

EN EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE LO ECONÓMICO COACTIVO DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, COBÁN VEINTE DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE. Nos reunimos todos los miembros del Tribunal de conciliación y las delegaciones de ambas partes para suscribir el siguiente:

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Las partes. Las partes para los efectos legales y contenidos del presente Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo son las siguientes:

- a) MUNICIPALIDAD DE COBÁN del municipio de Cobán, Alta Verapaz, quien en lo sucesivo se denominará "La Municipalidad".
- b) SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE COBÁN, Departamento de Alta Verapaz. Integrado por los trabajadores afiliados al mismo, que en lo sucesivo se denominará "El Sindicato".

Artículo 2. Representantes de las partes. La representación de las partes del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se rige por las disposiciones siguientes:

- a) REPRESENTANTES DE LA MUNICIPALIDAD: son representantes de la Municipalidad: el Alcalde o quien en su ausencia temporal o definitiva lo sustituya, según lo establecido en el ordenamiento jurídico, podrán designar expresamente a síndicos, concejales o mandatarios específicos para que representen a la Municipalidad, en consecuencia, en las relaciones laborales con los trabajadores y/o con el Sindicato, serán los representantes con quienes se discutirá o dialogará cualquier conflicto o controversia de orden individual o colectivo que se suscriba entre la Municipalidad y los trabajadores o entre la Municipalidad y el Sindicato.
- b) REPRESENTANTES DEL SINDICATO: Los representantes legales del Sindicato son el conjunto de los miembros del Comité Ejecutivo inscritos en el registro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso con duración limitada.
- c) FACULTADES DE LAS PARTES: Los representantes de las partes tendrán facultades legales para dialogar asuntos laborales planteados en la vía administrativa o directa.

Artículo 3. Propósito del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Es el de regular las relaciones laborales y el de fomentar los intereses mutuos de las partes, con el objetivo de obtener la eficiencia en el trabajo, la seguridad, estabilidad y el bienestar de los trabajadores. La Municipalidad y el Sindicato reconocen que, teniendo intereses comunes, sus relaciones deben regularse sobre la base de los

principios de amistad y de respeto de la dignidad humana, que den el marco laboral para una operación segura, económica y eficiente en la prestación de los servicios que la comuna y sus trabajadores deben prestar a la población. En virtud de lo anterior, ambas partes se comprometen a que la resolución de los problemas laborales sea a través del diálogo basados en la normativa jurídica vigente en el país.

Artículo 4. Ley Profesional. El presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene carácter de Ley Profesional entre la Municipalidad y sus trabajadores.

Artículo 5. Respeto mutuo. Las partes se comprometen respeto mutuo en las relaciones laborales diarias. De lo contrario al existir falta de respeto entre ambas o de cualquiera de las vías previamente comprobada, se procederá con las medidas disciplinarias que establece el artículo 57 de la Ley de Servicio Municipal vigente, el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de la Municipalidad.

Artículo 6. Condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo se mantendrán estables, entendiéndose que, el personal municipal debe estar disponible para cubrir las áreas en las que fueran necesarias la prestación de los servicios para cubrir la demanda de la población, siempre y cuando no se menoscabe la dignidad del trabajador. Lo cual podrá resolver el órgano jurisdiccional.

Artículo 7. No discriminación. La Municipalidad conviene en no hacer ninguna clase de discriminación entre todos los trabajadores municipales. El Sindicato de igual manera se compromete a evitar toda clase de discriminación hacia las autoridades, funcionarios y demás empleados municipales.

Artículo 8. Correspondencia entre las partes. Las partes se comprometen a mantener la comunicación necesaria por las vías y tiempos que establece la Legislación vigente, cumpliendo con los procedimientos respectivos.

Artículo 9. Derechos adquiridos. Todos los derechos adquiridos y establecidos a favor de los trabajadores municipales en pactos o convenios colectivos de trabajo, regulaciones de personal, cualquier otra disposición legal, costumbres adquiridas o establecidas en ésta Municipalidad, que no se encuentren reguladas en forma superior en este Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo quedan vigentes, los cuales no podrán tergiversarse, limitarse, disminuirse o suprimirse.

