

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN FELIPE RETALHULEU, DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU Y LA MUNICIPALIDAD DE SAN FELIPE DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU.

CAPITULO: I

DISPOCISIONES GENRALES:

Artículo 1º. LAS PARTES: El sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Felipe Retalhuleu, del Departamento de Retalhuleu, con personalidad Jurídica reconocida, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 339-88 de fecha 27 de mayo de 1981, que con lo sucesivo se denominara EL SINDICATO, por parte y por la otra, la Municipalidad de San Felipe, del departamento de Retalhuleu, que en lo sucesivo se denominará LA MUNICIPALIDAD convienen en celebrar el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, contenido en los siguientes artículos.

Artículo 2º. PROPOSITO DEL PACTO: El presente pacto colectivo tiene por objeto regular las relaciones entre la Municipalidad y sus trabajadores y trabajadoras sobre la base de la justicia social y de respeto a la dignidad humana, acorde a la capacidad, armonía y mutua comprensión obrero-patronal, a fin de elevar el índice de beneficios para ambas partes y el bienestar de los trabajadores, la Municipalidad y el ciudadano contribuye, con el propósito de proporcionar un buen servicio a los vecinos a través de la calidad y eficiencia.

Artículo 3º. LEY PROFESIONAL: El presente pacto colectivo tiene carácter de ley profesional entre la municipalidad y sus trabajadores y trabajadoras y tiene efecto en todos los lugares en donde la municipalidad tenga establecido, o en el futuro establezca centro de trabajo dentro de su jurisdicción o circunscripción territorial.

Artículo 4º. DEFINICIONES: En el desarrollo de este cuerpo normativo se usaran legalmente las siguientes definiciones:

- La Municipalidad: se refiere al Consejo Municipal del Municipio de San Felipe, del departamento de Retalhuleu, como la entidad administradora del Municipio que también es el empleador en el ámbito laboral.
- El Sindicato: es el Sindicato de Trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de San Felipe Retalhuleu, del departamento de Retalhuleu, integrado por sus órganos directivos y sus afiliados.
- El Pacto: este cuerpo normativo
- Trabajador o trabajadores: los hombres y mujeres que están al servicio de la Municipalidad.

Artículo 5º. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: La Municipalidad reconoce al sindicato como legítimo representante de los derechos e intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores a su servicio y se compromete a tratar con los personeros de este, los asuntos de orden individual o colectivo que pueden surgir con motivo de la prestación de servicios.

Artículo 6º. REPRESENTACION SINDICAL: La Municipalidad se compromete a tratar con los personeros del sindicato los asuntos de trabajo de carácter individual y colectivo que estén interesados los trabajadores. Queda entendido que las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que asiste a los trabajadores para gestionar directamente ante la municipalidad, o ante autoridades de la República, en defensa de sus intereses individuales, siempre que no se perjudiquen derechos de otros trabajadores.

Artículo 7º. ATRIBUCIONES MUNICIPALES: El Sindicato reconoce plenamente que la municipalidad es el ente rector de los bienes y servicios del Municipio de San Felipe del departamento de Retalhuleu, y que dentro de sus atribuciones esta la que deben administrar responsablemente las finanzas municipales, debiendo atender de manera prioritaria los servicios esenciales.

Virgilio A. Loiziget.

Brenda Paerues.

Artículo 8º. ACCION SINDICAL: La Municipalidad respetara el derecho de libre sindicalización y la acción lícita del Sindicato para la protección de los intereses laborales, económicos, sociales y culturales de los trabajadores y trabajadoras a su servicio. Así mismo no ejercerá ningún tipo de represalias contra ningún trabajador por su militancia sindical, por ejercer cargos directivos en el sindicato o haberlo ejercido con anterioridad, evitara todo acto de discriminación que tienda a favorecer a los trabajadores no sindicalizados o concederles privilegios a condición de su retiro del sindicato. No será lícito que el sindicato ejerza cualquier tipo de presión hacia los trabajadores con el fin de que estos se afilien al sindicato.

