ese renglón.

ARTÍCULO 72.- SUSTITUCIONES TEMPORALES. Cuando el trabajador deje de asistir temporalmente a sus labores por cualquier causa, se llenará la vacante si fuere necesario siguiendo los principios escalafonarios establecidos en lo que fueren aplicables. En ningún caso se le darán al sustituto más atribuciones que las correspondientes a la plaza

ARTÍCULO 73.- FICHA DEL TRABAJADOR. La Municipalidad se compromete a crear una ficha personal del trabajador en la que además de sus datos personales de identificación, se consignara el número que componen su familia y/o dependientes, así como sus nombres y el nombre de la persona o personas a quienes el trabajador designa como beneficiarios para el caso de que fallezca.

CAPITULO VII

PREVENCIÓN, TRATAMIENTO DE CONFLICTOS E IMPOSICION DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DE SUS PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 74.- ARREGLO DIRECTO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTOS. Las partes se comprometen a discutir en la vía directa, con el afán de dar solución a los conflictos de orden individual o colectivo que se den como motivo del trabajador y buscar los mecanismos adecuados para su solución. Para los efectos del presente artículo, las partes estarán limitadas únicamente por lo que al respecto manda la ley. Por esta vía podrá llegarse a entendidos que superen incluso el contenido de las leyes vigentes, el contenido del presente pacto o costumbres que se observen dentro de la Municipalidad.

ARTÍCULO 75.- JUNTA MIXTA. Con el objeto de contar con un mecanismo que pueda hacer posible el estricto cumplimiento del artículo anterior, las partes convienen en constituir la Junta Mixta que estará integrada por: tres representantes titulares y tres suplentes por parte de los trabajadores quienes serán miembros del Comité Ejecutivo y/o Consejo Consultivo; tres representantes titulares y tres suplentes de la Municipalidad, quienes serán nombrados por la misma. En caso de ausencia de algunos de los titulares, los suplentes ejercerán sus funciones. Los nombres de sus representantes se los darán a conocer las partes recíprocamente dentro de los tres días siguientes a las respectivas designaciones y en todo caso el plazo no podrá ser mayor de cinco días después de la firma del presente pacto. La Junta Mixta se regirá por las normas siguientes:

a) El objeto de la Junta Mixta, es el de armonizar las relaciones entre la Municipalidad y los trabajadores, tomando como base los principios de equidad y Justicia Social. Igualmente estudiará aquellos asuntos concretos capaces de producir desacuerdos en futuro cercano o a mediano plazo, aportando los mejores medios para prevenir su complicación.





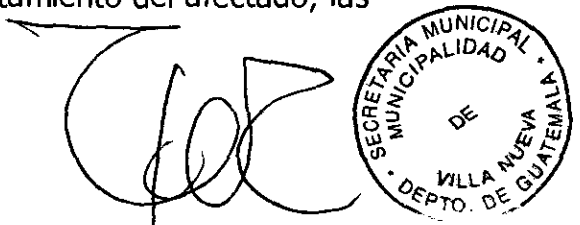
Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 19
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

- b) Aquellos asuntos que se sometan a la consideración de la Junta Mixta, deberán resolverse dentro de los tres días hábiles siguientes al de su conocimiento, plazo que se podrá ampliar de mutuo acuerdo entre las partes.
- c) La Junta Mixta se reunirá en caso necesario a petición de cualquiera de las partes, se reunirán en cualquier momento, dichas reuniones se llevarán a cabo en las instalaciones de la Municipalidad.
- d) Los delegados de ambas partes entregarán con un mínimo de dos días hábiles de anticipación la agenda que contenga los puntos a tratar en la reunión. Se exceptúan los casos de urgencia en que la agenda se presentará incluso en el momento de la reunión si fuere necesario.
- e) Los acuerdos que se tomen en Junta Mixta, se harán constar por escrito en acta suscrita por sus miembros y en dos ejemplares, uno para cada una de las partes. Los trabajadores afectados directamente podrán solicitar copia del acta en que tengan interés, según lo anterior.
- f) El contenido de este capítulo y artículo en nada menoscaba el derecho de los trabajadores a recurrir a los órganos jurisdiccionales correspondientes, para someter a su consideración el asunto.
- g) Las facultades de cada uno de los miembros deberán ser plenos a fin de resolver en definitiva los asuntos sometidos a su consideración, en el entendido de que se comprometerán con sus representados (La Municipalidad y los trabajadores), siempre y cuando actúen en calidad de miembros de la Junta Mixta y con la representatividad reconocida conforme lo manda el Pacto.
- h) En caso que la Municipalidad considere la posibilidad de dejar de renovar un contrato, de cancelar directamente un contrato, de cesar de cualquier forma a uno o varios trabajadores/as, deberá de convocar a la mayor brevedad posible a los directivos del Sindicato para que conozcan las causas que motivan la medida y en todo caso puedan interceder a favor de los trabajadores de que se trate.