Artículo 10. Aplicación de la norma más favorable. Si al entrar en vigencia el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o durante la vigencia del mismo, se emitiesen leyes o disposiciones legales, internas o externas aplicables en la Municipalidad, estableciéndose en ellas condiciones superiores o más favorables para los trabajadores, éstas modificarán las contenidas en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Asimismo, si se emitiese reformas legales o nuevas leyes que disminuyan, tergiversen o restrinjan los derechos y beneficios en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, serán las disposiciones de éste las que prevalezcan.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Artículo 11. Fuentes supletorias. Los aspectos o casos no previstos en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se resolverán de acuerdo en su orden, con la Constitución Política de la República de Guatemala, Código Municipal, Ley de Servicio Municipal, Código de Trabajo, Reglamento Interno de la Municipalidad y leyes comunes.

CAPITULO II DEL SINDICATO



Artículo 12. Reconocimiento del Sindicato. La Municipalidad reconoce al Sindicato como legítimo representante de los derechos e intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores afiliados y se compromete a tratar con los personeros de éste, los asuntos de orden individual o colectivo que puedan surgir con motivo de la prestación del servicio.

Artículo 13. Derecho de sindicalización. La Municipalidad respetará el derecho de libre sindicalización y del ejercicio de los demás derechos sindicales de sus trabajadores, sin tomar represalias en contra de los miembros del Sindicato o por haber pertenecido al mismo.

Artículo 14. Derecho de inamovilidad. La Municipalidad conviene en que los miembros del Comité Ejecutivo gocen del derecho de inamovilidad en el trabajo, de acuerdo a como lo establece el artículo 223, literal d) del Código de Trabajo, Decreto número 1441.

Artículo 15. Licencias para directivos sindicales. La Municipalidad conviene en conceder licencias con goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo de acuerdo a como lo establece el artículo 61 literal ñ, numeral 6 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, mismos que no serán acumulables y que se realice la respectiva gestión de solicitud de permiso para actividades sindicales. En caso de que se necesite un tiempo mayor se deberá solicitar el debido permiso a donde corresponde.

Artículo 16. Licencias de capacitación para miembros del Comité Ejecutivo. Adicionalmente, la Municipalidad conviene en conceder licencia de ocho (8) horas al mes con goce de salario para los miembros del Comité Ejecutivo, mismas que podrán gozar en un mismo día (las ocho horas) o cuatro (4) horas cada quince días para hacer un total de ocho (8) horas al mes, las mismas no son acumulables y son únicamente para asistir a capacitaciones y formación sindical.

Los miembros del Comité Ejecutivo solicitarán esta licencia con tres (3) días de anticipación, debiendo comprobar previa o posteriormente el uso de las mismas.

En caso de no poder asistir algún miembro del Comité Ejecutivo, podrá designarse a una persona miembro del Sindicato para que lo represente, debiendo igualmente solicitar el permiso correspondiente.

Artículo 17. Sede sindical. La Municipalidad proporcionará un local adecuado a través de un convenio de administración y que cuente con los servicios básicos, respetando el reglamento interno y que utilice exclusivamente para el Sindicato.

Artículo 18. Descuento de cuotas sindicales. La Municipalidad conviene en deducir del salario de los trabajadores afiliados al Sindicato, las cuotas ordinarias establecidas en los estatutos y las cuotas extraordinarias que sean acordadas por la asamblea general de la organización sindical, para lo cual el sindicato proporcionará la lista o padrón oficial de sus afiliados con diez (10) días previos a cada quincena. Queda entendido que el descuento de cuotas ordinarias y extraordinarias se realizará por quincena o por mes, según corresponda.

La Municipalidad hará entrega de lo retenido por cuota sindical al Sindicato dentro los 5 días posteriores de haber realizado el pago de salario.