Artículo 9º. TRABAJADORES: Se comprende como trabajadores, a la totalidad de personas individuales sin discriminación de sexo que presten sus servicios a la Municipalidad en forma permanente o eventual, quienes gozaran de todos los beneficios y prestaciones del pacto. Los trabajadores eventuales o por contrato gozaran de estos derechos.

Artículo 10º. INAMOVILIDAD SINDICAL: La Municipalidad conviene en que los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del sindicato gozaran de los derechos de inamovilidad sindical, durante el tiempo que duren en sus cargos y hasta dieciocho meses después de finalizado su periodo.

La inamovilidad consiste en que los trabajadores no pueden ser despedidos de su trabajo, salvo que incurran en causal justificadas de despido de conformidad con el artículo 77 del Código de Trabajo, siempre que ello se pruebe previamente en juicio ordinario. La inamovilidad también significa que el directivo sindical no puede ser removido de su puesto de trabajo para reducirle salarios y condiciones laborales.

Artículo 11º. REPRESENTANTES DE LA MUNICIPALIDAD: Es representante de la Municipalidad en sus relaciones laborales con los trabajadores el Alcalde Municipal o el que interinamente desempeñe el cargo, quien atenderá, conocerá y dará su fallo en los problemas presentados.

Artículo 12º. REPRESENTANTES DEL SINDICATO: Los legítimos y únicos representantes del Sindicato son los miembros del Comité Ejecutivo y consejo consultivo que estén debidamente inscritos en la Dirección General de Trabajo. El Sindicato queda obligado a comunicar por escrito a la Municipalidad, dentro de los diez días siguientes a su elección los cambios que ocurran en dicho órgano. De conformidad con el Artículo 223 del Código de Trabajo, el Comité Ejecutivo puede delegar su representación en los miembros que se consideren necesarios.

Artículo 13º. PREVENCION DE CONFLICTOS: Los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato, podrán visitar en horas de trabajo a cualquier departamento o sección de la Municipalidad, con el fin de conocer, los conflictos o problemas de trabajo que afecten a sus afiliados y no podrá obstaculizarse el ejercicio de sus funciones específicas. Para tal efecto, los ejecutivos sindicales deberán previamente informar a su jefe inmediato del área de trabajo que corresponde, que van a ausentarse de sus labores, informando sobre las circunstancias que los obliga a separarse de sus puestos, a fin de que este tome las medidas necesarias para el normal desenvolvimiento de las labores.

El o los miembros directivos que hubieran conocido el problema, podrán plantear la situación al jefe inmediato del trabajador afectado. Si no fuere, resuelto en esa instancia, el asunto será planteado al Alcalde Municipal, Jefe de Personal; si no hay solución en esas instancias se pasara el asunto a La Junta Mixta.

Artículo 14º. RESPETO MUTUO: El Sindicato y La Municipalidad se comprometen a respetar la ley y velaran porque ello suceda, se darán entre si la debida consideración y respeto mutuo que imponen las relaciones obrero-patronal, absteniéndose del mal trato, de palabra o de hecho que hiera la dignidad de las partes. Los trabajadores realizaran su trabajo con dedicación y buena voluntad.

Artículo 15º. DERECHOS ADQUIRIDOS: quedan vigentes los derechos, costumbres y beneficios establecidos a favor de los trabajadores que no estén regulados en forma superior en el presente pacto. Por consiguiente todas las prestaciones ya otorgadas y derechos adquiridos por los trabajadores a través de la costumbre, la ley, resoluciones judiciales y el presente pacto no podrán disminuirse, ni tergiversarse en forma alguna. Son

Virgilio A. Ch. just.

Becerra...

nulos Ipso Jure todos aquellos actos o estipulaciones que implican renuncia, disminución o tergiversación de los derechos ya adquiridos.

Artículo 16°. INTERPRETACION DEL CONTENIDO DEL PRESENTE PACTO: Queda entendido que en la interpretación de las disposiciones del presente pacto se debe tomar en cuenta el sentido más favorable a los trabajadores y fundamentalmente el interés de los mismos en armonía con las normas de convivencia social, de conformidad con el artículo 103 de la Constitución Política de la República.