ARTICULO 76.- PROCEDIMIENTO INICIAL PARA LA PREVENCION Y/O SOLUCION DE CONFLICTOS. Para los efectos del presente artículo, se señala el presente procedimiento: A) Inicialmente, el trabajador y el representante del Sindicato acudirán ante el jefe inmediato del trabajador o trabajadores afectados para el tratamiento de aquellos problemas menores o mayores que se den en un lugar específico de trabajo, quienes tendrán amplias facultades para resolverlos, sin embargo, si por alguna razón no se llegará a un entendido en dicha instancia, se acudirá al jefe superior de aquel, incluyendo el Alcalde si fuere preciso. Y, B) No obstante lo anterior, si el problema persistiere se someterá al conocimiento de la Junta Mixta a la brevedad posible tomando en cuenta la gravedad del asunto. En todo momento en que surja un conflicto individual o colectivo, de inmediato se avisará al Sindicato para que intervenga en representación de los Trabajadores.

ARTICULO 77.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS. Para imponer medias disciplinarias y sanciones, la Municipalidad tomará en cuenta las cualidades de los trabajadores afectados por las mismas, tales como: Su habilidad, eficiencia, iniciativa, honradez, antigüedad y además característica que indiquen el buen comportamiento del afectado; las





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 20
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

cuales serán en todo caso atenuantes a su favor a la hora de emitir el fallo final, este procedimiento se rige por las siguientes disposiciones:

- a) Se aplicarán llamadas de atención verbales en privado, de forma comedida y respetuosa, en todos los casos de faltas leves. Se entiende como falta leve aquella en la que no medien la intención o la premeditación y que no lleve perjuicio grave para las personas que usen los servicios que presta como empleado municipal o las que laboren en la Municipalidad, sus bienes o los servicios que preste a la misma. Dejando constancia de la misma por escrito, de la cual se hará llegar una copia al Sindicato.
- b) La amonestación por escrito, se aplicará cuando la falta cometida conlleve indicios de intencionalidad, premeditación, notoria irresponsabilidad, irrespeto, desobediencia de órdenes directas, que el daño causado sea mayor o en caso de reincidencia de faltas leves por tercera vez en un mismo mes calendario.
- c) La suspensión de la relación laboral procederá después de haber amonestado por escrito al trabajador, dos (2) veces en un mismo mes calendario, la cual podrá ser de uno a cinco días como máximo, depende de la calificación que le de a la falta por parte de la Junta Mixta. Previo a decretar una suspensión sin goce de salario, la Municipalidad dará audiencia por un plazo de tres días al trabajador afectado y al Sindicato durante la cual el trabajador tendrá derecho a solicitar la intervención de la Junta Mixta la que lo atenderá de inmediato y realizará todas las diligencias y pruebas para establecer la veracidad o falsedad de los hechos.
- d) El mismo procedimiento e igual derecho tendrán los trabajadores afectados en los casos de despido acordado por la imputación de faltas durante la relación laboral, con la única variante de que la Junta Mixta se reunirá para conocer el asunto e intervenir, aún y cuando no lo hubiere solicitado el trabajador. Si la resolución de la Junta Mixta resultará favorable al trabajador afectado, la sanción que hubiere sido impuesta quedará sin efecto alguno y este volverá a su trabajo sin perjuicio de su derecho a percibir su salario correspondiente a los días laborados y no laborados por la sanción injusta y así para quienes tenían igual remuneración al momento que el afectado fuere despedido, si hubiere habido mejoras salariales, a éste deberán de aplicarse al momento de su reinstalación, pagándole las ya entregadas a los demás.
- e) Si por otra parte se tratará de una amonestación escrita el trabajador tendrá derecho a que la (s) carta (s) sea (n) desechada (s) del expediente que se trate, luego de agotado el procedimiento ante la Junta Mixta como se establece en la literal c) de este artículo.
- f) Todos los trabajadores así como el Sindicato, tiene derecho a revisar los expedientes u hojas de servicios, cuantas veces sean necesarias, sin embargo se entiende que un trabajador individualmente únicamente puede ver su propio expediente y hoja de servicio; y, los representantes del Sindicato tendrán derecho a ver cualquier hoja que deseen de los afiliados y en el caso de los no afiliados, los representantes del sindicato podrán revisar las hojas de servicio o expedientes, si para el efecto son requeridos por los afectados, la solicitud se formulará de manera verbal, la cual será atendida sin excepción alguna.