El sindicato deberá informar con diez (10) días previos a cada quincena, toda modificación, nuevas afiliaciones o deserciones del Sindicato, para efectos de éste artículo.

CAPÍTULO III JUNTA MIXTA

Artículo 19. Prevención de conflictos. Se creará una Junta Mixta, que estará integrada por dos representantes del Concejo Municipal y dos por parte del Sindicato, los cuales buscarán mediación y conciliación toda situación de trabajo que se someta a su conocimiento, para tal efecto dicha Junta se reunirá cuando el caso lo amerite.

Artículo 20. Jornadas de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo no podrá excederse de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas a la semana.

Trabajo diurno es el que se ejecutará entre las seis (6) y las dieciocho (18) horas de un mismo día.

La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis (6) horas diarias, ni excederse de un total de treinta y seis (36) horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no podrá ser mayor de siete (7) horas diarias ni excederse de un total de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo por la atención al usuario o resguardo de edificios e instalaciones municipales, tendrán una jornada laboral que no exceda de doce (12) horas diarias.

Las horas establecidas podrán ser distribuidas mediante un programa laboral de acuerdo a la prestación del servicio a la población, para no desatender los servicios municipales.

Artículo 21. Horario de ingreso y egreso al trabajo. Los horarios de cada jornada laboral serán de acuerdo a las necesidades de la prestación de servicios a la población evitando desatender los mismos, de acuerdo al artículo que antecede.

Artículo 22. Reloj de control de asistencia laboral. La Municipalidad colocará en el Edificio Municipal, a más tardar en un plazo de tres meses contados a partir de la firma del presente Pacto de Condiciones de Trabajo, un reloj de control de asistencia de ingreso a la jornada laboral, egreso e ingreso de hora de almuerzo, y egreso al finalizar su jornada laboral, en el cual los empleados municipales y miembros del Sindicato deberán reportarse diariamente de acuerdo a su programa laboral.

Artículo 23. Tiempo extraordinario. La Municipalidad conviene en que todo trabajo efectivo necesario y requerido que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan en el artículo 21 de éste Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, serán tomadas como horas extraordinarias y cada hora extraordinaria será remunerada con un cincuenta por ciento más del salario establecido, siempre y cuando exista un reporte avalado por su jefe inmediato de conformidad al formulario respectivo

Artículo 24. Descanso semanal. Todo trabajador Municipal tendrá dos (2) días de descanso remunerados después de una jornada semanal ordinaria de trabajo.



Artículo 25. Licencias y/o permisos con goce de salario. La Municipalidad conviene en conceder permiso con goce de salario en los casos siguientes:

- a) Cinco (5) días hábiles por fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijos del empleado.
- b) Cinco (5) días hábiles por contraer matrimonio.
- c) Cinco (5) días hábiles por fallecimiento de padres y hermanos.
- d) Tres (3) días hábiles en caso de fallecimiento de abuelos.
- e) Cinco (5) días hábiles por nacimiento de hijo o hija.
- f) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia, siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate, siempre que se compruebe mediante los documentos correspondientes.
- g) Dos (2) días hábiles por enfermedad del cónyuge o conviviente la cual deberá comprobarse.
- h) Tres (3) días hábiles por enfermedad de hijos, la cual deberá comprobarse.

Para cada uno de estos casos deberá realizar la gestión de permisos o licencias ante su Jefe inmediato o Jefe superior, para que sea registrado en la Gerencia de Recursos Humanos.

Artículo 26. Días de asueto. Los trabajadores municipales, tienen derecho con goce de salario a los días de asueto estipulado en las leyes.