Artículo 17°. JUNTA MIXTA: Será norma entre la Municipalidad y el Sindicato, resolver en la vía directa toda situación que se someta a su conocimiento producida con ocasión del trabajo; para el efecto se crea una Junta Mixta integrada por tres representantes de la Municipalidad y tres delegados del Comité Ejecutivo del sindicato, los cuales serán nombrados en reunión de Concejo Municipal por una parte y en la Asamblea General del Sindicato, por la otra parte dichos delegados deberán acreditarse por escrito un mes después de haberse firmado el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, para su integración, y se reunirán ordinariamente, el primer jueves de cada mes y en caso que no resolvieran los puntos a tratar, se continuara la reunión el día siguiente

- a) Salvo casos de urgencia a juicio de cualquiera de las partes, se reunirán el día que sea necesario a solicitud de cualquiera de las partes.
- b) De los acuerdos o resoluciones a que se lleguen se dejara constancia escrita en duplicado para ambas partes.
- c) Es entendido que toda solución de conflicto por la Junta Mixta, tiene el poder y el valor legal necesario para que no sea anulada por el Señor Alcalde Municipal y su Corporación.
- d) Los acuerdos de la Junta Mixta serán de inmediato cumplimiento a partir de la firma del acta respectiva.

Artículo 18°. PERMISOS SINDICALES: La Municipalidad concederá, adicionalmente a lo establecido por la ley, permisos y licencias sindicales con goce de salario a todos los miembros de la Directiva del Sindicato para el desempeño de sus funciones sindicales dentro y fuera del departamento, por 6 días hábiles prorrogables en casos especiales para atender las atribuciones de su cargo.

Artículo 19°. DEDUCCION DE LA CUOTAS: La Municipalidad deducirá del salario de los trabajadores afiliados al sindicato, de conformidad con el artículo sesenta y uno (61) inciso i, del Código de Trabajo, las cuotas sindicales establecidas en los estatutos y las extraordinarias que apruebe la Asamblea General, tales descuentos se harán de acuerdo a la lista de afiliados que el sindicato hará llegar a la Municipalidad. El monto de tales descuentos le será entregado al secretario (a) de Finanzas del sindicato dentro del plazo de cinco días de efectuado el descuento.

Artículo 20°. CREDENCIALES: La municipalidad extenderá, sin costo alguno, a cada trabajador que tenga más de dos meses de servicio, una credencial de identificación, sustituible gratuitamente por pérdida o deterioro no más de una vez al año, dicha credencial será devuelta por el servidor municipal al momento de terminar su relación laboral.

CAPITULO II CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Artículo 21°. JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS: La Municipalidad y el Sindicato convienen en mantener una jornada ordinaria diurna de cuarenta horas efectivas de labores a la semana. Dicha jornada es aplicable tanto en las oficinas administrativas, como a trabajadores de campo. En casos especiales por razones del servicio los trabajadores podrán convenir con su jefe inmediato horarios especiales siempre que no excede la jornada aquí establecida. Debiendo quedar constancia por escrito de todo antecedente y del conocimiento del Concejo Municipal.

En el caso de los policías municipales, parques, mercados se establece la jornada de trabajo de 24 por 24, en oficinas gozan de los días de asueto que marca la ley, por

Virgilio A. C. Siguet.

Durazo

Brennan

razones de servicio los trabajadores podrán convenir con su jefe inmediato horarios especiales siempre que no exceda de la jornada establecida. Debiendo quedar constancia por escrito de todo antecedente y del conocimiento del Concejo Municipal.

Artículo 22°. JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO: El trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites del tiempo, que determina el artículo anterior se considera extraordinario y se pagara de la siguiente forma: El realizado después de las dieciséis horas de lunes a viernes, y en sábados y domingos completos de conformidad con la ley. El trabajo extraordinario es optativo para los trabajadores y por consiguiente, cuando las necesidades de la Municipalidad lo requieran se avisara a estos por lo menos con cinco horas de anticipación a la hora de finalización de la jornada de trabajo respectivo, a efecto de que aquel que estuviere imposibilitado para continuar laborando lo haga saber a su jefe inmediato; en cuyo caso la Municipalidad o sus representantes se abstendrán de toda coacción para obligarlos a trabajar así como a toda represalia posterior de no haberlo hecho. La Municipalidad distribuirá equitativamente dentro de cada función, especialidad o actividad laboral las horas extraordinarias de trabajo, así como el trabajo extraordinario correspondiente a los días hábiles entre sus trabajadores en general, evitando toda discriminación, cuando el caso lo amerite.