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 21
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

g) Finalmente los afectados están en libertad de concurrir ante la autoridad administrativa o jurisdiccional que considere conveniente, si no están conformes con la resolución de la Junta Mixta; por lo que las partes convienen en este caso aceptar la decisión del trabajador y la cual será respetada por la Junta Mixta.

ARTICULO 78.- AVISO AL SINDICATO SOBRE LAS LLAMADAS DE ATENCIÓN. La Municipalidad dará aviso al Sindicato, cuando se le haga una amonestación por escrito a un trabajador, a fin que este se entere de la situación y pueda intervenir directamente según el procedimiento indicado al respecto en este Capítulo.

ARTICULO 79.- SANCIONES A JEFES, SUPERIORES Y ALTOS FUNCIONARIOS POR MALOS TRATOS A TRABAJADORES. En caso de que un jefe, superior o alto funcionario de la Municipalidad violare las prohibiciones contenidas en el artículo diez (10) de este pacto en lo que se refiere al respeto mutuo será sancionado por la mencionada ilegalidad, de conformidad con lo preceptuado en el presente capítulo, acerca de la imposición de medidas disciplinarias y sanciones, que pueda ir desde una llamada de atención verbal hasta la terminación de contrato de trabajo, según la persona y el cargo que desempeñe.

ARTÍCULO 80.- PLAZO PARA AMONESTACIONES Y/O SANCIONES. Las amonestaciones y cualquiera otra medida disciplinaria regulada por el presente pacto, se principiarán a tomar en cuenta a partir de la fecha en que comience a regir el mismo.

ARTÍCULO 81.- VALIDEZ DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS. La aplicación de las medidas disciplinarias contenidas en este capítulo sin llenar los requisitos establecidos, se considerarán como violación al Pacto, por lo que serán nulas de pleno Derecho. En caso de que se hubiere ocasionado algún daño o perjuicio al trabajador como consecuencia de la medida aplicada y agotado el procedimiento indicado en este capítulo, el trabajador tendrá el derecho de acudir al órgano jurisdiccional competente para ejercer la acción legal que considere conveniente; si el órgano jurisdiccional declara con lugar la petición del trabajador, la Municipalidad quedará obligada a resarcir el daño y/o perjuicio causado, dentro del plazo que fije el Juez respectivo.

ARTÍCULO 82.- EFECTOS DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS. La imposición de las medidas disciplinarias contempladas en este Pacto, no tienen más consecuencia que las que se derivan de su aplicación y por lo tanto no implica la pérdida de los derechos otorgados por la ley y el presente Pacto.

CAPITULO VIII.

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 83.- SERVICIO SANITARIOS. La Municipalidad se compromete a implementar servicios sanitarios en todos aquellos lugares de trabajo que estén fuera del edificio que ocupa la Municipalidad, así como a mejorar y mantener en buen funcionamiento los ya existentes en el edificio mencionado.

ARTÍCULO 84.- NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE. Las normas de seguridad e higiene tienen como objeto evitar los riesgos a enfermedades,





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 22
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

accidentes y todas las demás circunstancias que pongan en riesgo la integridad física y psíquica de los trabajadores, en la Municipalidad o en cualquier centro de trabajo o lugar en donde el trabajador realice sus actividades laborales. Los riesgos anteriormente dichos, a la salud y bienestar de los trabajadores se prevendrán mediante la observación de la reglamentación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sobre el particular, tanto los trabajadores a través del Sindicato como la Municipalidad, colaborarán para alcanzar los fines descritos.

ARTÍCULO 85.- PREVENCIÓN DE ACCIDENTE. La Municipalidad y los trabajadores, velarán constantemente por evitar los accidentes de trabajo, para cuyo efecto se tomarán las medidas pertinentes que permitan alcanzar dicho fin. Por lo anterior, las partes convienen en conformar una Comisión de Seguridad e Higiene y con ello cumplir con lo que se preceptúa en el presente pacto y apejándose a lo que regulan los artículos cuarenta y cinco (45) al cincuenta y tres (53), contenidos en el Reglamento sobre Protección relativa a accidentes en General del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTÍCULO 86.- TRANSPORTE PARA ENFERMOS Y/O ACCIDENTES. La Municipalidad se compromete a mantener y garantizar el transporte de aquellos trabajadores que sufran de quebrantos de salud o hayan sufrido un accidente en horas de labores y que como en consecuencia de ello amerite su traslado a un centro hospitalario de asistencia pública o bien al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTÍCULO 87.- BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS. La Municipalidad mantendrá un botiquín de primeros auxilios en el edificio Municipal y centros de trabajo, el cual contendrá los medicamentos básicos necesarios y de buena calidad para prestar los primeros auxilios a un enfermo o accidentado. Tales medicamentos serán los que recomiende el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para equipar botiquines. La Municipalidad mantendrá control sobre el contenido del botiquín, a fin de garantizar la existencia permanente de los medicamentos y serán proporcionados en forma gratuita a los trabajadores.