- a) 01 de enero, Año Nuevo
- b) 26 de abril, día de la secretaria
- c) Miércoles, jueves y viernes Santo
- d) 01 de mayo, día del trabajador
- e) 10 de mayo, día de las madres trabajadoras
- f) 17 de junio, día del padre
- g) 30 de junio, día de ejercito
- h) 25 de julio, día del empleado municipal
- i) 04 de agosto, fecha patronal Santo Domingo de Guzmán
- j) 15 de septiembre, día de la independencia
- k) 20 de octubre, día de la Revolución
- l) 01 de noviembre, día de todos los santos
- m) 24 y 25 de diciembre, noche buena y navidad
- n) 31 de diciembre, víspera del año nuevo
- o) El día de cumpleaños del trabajador, si es día hábil y si se encuentra laborando.

Artículo 27. Vacaciones. El trabajador municipal tendrá derecho a gozar de un periodo de vacaciones remunerados por cada año de servicio continuo, en la forma siguiente:

- a) Veinte (20) días hábiles, después de un año de servicio continuo.
- b) Veinticinco (25) días hábiles, después de cinco (5) años de servicio continuos.
- c) Treinta (30) días hábiles, después de veinte (20) años de servicio continuo.

Mismos que no serán acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período mayor, ni son compensables en dinero.

Artículo 28. Aguinaldo. La Municipalidad otorgará a cada uno de los trabajadores, dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año, el equivalente al monto de un salario mensual, y a quienes tengan menos de un (1) año de servicios la parte proporcional que corresponda.

Artículo 29. Viáticos. La Municipalidad actualizará el Reglamento de Viáticos Vigente, para lo cual se delegará a la Comisión de Finanzas del Concejo Municipal, Gerencia de Administración Financiera Integrada Municipal y Gerencia de Recursos Humanos para que realicen la misma. En un plazo no mayor de tres (3) meses a partir de la firma del presente pacto.

Artículo 30. Días y forma de pago de salario. La Municipalidad se compromete a realizar los pagos en concepto de sueldos a los trabajadores a más tardar el último día de cada mes o según su régimen.

Artículo 31. Personal para trámites de los trabajadores. La Municipalidad conviene en asignar a la Gerencia de Recursos Humanos para que atienda y oriente a los trabajadores en trámites laborales ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- y ante el plan de prestaciones del Empleado Municipal, para afiliación, tratamiento ambulatorio y jubilación, extendiendo los documentos que correspondan dentro del marco de ley.

Artículo 32. Cursos de capacitación. Con el objeto de mejorar las relaciones obrero-patronales, de atención al público y prestación de los servicios municipales, la Municipalidad conviene en efectuar las gestiones necesarias para que los trabajadores participen en cursos de relaciones humanas, capacitaciones técnicas y administrativas y otros que considere convenientes para alcanzar los objetivos de eficiencia y eficacia en la calidad de atención a la población.

La Municipalidad determinará si la capacitación se efectuará interna y/o externamente por medio de profesionales municipales o de instituciones públicas o privadas especializadas, se concederá el permiso con goce de salario a los trabajadores participantes. Se sugiere a Gerencia Recursos Humanos realizar un informe de este proceso para documentarlo dentro del expediente del personal.

CAPÍTULO IV DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS SOCIALES

Artículo 33. Prestaciones por fallecimiento. En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y/o del trabajador, la Municipalidad proporcionará dentro de un período de ocho (8) días hábiles, una ayuda económica para gastos funerarios en la forma siguiente.

- a) En caso de fallecimiento del trabajador municipal, la Municipalidad proporcionará a familiares que registre como beneficiarios, el equivalente a dos (2) sueldos que devengaba el trabajador fallecido;
- b) La Municipalidad otorgará una caja mortuoria de acuerdo a lo regulado por la Municipalidad;
- c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos, la Municipalidad proporcionará al trabajador una ayuda equivalente al monto de un (1) salario mínimo.

Para lo anterior el trabajador municipal deberá registrar a sus beneficiarios en la Gerencia de Recursos Humanos, mediante un formulario.