Artículo 23°. TURNOS ROTATIVOS: La Municipalidad se compromete a establecer turnos rotativos para que todos los trabajadores disfruten de sus descansos semanales y los días de asueto, en que se laboren serán cancelados como tiempo Extraordinario como lo establece la ley, a todos los trabajadores municipales.

Artículo 24°. PERIODO VACACIONAL: La Municipalidad se compromete a otorgar a cada trabajador un periodo vacacional de la siguiente forma: 20 días hábiles de vacaciones quienes tengan 1 a 4 años de labores y 25 días hábiles de vacaciones de 5 años de labores en adelante. Queda entendido que el periodo de vacaciones se inicia cuando el trabajador cumple el periodo que la ley establece, tomando en cuenta el inicio de sus labores en la institución sea por contrato, planilla o presupuestado.

Artículo 25°. ENCARGADO DEL CONTROL DE PERSONAL: La Municipalidad y el Sindicato convienen en nombrar a la Secretaria Municipal y/o Dirección de Recursos Humanos, como encargada y responsable de llevar el control formal en todo el personal, así como la elaboración de archivo de todo personal, control del Plan de Prestaciones, Control del Seguro de Vida cuando pueda contratarse y otras atribuciones relacionadas entre el personal y la Municipalidad. Será la encargada de atender las peticiones de los trabajadores en esta materia ya sea en forma individual o por medio del sindicato.

Artículo 26°. PLAZAS VACANTES: Cuando exista una plaza por jubilación o por muerte del trabajador activo, la plaza que se genere posterior a los movimientos administrativos del personal en la municipalidad se otorgara con prioridad al hijo o hija del jubilado o del trabajador fallecido previa verificación y comprobación de sus aptitudes, antecedentes, capacidad técnica y curricular con el objeto de cumplir con el proceso de oposición y asenso respectivo.

Artículo 27°. TRANSPORTE DE PERSONAL: La Municipalidad proporcionara a los trabajadores y trabajadoras el transporte necesario cuando el caso lo amerite y sea fuera del perímetro urbano, cuando se efectúen comisiones de la municipalidad misma.

CAPITULO III PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 28°. DESCANSO POR CUMPLEAÑOS: La Municipalidad conviene en conceder como descanso especial al trabajador (a) un día completo con goce de salario, el día de su cumpleaños. Queda entendido que este descanso especial no afecta el pago de salario del séptimo día de la semana correspondiente; si cae en día inhábil se correrá al día hábil inmediato posterior.

Artículo 29°. AGUINALDO: La Municipalidad pagara a sus trabajadores en la primera quincena del mes de Diciembre de cada año, el total del aguinaldo consistente en el cien por ciento (100%) del salario ordinario devengado por el trabajador (a), siempre que haya trabajado un año consecutivo, caso contrario se cancelara en forma proporcional al tiempo servido.

Virgilio A. S. Reyna

Benedicta Meléndez

Artículo 30°. PERMISO CON GOCE DE SALARIO: La Municipalidad otorgara permisos con goce de salario a sus trabajadores y (as) por los siguientes motivos:

- a) cuatro días hábiles por causa de muerte de la esposa (so) o conviviente, padres o hijos del trabajador (a)
- b) seis días hábiles cuando el trabajador o trabajadora contraigan matrimonio.
- c) un día hábil por contraer matrimonio un hijo o hija o padres del trabajador (a) cuando este se realice en día hábil de trabajo
- d) tres días hábiles por nacimiento de un hijo (a) del trabajador (a)
- e) un días hábiles por fallecimiento de hermanos o suegros del trabajador (a).
- f) Por citación y diligencias, ministerio de trabajo y judiciales de o judiciales por el tiempo que fuere necesario, aunque sea fuera del municipio, debiéndose comprobar el motivo posteriormente.
- g) Un máximo de siete días para atender gestiones sindicales para el comité ejecutivo por el tiempo que sea necesario.
- h) Para asistir a cursos, seminarios, charlas sindicales por el tiempo que sea necesario, máximo tres miembros afiliados simultáneamente previa presentación de convocatoria
- i) Para los trabajadores que deseen estudiar la primaria, secundaria y diversificado por la noche.
- j) Para asistir a cursos de especialización por instituciones gubernativas o no gubernativas.
- k) Para los trabajadores que deseen estudiar en las Universidades públicas o privadas en plan diario, podrán salir de sus labores de acuerdo al horario de estudio.