ARTÍCULO 88.- ADIESTRAMIENTO EN PRIMEROS AUXILIOS. La Municipalidad se compromete a adiestrar a no menos de una persona en cada centro de trabajo o departamento, en la prestación de primeros auxilios para atender caso de emergencia, a fin de hacer efectivo el contenido del presente artículo y capítulo, lo cual será financiado en su totalidad por la Municipalidad, en el entendido que se hará en horas de labores y con goce de salario.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 89.- VIOLACIONES AL PACTO. Todos los actos y estipulaciones ejecutados por las partes, en contravención a las disposiciones del presente pacto colectivo son nulos y por lo tanto no surtirán efectos jurídicos. Dichos actos y estipulaciones, no obligan a la partes, y de ellas no podrán derivarse consecuencias de ninguna clase, quedando en libertad el que se considere

Call Center: 1531





Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 23
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

afectado de acudir y accionar ante los órganos jurisdiccionales de trabajo para lograr el resarcimiento del daño causado.

ARTÍCULO 90.- IMPRESIÓN DEL PACTO. La Municipalidad se compromete a imprimir la cantidad de quinientos (500) ejemplares del Pacto, dándole trescientos cincuenta (350) al Sindicato para que sean entregados a los trabajadores. La entrega de los ejemplares impresos se hará en un plazo máximo de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que sea aprobado por el ministerio de Trabajo y Previsión Social, queda entendido que ese gasto lo realizará la Municipalidad en un cien por ciento.

ARTÍCULO 91.- El presente pacto sufrirá inmediata atención y cumplimiento tanto por la Municipalidad como por el Sindicato y solo en las obras que aquí se mencionan se darán treinta (30) días hábiles para su cumplimiento.

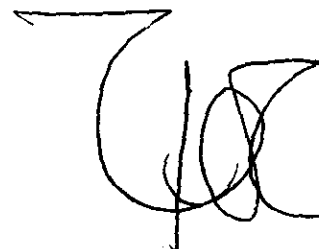

ARTÍCULO 92.- GASTOS DE NEGOCIACIÓN. La Municipalidad conviene en proporcionar al Sindicato la cantidad de CUARENTA MIL QUETZALES (Q.40,000.00) para sufragar los gastos de negociación. Dicha cantidad será entregada a los diez días de firmado el presente Pacto Colectivo.

II) Se aprueba la transferencia presupuestaria para darle cumplimiento al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Municipalidad de Villa Nueva para el Ejercicio Fiscal 2013, siguiente:

TRANSFERENCIA PRESUPUESTARIA, PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA NUEVA PARA EL EJERCICIO 2013

Del Programa, Proyecto Renglón y Actividad

											DEBITO
Programa	Sub-Programa	Proyecto	Actividad	Obra	Renglón	Nombre del Renglón	Financiamiento	Organismo Financiado	Específico		Monto en Quetzales
01	000	000	005	000	413	Indemnizaciones al personal	31	0151	0002		800,000.00
01	000	000	005	000	413	Indemnizaciones al personal	31	0151	0001		582,500.00
											<u>1,382,500.00</u>



Municipalidad de Villa Nueva

Hoja No. 24
Punto: 5º.
Acta: 3,397-2013

Al Programa, Proyecto Renglón y Actividad

CREDITO

Programa	Sub-Programa	Proyecto	Actividad	Obra	Renglón	Nombre del Renglón	Fuente de Financiamiento	Organismo Financiador	Específico	Monto en Quetzales
01	000	000	005	000	013	Complemento por antigüedad personal permanente	31	0151	0002	302,400.00
01	000	000	005	000	025	Complementos por antigüedad personal temporal	31	0151	0002	497,600.00
01	000	000	005	000	025	Complementos por antigüedad personal temporal	31	0151	0001	149,200.00
01	000	000	005	000	032	Complemento por antigüedad al personal por jornal	31	0151	0001	220,800.00
01	000	000	005	000	411	Ayuda para funerales	31	0151	0001	175,000.00
01	000	000	005	000	422	Jubilaciones y/o retiros	31	0151	0001	37,500.00
<u>1,382,500.00</u>										

III) Se faculta a la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal para que pueda realizar todas las operaciones contables, financieras y presupuestarias que sean necesarias para el registro de la transferencia autorizada, en el presupuesto vigente; **IV)** Certifíquese."

Y, para remitir a donde corresponde se certifica el presente punto de acta en Villa Nueva el ocho de abril del año dos mil trece.

LIC. RICARDO ANTONIO CORDOVA ZEPEDA
SECRETARIO MUNICIPAL