Artículo 34. Indemnización post-mortem. Sin perjuicio de los derechos post-mortem establecidos en las disposiciones específicas del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, en caso de muerte de alguno de sus trabajadores, una vez establecida la calidad de sus beneficiarios de conformidad con la ley o según el registro que realice en la Gerencia de Recursos Humanos de esta Municipalidad, la Municipalidad otorgará a dichos beneficiarios la cantidad equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio continuo, sin excederse del equivalente a diez

(10) meses de salario. Y si no alcanzare un (1) año deberá ser la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 35. Cuota al IGSS. La Municipalidad se obliga a tener al día la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, caso contrario la Municipalidad cubrirá con los gastos médicos correspondientes en que incurra el trabajador.

Artículo 36. Bono vacacional. Con el objeto de compensar y motivar a los trabajadores, la Municipalidad conviene en otorgarles un Bono Vacacional anual equivalente a quinientos quetzales (Q.500.00).

Artículo 37. Bono de fortalecimiento familiar. Con el objetivo de apoyar a la economía familiar de los trabajadores, la Municipalidad conviene en otorgarles un bono equivalente a cuatrocientos quetzales (Q.400.00) a todos los trabajadores, durante el mes de enero de cada año.

Artículo 38. Permiso de miércoles de semana santa. La Municipalidad concederá a todos los trabajadores permiso para el día miércoles de semana, sin dejar de atender los servicios esenciales para la población y las actividades propias de la época, lo que coordinará el departamento de Recursos Humanos.

Artículo 39. Becas de estudio para los hijos de los trabajadores. Con el objetivo de apoyar en la educación de los hijos de los empleados municipales, la Municipalidad se compromete con lo siguiente:

- a) Gestionar anualmente, cinco (5) becas que podrán ser otorgadas entre los hijos de los empleados que califiquen para las mismas, de acuerdo a las exigencias de los establecimientos en los que se gestionen.
- b) Se compromete a otorgar cinco (5) becas para empleados municipales, que tengan y mantengan un promedio de 75 puntos mismos que serán acumulables. Estas becas podrán ser en los diferentes niveles de la educación formal.

Artículo 40. Ayuda para vivienda. La Municipalidad se compromete en gestionar dentro de los tres (3) meses siguientes contados a partir de la aprobación del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, la ayuda del gobierno y de otras instituciones, nacionales o extranjeras, en el cual cada trabajador pueda obtener al menor costo posible y acorde a su salario una casa propia, siempre y cuando llene los requisitos o exigencias de entidades que dentro de sus competencias respondan a las gestiones municipales.

Artículo 41. Celebración del día del empleado municipal. La Municipalidad se compromete a celebrar el día del Empleado Municipal, y cubrirá las necesidades que demande la realización de dicha actividad.

Artículo 42. Convivencia navideña y juguetes para los hijos de los empleados. La Municipalidad se compromete a realizar una convivencia navideña únicamente para los trabajadores Municipales, durante la primera quincena del mes de diciembre, cubriendo las necesidades que demande dicha actividad.

Asimismo, como parte de la motivación del personal y para celebrar la navidad, otorgará un juguete a cada hijo de los empleados municipales que se encuentren entre cero (0) y cinco (5) años, para lo cual deberá registrar los datos de sus hijos en la Gerencia de Recursos Humanos, en el plazo requerido.

Artículo 43. Maestros para alfabetizar. La Municipalidad, se compromete a establecer un convenio de Cooperación con el Comité Nacional de Alfabetización

—CONALFA—; proceso liderado por Gerencia de Cooperación Exterior y Gerencia de Recursos Humanos.

Artículo 44. Pago de bonificación anual. La Municipalidad se compromete a realizar el pago de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono Catorce), durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

CAPÍTULO V SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 45. Útiles, enseres, herramientas e implementos de trabajo. Con el objeto de que los trabajadores estén protegidos contra riesgos que afecten su salud y para que puedan desarrollar en mejor forma sus labores, la Municipalidad dará oportunamente a éstos, los útiles, enseres, herramientas e implementos de trabajo de buena calidad y los reemplazará cuando se tornen inservibles.