Artículo 31°. BECAS DE ESTUDIO: La Municipalidad se compromete a conceder permiso con goce de salario a los trabajadores que salgan beneficiados para asistir a cursos sindicales o eventos de alguna especialización relacionada con su trabajo, dentro o fuera del territorio nacional, por el tiempo que sea necesario, cuando se trata de eventos patrocinados por instituciones oficiales de Gobierno, la Municipalidad

Artículo 32°. CELEBRACION SINDICAL: La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a los trabajadores sindicalizados para que celebren el aniversario del sindicato el día 27 de mayo de cada año, si dicha fecha cayera en un día inhábil el descanso se correrá para un día hábil.

La Municipalidad otorgara en concepto de colaboración la suma de TRES MIL QUETZALES (Q 3,000.00) para la celebración de dicha actividad, cantidad que se entregara a la directiva del sindicato, un mes antes del día del Aniversario

Artículo 33°. LICENCIA POR ENFERMEDAD: La Municipalidad se compromete a conceder licencia por enfermedad por el tiempo que sea necesario, con goce de salario, previa solicitud que se haga por parte del afectado, adjuntando constancia médica. Donde especifique el diagnóstico y motivos médicos del cese de labores del trabajador La Municipalidad tomara en cuenta lo que determine el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto a los motivos por los cuales no acogió la suspensión del trabajador.

Artículo 34°. INDEMNIZACION POR RETIRO VOLUNTARIO: La Municipalidad se compromete a hacer efectivo el pago por concepto de indemnización a los trabajadores que por cualquier causa terminen su relación de trabajo, haciendo la cancelación de las prestaciones que le corresponden en el mismo acto, no permitiendo de parte del trabajador que la misma sea cancelada en mensualidades como también por medio de otros arreglos de índole ajena a las establecidas por las leyes laborales del país de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior. Para el pago de la indemnización también

Virgilio A. G. yudt.

Brenda Pacheco

deberá tomarse en cuenta lo establecido en el artículo 4º del Decreto Legislativo 42-92 relacionado a la bonificación anual o bono 14 y la Ley de Aguinaldo.

Artículo 35º. PLAN DE JUBILACION: La Municipalidad conviene en seguirse acogiendo al Plan de prestaciones del Empleado Municipal, en los casos de vejez, invalidez permanente y tiempo servido, para los trabajadores que reúnen los requisitos que indica dicho plan:

- a) Las personas que cesen en su empleo, dejaran de ser miembros del Plan de Prestaciones, después de transcurridos seis meses de su retiro del servicio, pero en caso de reincorporarse al servicio municipal, recuperan su condición anterior. Para el último se tomara en cuenta lo que establece el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, conforme al reglamento mismo.
- b) Los trabajadores (as) que alcancen la edad de cincuenta y cinco años estando al servicio municipal, tienen el derecho de solicitar su retiro, para gozar de una pensión de vejez, la que será pagada en mensualidades vencidas a partir de la fecha en que se haga efectivo su retiro, si se encuentra en servicio. Si el trabajador no estuviera en servicio y solicitara la pensión dentro del término de seis meses, la pensión se le pagara a partir de la fecha en que se admita la solicitud.
- c) El retiro es obligatorio al cumplir el trabajador (a) la edad de sesenta años, bajo las mismas condiciones señaladas con anterioridad. Si no hubiera cumplido el mínimo de quince años de servicio se le otorgara pensión proporcional al tiempo de servicio prestado.