- a) Dos batas u overoles de buena calidad en el mes de enero de cada año, para aquellos trabajadores que lo necesiten y deberán ser reemplazadas cuando se deterioren.
- b) Guantes de hule, según la labor a desarrollar, para la manipulación de productos tóxicos, corrosivos o en el manejo de material que por su naturaleza puedan dañar las manos.
- c) Mascarillas desechables con filtro de protección para aquellos trabajadores que lo necesiten de acuerdo a la labor que realicen y deberán ser reemplazadas periódicamente.
- d) Capas impermeables para aquellos trabajadores que lo necesiten y deberán ser reemplazadas cuando se deterioren.
- e) Cascos de plástico o aluminio y lentes protectores para los trabajadores que lo necesiten según la labor que realicen.

Los trabajadores por su parte utilizarán y se harán responsables del cuidado y de mantener en buen estado los útiles, enseres, herramientas e implementos de trabajo que se les proporcione.

El presente se realizará en un plazo de tres (3) meses contados a partir de la firma del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Artículo 46. Servicio sanitario. La Municipalidad se compromete a implementar el número de servicios sanitarios necesarios en el interior del Edificio Municipal y las demás áreas municipales externas. Se instalarán duchas en las áreas municipales que la naturaleza del trabajo y/o servicio que se presta así lo requiera, los cuales se habilitarán y se pondrán al servicio de los trabajadores en un plazo de seis (6) meses contados a partir de la firma del presente Pacto, asimismo los trabajadores municipales se comprometen al buen uso y cuidado de los mismos.

Artículo 47. Agua apta para el consumo humano. La Municipalidad conviene en proporcionar un garrafón con agua apta para el consumo humano en todas las oficinas o Gerencias Municipales y áreas externas para el consumo de los empleados municipales.

Se habilitará en un plazo de dos (2) meses contados después de la firma del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Artículo 48. Botiquín y extinguidores. La Municipalidad se compromete a instalar un botiquín de primeros auxilios en la Gerencia de Recursos Humanos, y será la encargada de mantenerlo abastecido de medicamentos necesarios para emergencias.



La Municipalidad instalará extinguidores en las oficinas y/o espacios adecuados que convenga a la seguridad municipal.

La instalación de lo anterior será en un plazo de dos (2) meses contados a partir de la firma del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

CAPITULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Principios fundamentales contra sanciones o despidos. Los empleados municipales deben estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento una causa legal. En consecuencia, a no ser removidos o despedidos de sus puestos, a menos de que incurran en las causales de despido, previstas en la Legislación vigente debidamente comprobadas.

Artículo 50. Medidas disciplinarias. Tomando como base lo dispuesto en el artículo anterior, las medidas disciplinarias que proceda imponerse a los trabajadores, será de la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de ocho (8) días en un mes calendario, en este caso deberá oírse previamente al interesado.

Las infracciones se determinarán como faltas y se clasificarán de acuerdo a la Ley de Servicio Municipal, Código de Trabajo y al Reglamento Interno de la Municipalidad.

Artículo 51. Requisitos de ingreso al servicio de carrera. Para ingresar al servicio de carrera de la Municipalidad, se deben llenar los requisitos que establece el artículo 26 de la Ley de Servicio Municipal.

Artículo 52. Derecho de ascenso o rotación. La municipalidad otorgará la oportunidad a sus trabajadores de ocupar las plazas disponibles, mediante ascenso o rotación, con el propósito de fomentar la carrera administrativa municipal como una fuerza laboral capacitada y profesional, proporcionando a los trabajadores igualdad de oportunidad para mejorar laboral y salarialmente.

Para ello los empleados municipales tendrán la oportunidad de formar parte del grupo de candidatos para las plazas nuevas o vacantes, para las que llenen el perfil requerido y las calidades que se requieran, compitiendo con los candidatos externos.

El proceso de reclutamiento y selección de personal estará bajo la responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos juntamente con el Señor Alcalde Municipal.

Artículo 53. Definición de plazas vacantes, definitivas y temporales. Se establecen las siguientes definiciones de plazas vacantes: definitivas y temporales.