Artículo 36º. DIA DEL EMPLEADO MUNICIPAL: La Municipalidad reconoce como día de asueto el veinticinco de julio de cada año con goce de salario, y si el día de asueto cayera en día inhábil se gozara en día hábil posterior y para efecto de los festejos del día del empleado municipal la Municipalidad y el Sindicato convienen en reunirse con dos meses de anticipación, para programar de manera conjunta las actividades a realizarse, debiendo sufragarse todos los gastos con fondos estrictamente municipales.

Artículo 37º. MATERNIDAD: A la madre trabajadora, la Municipalidad le concederá con goce de salario el descanso PRE y POST-NATAL, de conformidad con el Código de Trabajo y sus reformas contenidas en el Decreto sesenta y cuatro guion noventa y dos (64-92) del Congreso de la República. En caso de afección secundaria, previa comprobación médica, se le concederá el tiempo necesario para su recuperación y tendrá derecho a una hora diaria de lactancia hasta un periodo de diez meses, contados a partir de que la trabajadora regrese a sus labores.

Artículo 38º. PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO: La Municipalidad se compromete a otorgar en caso de fallecimiento del trabajador, la cantidad de dos mil quetzales (Q.2,000.00) a los beneficiarios de este, que estén debidamente registrados, para gastos específicamente funerarios, cuando se trate del fallecimiento de padres, conyugue o hijos del trabajador, la ayuda será de un mil quinientos quetzales (Q.1,500.00), esta prestación es adicional a la establecida en el Decreto Legislativo uno guion ochenta y siete (1-87) Ley del Servicio Municipal artículo cuarenta y cuatro (44) (inciso n).

Artículo 39º. CANASTA NAVIDEÑA: La Municipalidad se compromete a otorgar a todos sus trabajadores una semana antes de navidad una canasta navideña con víveres y productos de la época, con un valor no menor de cien quetzales, Dicha actividad la coordinara la junta mixta.

Artículo 40º. FOMENTO AL DEPORTE: La Municipalidad se compromete a promover la práctica del deporte brindándole la ayuda económica a cada una de las disciplinas existentes en la entidad, tales actividades serán coordinadas por la junta mixta.

Artículo 41º. LINEA TELEFONICA: La Municipalidad conviene en tramitar una línea telefónica para uso exclusivo del Sindicato, con su respectiva instalación, debiendo hacer efectivo el pago mensual al Sindicato. De ciento cincuenta quetzales (Q.150.00)

Artículo 42º. SEDE DEL SINDICATO: La Municipalidad se compromete a construir la sede de la oficina del Sindicato a un costado del Edificio Municipal, con sus respectivos servicios esenciales, cancelando el consumo de los mismos, instalándole mobiliario y



Virgilio A. S. Signet.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Brenda Baerlines

[Handwritten signature]

equipo necesario, asimismo concederá permiso medio tiempo de servicio a los directivos del sindicato de forma rotativa, para atender las necesidades de la organización. Dicha instalación será para uso exclusivamente del Sindicato.

CAPITULO IV REGIMEN DE SALARIOS

Artículo 43°. INCREMENTO SALARIAL: La Municipalidad acuerda mantener un aumento de cien quetzales por sobre del salario mínimo que decreta el estado mediante acuerdos gubernativos.

Artículo 44°. AUTORIZACION PARA COBRAR SALARIOS: La Municipalidad conviene en que en caso de imposibilidad del trabajador de recibir personalmente su pago, los trabajadores podrán autorizar a un familiar para recibirlo, tal autorización debe ser avalada por el Secretario General o secretario de Trabajo y conflictos del Sindicato ya sea por enfermedad o cualquier otra circunstancia debidamente comprobada. Cuando el trabajador note un error de cálculo en su salario, deberá comunicarlo al Secretario General o secretario de trabajo y conflictos del Sindicato y ambos acudirán ante el Tesorero Municipal y si se comprueba el error, la Municipalidad subsanará en la forma correcta e inmediata. O en la forma que más convenga al trabajador.

Artículo 45°. HORARIO DE PAGO DE SALARIOS: La Municipalidad se compromete por medio de la oficina de Tesorería Municipal a efectuar la cancelación de los salarios a las catorce horas en punto del día que corresponda, según la costumbre desarrollada (quincenal o mensual) si el día para hacer efectivo los mismos es un día inhábil estos se cancelaran un día antes.

Artículo 46°. SALARIO POR TRASLADO: Cuando el trabajador sea trasladado a otro puesto de superior jerarquía o categoría salarial, la Municipalidad se compromete a que desde ese momento devengará el salario correspondiente a dicha plaza.

Artículo 47°. SALARIO POR ENFERMEDAD: En caso de enfermedad común del trabajador, la Municipalidad reconocerá el salario completo durante tres meses y si el caso lo amerita puede ser prorrogable y si no se hubiere recuperado en ese tiempo procederá a darle sus vacaciones correspondientes; debiéndose comprobar el hecho por la Junta Mixta con base en el informe médico respectivo. El presente acuerdo tendrá vigencia hasta que la municipalidad resuelva su situación económica con el instituto guatemalteco de seguridad social IGSS

Artículo 48°. SALARIO POR ACCIDENTE: En caso de la incapacidad temporal del trabajador debido a un accidente y suspensión mediante las normas legales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-; la Municipalidad se compromete a cubrir su salario completo por el término que dure la suspensión. El presente acuerdo tendrá vigencia hasta que la municipalidad resuelva su situación económica con el instituto guatemalteco de seguridad social IGSS

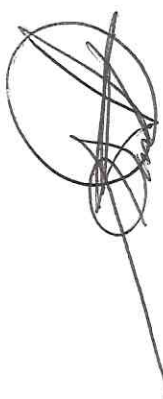
Artículo 49°. ANTICIPO DE SALARIO A LOS TRABAJADORES: En caso de emergencia o necesidad calificada por la Junta Mixta, se concederá anticipo de salario, de conformidad con el artículo noventa y nueve (99) del Código de Trabajo, la suma será la equivalente a tres meses del sueldo base, debiéndose amortizar en el mismo periodo fiscal, dicho anticipo no excederá a más de ocho trabajadores y hasta que estos Cancelen podrán dar anticipos a otros trabajadores, previa solicitud canalizada a través del sindicato.

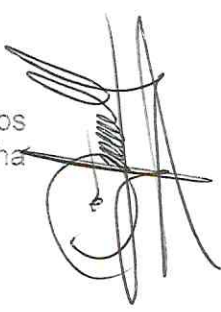
Artículo 50°. SALARIO MINIMO: La Municipalidad se compromete a mantener en el presupuesto Municipal como salario mínimo la cantidad, que acuerde el Gobierno Central. Según los Acuerdos gubernativos sobre el salario mínimo.

Artículo 51°. GESTIONES DE INCREMENTO SALARIAL: La Municipalidad cumplirá haciendo efectivo todo incremento que sea decretado por el gobierno central. Aplicado a las municipalidades del país

Artículo 52°. APLICACIÓN DE LA ASIGNACIÓN CONSTITUCIONAL: En cumplimiento del espíritu de la reforma constitucional, la Municipalidad se compromete a destinar el diez por ciento (10%) de la asignación constitucional para conceder y mantener el salario de los trabajadores.

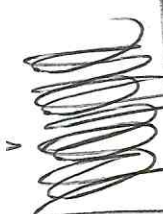






Virgilio A. Guzmán





Brenda Machico

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 53°. REGIMEN DE ASCENSOS: La Municipalidad se compromete a reconocer el derecho de ascensos, de aquellos trabajadores que habiendo venido desempeñando una función, no tuviera la categoría correspondiente, se debe incluir en la categoría más cercana, salvo en los casos en que se requiera la calificación técnica; manteniéndose la política de la Municipalidad de preferir siempre los trabajadores en servicio que los de nuevo ingreso. Con excepción de los estipulados en la ley como empleados de confianza.

Artículo 54°. CUMPLIMIENTO DE PRESTACIONES: Todas las prestaciones aquí contempladas que no tengan señaladas un término especial para su ejecución se entenderá que su cumplimiento es inmediato y obligatorio al estar firmando el presente pacto.

Artículo 55°. IMPRESIÓN DEL PACTO: La Municipalidad se compromete a mandar a imprimir la cantidad de cien ejemplares del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con la finalidad de ser entregados al Sindicato para su distribución gratuita entre los trabajadores.