- a) **PLAZAS VACANTES DEFINITIVAS:** son las causadas por ausencia definitiva de los titulares de las plazas debido a ascensos, retiros u otra causa de terminación de la relación laboral.

Asimismo, se consideran vacantes las plazas nuevas creadas por las necesidades de servicio a la población.

- b) **PLAZAS VACANTES TEMPORALES:** Son las causadas por ausencia de los titulares de los puestos, debido a vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa análoga que tenga por efecto la suspensión temporal de la relación laboral o bien las que se produzcan por traslado de los trabajadores a otras plazas, con el fin de cubrir sustituciones temporales de otros colaboradores.

Artículo 54. Definición de las calidades determinantes para el derecho de ascenso. Cuando ocurran vacantes definitivas los trabajadores con puestos de menor categoría tienen derecho a ser candidatos a ocupar las plazas vacantes que se encuentren en la escala superior o las de nueva creación. Para el efecto, las calidades a tomarse en cuenta para la adjudicación de plazas definitivas, se definen de la siguiente manera:

- a) **CAPACIDAD:** Es el conocimiento teórico o práctico que posea el trabajador de las funciones de la plaza a ocupar, determinante de la aptitud necesaria para comprender las funciones del puesto que se aspira a manera de poder desempeñarlo satisfactoriamente.
- b) **EFICACIA:** Es la habilidad para desempeñar el trabajo en menor tiempo, con menos errores y con superior calidad.
- c) **ANTIGÜEDAD:** Es el tiempo que el trabajador ha laborado ininterrumpidamente al servicio de la Municipalidad.
- d) **ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:** Es la presencia y permanencia continúa de los candidatos en sus labores, la puntualidad en el ingreso y egreso de las mismas. Con bajo índice de ausentismo.
- e) **PROXIMIDAD AL CARGO:** Es el nexo o la mayor vinculación funcional existente entre la plaza que ocupa el aspirante y la plaza nueva o vacante a llenarse

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DE SALARIOS

Artículo 55. Principios generales. Todo servicio o trabajo prestado a la Municipalidad, debe ser equitativamente remunerado, a excepción de practicantes, epesistas o colaboradores que soliciten u oferten sus servicios ad honorem por alguna pasantía o situación afín de su interés.

Sobre los salarios de los empleados municipales, no podrá hacerse más descuentos o embargos que los autorizados por el propio trabajador, por la ley o por resolución de los Tribunales competentes, previa notificación

Los trabajadores municipales deben ser remunerados con base a un sistema que garantice el principio de igualdad de salarios por igual trabajo.

Artículo 56. Salario mínimo. Los empleados municipales gozarán del salario mínimo que el Organismo Ejecutivo acuerde anualmente para el sector laboral.

Sin embargo, podrá reunirse con posterioridad el Sindicato para negociar un reajuste a dicho aumento, de acuerdo a la disponibilidad financiera de la Municipalidad.

Artículo 57. Aniversario del Sindicato. La Municipalidad conviene en dar medio día de asueto con goce de salario a los afiliados del Sindicato de trabajadores de la Municipalidad, el segundo viernes de mayo, en conmemoración del día de creación del Sindicato, a partir de las doce horas del mediodía.



Artículo 58. Guardería. La Municipalidad, establecerá que los hijos de los trabajadores municipales comprendidos entre las edades de 6 a 10 años, serán atendidos por la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente - SOSEP-

Artículo 59. Indemnización por tiempo de servicio. La Municipalidad se compromete a pagar indemnización por tiempo de servicio a cada trabajador que finalice la relación laboral por supresión de puesto, despido injustificado y a los trabajadores que finalicen su relación laboral por incorporarse al retiro voluntario por jubilación ante el plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

La indemnización se pagará de conformidad con lo regulado por el artículo 110 de la Constitución Política y el artículo 44 literal e) de la Ley del Servicio Municipal. 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 puede calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de relación de trabajo;
- 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 tardará más de treinta días hábiles para hacerse efectiva.