Artículo 56°. DENUNCIA DEL PACTO: Cualquiera de las partes puede denunciar el presente pacto colectivo de condiciones de trabajo con aviso a la otra parte, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de vencimiento, pero la negociación podrá iniciarse con tres meses de anticipación cuando el sindicato así lo solicite.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 57°. SERVICIOS MUNICIPALES: La Municipalidad y el Sindicato convienen en que todos los servicios públicos y otros que pueda haber en el futuro en ningún momento serán arrendados a personas particulares por no converir a los intereses del municipio y deberán ser atendidos por la Municipalidad.

Artículo 58°. PUESTOS DE TRABAJO Y DICIPLINA La Municipalidad y el Sindicato convienen en que los trabajadores municipales, no serán removidos de sus puestos sin causa debidamente justificada, de conformidad con el artículo cincuenta y siete (57) de la Ley de Servicio Municipal, Decreto uno guion ochenta y siete (1-87) del Congreso de la República, conviniéndose en que se mantendrá un control estricto en el desenvolvimiento de todos los trabajadores con el fin de mantener la disciplina y el cumplimiento de las labores que se les encomienda a cada uno y cuando existieren causas de despido, de los establecidos en el artículo 77 del Código de Trabajo de conformidad con la ley.

Artículo 59°. APLICACIÓN DEL PACTO: Queda entendido que las disposiciones contenidas en el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es de aplicación para todos los trabajadores, mas sin embargo si hubiera una ley que tienda a mejorar prestaciones generales del presente cuerpo normativo se harán efectivas de conformidad con la ley.

Artículo 60°. CONSERJERIA: la municipalidad conviene en que los trabajadores (as) que realizan labores de conserjería en las dependencias educativas y otras inicien su periodo de vacaciones antes, igual que los trabajadores municipales delegándoles funciones durante el tiempo restante acorde a la actividad laboral.

Artículo 61°. VIGENCIA: El presente pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene una vigencia de tres años contados a partir de la fecha de suscripción por ambas partes.

Artículo 62°. ESTABILIDAD LABORAL: Con el propósito de profesionalizar la prestación de los servicios municipales, para una mejor atención a los vecinos se conviene en constituir la estabilidad laboral de los empleados municipales en base a capacidad, honestidad y cumplimiento de las labores y de ninguna manera por su afiliación política, práctica religiosa o sexo, en consecuencia la municipalidad se obliga a mantener la estabilidad laboral de todos sus trabajadores, de tal manera que ningún trabajador será despedido de sus labores, salvo que cometa alguna falta de trabajo que constituya causal de despido justificado, de las que se establecen en el artículo 77 del Código de Trabajo.

Virgilio A. Chiguat.


Brenda Pacheco

Artículo 63. CUMPLIMIENTO DE PAGO, PLAN DE PRESTACIONES: La Municipalidad se compromete a entregar puntualmente cada mes, las cuotas laborales y patronales al Plan de Prestaciones del Empleado Municipal para que dicho Plan proporcione los pagos correspondientes al que se acoja a la jubilación.

Artículo 64° SANCIONES POR VIOLACION AL PACTO: La violación de cualquiera de las normas estipuladas en el presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, otorga el derecho a la parte afectada, para acudir ante los tribunales de trabajo a fin de se impongan al infractor las sanciones previstas en la ley.

PASE AL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE LA VILLA DESAN FELIPE DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU PARA SU APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN.


Virgilio Alonzo Chiyut
Síndico Segundo Municipal,


Doris Magali Elias Alvares



Joel Enrique León Díaz
Concejal Tercero Municipal


Brenda Coesa Batres


Jairo Rene Ramirez Rojas
Concejal Cuarto Municipal


Brenda Patricia Machic Delgado


Douglas Constantino Sacor Velázquez
Asesor Financiero


Moisés Urias Pérez
asesor sindical
Sindicato de trabajadores municipales


Rafael Vinicio Gonzalez Cajas
Asesor Legal


Oscar Humberto Monterroso Garcia
Secretario Municipal