**CAPITULO IX
DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 60. Plazo para el cumplimiento de las disposiciones del pacto. Toda disposición contenida en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que no tenga señalado plazo para su cumplimiento, se aplicará después de dar aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 61. Violaciones al pacto. Todos los actos o estipulaciones ejecutadas por las partes en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en contravención o presunción de incumplimiento del mismo, se ventilará en la vía jurisdiccional.

Artículo 62. Impresión del pacto. La Municipalidad, luego de la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se compromete a imprimir 100 ejemplares para que estén a disposición y consulta de los interesados. Asimismo, se publicará en la página web de la Municipalidad.

Artículo 63. Vigencia. La vigencia del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, será a partir de la presente fecha y tendrá vigencia por un plazo de dos años.

**LIC. EDWIN ÓVIDIO SEGURA MORALES
JUEZ PRESIDENTE**


**CARLOS ENRIQUE MUÑOZ REYES
JUEZ VOCAL PATRONAL**



ROLANDO SAGUI CHOC
Sindicato de trabajadores.



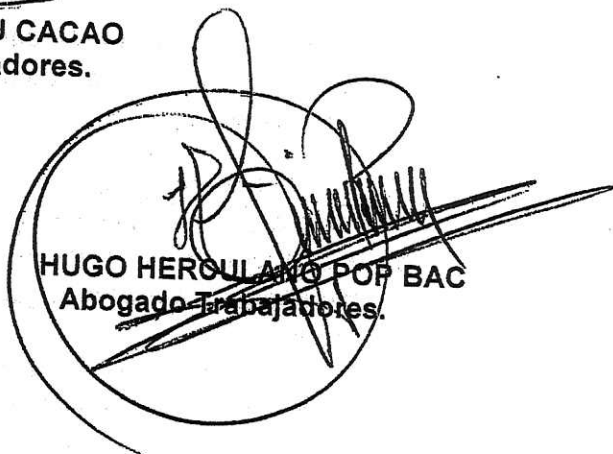
DOMINGO TIUL BULUM
JUEZ VOCAL LABORAL



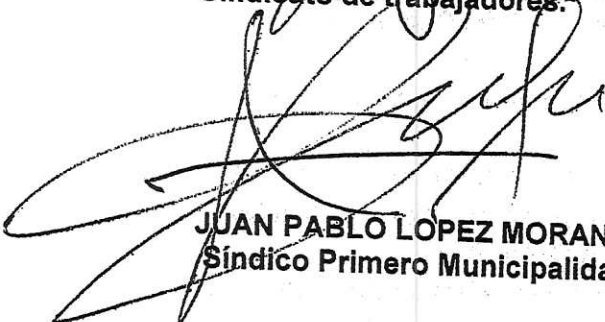
ERICK GONZALO CU CACAO
Sindicato de trabajadores.



GERSON ALFREDO LEAL XE
Sindicato de trabajadores.



HUGO HERCULANO POP BAC
Abogado Trabajadores.



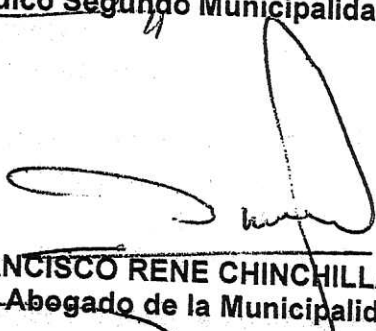
JUAN PABLO LOPEZ MORAN
Sindico Primero Municipalidad.




MARIA GUADALUPE GARCIA SAMAYOA DE RIVERA
Sindico Segundo Municipalidad.



ROSA MACLOVIA VILLELA FLOHR
Concejal cuarto Municipalidad.



FRANCISCO RENE CHINCHILLA DEL VALLE
Abogado de la Municipalidad.



LCDA. ZAIDA NINETTE BARILLAS KLEÉ
SECRETARIA